



KAMU ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ İNCELEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: KARAMAN ÖRNEĞİ*

A RESEARCH TO INVESTIGATE THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CYNICISM LEVELS OF PUBLIC EMPLOYEES ON THEIR ORGANIZATIONAL COMMITMENT: THE CASE OF KARAMAN PROVINCE

Doç. Dr. Hakan CANDAN

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü,
Karaman / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0001-9496-9784

Şeyma YETİM

ORCID:0000-0001-6475-7238

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Karaman il merkezindeki kamu kurumlarında faaliyet yürüten çalışanların, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi saptamaktır. Çalışma kapsamında 400 kamu çalışanı ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, araştırmaya katılan kamu çalışanlarının örgütsel sinizm algılarının düşük düzeyde ($\bar{X}=2,41$), örgütsel bağlılık algılarının orta düzeyde ($\bar{X}=3,13$) olduğuna ulaşılmıştır. Ayrıca, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ($r=-0,404$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, örgütsel bağlılık ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm, Kamu Çalışanları, Karaman

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the levels of organizational cynicism and organizational commitment of employee who operate action in public institutions Karaman province and to state the relationship between them. Surveys were filled out with 400 public employees under the scope of this study. As a result of the study, it was concluded that the public employees' organizational cynicism perceptions are at the low level ($\bar{X}=2,41$) and their perceptions of organizational commitment are at the medium level ($\bar{X}=3,13$). Additionally, it was ascertained of public employees participating in the research that there was a negatively significant relationship between organizational cynicism and organizational commitment perceptions ($r=-0,404$) and there was a significant difference between organizational commitment and educational status variable.

Key Words: Organizational Commitment, Organizational Cynicism, Public Employees, Karaman

1. GİRİŞ

Küreselleşme ile birlikte rekabetin önem kazanması, çalışma ortamlarında yenilik ve dönüşümleri zorunlu kılmakta ve gerek teknolojik gerekse yapısal değişiklikler örgütsel hedefler arasında önemli bir yer edinmektedir. Bu dönüşüm sürecinde insan unsurunun belirleyici bir rol üstlenmesi ise, örgüt ve çalışan uyumunun sağlanmasını ve çalışanların örgütsel değerler ile özdeşleşmesini gerekli bir hale getirmektedir. Çalışanların örgüte yönelik duygu ve inançları, sergiledikleri iş davranışları ve örgütsel

* Bu çalışma, Doç. Dr. Hakan CANDAN danışmanlığında Şeyma YETİM tarafından Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı'nda tamamlanan aynı ismi taşıyan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

hedefleri içselleştirme dereceleri örgütsel başarının sağlanmasında öncül bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, örgüt yapıları içerisinde negatif algıları tetikleyici unsurların belirlenmesi, olumlu iş davranışlarının yaygınlaştırılması, örgüt uygulamalarının iyileştirilmesi ve örgütsel esnekliğin sağlanması gibi konulara olan ilgi ivme kazanmaktadır.

Örgütsel davranış çatısı altında yer alan ve olumlu bir iş davranışı olarak tanımlanan örgütsel bağlılık, çalışanlar tarafından örgüte yönelik geliştirilen aidiyet duygusunu ve çalışanların örgüt amaç ve değerleri ile bütünleşmelerini ifade etmektedir. Bağlılık kavramı toplumsal yaşam içerisinde olduğu gibi, örgütsel yapılar içerisinde de gönüllü olmayı, çaba sarf etmeyi ve inanç duymayı içermektedir. Öyle ki, örgütsel bağlılık taşıyan çalışanlar, örgütsel değer ve hedefleri kabullenmekte, örgüt başarısı adına mücadele göstermektedir. Bu nedenle, örgüt devamlılığının ve örgüt başarısının sağlanmasında, örgütsel bağlılık tutumunun gerekliliği yadsınamaz bir gerçek olarak nitelenmektedir.

Örgüt içerisinde yer alan pek çok unsur çalışan bağlılığı üzerinde belirleyici olabilmekte ve çalışanların örgüte yönelik tutumlarına yön verebilmektedir. Örgüt politikalarının ve kararlarının, yönetim tarzının, örgüt içi iletişim sisteminin ve örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici olmasının yanı sıra, çalışanlar tarafından benimsenen olumsuz iş davranışları da örgütsel bağlılık tutumunun seyrinde etkili olabilmektedir.

Kızgınlık, ümitsizlik, kaygı, aşağılama gibi negatif duyguları içerisinde barındıran sinizm kavramı, örgütsel boyutta olumsuz bir tutumu ifade etmekte ve örgütsel etkinliğin azalmasına yol açabilmektedir. Sinizm kavramı, köken itibari ile çok eskilere dayanırken örgütsel sinizmin araştırmalarda konu edinmesi, 1990'lı yıllara tekabül etmektedir. İlk olarak Amerika'da yapılan araştırmalarda yer edinen örgütsel sinizm kavramının, diğer ülke literatürlerinde yer bulması çok zaman almamıştır. Türkiye'de kavram üzerine gerçekleştirilen araştırmaların ise 2000'li yıllarda gerçekleştirildiği görülmektedir.

Örgütsel sinizm, çalışanların örgüte yönelik duygularını olumsuz yönde etkileyebilen bir tutum olmakla birlikte, olumlu iş davranışlarını azaltıcı bir etki de gösterebilmektedir. Bu perspektifte, örgüte dair inancını kaybetmiş, ümitsizlik ve hayal kırıklığı yaşayan çalışanların, örgütle bütünleşmeleri güç bir hal alabilmekte ve bu durum örgütsel bağlılık düzeylerinin düşmesine yol açabilmektedir.

Bu çalışma, Karaman il merkezi kamu kurumlarında faaliyet gösteren çalışanların, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada ilk olarak örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramlarına ilişkin açıklamalar yer almakta, ilerleyen bölümde ise örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve bu kapsamda kamu çalışanlarına yönelik olarak gerçekleştirilen alan araştırması ile elde edilen bulgular aktarılmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Sinizm

Sinizm kişiye, gruplara, fikirlere ya da kurumlara yönelik olarak gelişebilen umutsuzluk, uyumsuzluk ya da küçümsemeyi kapsayan tutumlar şeklinde ifade edilebilmektedir (Bedük, 2010: 184). Sinizm felsefesini benimsemiş kişiler sinik olarak adlandırılmaktadır. Oxford İngilizce Sözlüğünde sinik bireyler, kişilerin tutum ve davranışlarının iyilik ve dürüstlükten yoksun olduğuna inanarak bu durumu küçümseyici bir tavır ile belirten kişiler olarak tanımlanmaktadır (Bakker, 2006: 123).

Sinik kavramının özüne bakıldığında, kavramın antik Yunancada yer alan "kynikós" sözcüğünden ileri geldiği görülmektedir. Ayrıca kavram Türk Dil Kurumu sözlüğünde, "insanın erdem ve mutluluğa hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm" şeklinde tanımlanmaktadır (www.etimolojiturkce.com; www.tdk.gov.tr). Antisthenes'e göre ise sinizm, Sofist anlayışından bağımsız olarak felsefe eğitimi verme gayesi ile kurulan aynı zamanda Kinik Okul olarak adlandırılan okulun, benimsemiş olduğu felsefeyi ifade etmektedir.

