

Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü

Tolga TÜRKÖZ

K.H.O., Savunma Bilimleri Enstitüsü, ANKARA

Dr. Mustafa POLAT

K.H.O., Dekanlık, ANKARA

Serkan COŞAR

K.H.O., Savunma Bilimleri Enstitüsü, ANKARA

ÖZET

Örgütsel bağlılık algılamaları, örgüt içinde olumlu yönde etkiler yaratmakta ve bireyin ve örgütün performansını artıracak etkilere neden olabilmektedir. Örgütsel anlamda bireyin davranışları birçok değişik örgütsel algılamalardan etkilenmekte, bu algılamalar örgüte güven gibi olumlu veya örgütsel sinizm gibi olumsuz yönde roller alabilmektedir. Bu çalışma, çalışanların örgütsel güven ve örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılık algıları üzerindeki rolünü ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla üretim sektöründe faaliyet gösteren bir firmadaki 371 çalışandan veri toplanmış ve yapısal eşitlik modeli çerçevesinde analiz yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; örgütsel güven değişkeninin örgütsel bağlılığı olumlu yönde, örgütsel sinizm algılamalarının ise örgütsel bağlılık değişkenini olumsuz yönde etkilediği ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca, örgütsel güven ve örgütsel sinizm algılamalarının örgütsel bağlılık değişkenini yordadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel güven, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm.

JEL Sınıflaması: D23

The Role of Employees' Organizational Trust and Cynicism Perceptions on Organizational Commitment

ABSTRACT

Organizational commitment perceptions, can have positive effects in organizations and may have advantageous impacts on individual and organizational job performance. Various organizational perceptions such as trust in the positive way and cynicism in the negative way may influence individuals' behaviors within organizations and these organizational perceptions may also have effects on the organizational commitment perceptions. This study was conducted to reveal the role of employees' organizational trust and cynicism perceptions on organizational commitment. For this aim, the data were collected from 371 employees in manufacturing sector and analyzed in the structural equation model framework. According to the results of the research, it was found that there is significant positive relationship between organizational trust and organizational commitment, on the contrary negative relation with organizational cynicism and commitment. Furthermore, this research consequence indicates that organizational trust and organizational cynicism perceptions of employees predict organizational commitment.

Key Words: Organizational trust, organizational commitment, organizational cynicism.

JEL Classification: D23

I. Giriş

Son yıllarda yürütülen araştırmaların odak noktasını iki önemli çalışma alanının oluşturduğu görülmektedir. Bu alanlar; örgütlerin performanslarını

artırmak amacıyla iş yerinde çalışan verimliliğini artırıcı davranışsal etkilerin ve bileşenlerin geliştirilmesine yönelik olarak yapılan çalışmalar ile ilkinin aksine performansa olumsuz etkileri olduğu düşünülen faktörlerin azaltılmasına yönelik çalışmalar olarak düşünülebilir (Greiling, 2007: 2-3; Barrick *vd.*, 2013: 132; Parker *vd.*, 2013: 867-868). Her iki araştırma alanı da örgütsel davranış yazını içinde yer almakta, bireysel ve örgütsel anlamda performansa olumlu ve olumsuz etkileri olduğu düşünülen algı, tutum ve davranışların belirlenmesine yönelik konuları kapsamaktadır. Performansa olumlu etkileri olduğu düşünülen algı, tutum ve davranışları inceleyen araştırma alanlarından bir tanesi de örgütsel bağlılık konusu üzerinedir. Örgütsel bağlılık, çalışanın içinde bulunduğu örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu doğrultuda çaba sarf etmesi ve örgütte kalma arzusu duymasudur (Porter *vd.*, 1979: 604). Örgütsel bağlılık bireyin ve örgütün performansını artırıcı etkiler yaratabilmektedir (Uygur, 2007: 72). Bu süreçte bağlılık davranışları örgüt içinde birçok farklı faktörden (bireysel-demografik faktörler, kendini gerçekleştirme ihtiyacı, iş güvenliği, performans, rol çatışması, ya da rol belirsizliği, örgütün desteği, örgüt yapısı, ücretlerdeki adalet ve yeterlilik vb.) etkilenilmekte ve yönlendirilebilmektedir (Sığırı, 2007: 265-266). Bu bilgiler ışığında, örgütsel anlamda, bireyin bağlılık davranışı göstermesini etkileyebilecek bileşenlerin tespit edilmesinin oldukça önemli bir konu olduğu düşünülmektedir. Örgütsel bağlılık değişkenini etkileyebilecek olumlu algılamalardan bir tanesi örgütsel güven kavramıdır. Örgütsel güven; çalışanın, iş yerindeki diğerlerinin (yönetici, lider, arkadaşlar, gruplar vb.) doğru sözlü olacağına, bir diğerinin hakkını elde etmeye çalışmayacağına ve sözünün ardında duracağına olan inancıdır (Cummings ve Bromiley, 1996'dan aktaran Duffy ve Lilly, 2013: 186). Bağlılık algılamaları üzerinde olumsuz yönde etkisi olabileceği değerlendirilen algılardan birisi de örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizm örgütte yönetimin dürüstlükten yoksun olduğu, örgüt üyelerinin kendilerinden yararlanılacağı ve örgütte kendilerine adil davranılmayacağına olan inançtır (Eaton, 2000: 12). Bu kapsamda bireylerin örgütleri için duydukları güven ve örgütsel sinizm algılamaları örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili olabilecek değişkenler olarak düşünülebilir. Örgütsel bağlılık örgütsel performansın artırılmasında ve iş gören devrinin azaltılmasında oldukça önemlidir (Gül *vd.*, 2008: 8). Örgütsel performansın artırılması ile yakın ilişkili olan örgütsel güven (Çelik *vd.*, 2011: 19) ve işten ayrılma niyeti üzerinde önemli etkileri olduğu bilinen örgütsel sinizm kavramlarının (Polat ve Meydan, 2010: 145), örgütsel bağlılığın öncülleri olarak bu çalışmada ele alınması; örgütsel bağlılığın anlaşılabilmesi için önemli ve gerekli kavramlar olarak düşünülmüş ve söz konusu iki kavram örgütsel bağlılık ile bir arada ele alınmıştır.

