

## Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama

Ayşe YAVUZ\*  
Aykut BEDÜK\*\*

### ÖZ

Günümüz rekabet ortamında işletmelerin varlıklarını sürdürmeleri oldukça güçleşmiştir. Örgütlerin hayatta kalabilmeleri ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabilmeleri için çalışan unsuruna verilen önem giderek artmaktadır. Çünkü işletmelerin taklit edilemeyen tek unsuru çalışanlardır. Bu nedenle çalışanların kurumlarıyla olan ilişkisi, kurumuna karşı göstermiş olduğu tavırlar daha fazla araştırma konusu yapılmaya başlanmıştır. Bu çalışmada örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramları üzerinde durularak bunların birbiri ile olan ilişkisi incelenmeye çalışılacaktır. Örgütsel sinizm iş görenin çalışmış olduğu örgüte karşı negatif tutum sergilemesidir. Bireylerin örgütlerine karşı kızgınlık, inancsızlık, güvensizlik gibi duygular beslemeleri, negatif tutumlar, davranışlar sergilemeleri olarak ifade edilmektedir. Bu şekilde sinik duygu ve davranışlar içine giren iş görenler işletmelerin verimliliklerini önemli ölçüde etkileyecek, özellikle hizmet işletmelerinde müşterileri kaybetme gibi istenmeyen durumlarla karşı karşıya kalınabilecektir. Bu çalışmada örgütsel sinizm bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyutta incelenmiştir. Örgütsel bağlılık ise iş görenin örgütün amaçlarına sıkı sıkıya bağlı olması, iş yerinde kalmak için çaba göstermesi, örgütü ile özdeşleşmesi gibi durumları ifade eden psikolojik bir durumdur. Örgütsel bağlılık duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Rekabet arttıkça çalışanları elde tutmak giderek zorlaşmakta ve iş gören devir hızları rekabette birlikte yükselmektedir. Bu nedenlerle örgütsel bağlılık kavramı günden güne daha da önem kazanmaya başlamış, işverenler çalışanlarını elde tutmak için çeşitli yollar aramak zorunda kalmışlardır. Bu çalışmanın amacı örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Çalışma sonucunda elde edilecek bulguların alandaki eksikliğin giderilmesine katkı sağlayacağı, yazına ve pratik uygulamaya yönelik yararlı fikirler sunacağı düşünülmektedir. Çalışma ampirik bir araştırma niteliğindedir. Araştırmamızda veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma bir kamu bankasının Konya şubelerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık davranışı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Çalışanların sinizm tutumları arttıkça örgütsel bağlılıkları azalmakta, örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm düzeyleri azalmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Sinizm, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık

## The Relationship Between Organizational Cynicism and Organizational Commitment: A Case Study In The Branches In Konya Of A Government Bank

### ABSTRACT

In the competitive environment, it is difficult for the companies to maintain their existences. For providing sustainable competitive advantage and for surviving, the importance given to employee is gradually increases because the only element which cannot be imitated is the employees. Therefore, the relationship between the employees and the company, the attitudes of the employees against the institution, starts to become research topic much more. In this study, their relation with each other shall be studies by focusing on the organizational cynism and organizational commitment concepts. The organizational cynism is the negative attitude of the employee against the organization which he/she works. It is expressed as the feelings of the individuals to the organizations like anger, disbelief, distrust, negative attitudes and behaviors. The employees who work with this cynic feelings and behaviors shall affect the productivity of the companies in considerable extent and some undesired attitudes like losing the customer particularly in service companies, shall be confronted. In this study, the organizational cynism is examined in three sub-simensions as cognitive, affective and behavioral. The organizational commitment is a psychological status which expresses the situations like loyalty of the employee to the objects of the organization, to show effort for working in the organization and identification with the organization. The organizational commitment forms of three sub-dimensions like emotional loyalty, continuity loyalty and normative loyalty. The organizations have problem in keeping their employees when the competition increases and the turnover rates of the employees increase together with the competition. Therefore, the organizational commitment concept starts to gain importance day by day and the organizations try to find various methods for keeping their employees. The purpose of this study is to demonstrate the relation between the organizational cynism and organizational commitment. It is thought that the findings which shall be obtained as the result of the study, shall make contribution to recover the deficiencies, to provide beneficial ideas to the literature and practice. The study is in empiric qualification. The questionnaire method is used as the data collection. The research is made in Konya branches of a public bank. The data is analyzed with SPSS packaged software. As the result of the research, it is presented that there is a negatively meaningful relation occurs between the

\* Öğr. Gör., Selçuk Üniversitesi, ayseyavuz@selcuk.edu.tr

\*\* Doç.Dr., Selçuk Üniversitesi, abeduk@hotmail.com

Makalenin Gönderim Tarihi: 05.04.2016; Makalenin Kabul Tarihi: 03.03.2016

organizational cynism and organizational commitment behavior. The cynism attitude of the employees increases as their organizational commitment decreases and their organizational commitment level increases as their organizational cynism level decreases.

**Keywords:** Cynicism, Organizational Cynicism, Organizational Commitment.

## 1. Giriş

Küresel rekabetin hızla arttığı günümüz şartlarında işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmeleri oldukça güçleşmiştir. Bu rekabet ortamında örgütlerin hayatta kalabilmeleri için çalışan unsurunun önemi giderek artmaktadır. Çalışanların kurumuyla olan ilişkisi, kurumuna karşı göstermiş olduğu tavırlar daha fazla inceleme konusu yapılmaya başlanmıştır. Bu çalışmada sinizm ve örgütsel bağlılık kavramları üzerinde durularak bunların birbiri ile olan ilişkisi incelenmeye çalışılacaktır.

Sinizm çok yönlü bir kavram olup psikoloji, felsefe, din, politika, sosyoloji ve yönetim gibi farklı disiplinlere konu olmuştur. Sinizm, “kuşkuculuk”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik” gibi kelimelerle yakın anlamlara sahip olmakla birlikte “kusur bulan, zor beğenen, eleştiren” anlamı daha baskındır (Yıldız, 2013;856). Sinizm, bireylerin örgütlerine karşı kızgınlık, inançsızlık, güvensizlik gibi negatif tutumlar, davranışlar sergilemeleri olarak ifade edilmektedir. Bu şekilde sinik davranışlar içine giren iş görenler işletmelerin verimliliklerini önemli ölçüde etkileyecek, özellikle hizmet işletmelerinde müşterileri kaybetme gibi durumlarla karşılaşılacaktır.

Örgütsel bağlılık, bireyin içinde bulunduğu örgütün amaç ve değerlerini kabul ederek kendi amaç ve değerleriyle birleştirmesi, bu doğrultuda çalışması ve örgütte kalmak için arzu duymasındır (Türköz vd., 2013;287). Rekabet arttıkça çalışanları elde tutmak giderek zorlaşmakta ve iş gören devir hızları rekabetle birlikte yükselmektedir. Bu nedenlerle örgütsel bağlılık kavramı günden güne daha da önem kazanmaya başlamış, işverenler çalışanlarını elde tutmak için çeşitli yollar aramak zorunda kalmışlardır.