Antisthenes'in felsefesi temelinde, zengin olma gayesi yerine elindekiler ile, yetinme görüşünü barındırmakta ve en büyük mutluluk unsurunun erdem olduğunu savunmaktadır. Antisthenes, sinizm felsefesinin kurucusu olmasına rağmen, bu öğretilerde en önemli isim Diogenes olmuştur. Antisthenes, insanların çalışma yanlısı olmalarını desteklerken, Diogenes insanların istemelerini yeğlemekte, böylelikle savundukları yaşam biçimleri noktasında ayrışmalar bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, Diogenes'in gündüz saatleri içerisinde bir fener ile dolaşması ve gereksinimlerinden kendini

uzaklaştırarak bir fiçı içine yerleşmesi sinizm öğretisinin hayata geçirilmiş hali olarak nitelenmektedir (Dean vd. 1998: 342; Ağaoğulları, 2009: 171-172).

Sinizm ve kinizm kelimelerinin bazı literatürlerde birbirlerinin yerine kullanılabildiği görülmektedir. Fakat bu iki kavram arasında anlam farklılıkları bulunmaktadır. 19. yüzyıl sonlarında kavramlar arasında anlam mücadelesi gerçekleşmiş ve bu farklılıklar zamanla belirginleşmiştir. Genel itibari ile kinizm, grupların, alt tabakaların resmi kültürü küçümseyerek inkâr etmesini, sinizm ise egemen kültürün neden olduğu toplumsal çözülmeye karşı halkın sergilediği tepkiyi ifade etmek için kullanılan kavram olmaktadır (Köktürk, 2008: 98).

Sinizm, kişilerin sahip olduğu olumsuz düşünce ve inançları kapsayan bir tutum olarak tanımlanabilmektedir. Örgütsel yapılar içerisinde, kişilerin negatif algılarını tetikleyecek örgüt içi çeşitli unsurların mevcut olduğu kaçınılmaz bir gerçek olmaktadır. Bu perspektifte, yanlış ve yetersiz uygulamaların barınması, çalışanlara yönelik olarak olumsuz tavırların sergilenmesi, stres düzeyinin üst seviyelerde tutulması ve çalışanlara sağlanan imkânların çok kısıtlı olması gibi birçok neden çalışanlarda hayal kırıklığına ve umutsuzluğa sebebiyet verebilmektedir. Örgütlerde karşılaşılabilecek bu sorunlar ise, örgütsel sinizmin oluşmasına zemin hazırlamaktadır.

Sinizmin örgütsel davranışa yansımaları olarak ele alınan örgütsel sinizme ilişkin çalışmalar, 1940 yıllarında Minnesota Üniversitesi'nde gerçekleşen kişilik çözümlemesinin tarihi araştırmalarında yer bulmuştur. Sinizm ölçeklerinin zeminini "Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri" Cook ve Medley'in "Sinik Düşmanlık Ölçeği" oluşturmaktadır. Örgütsel sinizm araştırmalarının hız kazanması ise 1990'lı yılların başını bulmuştur (Sur, 2010: 24).

Andersson (1996: 1396) örgütsel sinizmi, kişiye, topluluğa, görüşe, örgütlere ya da sosyal kabullere karşı hayal kırıklığı, umutsuzluk ve inançsızlık gibi olumsuz algılar etrafında şekillenen bir tutum olarak tanımlamıştır. Johnson ve O'leary-Kelly (2003: 629) tarafından, örgütsel sinizmin çalışanların, örgütlerin doğruluk ve samimiyetten yoksun olduklarını düşünmeleri halinde ortaya çıktığı belirtilmiştir. Dean vd. (1998: 345-347) tarafından örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerine dair geliştirmiş oldukları negatif tutumlar olarak tanımlanmakta ve örgütsel sinizmin beklenti, atfetme, tutum, sosyal değişim, duygusal olaylar ve sosyal güdülenme kuramları temelinde geliştiği belirtilmektedir. Bunun yanı sıra bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç farklı boyutta ele alınan örgütsel bağlılık tutumunun bir özellikten ziyade bir durum olarak nitelenmesi gereği vurgulanmaktadır.

Örgütsel sinizmin ilk boyutu olan bilişsel boyut, sinik kişilerin örgüt içi değerleri eşitlik ve güven unsurlarından yoksun olarak değerlendirmesi ve örgütsel uygulamaların, örgütsel çıkarlar doğrultusunda geliştirilmesi inancını kapsamaktadır. Sinik kişiler, örgüt uygulamalarının ahlaki değerlerden uzak olduğuna, kişisel çıkarların ön planda tutulduğuna ve örgüt içerisindeki diğer kişilerin düşünce ve davranışlarının tutarsız olduğuna inanmakta, bu durum ise örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile açıklanmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2004: 88; Pelit ve Pelit, 2014: 98). Bir diğer boyut olan duyuşsal boyut, kızgınlık, saygısızlık, stres, aşağılama gibi güçlü duyuşsal tepkileri ifade etmektedir. Sinik çalışanların örgütlerini düşünmeleri halinde, huzursuzluk, öfke, utanç hissedebilmeleri duyuşsal boyut altında incelenmektedir (Dean vd., 1998: 345; Abraham, 2000: 269). Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyut ise, olumsuz nitelikte eleştirel davranış yönelimlerini temsil etmektedir. Bu yönelimlerin esas nedeni olarak, örgütlerin içtenlik ve doğruluk ilkelerinden noksan olduğu inancı belirtilmektedir. En önemli davranışsal yönelimler kapsamında eleştirel ifadeler netlik kazanmakta, bunlara örnek olarak ise kötümser söylemler, gülmeler, anlamlı bakışmalar ve aşağılayıcı davranışlar gösterilebilmektedir (Kutanis ve Dikili, 2015: 273; Özgener vd., 2008: 56).

Örgütsel sinizmin çalışanlar ve örgütler üzerinde çeşitli olumsuz etkileri bulunmaktadır. Çalışanlarda çeşitli duygusal problemlere neden olan sinizm algısı, uyku sorunu, bunalım ve duygusal yıpranma gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Costa vd., 1986: 284). Nefret, öfke, mutsuzluk gibi negatif duyguların yerleşmesine neden olan sinizm, aynı zamanda sinik düşmanlığa ve kişilerin sosyal destek algılarının azalmasına neden olabilmekte, bunun neticesinde ise kişilerin kalp ve damar hastalıkları ile karşılaşma riski artabilmektedir (Eaton, 2000: 7; Khan, 2006: 51). Örgütler açısından ele alındığında ise, üyesi oldukları örgütler ile bütünlük sağlayamayan ve beklentileri tatmin olmayan çalışanların sinik davranışlar sergilemesi, örgüt etkinliğinin düşmesi ve örgüt imajının zarar görmesine yol açabilmektedir. Ayrıca çalışanlarda tükenmişlik sendromunun oluşması, iş tatmini ve örgütsel bağlılık

algılarının azalması, örgüte yönelik güven duygusunun zarar görmesi gibi çeşitli sonuçlara da neden olabilmektedir.