Mevcut çalışmada söz konusu değişkenlerin aralarındaki ilişkilerin ampirik olarak test edilmesinin alan yazına katkı sağlayacağı değerlendirilmiştir. Zira söz konusu üç faktöre yönelik olarak yapılan birbirinden bağımsız araştırmalarda belirtilen tutum ve davranışlara yön veren algıların çalışanların performansları üzerinde oldukça önemli yeri olduğu ileri sürülmektedir (Angle ve Perry, 1981: 2; Shore ve Martin, 1989: 625; Andersson ve Bateman, 1997: 462;

Dirks, 2000: 1004; Çakınberk ve Demirel, 2010: 116; Taşkın ve Dilek; 2010: 38). Çünkü üstün performans sağlamanın yolu; örgüte güvenen, örgüte bağlı, örgütü kendisi gibi gören, örgütsel hedefleri kendi hedefleri gibi benimseyen ve örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemeyen işgücüne sahip olmaktan geçtiği düşünülmektedir. Bu bağlamda örgüte karşı olumlu algılardan örgütsel güven ile olumsuz algılardan örgütsel sinizm algılamalarının, çalışanların örgütsel bağlılık davranışına ilişkin algılamalarını etkileyebilecek değişkenler olarak ele alınmasının uygun olacağına kanaat getirilmiştir.

Bu çalışmanın amacı bireysel ve örgütsel performans üzerinde önemli etkileri olan faktörlerden örgütsel güven algısı ve örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak, örgütsel güven algısı ve örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemektir. Alan yazında bu üç değişkeni bir arada araştıran ve sinizmin iki değişken arasındaki aracılık etkisinin incelendiği farklı bir çalışma ile karşılaşılmamıştır. Bu maksatla, ilk olarak konunun kuramsal çerçevesine değinilecek, kuramsal çerçeve içinde önerilecek bir araştırma modeli ile olası ilişkiler hakkındaki bulgular sunulacaktır.