Bu çalışmanın amacı örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyip örgütsel sinizmi azaltacak, örgüte bağlılığı artıracak öneriler sunmaktır. Bu nedenle öncelikle konuyla ilgili kavramsal çerçeve araştırılmış daha sonra bir uygulama yapıp sonuçları istatistiksel programlar aracılığı ile değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Sinizm kavramı, bir düşünce tarzı ve yaşam biçimi olarak Antik Yunan’da ortaya çıkmıştır (Dean vd. 1998; 342). Sinizm kelimesi etimolojik köken olarak önceleri “Zynismus” ve daha sonraları “Kynismus” kelimelerinden türetilmektedir. Ayrıca 19. yüzyılda Nietzsche’nin sinizm kelimesini “Cynismus” olarak kullandığı görülmektedir. İngilizce literatürde ise bu kelime “Cynicism” olarak kullanılmaktadır (Shea, 2009; 2; Fındık ve Eryeşil, 2012; 1250).

Sinizm kavramı, sıklıkla şüphecilğin yerine kullanılmıştır (Abraham, vd, 2015; 235). Örgütsel davranış alanında ise sinizme genellikle bireysel bir tehdit olarak yaklaşılmaktadır (Kosmala and Richards, 2009;4). Sinizm olgusu, tek tek bireylerin işletmeye karşı göstermiş olduğu olumsuz tutum ve davranışlarını açıklamak için kullanılırken, bu davranışların diğer çalışanlarda da görülmesi ile birlikte bireysel sinizmden örgütsel sinizme doğru geçiş başlamış demektir. *Örgütsel sinizm*, çalışanların bilişsel, duyuşsal ve davranışsal açıdan, işyerlerine karşı hissetmiş oldukları olumsuz durumları açıklamak için kullanılan bir terimdir (Fettahloğlu, 2015;181).

Diğer bir tanımlamaya göre örgütsel sinizm, örgüte ilişkin açık ya da gizli bir şekilde yapılan sert eleştiriler, olumsuz inançlar ve olumsuz duygular olarak tarif edilmektedir (Kalağan, 2009; 39). Abraham (2000) örgütsel sinizmi, bireyin çalıştığı örgüte karşı olan olumsuz tutumu, bir örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançlarının birleşimi şeklinde tanımlamıştır. Ayrıca, bu inancın negatif bir tepki ile birleştiği zaman aşağılayıcı ve kritik davranışlara yol açtığını belirtmiştir.

Örgütsel sinizmle ilgili birçok tanım yapılmış olmakla birlikte en yaygın kullanılan tanımlardan biri Dean vd. (1998)’nin tanımıdır. Dean vd. (1998)’e göre “örgütsel sinizm” kavramı çalışanın onu istihdam eden örgüte karşı geliştirdiği negatif tutumlar olarak tanımlanmakta ve bu tutumlar üç boyutta ele alınmaktadır (Dean vd., 1998; 345; Eryeşil ve Fındık, 2011; 102).

Örgütsel sinizmin *bilişsellik boyutuna* göre, sinik tutuma sahip bireyler belli inançlara sahiptirler. Buna göre örgütler sağlam bir örgüt ilkeleri anlayışından yoksundur ve resmi kurallar çalışanlar tarafından dikkate alınmamaktadır. Bu örgütlerde dürüstlük, samimiyet ve adalet gibi kriterler bulunmamakla birlikte

ilişkiler bireysel çıkarlara bağlı olarak yürütülmekte ve örgütteki diğer çalışanlara güven duyulmamaktadır (Balıkçıoğlu, 2013; 23).

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu olan *duyuşsal boyut*; saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duyma gibi kuvvetli duygusal tepkileri kapsamaktadır (Yüksel, 2015; 16). Mesela sinikler çalıştığı örgüte karşı kızgınlık ve öfke duyabilirler ve örgütlerini küçük görebilirler (Ahmadı, 2014; 25).

*Davranışsal boyuta* göre ise, sinik tutuma sahip bireyler örgüt içinde gelecek olaylar hakkında karamsar tahminlerde bulunurlar. Negatif ve çoğu zaman insanları küçük düşürmeye yönelik hareketlerde bulunabilirler (Kalağan, 2009; 48). Bu boyutta, çalışanlar sinik davranışları ifade edebilmek için mizahı, özellikle alaycı mizahı kullanırlar. Böylece bireyler sinik tutumlarıyla örgütlerinin amaçlarıyla alay edebilirler, görev tanımlarını yeniden yazabilirler ve küçümseyici yorumlarda bulunabilirler (İraz vd., 2012; 230; Bedük vd., 2015; 21).

Örgütsel bağlılık konusu ile ilgili örgütsel psikoloji, örgütsel davranış ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinlerin ilgisinin giderek artması, bu alanlardan gelen araştırmacıların konuya kendi bakış açılarını getirmeleri, örgütsel bağlılık kavramının anlaşılmasını güçleştirmektedir. Bu yüzden örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili üzerinde görüş birliğine varılmış bir tanım bulunmamaktadır. Morrow literatürde örgütsel bağlılıkla ilgili yirmi beşin üzerinde farklı tanımın bulunduğunu belirtmektedir. Bu farklılık, örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasına yansımakta ve farklı tanımların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bu tanımlardan bazıları aşağıda belirtilmektedir (Gül, 2002; 38; Fındık ve Eryeşil: 2012; 1251):

- Meyer ve Allen (1991), örgütsel bağlılığı psikolojik bir boyuta sahip olan, iş görenlerin örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlamaktadırlar (Meyer ve Allen, 1991; 67).
- Yüksel (2000), örgütsel bağlılığı yalnızca işverene sadakat süreci değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürekliliği için örgüte dâhil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreç olarak tanımlamaktadır (Bayram, 2005; 128).
- Porter, Steers ve Mowday örgütsel bağlılığı bireylerin örgütle özdeşleşmeleri, örgütsel amaç ve değerler yönünde çaba sarf etmeleri olarak tanımlamaktadırlar (Paulin vd., 2006; 908; Çöl, 2004).
- O'Reilly ve Chatman bağlılığı, işe dört elle sarılma duygusu, sadakat ve örgütün değerlerine olan inancı şeklinde belirtmiştir (O'Reilly ve Chatman, 1986; 492).

Örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve değerlerini benimseme ve bu değerlere karşı güçlü bir inanç hissetme, örgütün yararı ve sürekliliği için beklenenden daha fazla çaba harcama, örgüt üyeliğini devam ettirmek için güçlü bir istek ve arzu duyma olma şeklinde üç bileşenden oluşmaktadır (Eisenberg vd., 1987;181; Tella, 2007;6; İraz ve Eryeşil, 2012: 1371).

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili yapılan tanımların ortak özellikleri örgüte bağlanan bireylerin örgütün başarısı için ellerinden gelen katkıları sağlama doğrultusunda davranış gösterecekleri beklentisidir. Aynı zamanda bağlılıkları güçlü olan çalışanların performans düzeylerinin bağlılık duymayan çalışanlara göre daha yüksek olacağı düşüncesi örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasında temel alınan en önemli unsur olmaktadır (Özler, 2010; 3).

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak sınıflamıştır (Meyer ve Allen, 1991; 61-89; Bedük vd., 2015; 3341). *Duygusal bağlılık*, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma isteği olarak tanımlanmıştır. *Devam bağlılığı*, çalışanların işletmeden ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti dolayısıyla olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak işletmede devam etmesi olarak tanımlanmıştır. *Normatif bağlılık ise*, işlemede çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmama gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilmiştir (Meyer ve Allen, 1997; 11).