Örgütler için hayati önem taşıyan çalışan davranışları çeşitli faktörler çerçevesinde şekillenmektedir. Öyle ki, üyesi oldukları örgütlere karşı güçlü aidiyet hissedenden ve örgüt hedeflerini kişisel hedefleri ile özdeşleştirmiş çalışanlar, örgüt adına daha çok özveride bulunarak, olumlu iş davranışları sergilemektedirler. Buna karşın, çeşitli nedenlerle örgütlerine dair kritik davranışlar benimseyen çalışanlar ise, maddi ve manevi kayıpların gerçekleşmesine yol açabilmektedirler. Toplumsal ve örgütsel bağlamda, duygularımıza yön veren en önemli algılar, güven ve adalet olmaktadır. Güven duygusunun oluşturulamadığı ve adaletsiz bir yapının hüküm sürdüğü örgütler, sinizmin yerleşmesinde öncü bir rol üstlenmektedir. Örgütsel sinizmin oluşması ise, çalışan algı ve tutumları üzerinde olumsuz etkilere sebebiyet vererek olumlu iş davranışlarını azaltıcı bir etki gösterebilmektedir.

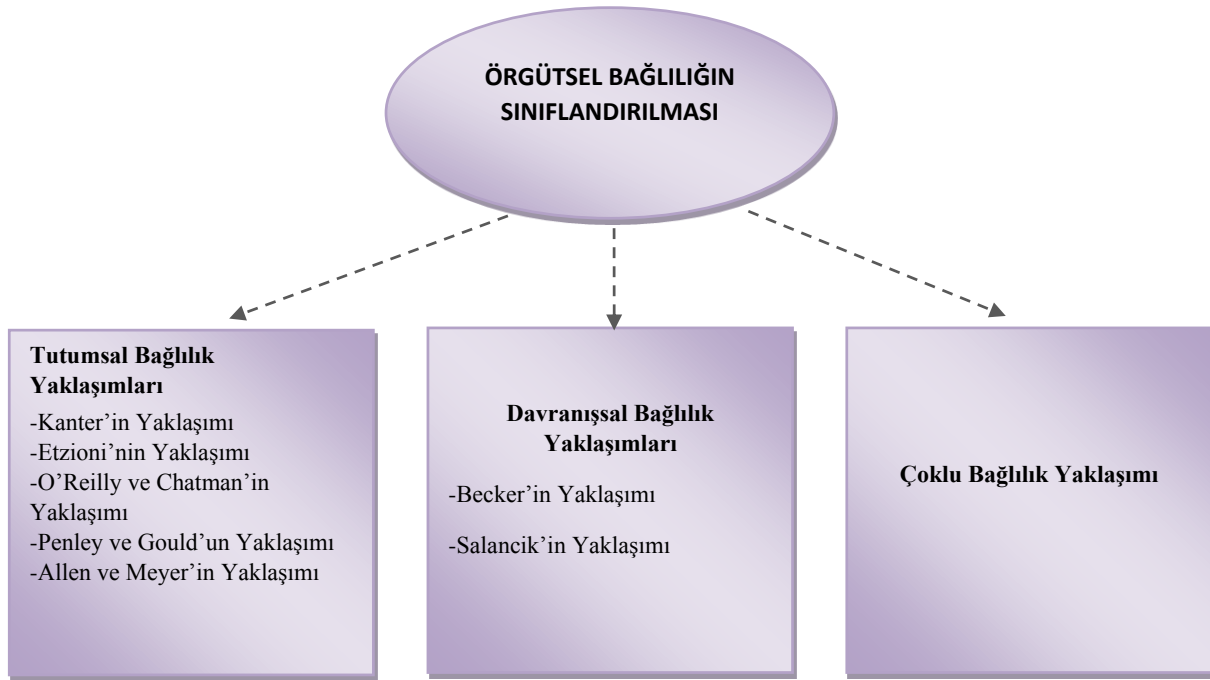
2.2. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık kavramı, bireyi sosyal ya da sosyal olmayan nitelikte bir amaca ve bu amaç çerçevesinde tutumlar ve eylemler serisine bağlayan güç olarak tanımlanabildiği gibi, toplumsal içgüdünün hissi bir anlatım şekli olarak da ifade edilebilmektedir (Balay, 2014: 15; Meyer vd., 2002: 666). Öncelikli olarak psikoloji ve sosyoloji alanlarında gerçekleştirilen çalışmalarda yer bulan bağlılık kavramı, William Whyte (1956) 'ın "Örgüt İnsanı" adlı çalışması ile örgüt kapsamında ele alınmış ve bu durum kavrama ilişkin araştırmaların ivme kazanmasına zemin hazırlamıştır (Randall, 1987: 460).

Farklı disiplinlerde araştırma konusu olan kavrama ilişkin, farklı bakış açıları bulunmakta ve farklı tanımlamalar yapılmaktadır. Becker (1960: 32) örgütsel bağlılığı, işgörenlerin, örgütsel faaliyetlerde buldukları süreç içerisinde göstermiş oldukları örgütsel çabaların ve edindikleri örgütsel kazanımların, örgütten ayrılmaları halinde boşa gideceği endişesi sonucunda oluşan tutum olarak tanımlamıştır. Mathieu ve Zajac (1990: 172), çalışanların örgütlerine yönelik oluşturdukları bağlı, örgütsel bağlılık olarak belirmiştir. Meyer ve Allen (1991: 67) tarafından ise, işgörenlerin örgütte devam etme kararlarına neden olan, örgüte yönelik oluşturdukları bağ şeklinde tanımlama yapılmıştır. Örgütsel bağlılık kapsamında yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde ise, "çalışanların örgüte ve örgütsel faaliyetlere karşı oluşturdukları algı ve tutumların, davranışsal yansıması" (Loke, 2001: 193), "kişilerin örgütsel ilke ve hedefleri benimsemesi, örgütsel karar ve faaliyetlere katılım göstermesi ve örgütte devam etme isteği sürdürmesi" (Durna ve Eren, 2011: 210) ve "çalışan ve örgüt arasındaki etkileşim sürecinde, çalışanların örgüt normları ve hedefleri ile özdeşleşmesine yönelik, örgütlerine karşı fedakârlık sergileyebilme seviyesini gösteren psikolojik bağ" (Aksoy, 2017: 22) şeklinde tanımlamaların yer aldığı görülmektedir.

Örgütsel bağlılık kavramına ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar süreç içerisinde, belirli farklılıklar sergilemiş ve araştırmacıların konuya ilişkin yönelimleri ayrışmalar göstermiştir. 1960'lı yıllarda, örgüt üyelerinin bağlılık tutumlarında temel yönlendiricinin, maddi unsurlar olduğu belirtilirken, 1970'li yıllarda ele alınan çalışmalar, bağlılık algısının örgüt hedef ve normlarına duygusal olarak bağlanma neticesinde oluştuğuna yoğunlaşmışlardır (Güçlü, 2006: 9).

Özellikle 1970'li yıllardan sonra literatürlerde sıkça yer verilen örgütsel bağlılık, 1980'li yılların ilk dönemlerine kadar tutumsal boyut çerçevesinde incelenmiş, 1980'li yılların son dönemlerinden 2000'li yıllara kadar geçen süreçte ise çoklu boyutlar esasında ele alınmıştır. Mowday, Steers ve Porter (1979), örgütsel bağlılık kapsamında gerçekleştirdikleri araştırma ile kavramın duygusal bağlılık çerçevesinde tanımlanmasında öncü bir rol üstlenmiş ve işgörenlerin örgütsel değerlerle özdeşlikleri oranında bağlılık oluşturduklarını belirtmişlerdir (Uçar, 2016: 61; Wasti, 2009: 18).



Şekil 1. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Kaynak: İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi Yayınları, Ankara,26.