II. Kuramsal Çerçeve

A. Örgütsel bağlılık

Allen ve Meyer (1990: 3)'e göre bağlılık, bireylerin örgütlerle aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durumdur. Örgütsel bağlılığı “duygusal”, “devam” ve “normatif” bağlılık olmak üzere üç gruba ayırmaktadırlar. Duygusal bağlılık, bireyin örgüte duygusal bağlılığını, örgütle özdeşleşme ve örgüte katılımını içermektedir. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışan, örgüt değerleri ve hedeflerini kendi hedef ve değerleri gibi benimsemekte ve güçlü bir aidiyet duygusu hissetmektedir. Devam bağlılığı, bireyin örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağını düşünüp örgütte üyeliğine devam etmesidir. Devam bağlılığında iki faktör vardır. Bunlar, örgüte yapılan yatırımların boyut ve sayısı ile başka alternatiflerin algılanan azlığıdır. Bu bağlılık türünde birey duygusal bağlılıkta olduğu gibi istediği için değil, ihtiyaçları bunu gerektirdiği için örgüt üyeliğini devam ettirmek istemektedir. Normatif bağlılık, bireyin örgüte karşı yükümlülük ve sorumluluğu olduğuna inanarak, örgütte kalmaya kendini zorunlu görerek üyeliğini devam ettirmesidir. Birey, örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görür ve örgütte kalmanın ya da örgütüne bağlılık göstermenin doğru bir davranış olduğunu hisseder. (Allen ve Meyer, 1990: 3; Meyer ve Allen, 1991: 66). Güçlü duygusal bağlılığı olan işgörenler istedikleri için, güçlü devam bağlılığı olan işgörenler ihtiyaç duydukları için, güçlü normatif bağlılığı olan işgörenler ise yükümlülüklerinden dolayı örgütlerinde üyeliklerine devam ederler (Allen ve Meyer, 1990: 1).

Örgütsel bağlılık, bireyin içinde bulunduğu örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu doğrultuda çaba sarf etmesi ve örgütte kalma arzusu duymasıdır (Porter *vd.*, 1979: 604). Porter ve arkadaşları (1979)'na ait örgütsel bağlılık tanımı daha dar kapsamlıdır ve Allen ve Meyer (1990)'in üç boyutlu yaklaşımının yalnızca duygusal bağlılık boyutunu yansıtmaktadır. Jaworski ve Kohli (1993: 60) tarafından da tek boyut altında ele alınan örgütsel bağlılık, mevcut çalışmada da

tek boyut altında incelenmiştir. Örgütsel bağlılığın, iş ve iş ortamına ilişkin değişkenlerle olan ilişkisini saptayan çalışmalarda, çalışanların lider ve yöneticilerine ilişkin algılarının çok önemli olduğu saptanmıştır. Güvenilir, yenilikçi, dönüşümcü ve proaktif olarak görülen lider ve yöneticilerin, çalışanların performanslarını arttırdığı (Chen *vd.*, 2012: 410; Zhang *vd.*, 2012: 112), lider ve yöneticilerin yüksek örgütsel bağlılık için gereken çalışma ortamını geliştirmeye önemli katkı yaptıkları tespit edilmiştir (Walumbwa *vd.*, 2010: 945; Tunçer, 2011: 62). Örgütsel bağlılık oluşumunda yönetici ve liderin önemini belirlemek amacıyla, örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğu düşünülen bir çok farklı değişkeni inceleyen araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar özellikle sosyal öğrenme ve sosyal biliş teorileri kapsamında yer alan davranışsal boyutlar ile bağlılık arasındaki ilişkilere odaklanmaktadır. Örgütsel bağlılık ile örgütsel güven (Darrough, 2006), iş tatmini (Shore ve Martin, 1989), iş gören devri (Porter *vd.*, 1979), tükenmişlik (Akbolat *vd.*, 2010), iş stresi (Efeoglu, 2006) ve örgütsel sinizm (Turner ve Valentine, 2001) bu çalışmalardan bazılarıdır. Bu araştırmalarda yönetici ve liderlere, çalışanların algıladıkları örgütsel bağlılığı geliştirebilmek amacıyla önerilen yöntemlerden bir tanesi de çalışanların örgütsel güven algısının güçlendirilmesidir.

B. Örgütsel Güven

Güven, son yıllarda bir araştırma konusu olarak oldukça ilgi çekmeye başlamıştır (Dirks ve Ferrin, 2002: 611). Bireyler arası ilişkilerin oluşturulmasında ve devam ettirilmesinde önemli bir faktör olduğu kabul gören güven, disiplinler arası bakış açıları ile tanımlanan bir kavramdır (Uzbilek, 2006: 4).