Güçlü duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar istedikleri için, güçlü devam bağlılığa sahip olan çalışanlar ihtiyaç duydukları için, güçlü normatif bağlılığa sahip olan çalışanlar ise yükümlülüklerinden dolayı örgütlerinde çalışmaya devam etmektedirler (İraz vd., 2012; 408). Bu üç bağlılık türünün (duygusal, devam ve normatif) ortak yanı, iş görenleri bir örgüte bağlayan ve onların örgütle olan beraberliğinin devam edip etmeyeceği kararlarını etkileyen bir psikolojik durumu yansıtmadır (Meyer vd., 1993; 539; Obeng ve Ugboro, 2003; 84).

## 2. Materyal ve metod

Bu araştırmanın temel sorusu, “Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki var mıdır?” şeklinde ifade edilebilir. İlk bakışta çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmeye çalışılacaktır. Daha sonra bu iki olgu arasında herhangi bir ilişki olup olmadığı sorgulanıp eğer var ise ilişkinin yönü belirlenmeye çalışılacaktır.

Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediğimiz zaman; örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizmin arasında güçlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu görüyoruz. Yapılan araştırmalarda (Wanous vd., 2000; 143; Altınöz, vd, 2011;309; Fındık ve Eryeşil, 2012; 1255; Özgan vd, 2012; 202; Okçu, 2015;310; Bedük, vd, 2015; 29) iş görenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının azaldığı belirlenmiştir.

Yapacağımız bu çalışma ile örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki belirlenmek istenmiş ve bu amaçla aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür.

Araştırmamızın Hipotezleri şunlardır;

H<sub>1</sub>: Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2</sub>: Örgütsel sinizm çalışanların cinsiyetine göre farklılık gösterir.

H<sub>3</sub>: Örgütsel sinizm çalışanların eğitim düzeyine göre farklılık gösterir.

H<sub>4</sub>: Örgütsel sinizm gelir düzeyine göre farklılık gösterir.

H<sub>5</sub>: Örgütsel bağlılık çalışanların cinsiyetine göre farklılık gösterir.

H<sub>6</sub>: Örgütsel bağlılık çalışanların eğitim düzeyine göre farklılık gösterir.

H<sub>7</sub>: Örgütsel bağlılık çalışanların gelir düzeyine göre farklılık gösterir.

Araştırmamızın konusu; örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyeceği düşüncesi ile oluşturulmuştur.

Bu araştırmanın amacı örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek şeklinde ifade edilebilir. Ayrıca demografik özelliklerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeyleri üzerindeki etkisi de incelenmiştir.

Çalışma ampirik bir araştırma niteliğindedir. Araştırma için ihtiyaç duyulan veriler anket tekniği aracılığı ile toplanmıştır. Anket, yazında ileri sürülmüş geçerliliği ve güvenilirliği ispatlanmış ölçeklerden yararlanarak geliştirilmiştir. Anket formu üç kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda örgütsel bağlılığa yönelik sorular, ikinci kısımda örgütsel sinizm soruları, üçüncü kısımda ise demografik bilgilere yönelik sorular bulunmaktadır.

Verilerin toplanmasında örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan örgütsel sinizm ölçeği Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği ise Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçekler daha önce Balıkcıoğlu (2013) tarafından benzer çalışmalarda kullanılmıştır.

Araştırma Konya ilinde faaliyet gösteren bir kamu bankasının çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Evreni oluşturan çalışanların tamamına ulaşma imkânı bulunduğundan örneklem sayısının saptanmasına gerek duyulmamıştır. Toplam çalışan sayısı 111 olarak belirlenmiştir. Bu sayının içinde şube müdürleri, güvenlikçiler ve hizmetli kadrosunda çalışanlar bulunmamaktadır. Anketimizde bu görevliler yer almamıştır. Ayrıca 10 kişinin yıllık izinli olduğu bilgisi alınmıştır. Anketimize geri dönüş yapan kişi sayısı 87'dir. 2 adet anket sağlıklı veriler içermediği için kullanılmamıştır. Sonuç olarak bu çalışmamızda toplam 85 adet anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Aşağıda verilen tabloda örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ait güvenilirlik değerleri verilmiştir.

**Tablo 1.** Ölçek ve Alt Boyutlara İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

| Ölçek ve Alt Boyutlar           | Cronbach's Alpha |
|---------------------------------|------------------|
| Duygusal Bağlılık Alt Boyutu    | 0.876            |
| Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu    | 0.735            |
| Normatif Bağlılık Alt Boyutu    | 0.753            |
| <b>Örgütsel Bağlılık Ölçeği</b> | 0.861            |
| <b>Örgütsel Sinizm Ölçeği</b>   | 0.812            |
| Bilişsel Alt Boyut              | 0.980            |
| Duygusal Alt Boyut              | 0.770            |
| Davranışsal Alt Boyut           | 0.876            |

Tablodan edinilen bilgilere göre örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilir olduğunu söyleyebiliriz.

### 3. Bulgular

Araştırma verisi, Konya ilinde bir kamu bankasının çalışanlarına anket çalışması yapılarak elde edilmiştir. Anket formu, 9 soruluk ankete katılanlara ilişkin demografik özelliklerin yer aldığı bölüm ve çalışanların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığını ölçen iki ölçekten oluşmuştur. Ölçeklerde yer alan maddelere ilişkin cevaplar 5'li Likert ölçeği şeklinde sorulup “1”= “Kesinlikle Katılmıyorum”, “2”= “Katılmıyorum”, “3”= “Kararsızım”, “4”= “Katılıyorum”, “5”= “Kesinlikle Katılıyorum” anlamındadır.

Hazırlanan anketler banka çalışanlarına uygulanmış ve 85 anket analize uygun görülerek değerlendirilmeye alınmıştır.

Araştırmamız amacında yer alan, çalışanların demografik özelliklerine göre Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık etkilerini ve bu iki ölçek arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla istatistiksel yöntemlerden yararlanılmıştır. İstatistiksel analizlerde ankete katılan bireylere ilişkin demografik tanımlamalar Frekans ( $n$ ) ve Yüzde (%) olarak verilmiştir. Ölçeklerde yer alan sorulara ilişkin Ortalama ve Standart Sapma değerleri tablolarda verilmiştir. Ölçekleri demografik özelliklere göre değişim gösterip göstermediği Bağımsız Örneklem  $t$  Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi ile belirlenmiştir. Varyans Analizi sonucunda farklılık tespit edilen grupların belirlenmesinde Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve farklılık belirlenen gruplar farklı harfler ile belirtilmiştir. Ölçeklerin kendi aralarındaki ilişkileri Pearson Korelasyon Katsayısı ile incelenmiştir. İstatistiksel anlamlılık için  $p < 0.05$  değeri kullanılmıştır.