Çalışanların örgüt ile etkileşimlerine dair algı ve düşüncelerine odaklanan tutumsal yaklaşımda, çalışan hedef ve görüşleri ile örgütsel hedef ve normların uyum içerisinde olduğu görüşü barınmaktadır. Tutumsal bağlılık başka bir ifadeyle, çalışanların örgütle özdeşleşmesinin, örgütsel kararlar ve faaliyetlere katılımının göreceli gücü olarak tanımlanabilmektedir. Bu yaklaşımda örgütsel bağlılık araştırmacılarının yönlendirildiği temel amaç, örgütsel bağlılığın gelişimine ve bağlılığın davranışlar üzerindeki etkisine katkıda bulunmak olmaktadır (Meyer ve Allen, 1991: 61; Doğan ve Kılıç, 2007: 40).

Davranışsal bağlılık yaklaşımı, kişinin örgüte karşı bağlılık oluşturma sürecinde, geçmişte ki örgütsel tecrübelerini temel aldığı savunulan yaklaşımdır. Bu yaklaşım genel anlamda, bağlılığın kişisel tutumlar üzerindeki etkisine yönelik olarak gelişim göstermektedir. Sosyo-psikolojik bir esas çerçevesinde şekillenen davranışsal bağlılık, çalışanların örgüt yapısına ilişkin değil, gerçekleştirdikleri faaliyetlere ilişkin bağlılık oluşturdıklarını kapsamaktadır (Bayram, 2005: 129; Gül, 2002: 42; Doğan ve Kılıç, 2007: 42). Çoklu bağlılık yaklaşımı ise, örgüt içerisinde çeşitli öğelerin bulunması nedeniyle farklı düzeylerde ve farklı türlerde bağlılık davranışlarının gelişebileceği görüşünü ifade eden yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre kişiler arasındaki bağlılık algıları ve bağlılığa kaynak olan etmenler ayrışma gösterebilmektedir. Öyle ki kişilerin, çalışma arkadaşlarına, mesleklerine, üyesi oldukları örgütlere ve müşterilerine karşı farklı düzeylerde bağlılık sergilemesi olası bir durumdur. Fakat bağlılık türleri ise, etki ve sonuçları noktasında farklılaşma göstermektedir (Şenturan, 2014: 174; Becker vd., 1996: 465).

Örgütsel bağlılığa ilişkin gerçekleştirilen çalışmalarda genel olarak Allen ve Meyer'in duygusal (affective), devamlılık (continuance) ve normatif bağlılıktan oluşan üç bileşenli modeli esas alınmaktadır. Duygusal bağlılık, çalışanların örgütleri ile bütünleşmelerini, örgüt hedeflerini benimseyerek, zorunluluk temelli değil istekleri doğrultusunda örgütte devam etmelerini yansıtan bir kavram olmaktadır (Allen ve Meyer, 1991: 67). Devam bağlılığı, çalışanların örgüt üyeliklerini sürdürmelerinde maliyet faktörünün belirleyici olduğu bağlılık türü olarak tanımlanırken (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015: 5), normatif bağlılık, örgütlerin çalışanlara sağladığı imkân ve yatırımlar sebebi ile çalışanlar örgütler için hizmetlerinin borç olduğuna inanmaları, örgütsel bağlılığı ahlaki olarak doğru değerlendirmeleri sonucunda oluşan bağlılık türü olarak tanımlanmaktadır (Gül, 2002: 45; Allen ve Meyer, 1991: 72). Bu üç farklı bileşen, çalışanların örgüt üyeliklerini sürdürme gerekçeleri noktasında ayrışmalar gösterse de, çalışanların örgütleri ile devam etmelerini sağlaması açısından ortak bir sonuç taşımaktadır.

Örgütsel bağlılığı konu edinen çalışmalar kapsamında, örgüt yönetiminden ve işlerinden memnun çalışanların örgütlerine dair yüksek düzeyde bağlılık oluşturdıkları ve yaptıkları işlerden haz duydukları anlaşılmaktadır. Çalışanların örgütlerden memnuniyeti ise, kişisel performansı olumlu etkileyerek, örgütler için başarılı sonuçları beraberinde getirmektedir. Bu kapsamda örgütsel bağlılığın oluşturulması ve örgüt yapısının iyileştirilmesine yönelik araştırmaların yapılması zorunluluk arz etmektedir.

2.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Örgütler için önem arz eden davranışlar arasında yer alan örgütsel bağlılık, çalışanların motivasyon ve performans düzeylerini olumlu etkileyerek, örgütlerin sürdürülebilirliği ve gelişmeleri noktasında belirleyici olmaktadır. Örgüt yapıları içerisinde yer alan çeşitli unsur ve uygulamalar çalışan bağlılığını etkileyebildiği gibi, çalışanların örgüte yönelik çeşitli nedenlerle sergilediği, olumsuz tutumlar da örgütsel bağlılığı etkileme gücü gösterebilmektedir.

Örgütlerin başarılı olmalarında önemli bir etken olan örgütsel bağlılık kavramının aksine örgütsel sinizm kavramı, örgütlerin başarılı bir konuma gelebilmek için gerçekleştirdikleri değişim çabalarına ilişkin karamsar bir bakış açısını ifade etmektedir (Wanous vd., 1994: 269). Örgütsel sinizme sahip çalışanlarda, örgüte yönelik güven duygusu noksanlığı, örgüt değerleriyle bütünleşememe, sosyalleşmenin oluşmaması ve sadakatsizlik gibi birçok olumsuz tutum görülebilmekte, bu durum ise örgütsel bağlılığın azalmasına yol açabilmektedir (Abraham, 2000: 275).

Altınöz vd. (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır. Ayrıca eğitim durumu, yaş ve çalışma süresi değişkenleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Eryeşil ve Fındık (2012) tarafından metal sanayi iş kolunda faaliyet gösteren firma çalışanları kapsamında gerçekleştirilen araştırma sonucunda, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Yaş, kıdem ve eğitim düzeyi değişkenleri ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü, söz konusu değişkenler ve örgütsel bağlılık arasında ise negatif yönlü bir ilişkinin olduğuna ulaşılmıştır. Araştırmalar elde edilen bulgular dâhilinde uyumluluk göstermektedir.

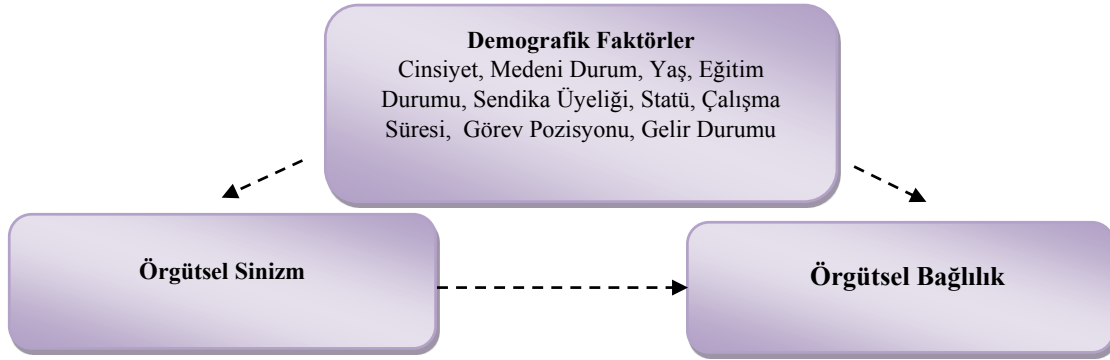
Yücel ve Çetinkaya (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki olduğu, ayrıca yaş değişkeninin her iki algı üzerinde etkili olduğu bulgusu saptanmıştır. Çalışkan ve Ekici (2017) tarafından yapılan araştırma sonucunda, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğuna ulaşılmıştır. Uygungil ve Işçan (2018) gerçekleştirmiş oldukları araştırma sonucunda yine benzer bir bulgu olarak, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Okan (2018) ise, yapmış olduğu araştırma sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığına ulaşılmıştır.