Mayer ve arkadaşları (1995: 712)'na göre güven, kişinin herhangi bir kontrol etkisi olmadan karşısındaki kişinin davranışlarının kendi beklentilerini karşılayacak yönde gelişeceğine dair bir inanç duymasıdır. Mayer ve arkadaşları (1995)'nın güven kavramında ana düşünce, güvenenin güvenilen (örneğin: lider) kişinin dürüstlük, doğruluk, güvenilirlik ve yetenek gibi özellikleri hakkında çıkarım yapması ve bu çıkarımların çalışma davranışları ve tavırlarını belirleyen sonuçları olmasıdır (Dirks ve Ferrin, 2002: 612). Güven, "bireyin vaatleriyle, taahhütleriyle, duygularıyla ve kendi iç tutarlılığı ile ürettiği, oluşturduğu, kurduğu, koruduğu ve sürdürdüğü bir şey, bir seçenek, bir tercih ve insan yaşamının aktif bir parçası" olarak tanımlanmaktadır (Solomon ve Flores, 2001: 18).

Güvenin, makro düzeyde; dürüstlük ve iş birliği içinde davranan üyelerin ve paylaşılan değerlerin olduğu düzenli bir toplumda ortaya çıkması beklenmektedir (Fukuyama, 2005: 41). Toplum için geçerli olduğunu düşündüğümüz bu durum örgüt seviyesinde incelenecek olursa, karşımıza örgütsel güven kavramı çıkmaktadır (Polat, 2009: 128). Lidere ve örgüte güven birbiriyle ilişkili kavramlar olarak kabul edilir ve bir bütün olarak örgütsel güven olarak adlandırılır (Nyhan ve Marlowe, 1997'den aktaran Demircan ve Ceylan, 2003: 142). Örgütsel güven, örgüt içinde oluşan güven iklimi olup, örgütsel rollere, ilişkilere, deneyimlere dayanarak örgüt üyelerinin, bireylerin niyetleri ve

davranışları hakkındaki olumlu beklentileridir. Örgütsel güven, örgütün tüm çalışanlarının iş memnuniyeti ve algılanan örgüt etkinliğine bağlı durumudur (Huff ve Kelley, 2003: 82). Yüksek güvene sahip örgütlerin, düşük güvene sahip örgütlere göre daha başarılı ve yenilikçi örgütler olduğu gözlemlenmektedir.

Mishra ve Morrissey örgütsel güveni bir işgörenin; örgütün sağladığı desteğe ilişkin algıları, liderin doğru sözlü olacağına ve sözünün ardında duracağına olan inancı olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda güven hem yatay hem de dikey anlamda tüm örgüt içi ilişkilerin temelini oluşturmaktadır (1990'dan aktaran Demircan ve Ceylan, 2003: 142). İlişkilerin temel taşı olan örgütsel güven, örgütsel güvenin kaynağı üst kademe yöneticileri ile ara kademe yöneticilerinin davranışlarıdır (Şimşek ve Taşçı, 2004: 3).

Örgütsel güven ile ilişkili çalışmaların amacı; örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanların liderlerine ve bir bütün olarak örgütlerine güven duyması; örgütlerine duygusal açıdan bağlı, işlerinden tatmin olan, örgütlerinden şikayet etmeyen ve ayrılmayı istemeyen çalışanlar yaratabilmektir (Dirks ve Ferrin, 2002: 611-612; Chen vd., 2012: 409). Bu olumlu sonuçların ortaya çıkabilmesi için, çalışanların liderlerine ve örgütlerine güven duymalarında etkili olan faktörlerin ve güveni ortaya çıkaran sebeplerin anlaşılması gerekmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003: 140). Bu sebeplerden birisi de çalışanların örgütlerine olan güven veya güvensizlik algılamalarının bir çıktısı durumunda olan örgütsel sinizm algılamalarıdır. Örgütsel sinizm, örgütsel güvensizlik algılarının ardılı olarak farklı araştırmacılar tarafından ele alınmış (Özler vd., 2010; Turner ve Valentine, 2001) ve örgütsel bağlılığın oluşumunda önemli yeri olan bir faktör olarak kabul görmüştür (Kalağan, 2009: 83).

C. Örgütsel Sinizm

Sinizm, kökenini antik Yunan döneminden alan felsefik bir düşünce olup, bu düşünceye göre ahlaki değerler ve kurallar reddedilmekte ve doğanın kurallarına göre yaşanmaktadır. M.Ö. 500'lü yıllarda ortaya çıktığı değerlendirilen bu felsefik akımın ilk temsilcisi ve ilk sinik Sokrates'in izinden giden Antisthenes olmakla birlikte en bilindik temsilcisi Sinoplu Diyojen'dir (Mantere ve Martinsuo, 2001: 4).