**Tablo 2.** Araştırmaya Katılanlara İlişkin Demografik Özellikler

| Değişken      |                       | Frekans ( $n$ ) | Yüzde (%) |
|---------------|-----------------------|-----------------|-----------|
| Cinsiyet      | Erkek                 | 49              | 57.6      |
|               | Kadın                 | 36              | 42.4      |
| Yaş           | 18-25 Yaş             | 3               | 3.5       |
|               | 26-33 Yaş             | 57              | 67.1      |
|               | 34-41 Yaş             | 20              | 23.5      |
|               | 42-49 Yaş             | 5               | 5.9       |
| Medeni Durum  | Bekâr                 | 21              | 24.7      |
|               | Evlî                  | 64              | 75.3      |
| Eğitim Durumu | Lise Mezunu           | 4               | 4.7       |
|               | Ön Lisans Mezunu      | 6               | 7.1       |
|               | Lisans Mezunu         | 60              | 70.6      |
|               | Yüksek Lisans Mezunu  | 15              | 17.6      |
| Aylık Gelir   | 1000-1500 TL          | 10              | 11.8      |
|               | 1501-2000 TL          | 14              | 16.5      |
|               | 2001-2500 TL          | 23              | 27.1      |
|               | 2501-3000 TL          | 24              | 28.2      |
|               | 3000 TL ve üzeri      | 14              | 16.5      |
| Departman     | Ticari Pazarlama      | 28              | 32.9      |
|               | Bireysel Pazarlama    | 16              | 18.8      |
|               | Operasyon             | 27              | 31.8      |
|               | Banko Hizmetleri      | 14              | 16.5      |
| Çalışma Yılı  | 1 Yıldan az           | 6               | 7.1       |
|               | 1 Yıl                 | 7               | 8.2       |
|               | 2 Yıl                 | 7               | 8.2       |
|               | 3 Yıl                 | 5               | 5.9       |
|               | 4 Yıl                 | 2               | 2.4       |
|               | 5 Yıl ve üzeri        | 58              | 68.2      |
| Memnuniyet    | Hayır, Memnun Değilim | 20              | 23.5      |
|               | Kararsızım            | 20              | 23.5      |
|               | Evet, Memnunum        | 45              | 53.0      |
| Ayrılma       | Hayır                 | 41              | 48.2      |
|               | Kararsızım            | 29              | 34.1      |
|               | Evet                  | 15              | 17.7      |
| Toplam        |                       | 85              | 100       |

Araştırmada yer alan banka çalışanlarının demografik özellikleri Tablo 2’de verilmiştir. Elde edilen verilere göre kadın ve erkek çalışan oranları birbirine yakındır. 26- 33 yaş arası çalışan sayısı fazladır. Genç çalışan nüfus yoğunluktadır. Evli çalışanlar yoğunlukta bulunmakta ve eğitim düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca 5 yıl ve üzeri yıl çalışanların oranı en fazladır.

**Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde Yer Alan Sorulara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

|  | Ort.        | SS          |
|--|-------------|-------------|
| <b>Duygusal Bağlılık Alt Boyutu</b>  |             |             |
| Kariyerimin geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.   | 3.07        | 1.17        |
| Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemimmiş gibi hissediyorum.   | 3.51        | 1.08        |
| Çalıştığım kurumda iken kendimi “ailenin bir parçasıymış” gibi hissediyorum.   | 3.15        | 1.12        |
| Bu kuruma duygusal açıdan bağlandığımı hissediyorum.   | 3.15        | 1.05        |
| Bu kurum benim için kişisel olarak büyük anlam taşır.  | 3.34        | 1.07        |
| Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.  | 3.35        | 1.12        |
| <b>Alt Boyut Genel</b>   | <b>3.26</b> | <b>0.16</b> |
| <b>Devam Bağlılığı Alt Boyutu</b>  |             |             |
| İstesem de hemen şimdi bu kurumdan ayrılmak çok zor olacak.  | 3.36        | 1.23        |
| Şu anda bu kurumdan ayrılmaya karar verirsem, yaşamım alt- üst olacaktır.  | 2.82        | 1.16        |
| Yakın gelecekte bu kurumdan ayrılmak benim için çok maliyetli olacaktır.   | 3.01        | 1.26        |
| Şu anda bu kurumda çalışmam, bir istek olduğu kadar bir gerekliliktir.   | 3.83        | 0.98        |
| Bu kurumdan ayrılmak için çok az seçeneğim olduğuna inanıyorum.  | 3.15        | 1.13        |
| Bu kurumda kalmamın nedenlerinden biri de, elverişli alternatiflerin az olmasıdır.   | 3.43        | 1.06        |
| Bu kurumda çalışmaya devam etmemin temel nedenlerinden biri de, ayrılmamın çok büyük kişisel fedakârlık gerektirmesidir.       | 3.01        | 1.11        |
| Bu kuruma kendimden çok fazla şey katmamış olsaydım (yıllar, fikirler, kariyer vb.), başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim. | 3.18        | 1.13        |
| <b>Alt Boyut Genel</b>   | <b>3.22</b> | <b>0.31</b> |
| <b>Normatif Bağlılık Alt Boyutu</b>  |             |             |
| Bu kurumda çalışmaya devam etmeyi bir zorunluluk olarak hissediyorum.  | 3.08        | 1.13        |
| Bana avantaj sağlıyor olsa bile, şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmamın doğru olmayacağını hissediyorum.                       | 3.24        | 1.11        |
| Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılırsam, suçluluk hissederim.   | 2.43        | 1.21        |
| Çalıştığım kurum sadakatimi hak ediyor.  | 2.81        | 1.23        |
| Kurumda çalışan insanlara karşı bir yükümlülüğüm olduğundan dolayı, kurumumdan ayrılmayı düşünmüyorum.                         | 2.67        | 1.21        |
| Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.   | 2.78        | 1.19        |
| <b>Alt Boyut Genel</b>   | <b>2.83</b> | <b>0.28</b> |
| <b>Genel Ölçek Toplamı</b>   | <b>3.12</b> | <b>0.32</b> |

Ort.; Ortalama, SS; Standart Sapma

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde Yer Alan yer alan sorulara ilişkin Ortalama ve Standart Sapma değerleri Tablo 3’de verilmiştir.

*Duygusal Bağlılık alt boyutunda* en yüksek puan ortalamasına sahip soru 3.51 ile “Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemimmiş gibi hissediyorum.” sorusu iken, en düşük ortalamaya sahip soru 3.07 ile “Kariyerimin geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.” sorusudur. *Duygusal Bağlılık alt boyutunda* yer alan sorulara verilen cevapların genel ortalaması ise 3.26 olarak, standart sapması ise 0.16 olarak tespit edilmiştir.

*Devam Bağlılığı alt boyutunda* en yüksek puan ortalamasına sahip soru 3.83 ile “Şu anda bu kurumda çalışmam, bir istek olduğu kadar bir gerekliliktir.” sorusu iken, en düşük ortalamaya sahip soru 2.82 ile “Şu anda bu kurumdan ayrılmaya karar verirsem, yaşamım alt- üst olacaktır.” sorusudur. *Devam Bağlılığı alt boyutunda* yer alan sorulara verilen cevapların genel ortalaması ise 3.22 olarak bulunmuştur. Standart sapması ise 0.31 olarak tespit edilmiştir.

*Normatif Bağlılık alt boyutunda* en yüksek puan ortalamasına sahip soru 3.24 ile “Bana avantaj sağlıyor olsa bile, şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmamın doğru olmayacağını hissediyorum.” sorusu iken, en düşük ortalamaya sahip soru 2.43 ile “Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılırsam, suçluluk hissederim.” sorusudur. *Normatif Bağlılık alt boyutunda* yer alan sorulara verilen cevapların genel ortalaması ise 2.83 olarak bulunmuştur. Standart sapması ise 0.28 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel Bağlılığı ölçen soruların genel ortalaması 3.12 iken standart sapması 0.32'dir. Bu sonuç derecelendirme ölçeği esas alınarak orta düzeydeki örgütsel bağlılığı ifade etmektedir.