Wanous vd. (2000) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılrken, Abraham (2000) tarafından yapılan araştırma sonucunda toplumsal sinizm ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü, işgören sinizmi ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir. Bernerth vd. (2007) tarafından gerçekleştirilen çalışmada çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin, örgütsel bağlılık noktasında yordama etkisine sahip olduğuna ulaşılmıştır. Kim vd. (2009) yaptıkları araştırma sonucunda, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında ters yönlü bir ilişkinin bulunduğunu belirtmişlerdir. Benzer sonuç olarak, Barnes (2010) tarafından yapılan doktora araştırmasında ise, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır.

Nafei ve Kaifi (2013) tarafından sağlık sektörüne yönelik eğitim veren kurumlarda faaliyet gösteren çalışanlar kapsamında gerçekleştirilen araştırmada, sinizm düzeyi yüksek çalışanların, örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu bulgusu elde edilmiştir. Yasin ve Khalid (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, bilişsel sinizm ile duygusal bağlılık ve davranışsal sinizm ile devam bağlılığı arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır. Mousa (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmada yine örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında ters yönlü bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmalar elde edilen bulgular doğrultusunda paralellik göstermektedir. Genel bir sonuç olarak, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu aktarılmaktadır. Bu çalışma ile örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin yönünü

belirlemek ve örgütsel bağlılık algısının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini saptamak amaçlanmıştır. Konuya ilişkin literatür incelemesi sonrasında, araştırmanın amacına uygun olarak aşağıda yer alan hipotezler belirlenmiştir.



Şekil 2. Araştırmanın Modeli

Hipotezler;

- H₁: Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.
H₂: Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.
H₃: Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının statülerine göre farklılık göstermektedir.
H₄: Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının sendika üyeliklerine göre farklılık göstermektedir.
H₅: Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.
H₆: Örgütsel sinizm ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
H₇: Örgütsel sinizm ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
H₈: Örgütsel sinizm ile normatif bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
H₉: Örgütsel sinizm algısı, örgütsel bağlılık algısını negatif yönde etkilemektedir.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, Karaman ili kamu sektöründe faaliyet gösteren çalışanların, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık değişkenlerine ilişkin algılarını tespit ederek bu değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Küreselleşme süreci ile birlikte yönetsel değerlerin farklılaşması, uluslararası örgütlerin yönetimleri üzerinde etkili hale gelmesi, verimliliğin ön plana çıkarılması gibi çeşitli dinamikler kamu yönetimi anlayışında değişimi zorunlu kılmıştır. Özellikle 1990'lı yılların başlarından itibaren etkisini gösteren kamu yönetimi reformları, etkinlik, katılım, yönetişim, piyasalaşma, vatandaş odaklılık gibi ilke ve değerlere vurgu yapmaktadır. Genel anlamda yeni yaklaşım ile kamu yönetiminin salt siyasi liderliğe değil, halka karşı da sorumlu olması gereği belirtilerek, devlet merkezli yönetim yerine toplum merkezli yönetimin hayata geçirilmesi amaçlanmıştır (Ekşi, 2009: 492; Eryılmaz, 2016: 55).

Yönetim anlayışının değişmesi, performansa göre ücret sisteminin ve ücretlerde esnekleştirilmenin benimsenmesini, norm kadro uygulamasına geçilmesini, iş güvenliği ve statü uygulamalarında yeniliklerin yapılmasını beraberinde getirmektedir. Şüphesiz bu süreçte kamu çalışanlarının etkilenmesi kaçınılmaz olmaktadır. Bu nedenle, yaşanan değişim sürecine bağlı olarak, kamu çalışanlarının düşünceleri, örgüte yönelik tutumları ve görevli oldukları pozisyonlara ilişkin memnuniyet düzeyleri araştırılması gereken önemli konulardan olmaktadır. Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm tutumları, çalışanların örgütlerine yönelik benimsediği duygusal algıyı temsil etmektedir. Araştırma bu nedenle kamu çalışanları kapsamında yürütülmüş ve yeni yaklaşımın çalışanlar üzerinde oluşturduğu duygusal etkinin de belirlenmesi amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak, anket yönteminden yararlanılmıştır. Üç bölümden oluşan anket formunun ilk bölümünde “Kişisel Bilgi Formu”, ikinci bölümünde “Örgütsel Sinizm Ölçeği”, üçüncü bölümünde ise “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” yer almakta ve anket formunda toplamda 41 soru bulunmaktadır.

Anketin birinci bölümünde, kamu sektöründe faaliyet gösteren çalışanların demografik özelliklerini (*cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi, statü, gelir durumu vb.*) belirlemeye yönelik sorulara yer verilmektedir. İkinci bölümde, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Gamze Kalağan (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanan, 13 maddelik “Örgütsel Sinizm Ölçeği” yer almaktadır. Anketin üçüncü bölümünde ise, Meyer ve Allen tarafından geliştirilen 18 soruluk “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” bulunmaktadır. Anket formunun ikinci ve üçüncü bölümleri 5’li Likert ölçeğine göre tasarlanmıştır.

Araştırmanın evrenini, Karaman il merkezinde yer alan kamu kurumları çalışanları oluşturmaktadır. Evreni temsil eden çalışanların tamamına ulaşmanın araştırma dâhilinde mümkün olmaması örneklem üzerinde çalışmayı zorunlu kılmıştır. Araştırma kapsamında gönüllü olarak katılım sergileyen 480 kamu çalışanına anket formu dağıtılmış ve 400 anket formu geri toplanmıştır.

3.3. Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde, SPSS 20.0 istatistiksel paket programından yararlanılmıştır. Bu kapsamda verilerin frekans ve yüzde dağılımı, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiş, faktör ve güvenilirlik analizi, bağımsız örneklem için t-Testi, Anova ve korelasyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	296	74,0
	Kadın	104	26,0
Medeni Durum	Evli	309	77,2
	Bekâr	91	22,8
Yaş	21-25	20	5,0
	26-30	64	16,0
	31-35	96	24,0
	36-40	86	21,5
	41-50	94	23,5
	51 ve üzeri	40	10,0
Eğitim Durumu	Lise	72	18,0
	Ön Lisans	47	11,8
	Lisans	214	53,4
	Lisansüstü	67	16,8
Toplam Çalışma Süresi	1 yıldan az	13	3,1
	1-5 yıl	91	22,8
	6-10 yıl	118	29,5
	11-20 yıl	99	24,8
	21-30 yıl	63	15,8
	30 yıl üzeri	16	4,0
Sendika Üyeliği	Evet	241	60,2
	Hayır	159	39,8
Kurumda Çalışma Süresi	1 yıldan az	28	7,0
	1-5 yıl	125	31,3
	6-10 yıl	124	31,0
	11-20 yıl	76	19,0
	21-30 yıl	38	9,5
	30 yıl üzeri	9	2,2

Görev Pozisyonu	Memur	146	36.5
	Uzman	17	4.3
	VHKİ	35	8.8
	Bilgisayar İşletmeni	42	10.5
	Tekniker/Mühendis	52	13.0
	Şube Müdürü	4	1.0
	Müdür Yardımcısı	6	1.5
	İl Müdürü/Müdür	5	1.2
	Diğer	93	23.2
Gelir Durumu	1000-2000 TL	15	3.6
	2001-3000 TL	151	37.8
	3001-4000 TL	125	31.3
	4001-5000 TL	62	15.5
	5000 TL Üzeri	47	11.8
Statü	Sözleşmeli	84	21.0
	Kadrolu	316	79.0

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların, %74 'nün erkek, %26'sının kadın, %77,2'sinin evli, %22,8'inin bekâr olduğu, %5'nin 21-25 yaş, %16'sının 26-30 yaş, %24'ünün 31-35 yaş, %21,5'inin 36-40 yaş, %23,5'inin 41-50 yaş aralığında ve %10'unun 51 yaş ve üzerinde olduğu, %18'inin lise, %11,8'inin önlisans, %53,4 'ünün lisans, %16,8'inin lisansüstü eğitim derecesine sahip olduğu, %3,1'inin 1 yıldan az, %22,8'inin 1-5, %29,5'nin 6-10, %24,8'inin 11-20, %15,8'inin 21-30, %4'ünün 30 yıl üzeri çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. Çalışanların %60,2'sinin sendika üyeliği bulunurken, %39,8'inin sendika üyeliği bulunmamaktadır. %7'si 1 yıldan az, %31,3'ü 1-5 yıl arası, %31'i 6-10 yıl arası, %19'u 11-20 yıl arası, %9,5'i 21-30 yıl arası, %2,2'si ise 30 yıl üzeri kurumda çalışma süresine sahiptir. Çalışanların %36,5'i memur, %4,3'i uzman, %8,8'i VHKİ, %10,5'i bilgisayar işletmeni, %13'ü tekniker / mühendis, %1'i şube müdürü, %1,5'i müdür yardımcısı, %1,2'i il müdürü / müdür, %23,2'i ise diğer görev pozisyonlarında faaliyet yürütmektedir. %3,6'sının 1000-2000 TL, %37,8'inin 2001-3000 TL, %31,3'ünü 3001- 4000 TL, %15,5'inin 4001-5000 TL, %11,8'inin 5000 TL üzeri gelir durumuna sahip olduğu, %21'inin sözleşmeli, %79'unu ise kadrolu olarak görev yaptığı görülmektedir.

Tablo 2. Örgütsel Sinizm Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi

	<i>İfade</i>	<i>Ort.</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Faktör Yüklü</i>	<i>Açıklanan Varyans</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Bilişsel Boyut	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum	2,77	1,176	,763	26,146%	0,875
	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	2,59	1,086	,777		
	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım	2,43	1,085	,729		
	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	2,67	1,194	,768		
	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	2,57	1,095	,778		
Duyuşsal Boyut	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	2,11	1,130	,851	27,680%	0,950
	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1,97	1,068	,891		
	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	2,05	1,096	,889		
	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	2,16	1,171	,830		
Davranışsal Boyut	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	2,32	1,142	,573	19,625%	0,824
	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	2,54	1,121	,836		
	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	2,59	1,155	,816		
	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	2,60	1,155	,673		
Faktör Açıklayıcılığı Toplam					73,451%	
Örgütsel Sinizm Ölçeği Güvenilirlik Testi (Genel)					0,922	
KMO Ölçek Geçerliliği					0,915	
Barlett Küresellik Testi Ki Kare					3715,668	
Standart Sapma					78	
P Değeri					,000	

Tablo 2. incelendiğinde, örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin Cronbach's Alpha değerinin 0,922, KMO Ölçek geçerliliği değeri ise 0,915 olarak bulunmuştur. Bulgular doğrultusunda örgütsel sinizm ölçeğinin, analiz için uygun olduğu yorumu yapılabilmektedir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi

	İfade	Ort.	Std. Sapma	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Duygusal Boyut	Kariyer hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda tamamlamaktan mutluluk duyarım	3,23	1,283	,770	31,294%	0,922
	Bu kurumun karşılaştığı her problemi kendi problemim gibi hissedirim	3,29	1,142	,725		
	Bu kurumda çalışmanın benim için özel (kişisel) bir anlamı var.	3,15	1,205	,794		
	Bu kuruma karşı duygusal bir bağlılık hissediyorum	3,22	1,206	,832		
	Çalıştığım kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum	3,23	1,190	,812		
	Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet hissediyorum	3,25	1,169	,816		
Devam Boyutu	Şu anda kurumumda çalışmaya devam etmemin nedeni istekten ziyade gereklilikten kaynaklanmaktadır	3,31	1,214	,426	14,341%	0,685
	İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu	3,33	1,186	,577		
	Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu altüst olur	3,03	1,219	,718		
	Bu kurumdan ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum	2,99	1,220	,795		
	Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı göz önünde bulundurabilirdim	2,91	1,104	,481		
	Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıda olumsuz sonuçlarından biri alternatif iş olanaklarının az olmasıdır.	3,10	1,207	,669		
Normatif Boyut	Kuruluşumdan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissedirim	2,83	1,180	,549	14,721%	0,822
	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	3,24	1,126	,581		
	Bu kurumdaki insanlara olan sorumluluklarım nedeniyle şu an işten ayrılmazdım.	3,05	1,131	,683		
	Bu kuruma çok şey borçluyum	3,24	1,145	,622		
	Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissediyorum	2,93	1,187	,782		
Faktör Açıklayıcılığı Toplam					60,356%	
Örgütsel Sinizm Ölçeği Güvenilirlik Testi (Genel)					0,863	
KMO Ölçek Geçerliliği					0,894	
Barlett Küresellik Testi Ki Kare					3659,071	
Standart Sapma					153	
P Değeri					,000	

Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin faktör analizi sonucunda, bir ifadenin farklı faktörde yer aldığı ve bu durumun geçerliliğin düşmesine neden olduğu saptanmıştır. Bu nedenle farklı faktöre yüklenme yapan Normatif 1 “Ayrılmak benim için avantajlı da olsa, şu an kurumumdan ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum.” ifadesi ölçekten çıkarılmış ve ölçekte yer alan toplam ifade sayısı 17’ye düşürülmüştür. Tekrar yapılan analiz sonucunda ise, Cronbach's Alpha değerinin 0,863, KMO Ölçek geçerliliği değeri ise 0,894 olarak bulunmuştur. Bulgulara dayanarak örgütsel sinizm ölçeğinin, analiz için uygun olduğu yorumu yapılabilmektedir.