**Tablo 4.** Örgütsel Sinizm Ölçeğinde Yer Alan Sorulara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

|   | Ort. | SS   |
|---|------|------|
| <b>Bilişsel Boyut</b>   |      |      |
| Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.  | 3.41 | 1.14 |
| Çalıştığım kurumun politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.   | 3.21 | 1.16 |
| Çalıştığım işletmede, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım. | 3.12 | 1.18 |
| Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.                      | 3.17 | 1.14 |
| Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.                      | 3.18 | 1.17 |
| <b>Alt Boyut Genel</b>  | 3.22 | 0.11 |
| <b>Duyuşsal boyut</b>   |      |      |
| Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.  | 2.57 | 1.19 |
| Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim  | 2.49 | 1.20 |
| Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.   | 2.62 | 1.20 |
| Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe kaplar.   | 2.64 | 1.25 |
| <b>Alt Boyut Genel</b>  | 2.58 | 0.07 |
| <b>Davranışsal Boyut</b>  |      |      |
| Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.   | 2.57 | 1.27 |
| Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.        | 3.08 | 1.27 |
| Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.  | 2.80 | 1.28 |
| Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm   | 2.75 | 1.29 |
| <b>Alt Boyut Genel</b>  | 2.80 | 0.21 |
| <b>Genel Ölçek Toplamı</b>  | 2.89 | 0.31 |

Ort.; Ortalama, SS; Standart Sapma

Örgütsel Sinizm Ölçeğinde Yer Alan yer alan sorulara ilişkin Ortalama ve Standart Sapma değerleri Tablo 4'de verilmiştir.

*Bilişsel Boyutta* yer alan sorulardan “Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.” sorusu 3.41 ile en yüksek ortalamaya sahipken, en düşük ortalamaya sahip soru 3.12 ile “Çalıştığım işletmede, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.” sorusudur. *Bilişsel Boyutta* yer alan sorulara verilen cevapların genel ortalaması ise 3.22 olarak tespit edilmiştir.

*Duyuşsal boyutu* ölçek alt ölçekte en yüksek ortalamaya sahip soru 2.64 ile “Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe kaplar.” sorusu iken, en düşük ortalamaya sahip soru 2.49 ile “Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim” sorusudur. *Duyuşsal boyut alt ölçeğinde* yer alan sorulara verilen cevapların genel ortalaması ise 2.58 olarak tespit edilmiştir.

*Davranışsal Boyutta* yer alan sorulardan “Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.” sorusu 3.08 ile en yüksek ortalamaya sahipken, en düşük ortalamaya sahip soru 2.57 ile “Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.” sorusudur. *Davranışsal Boyutta* yer alan sorulara verilen cevapların genel ortalaması ise 2.80 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel Sinizmi ölçmek için oluşturulan ölçekte yer alan soruların genel ortalaması 2.89 iken standart sapması 0.31'dir. Bu sonuç derecelendirme ölçeği esas alınarak orta düzeydeki örgütsel sinizmi ifade etmektedir.

**Tablo 5.** Örgütsel Bağlılığın Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması için Yapılan *Bağımsız* Örneklem *t* Testi Sonuçları

| <i>Değişken</i> |       | <i>n</i> | <i>Ort.</i> | <i>SS</i> | <i>Bağımsız Örneklem t testi</i> |          |
|-----------------|-------|----------|-------------|-----------|----------------------------------|----------|
|                 |       |          |             |           | <i>Test Değeri</i>               | <i>p</i> |
| Cinsiyet        | Erkek | 49       | 2.99        | 0.59      | -2.278                           | 0.025*   |
|                 | Kadın | 36       | 3.29        | 0.56      |                                  |          |
| Medeni Durum    | Bekâr | 21       | 3.06        | 0.69      | -0.504                           | 0.615    |
|                 | Evli  | 64       | 3.14        | 0.56      |                                  |          |

\*; İstatistiksel olarak anlamlılığı temsil eder ( $p < 0.05$ ).

Ort; Ortalama, SS; Standart Sapma

Örgütsel Bağlılık ölçeğinin cinsiyet açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan *Bağımsız Örneklem t testi* analizi sonucunda, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $t = -2.278$ ,  $p = 0.025 < 0.05$ ). Bu durum, Örgütsel Bağlılığın cinsiyete göre değişim gösterdiği, kadınların örgütsel bağlılığının erkeklerden daha fazla olduğu şeklinde yorumlanabilir. (Tablo 4.1). Kadınların örgütsel bağlılık puanı ortalaması 3.29 iken, erkeklerin örgütsel bağlılık puanı ortalaması 2.99'dur.

Örgütsel Bağlılık ölçeğinin medeni durum açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan *Bağımsız Örneklem t testi* analizi sonucunda, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ( $t = -0.504$ ,  $p = 0.615 > 0.05$ ). Bu durum, Örgütsel Bağlılığın medeni duruma göre değişim göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Tablo 4.1).

**Tablo 6.** Örgütsel Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması için Yapılan *Tek Yönlü Varyans Analizi* Sonuçları

| <i>Değişken</i> |                     | <i>n</i> | <i>Ort.</i> | <i>SS</i> | <i>Tek Yönlü Varyans Analizi</i> |          |
|-----------------|---------------------|----------|-------------|-----------|----------------------------------|----------|
|                 |                     |          |             |           | <i>Test Değeri</i>               | <i>p</i> |
| Yaş             | 18-25 Yaş           | 3        | 3.41        | 1.11      | 1.265                            | 0.292    |
|                 | 26-33 Yaş           | 57       | 3.06        | 0.52      |                                  |          |
|                 | 34-41 Yaş           | 20       | 3.29        | 0.65      |                                  |          |
|                 | 42-49 Yaş           | 5        | 2.88        | 0.81      |                                  |          |
| Eğitim Durumu   | Lise <sup>a</sup>   | 4        | 3.85        | 0.65      | 4.193                            | 0.008*   |
|                 | Ön Lisans           | 6        | 3.41        | 0.63      |                                  |          |
|                 | Lisans <sup>b</sup> | 60       | 2.99        | 0.51      |                                  |          |
|                 | Yüksek Lisans       | 15       | 3.30        | 0.70      |                                  |          |
| Aylık Gelir     | 1000-1500 TL        | 10       | 3.18        | 0.34      | 1.656                            | 0.168    |
|                 | 1501-2000 TL        | 14       | 2.87        | 0.61      |                                  |          |
|                 | 2001-2500 TL        | 23       | 3.13        | 0.69      |                                  |          |
|                 | 2501-3000 TL        | 24       | 3.32        | 0.57      |                                  |          |
|                 | 3000 ve üzeri TL    | 14       | 2.95        | 0.52      |                                  |          |
| Departman       | Ticari Pazarlama    | 28       | 3.23        | 0.61      | 1.277                            | 0.288    |
|                 | Bireysel Pazarlama  | 16       | 3.25        | 0.54      |                                  |          |
|                 | Operasyon           | 27       | 2.97        | 0.61      |                                  |          |
|                 | Banko Hizmetleri    | 14       | 3.01        | 0.58      |                                  |          |
| Çalışma Yılı    | 1 Yıldan az         | 6        | 3.08        | 0.96      | 0.594                            | 0.704    |
|                 | 1 Yıl               | 7        | 2.87        | 0.65      |                                  |          |
|                 | 2 Yıl               | 7        | 3.17        | 0.52      |                                  |          |
|                 | 3 Yıl               | 5        | 3.30        | 0.38      |                                  |          |
|                 | 4 Yıl               | 2        | 2.65        | 0.21      |                                  |          |
|                 | 5 ve üzeri Yıl      | 58       | 3.14        | 0.58      |                                  |          |

\*; İstatistiksel olarak anlamlılığı temsil eder ( $p < 0.05$ ).