Tablo 4. Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık Algısı

		N	Ortalama	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Örgütsel Bağlılık	Erkek	296	3,1333	0,68270	-,234	,839
	Kadın	104	3,1488	0,60284		

“Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının cinsiyet göre farklılık göstermektedir” olarak belirlenen H₁ hipotezine ilişkin gerçekleştirilen bağımsız değişkenler t-testi sonucunda, çalışanların cinsiyetleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle H₁ hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 5. Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Algısı

		N	Ortalama	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Örgütsel Bağlılık	Evli	309	3,1527	0,67788	,852	,394
	Bekâr	91	3,0853	0,60640		

“Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının medeni durum göre farklılık göstermektedir.” olarak belirlenen H₂ hipotezine ilişkin gerçekleştirilen bağımsız değişkenler t-testi sonucunda, çalışanların medeni durumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmadığına ulaşılmıştır. Bu nedenle H₂ hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 6. Statüye Göre Örgütsel Bağlılık Algısı

		N	Ortalama	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Örgütsel Bağlılık	Sözleşmeli	84	3,0483	0,68174	-1,388	,166
	Kadrolu	316	3,1610	0,65593		

“Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının statülerine göre farklılık göstermektedir.” olarak belirlenen H₃ hipotezine ilişkin bağımsız değişkenler t-testi gerçekleştirilmiş ve bulgular tablo 6’da aktarılmıştır. Bulgulara göre, çalışanların statüleri ve örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı fark bulunmamaktadır. Bu nedenle H₃ hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 7. Sendika Üyelik Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Algısı

		N	Ortalama	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Örgütsel Bağlılık	Evet	241	3,1748	0,64508	1,393	,164
	Hayır	159	3,0807	0,68541		

“Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının sendika üyeliklerine göre farklılık göstermektedir.” olarak belirlenen H₄ hipotezine ilişkin bağımsız değişkenler t-testi bulguları tablo 7’de aktarılmıştır. Bulgulara göre, çalışanların sendika üyelik durumları ve örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı fark bulunmamaktadır. Bu nedenle H₄ hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 8. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Algısı

	Eğitim Durumu	Gruplar	Gruplar arası fark	St. Hata	P
Örgütsel Bağlılık	Lise	Önlisans	-,08335	,12281	,905
		Lisans	,13784	,08923	,412
		Lisansüstü	,29559*	,11117	,041
	Önlisans	Lise	,08335	,12281	,905
		Lisans	,22119	,10550	,156
		Lisansüstü	,37894*	,12461	,013
	Lisans	Lise	-,13784	,08923	,412
		Önlisans	-,22119	,10550	,156
		Lisansüstü	,15775	,09168	,314
	Lisansüstü	Lise	-,29559*	,11117	,041
		Önlisans	,37894*	,12461	,013
		Lisans	-,15775	,09168	,313

“Örgütsel bağlılık algısı, kamu çalışanlarının eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.” olarak belirlenen H₅ hipotezine ilişkin ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Tablo 8’de yer verilen bulgulara dâhilinde, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın bulunduğu tespit edilmiştir (F=3,961, p=0,008< 0,05). Bu nedenle H₅ hipotezi kabul edilmiştir.

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak, Pearson Korelasyon analizi uygulanmış ve elde edilen bulgular tablo 9’da aktarılmıştır. Analiz sonucunda, örgütsel sinizm ve duygusal bağlılık arasında (r= -0,534**) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki, örgütsel sinizm ve devam bağlılığı arasında (r= 0,163**) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki, örgütsel sinizm ve normatif bağlılık arasında (r= -0,457**) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, H₆, H₇, H₈ hipotezleri kabul edilmiştir.

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında ise (r= -0,404**) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Sonuca göre, örgütsel sinizmin artması örgütsel bağlılığın azalmasına yol açmaktadır.

Tablo 9. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi

N=400		<i>Örgütsel Sinizm</i>	<i>Duygusal Bağlılık</i>	<i>Devam Bağlılığı</i>	<i>Normatif Bağlılık</i>	<i>Örgütsel Bağlılık</i>
<i>Örgütsel Sinizm</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	-,534**	,163**	-,457**	-,404**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,000	,001	,000	,000
<i>Duygusal Bağlılık</i>	<i>Pearson Correlation</i>		1	,104*	,672**	,847**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>			,037	,000	,000
<i>Devam Bağlılığı</i>	<i>Pearson Correlation</i>			1	,209**	,535**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>				,000	,000
<i>Normatif Bağlılık</i>	<i>Pearson Correlation</i>				1	,840**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>					,000
<i>Örgütsel Bağlılık</i>	<i>Pearson Correlation</i>					1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>					

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır. **Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 10. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

<i>Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık</i>			
<i>Bağımsız Değişkenler</i>	<i>Beta</i>	<i>t değeri</i>	<i>p değeri</i>
<i>Bilişsel Sinizm</i>	-,162	-2,762	,006
<i>Duyuşsal Sinizm</i>	-,291	-4,782	,000
<i>Davranışsal Sinizm</i>	-,021	-,348	,728

R= ,419 R²= ,176 F değeri = 27,988 p değeri = ,000

Regresyon analizi sonucunda, örgütsel sinizm değişkenlerinin örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönlü etkiye sahip olduğu ve örgütsel bağlılık algısının %17,6 'sını örgütsel sinizm değişkenlerinin oluşturduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılığı açıklamada, bilişsel sinizm alt boyutu ($\beta=-,162$) ile duyuşsal sinizm alt boyutunun ($\beta=-,291$) negatif yönlü ve anlamlı katkısı olduğu görülmektedir. Bulgular doğrultusunda, "Örgütsel sinizm algısı, örgütsel bağlılık algısını negatif yönde etkilemektedir." olarak belirlenen H₉ hipotezi kabul edilmiştir.

4. SONUÇ

Bu çalışmada, Karaman ili merkez kamu kurumlarında faaliyet gösteren çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca çeşitli demografik değişkenlere göre örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algılarının farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Araştırma bulguları incelendiğinde, çalışanların örgütsel sinizm algılarının düşük düzeyde ($\bar{X}=2,41$), örgütsel bağlılık algılarının ise orta düzeyde ($\bar{X}=3,13$) olduğuna ulaşılmıştır. Örgütsel hedeflerin gerçekleşmesi ve örgüt işleyişinin zarar görmemesi adına çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olması, önemli bir yarar sağlamaktadır. Aksi durumda, örgüt içi çalışanların yüksek sinizm

düzeylerine sahip olması gerek kamu çalışanları gerekse kamu yönetimi üzerinde olumsuz bir etkiye yol açabilmektedir. Örgütsel bağlılık algısının orta düzeyde olması, çalışanların örgütlerine yönelik pozitif duygularının bulunduğunu göstermektedir. Lakin örgütsel bağlılığın alt boyutlarını oluşturan duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının artırılmasını sağlamak ve etkili bir bağlılık düzeyi oluşturulabilmek, kamu örgütleri ve çalışanları adına daha faydalı olacaktır.

Kamu çalışanlarının, bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm algılarının düzeylerini belirlemek amacı ile yapılan analizler sonucunda bilişsel sinizm algısının daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarına ilişkin yapılan analizler sonucunda ise, duygusal bağlılığın, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinden daha yüksek bir düzeye sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Cinsiyet, medeni durum, statü, sendika üyeliği ve eğitim durumu gibi değişkenler ile örgütsel sinizm algısı arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Örgütsel bağlılık ve demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile yapılan analizler sonucunda ise, eğitim durumu ve örgütsel bağlılık algısı arasında anlamlı bir farklılık saptanmış ($p<0,05$) ve lisansüstü eğitim derecesine sahip çalışanların örgütsel bağlılık algılarının daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuç Özkaya vd. (2006) ve Ekici vd. (2017) tarafından yapılan araştırma bulguları ile uyumluluk göstermektedir. Bu durum, lisansüstü derecesine sahip çalışanların alternatif iş imkânlarının ve ücret beklentilerinin, diğer çalışanlara oranla daha fazla olması ile açıklanabilmektedir. Diğer değişkenler ile örgütsel bağlılık algısı arasında anlamlı düzeyde bir farklılığa ulaşılamamıştır ($p>0,05$).