<sup>a,b</sup>; Sütunlardaki farklı harfler istatistiksel olarak farklılığı temsil eder.

Ort; Ortalama, SS; Standart Sapma

Örgütsel Bağlılığın demografik özelliklere göre gruplar arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan *Tek Yönlü Varyans* analizi sonucunda, sadece Eğitim durumunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $F = 4.193$ ,  $p = 0.008 < 0.05$ ). Bu anlamlı farklılığın tespiti için yapılan



*Tukey HSD* çoklu karşılaştırma testi sonucunda, sadece Lise mezunları ile Lisans Mezunlarının Örgütsel Bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Diğer gruplar ile aralarında herhangi bir farklılık yoktur. Lise mezunlarının Örgütsel Bağlılık puanı ortalaması (3.85), Lisans mezunlarının Örgütsel Bağlılık puanı ortalamasından yüksektir (2.99). Ancak Lise mezunu ve Ön Lisans mezunu bireylerin ankete az sayıda katılmış olması da bu sonuca yol açıyor olabilir. Örneklem sayıları artırılarak daha doğru sonuçlara ulaşmak mümkün olacaktır.

**Tablo 7.** Örgütsel Sinizim Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması için Yapılan *Bağımsız Örneklem t Testi* Sonuçları

| <i>Değişken</i> |       | <i>n</i> | <i>Ort.</i> | <i>SS</i> | <i>Bağımsız Örneklem t testi</i> |          |
|-----------------|-------|----------|-------------|-----------|----------------------------------|----------|
|                 |       |          |             |           | <i>Test Değeri</i>               | <i>p</i> |
| Cinsiyet        | Erkek | 49       | 2.98        | 0.82      | 1.254                            | 0.213    |
|                 | Kadın | 36       | 2.77        | 0.69      |                                  |          |
| Medeni Durum    | Bekâr | 21       | 3.17        | 0.87      | 1.960                            | 0.053    |
|                 | Evli  | 64       | 2.80        | 0.71      |                                  |          |

\*; İstatistiksel olarak anlamlılığı temsil eder ( $p < 0.05$ ).

Ort; Ortalama, SS; Standart Sapma

Örgütsel Sinizmin Cinsiyete göre değişim gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan *Bağımsız Örneklem t testi* analizi sonucunda, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ( $t=1.254, p=0.213 > 0.05$ ).

Örgütsel Sinizmin Medeni Duruma göre değişim gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan *Bağımsız Örneklem t testi* analizi sonucunda, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ( $t=1.960, p=0.053 > 0.05$ ).

**Tablo 8.** Örgütsel Sinizmin Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması için Yapılan *Tek Yönlü Varyans Analizi* Sonuçları

| <i>Değişken</i> |                            | <i>n</i> | <i>Ort.</i> | <i>SS</i> | <i>Tek Yönlü Varyans Analizi</i> |          |
|-----------------|----------------------------|----------|-------------|-----------|----------------------------------|----------|
|                 |                            |          |             |           | <i>Test Değeri</i>               | <i>p</i> |
| Yaş             | 18-25 Yaş                  | 3        | 2.64        | 0.73      | 0.799                            | 0.498    |
|                 | 26-33 Yaş                  | 57       | 2.94        | 0.79      |                                  |          |
|                 | 34-41 Yaş                  | 20       | 2.72        | 0.74      |                                  |          |
|                 | 42-49 Yaş                  | 5        | 3.21        | 0.61      |                                  |          |
| Eğitim Durumu   | Lise                       | 4        | 2.42        | 0.44      | 2.881                            | 0.041*   |
|                 | Ön Lisans                  | 6        | 2.91        | 0.83      |                                  |          |
|                 | Lisans <sup>a</sup>        | 60       | 3.03        | 0.75      |                                  |          |
|                 | Yüksek Lisans <sup>b</sup> | 15       | 2.46        | 0.74      |                                  |          |
| Aylık Gelir     | 1000-1500 TL               | 10       | 3.13        | 0.72      | 0.463                            | 0.762    |
|                 | 1501-2000 TL               | 14       | 2.93        | 0.86      |                                  |          |
|                 | 2001-2500 TL               | 23       | 2.87        | 0.95      |                                  |          |
|                 | 2501-3000 TL               | 24       | 2.75        | 0.67      |                                  |          |
|                 | 3000 ve üzeri TL           | 14       | 2.96        | 0.53      |                                  |          |
| Departman       | Ticari Pazarlama           | 28       | 2.69        | 0.77      | 1.440                            | 0.237    |
|                 | Bireysel Pazarlama         | 16       | 2.81        | 0.57      |                                  |          |
|                 | Operasyon                  | 27       | 3.06        | 0.74      |                                  |          |
|                 | Banko Hizmetleri           | 14       | 3.07        | 0.96      |                                  |          |
| Çalışma Yılı    | 1 Yıldan az                | 6        | 2.87        | 0.85      | 0.920                            | 0.473    |
|                 | 1 Yıl                      | 7        | 3.15        | 1.02      |                                  |          |
|                 | 2 Yıl                      | 7        | 2.59        | 1.01      |                                  |          |
|                 | 3 Yıl                      | 5        | 2.52        | 1.01      |                                  |          |
|                 | 4 Yıl                      | 2        | 3.57        | 0.16      |                                  |          |
|                 | 5 ve üzeri Yıl             | 58       | 2.91        | 0.68      |                                  |          |

\*; İstatistiksel olarak anlamlılığı temsil eder ( $p < 0.05$ ).

<sup>a,b</sup>; Sütunlardaki farklı harfler istatistiksel olarak farklılığı temsil eder.

Ort; Ortalama, SS; Standart Sapma

Örgütsel Sinizm demografik özelliklere göre gruplar arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan *Tek Yönlü Varyans* analizi sonucunda, sadece Eğitim durumunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $F=2.881, p=0.041<0.05$ ). Bu anlamlı farklılığın tespiti için yapılan *Tukey HSD* çoklu karşılaştırma testi sonucunda, sadece Lisans mezunları ile Yüksek Lisans Mezunlarının Örgütsel Sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Diğer gruplar ile aralarında herhangi bir farklılık yoktur. Lisans mezunlarının Örgütsel Sinizm puanı ortalaması (3.03), Yüksek Lisans mezunlarının Örgütsel Sinizm puanı ortalamasından yüksektir (2.46). Ancak Lise mezunu ve Ön Lisans mezunu bireylerin ankete az sayıda katılmış olması da bu sonucu da yol açabiliyor olabilir. Örneklem sayıları artırılarak daha doğru sonuçlara ulaşmak mümkün olacaktır. Bu durum Örgütsel Sinizmin, Eğitim Durumuna göre değişiklik gösterdiği şeklinde yorumlanabilir

**Tablo 9.** Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Ölçekleri ile Alt Boyutlarının İlişkilerini Belirlemek için Yapılan *Pearson Korelasyon Analizi* Sonuçları

|                   | Örgütsel Sinizm   | Duygusal Bağlılık | Devam Bağlılığı  | Normatif Bağlılık | Bilişsel Boyut    | Duyuşsal Boyut    | Davranışsal Boyut |
|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Örgütsel Bağlılık | -0.473*<br><0.001 | 0.750*<br><0.001  | 0.739*<br><0.001 | 0.858*<br><0.001  | -0.315*<br>0.003  | -0.427*<br><0.001 | -0.341*<br>0.001  |
| Örgütsel Sinizm   |                   | -0.544*<br><0.001 | -0.139<br>0.205  | -0.437*<br><0.001 | 0.722*<br><0.001  | 0.839*<br><0.001  | 0.736*<br><0.001  |
| Duygusal Bağlılık |                   |                   | 0.214<br>0.049   | 0.551*<br><0.001  | -0.370*<br><0.001 | -0.537*<br><0.001 | -0.331*<br>0.002  |
| Devam Bağlılığı   |                   |                   |                  | 0.493<br><0.001   | -0.111<br>0.314   | -0.080<br>0.469   | -0.135*<br>0.001  |
| Normatif Bağlılık |                   |                   |                  |                   | -0.263*<br>0.015  | -0.398*<br><0.001 | -0.343*<br>0.001  |
| Bilişsel Boyut    |                   |                   |                  |                   |                   | 0.396*<br><0.001  | 0.249*<br>0.021   |
| Duyuşsal Boyut    |                   |                   |                  |                   |                   |                   | 0.497*<br><0.001  |

\*; İstatistiksel olarak anlamlılığı temsil eder ( $p<0.05$ ). Pearson Korelasyon değeri ( $r$ ) ile hücrelerde ilk satırlarda gösterilmiştir. Sütunlardaki ikinci satırlar  $p$  değerleridir.

Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ve ters yönlü bir ilişki mevcuttur ( $r=-0.473, p<0.001$ ). Örgütsel Bağlılığın artması, Örgütsel Sinizmi düşürürken, azalması Örgütsel Sinizmin artmasına neden olacaktır.

Örgütsel Bağlılık ile kendi alt boyutları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı aynı yönlü yüksek bir ilişki mevcuttur ( $p<0.05$ ). Aynı şekilde Örgütsel Sinizm ile kendi alt boyutları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı aynı yönlü yüksek bir ilişki mevcuttur ( $p<0.05$ ).

Örgütsel Bağlılık ölçeği ile Örgütsel Sinizm ölçeği alt boyutları incelendiğinde, Bilişsel Alt Boyutu ile %31.5'lik negatif yönlü, Duygusal Alt Boyutu ile %42.7'lik negatif yönlü ve Davranışsal Boyut ile %34.1'lik negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur ( $p<0.05$ ).

Örgütsel Sinizm ölçeği ile Örgütsel Bağlılık ölçeği alt boyutları incelendiğinde, Duygusal Bağlılık Alt Boyutu ile %54.4'lük negatif yönlü ve Normatif Bağlılık ile %43.7'lik negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur ( $p<0.05$ ). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılığının Devam Bağlılığı alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ( $r=-0.139, p=0.205>0.05$ ).

Örgütsel Bağlılık ölçeği, Duygusal Bağlılık alt ölçeği ve Normatif Bağlılık alt ölçeği ile Örgütsel Sinizmin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki mevcuttur ( $p<0.05$ ). Ancak Devam Bağlılığı alt ölçeği ile sadece Davranışsal Boyut alt ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı ters yönlü bir ilişki mevcuttur ( $r=-0.135, p=0.001<0.05$ ). Devam Bağlılığı alt boyutu ile Bilişsel ve Duyuşsal boyut alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcut değildir ( $p>0.05$ ).

Ölçekler ve boyutlar arasındaki ters yönlü ilişkiler incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı en yüksek ilişkiler, Örgütsel Bağlılık için %42.7 ile Duyuşsal boyut arasında, Örgütsel Sinizm için %54.4 ile Duygusal Bağlılık arasındadır. Alt boyutlar için, Duygusal Bağlılık ile Duyuşsal boyut arasında %53.7, Devam

Bağlılığı ile Davranışsal Boyut arasında %13.5 Normatif Bağlılık ile Duyuşsal boyut arasında %39.8'lik bir ilişki mevcuttur.

Yukarıdaki yorumlardan yola çıkarak kurulan hipotezlere ilişkin olarak “Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.” şeklinde kurulan H<sub>1</sub> hipotezi kabul edilmiştir. “Örgütsel sinizm çalışanların cinsiyetine göre farklılık gösterir.” şeklinde kurulan H<sub>2</sub> hipotezi reddedilmiştir. “Örgütsel sinizm çalışanların eğitim düzeyine göre farklılık gösterir.” şeklinde kurulan H<sub>3</sub> hipotezi kabul edilmiştir. “Örgütsel sinizm gelir düzeyine göre farklılık gösterir.” şeklinde kurulan H<sub>4</sub> hipotezi reddedilmiştir. “Örgütsel bağlılık çalışanların cinsiyetine göre farklılık gösterir.” şeklinde kurulan H<sub>5</sub> hipotezi kabul edilmiştir. “Örgütsel bağlılık çalışanların eğitim düzeyine göre farklılık gösterir.” şeklinde kurulan H<sub>6</sub> hipotezi kabul edilmiştir. “Örgütsel bağlılık çalışanların gelir düzeyine göre farklılık gösterir.” şeklinde kurulan H<sub>7</sub> hipotezi reddedilmiştir.

#### 4. Sonuç

Bu çalışmanın amacı örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmak, alt boyutlarının birbirleri olan ilişkilerini ortaya koymak ve demografik özellikler ile örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemektir. Yapılan araştırma sonucu elde edilen bulgular kısaca şu şekildedir.

Örgütsel bağlılığı ölçen soruların genel ortalaması 3.12 iken standart sapması 0.32'dir. Bu sonuç derecelendirme ölçeği esas alınarak orta düzeydeki örgütsel bağlılığı ifade etmektedir. Örgütsel sinizmi ölçmek için oluşturulan ölçekte yer alan soruların genel ortalaması 2.89 iken standart sapması 0.31'dir. Bu sonuç derecelendirme ölçeği esas alınarak orta düzeydeki örgütsel sinizmi ifade etmektedir.

Örgütsel bağlılık cinsiyete göre değişim göstermiştir, kadınların örgütsel bağlılık düzeyi erkeklerden daha yüksektir. Örgütsel bağlılık medeni duruma göre değişim göstermemektedir. Diğer demografik özelliklerden örgütsel bağlılıkla sadece Eğitim durumunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Lise mezunları ile lisans Mezunlarının örgütsel bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Diğer gruplar ile aralarında herhangi bir farklılık yoktur. Lise mezunlarının örgütsel bağlılık puanı ortalaması lisans mezunlarının örgütsel bağlılık puanı ortalamasından yüksektir.

Örgütsel sinizm cinsiyete göre değerlendirildiğinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Örgütsel sinizmin medeni duruma göre değerlendirildiğinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Örgütsel sinizm diğer demografik özelliklere değerlendirildiğinde, sadece eğitim durumunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir lisans mezunlarının örgütsel sinizm puanı ortalaması (3.03), yüksek lisans mezunlarının örgütsel sinizm puanı ortalamasından yüksektir. Bu durum örgütsel sinizm, eğitim durumuna göre değişiklik göstermektedir şeklinde yorumlanabilir.

Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ve ters yönlü bir ilişki mevcuttur. Örgütsel bağlılığın artması, örgütsel sinizmi düşürürken, azalması örgütsel sinizmin artmasına neden olacaktır.

Örgütsel bağlılık ile kendi alt boyutları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı aynı yönlü yüksek bir ilişki mevcuttur. Aynı şekilde, örgütsel sinizm ile kendi alt boyutları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı aynı yönlü yüksek bir ilişki mevcuttur.