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen analiz sonucunda, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Benzer sonuçlar Yücel ve Çetinkaya (2015), Saleem vd. (2018) çalışmalarında da elde edilmiştir. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise, örgütsel sinizm ve duygusal bağlılık arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki, örgütsel sinizm ile devam bağlılığı arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü bir ilişki, örgütsel sinizm ve normatif bağlılık arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu ulaşılmıştır. Devam bağlılığı boyutunun örgütten ayrılma maliyetleri ile ilişkili olması ve söz konusu bağlılıkta çalışanların isteklilikten ziyade zorunluluk gereği örgüt üyeliklerini sürdürmeleri zamanla sinik davranışların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle, elde edilen bulgular beklenen bir sonuç olarak değerlendirilmektedir.

Bu çalışmanın temel kısıtı, araştırmanın Karaman ili merkez kamu kurumlarında faaliyet gösteren çalışanlar ile gerçekleştirilmiş olmasıdır. Elde edilen bulgular ve yapılan değerlendirmeler yalnızca Karaman il merkezindeki kamu sektörü çalışanları kapsamında geçerlidir. Araştırma verilerinin daha çok sayıda çalışana kapsayabilmesi adına, farklı illerde faaliyet gösteren kamu çalışanlarına ulaşılması ve özel sektör çalışanlarının da evrene dâhil edilmesi genel bir çıkarımın yapılabilmesine yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Ağaoğulları, M. A. (2009). *Kent Devletinden İmparatorluğa*. 6. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Aksoy, C. (2017). Investigation Of Organizational Justice And Organizational Commitment Perceptions Of Employees. *The Journal of Social Science* 1(1), 20-29.
- Altınöz, M. Çöp, S. Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-316.
- Andersson, L. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49, 1395-1418.
- Bakker, E. D. (2007). Integrity and Cynicism: Possibilities and Constraints of Moral Communication. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics* 20, 119-136.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, 2. Baskı. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

- Barnes, Lenora L. (2010). *The Effects of Organizational Cynicism on Community Colleges: Exploring Concepts from Positive Psychology*. (Unpublished Doctoral Dissertation), Claremont University.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 19, 533-546.
- Bedük, A. (2010). *Karşılaştırmalı İşletme- Yönetim Terimleri Sözlüğü*. 1. Baskı, Konya: Selçuk Üniversitesi Basımevi.
- Costa, P.T., Zonderman, A.B., McCrae, R.R. and Williams, R.B. (1986). Cynicism and Paranoid Alienation in the Cook and Medley HO Scale. *Psychosomatic Medicine*, 48(3), 283-285.
- Dean Jr, J.W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 2(2), 341-352.
- Doğan, S., Kılıç, S., (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Durna U., Eren, V. (2005). Üç Bağlılık unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Eaton, J. A., (2000), *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*, Doctoral Dissertation, York University, Toronto.
- Ekici, S., Hacıcaferoğlu, B., Çalışkan, K. (2017). Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı Spor Örgütlerinde Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 12 (2), 40-57.
- Ekşi, H. (2009). Kamu Yönetiminde Değişim ve Yeni Yönetim Modelleri. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 491-500.
- Ersoy S., Bayraktaroğlu S. (2015). Örgütsel Bağlılık (Editör: Derya E. Özler), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (ss.1-16). Bursa: Ekin Yayınevi, 3. Baskı.
- Eryeşil, K., Fındık, M. (2011). Örgütsel Sinizm. (Editör: Aykut Bedük), *Örgüt Psikolojisi Yeni Yaklaşımlar Güncel Konular* (ss. 97-117). Konya: Atlas Akademi, 1. Baskı.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. Gazi Osman Paşa Üniversitesi Zile Meslek Yüksekokulu. Erişim:25.11.2017 http://eab.ege.edu.tr/pdf/2_1/C2-S1-M4.pdfGül,2010.
- <https://www.etimolojiturkce.com/kelime/sinik> Erişim Tarihi: 20.11.2017
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- İşcan, Ö. F. ve Uygungil, S. (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 435-453.
- Khan, H. (2006). Deterring Cynicism to regain American Competitiveness. *Competition Forum*, 4(1), 48- 54.
- Kim, T.Y., Bateman, T.S., Gilbreath, B., Andersson, L.M. (2009). Top Management Credibility and Employee Cynicism: A Comprehensive Model. *Human Relations*, 62(10), 1435-1458.
- Köktürk, G. (2008). The Cultural, Social and Moral Origins of Post-Modern Anomy: On The Path of 'Over-Man'. *Civil Academy Journal Of Social Sciences*, 6(1), 97-116.
- Kutanis, R. Ö., Dikili, A. (2015). Değişim Boyutuyla Örgütsel Sinizm, (Editör: Derya E. Özler), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (ss. 269-283). Bursa: Ekin Yayınevi, 3. Baskı.
- Loke, J.C.F. (2001). Leadership Behaviours: Effects on Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment. *Journal of Nursing Management*, 9(4), 191-204.

- Mathieu, J. E., Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194. doi: 10.1037/0033-2909.108.2.171
- Meyer, J.P., Allen, N., J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J.P., Becker, T.E., Van Dick, R. (2006). Social Identities and Commitments at Work: Toward an Integrative Model. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 665-683.
- Mousa, M. (2017). Organizational Cynicism and Organizational Commitment in Egyptian Public Primary Education: When Spring Yields Black Flowers. *Management Research and Practice*. 9(3), 13-29.
- Nafei, A.W., Kaifi, B.A. (2013). The Impact of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Applied Study on Teaching Hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management*. 5(12), 131-147.
- Özgener, Ş., Ögüt, A., Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm (Editör: M. Özdevecioğlu ve H. Kaplan). *Örgütsel Davranışta Seçme Konular* (ss. 53-72). Ankara: İlke Yayınevi, 1. Baskı.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D. ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 77-96.
- Pelit, N., Pelit E. (2014). *Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm*, 1.Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık
- Randall, D.M. (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited, *Academy of Management Review*, 12, 460-471.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2013). *Örgütsel Davranış*, 5. Baskı, Bursa: Alfa Aktüel.
- Saleem, M.A., Yaseen, A., Zahra, S. (2018). Predictors of Organizational Commitment in Public Sector Hospitals of Pakistan-A Moderated Mediation Study. *Journal of Health Management*, 20(2), 206-225.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Anabilim Dalı. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Şenturan, Ş. (2014). *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*. 1. Baskı, Bursa: Beta Basım Yayım.
- Uçar, P. (2016). *Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Denizli.
- Wanous, J.P., Reichers, A.E., Austin, J.T. (2000). Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and Correlates. *Group and Organizational Management*, 25(2), 132-153.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401-410.
- www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=SİNİZM Erişim Tarihi: 20.11.2017
- Yasin, T., Khalid Z. (2015). Organizational Cynicism, Work Related Quality of Life and Organizational Commitment in Employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(2), 568-582.
- Yavuz, A., Bedük, A. (2016). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 301-313.