Örgütsel bağlılık ölçeği ile örgütsel sinizm ölçeği alt boyutları incelendiğinde, bilişsel alt boyutu ile %31.5'lik negatif yönlü, duygusal alt boyutu ile %42.7'lik negatif yönlü ve davranışsal boyut ile %34.1'lik negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Örgütsel sinizm ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları incelendiğinde, duygusal bağlılık alt boyutu ile %54.4'lük negatif yönlü ve normatif bağlılık ile %43.7'lik negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur. Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılığının devam bağlılığı alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu araştırmamızın temel sorusu bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel sinizm tutumları ve örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişkiyi tespit etmektir. Yapılan analizler sonucunda bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel sinizm tutumları ve örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki

bulunmuştur. Çalışanların sinizm tutumları arttıkça örgütsel bağlılıkları azalmakta, örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm düzeyleri azalmaktadır.

İnsan faktörünün giderek önem kazandığı günümüz işletmeleri açısından örgütsel bağlılık oldukça önemli bir olgudur. Çalışanlarının örgütsel bağlılığı yüksek olan örgütler diğer örgütlere göre daha başarılı olmaktadır. Özellikle hizmet sektöründe örgütsel bağlılığın artması çalışanların sinizm düzeylerini azaltmada yardımcı olabilmektedir. Sinizm düzeyinin azaltılıp örgütsel bağlılığın artırılması için çalışanların kararlara katılması sağlanmalı, iletişim güçlendirilmeli, haksızlıkların önüne geçilerek adaletli davranılmalıdır. İşletmesine bağlı, sinik tutum içinde olmayan bireyler işletmelerin bugünü ve geleceği için oldukça önemlidir.

### Kaynakça

Abraham, J., Pane, M. M. ve Chairiyani, R. P. (2015). *An Investigation on Cynicism and Environmental Self-Efficacy as Predictors of Pro-Environmental Behavior*. Psychology, 6, 234-242. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2015.63023>

Abraham, R. (2000). *Organizational cynicism; Bases and consequences*. Genetic, Social and General Psychology Monographs, 126(3), 269-292.

Ahmadı, F. (2014). *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.

Altınöz, M., Çöp, S., ve Sığındı, T. (2011). *Algılanan Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 15(21), 285-315.

Balıkçıoğlu, S. (2013). *Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları İle Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

Bayram, L., (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma; Örgütsel Bağlılık*, Sayıştay Dergileri, Sayı; 59, Ankara.

Bedük, A., Cakıcı, A. B., ve Çiçekdağı, H. İ. (2015). *An Organizational Evaluation On Cynicism And Organizational Commitment; Example Of Disaster And Emergency Employees*. Int.J.Eco. Res., v6i2, 18-31 ISSN: 2229-6158

Bedük A., K. Eryeşil, Eşmen O. (2015). "The Effect Of Organizational Commitment and Burn out on Organizational Cynicism: A Field Study in the Healthcare Industry" World Academy of Science, Engineering and Technology, International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering, 9(10), 3340-3344.

Çöl, G. (2004). *Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi*. İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 6, Sayı 2.

Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998), "Organizational Cynicism", The Academy of Management Review, 23(2). 341-352.

Eisenberg, E.M., Monge, P.R. ve Miller, K.I. (1987). *Involvement in Communication Networks as a Predictor of Organizational Commitment*, Human Communication Research, 10(2),179-201.

Eryeşil, K., M. Fındık (2011). "Örgütsel Sinizm", Örgüt Psikolojisi Yeni Yaklaşımlar ve Güncel Konular", Edt: Aykut Bedük, Atlas Akademi, Konya, S. 97-118.

Fettahlıoğlu, Ö. O. (2015). *Günümüz İşletmelerinin Temel Hastalığı; Örgütsel Sinizme Yönelik Algulamaların, Tükenmişlik Boyutları Üzerine Etkisi*. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(13), 178-191.

Fındık M. ve Eryeşil K. (2012). "Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". International Iron & Steel Symposium, Bildiri Kitabı, Karabük, Türkiye, s.1250-1255.

Gül, H. (2002). *Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi*, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt 2, Sayı;1, İzmir.

Iraz, R. ve Eryeşil K. (2012). "Effect of Leadership Approach to Organizational Commitment: A Study in Transport Sector ", World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering 6(8), 1370-1376.

Iraz, R., M. Fındık; K. Eryeşil (2012). "Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm

*İlişkisi: Selçuk Üniversitesi Örneği*”, 1st International Conference On Sustainable Business And Transitions For Sustainable Development, Konya, s.443-455.

İraz, R., K. Eryeşil, M. Fındık (2012). “*Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Selçuk Üniversitesi Örneği*”, 1. Ulusal Ünye İİBF İşletmecilik Sempozyumu, 24-25 Nisan 2012, Ordu.

Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Alguları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.

Kosmala, K. ve Richards, J. (2009). *Re-Visiting Employee Cynicism; On Decentment Of The Subject Viawork Blogging*. 6th International Critical Management Studies Conference, Warwick Business School, Warwick University.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). “*A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment*”, Human Resources Management Review, Vol; 1, ss. 61–89.

Meyer J. P., Allen N. J. ve Smith C. (1993). *Commitment to Occupations ; Extension and Test of a Three-Component Conceptualization*, Journal of Applied Psychology, 78(4), 538–551.

Meyer, John P. ve Allen, Natalia J. (1997). *Commitment in the Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications.

Obeng, K., Ugboro, I. (2003). *Organizational Commitment Among Public Transit Employees; An Assessment Study*, Journal of the Transportation Research Forum, Vol. 57( 2), 83-98.

Okçu, V., Şahin, H. M., Şahin E. (2015). *Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizme İlişkin Algularının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi*. International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS). Special Issue 4 Doi; 10.14486/IJSCS391

O'reilly, C. ve Chatman, J. (1986). *Organizational Commitment and Psychological Attachment; The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behaviour*. Journal of Applied Psychology, 71(3), 492-499.

Özgan, H., Külekçi, E., ve Özkan, M. (2012). *Analyzing of the relationships between organizational cynicism and organizational commitment of teaching staff*. International Online Journal of Educational Sciences, 4(1), 196-205.

Özler, Derya E. (2010). *Örgütsel Vatandaşlık Davranış*. (Ed.; D. E. Özler) Örgütsel Davranışta Güncel Konular. Bursa; Ekin Basın Yayın Dağıtım.

Paulin, M., Ferguson, J.R. ve Bergeron, J. (2006). *Service Climate and Organizational Commitment: the Importance of Customer Linkages*, Journal of Business Research, Vol. 59, 906-915.

Shea, L.(2009). *The Cynic Enlightenment Diogenes in the Salon*, The Johns Hopkins University Press, Baltimore, Maryland.

Tella, A. (2007). *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria*. Library Philosophy and Practice.

Türköz, T., Polat, M., ve Coşar, S. (2013). *Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algularının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü*. Yönetim ve Ekonomi; Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2), 285-302.

Wanous, J. P.,Reichers, A. E., ve Austin, J. T. (2000). *Cynicism about organizational change; Measurement, antecedents, and correlates*. Group&Organization Management, 25(2), 132-153. doi; Doi 10.1177/1059601100252003

Yıldız, K. (2013). *Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki*. Turkish Studies, International Periodical Forthe Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 8(6),853-876.

Yüksel, H. (2015). *Örgütsel Sinizm ve Bağlılık Arasındaki İlişki; İlk ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İzmir.