Sinizm, bireye, gruplara, ideolojiye, sosyal topluluklara veya kurumlara yönelik güvensizlik ve bunlara karşı bir küçümseme, umutsuzluk ve hayal kırıklığını kapsayan genel veya özel tutum olarak da ifade edilmektedir (Andersson, 1996: 154). Sinizm üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, sinizmin; uzun çalışma saatleri, iş yoğunluğu, etkili olmayan liderlik ve yönetim, işyerindeki yeni görevler, örgütlerin küçülmesi, örgütlerde yönetim kademelerinin azaltılması ile işe karar veren ve uygulayan arasındaki kademelerin mümkün olduğu ölçüde ortadan kaldırılması sonucunda oluşan işgören-işveren arasındaki ilişkilerin yeni bir paradigması olarak duygusal hissizlik, aldırmaçlık, vurdumduymazlık ve önem verme eksikliği olarak ele alındığı görülmektedir (Dean vd., 1998: 342; Abraham, 2000: 273; Wanous vd., 2000: 133; Güzeller ve Kalağan, 2008: 87; Kalağan, 2009: 63).

Literatürde, örgütsel sinizm tutumunun oluşmasında önemli etkiye sahip değişkenler şu şekilde belirtilmektedir: yanlış yönetilen değişim çabaları (Wanous *vd.*, 1994: 270), örgütsel bağlılık ve iş tatmini (Nafei, 2013: 52), yöneticilerin yüksek ücret alması, örgütsel performansın düşük olması, işten çıkarmaların fazlalığı, sert ve çabuk işten çıkarma duyurusu (Andersson ve Bateman, 1997: 451), yüksek düzeyde rol çatışması (Naus *vd.*, 2007: 693), örgütsel adalet algısı (Kutani ve Çetinel, 2009: 698), psikolojik sözleşme (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003: 627; Aydın Tükeltürk *vd.*, 2013: 194), örgüte güvensizlik (Özler *vd.*, 2010: 47), algılanan örgütsel desteğin azalması (Kalağan 2009: 89).

Ele alınan çalışmalardan da anlaşılacağı üzere, örgütsel sinizmin örgütler üzerinde bazı olumsuz etkileri olduğu görülmektedir; düşük performans, örgütsel vatandaşlık davranışlarında isteksizlik, etik olmayan davranışlarda bulunma, moral ve motivasyonda azalma, kişiler arası çatışma, şikayet, devamsızlık ve işgören devrinde artış (Andersson ve Bateman, 1997; Wanous *vd.*, 2000), örgüte bağlılığın azalması, işten doyumсузлук, işten çıkarılma oranlarının artması, sabotaj, hırsızlık, dolandırıcılık, işten ayrılma oranlarının artması, kurallara uymama, itaatsizlik, örgüte şüphe duymada artış, örgüte güvensizlikte artış, işe yabancılaşmanın artması, örgütsel performansın düşmesi, işe devamsızlıklarda artış, yöneticiler tarafından istenilen etik olmayan ricalara uyma, olumsuz tutumlarda artış, motivasyonun azalması, örgütü aşağılamada artış, örgütle olan bağın (ilişkilerin) kesilmesi, işgörenin özgüveninde azalma, örgütsel değişim için gösterilen çabada isteksizlik, kendini bilgisiz hissetme, sendika temsilcileri tarafından gösterilen iletişim ve saygı eksikliği, moralin düşmesi, örgütteki lidere olan güvenilirliğin azalması, yöneticinin gösterdiği iletişim ve saygı eksikliği (Kalağan, 2009) örgütler açısından olumsuz sonuçlara örnek olarak gösterilebilecektir.

Benzer şekilde örgütsel sinizmin nedenleri ve olumsuz sonuçlarının daha net biçimde belirlenebilmesi amacıyla gelecekteki çalışmalarda örgütsel bağlılık ve örgütsel güven kavramları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin araştırılmasına gerek duyulduğu belirtilmektedir (Erdost *vd.*, 2007: 523; Güzeller ve Kalağan, 2008: 93; Kalağan ve Güzeller, 2010: 93). Bu noktadan hareketle örgütsel güven, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ele alınarak incelenmesi amaçlanmıştır.

D. Örgütsel Güven, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde iki değişken arasındaki ilişkiyi açıklayabilecek sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir (Thompson *vd.*, 2000: 2; Kazoleas ve Teven, 2009: 25; Kannan-Narasimhan ve Lawrence, 2012: 168). Ancak kişilerin örgüte karşı negatif duygulara sahip olmasının temelinde yatan birçok kişisel ve örgütsel faktör bulunduğu ve bu faktörler içerisinde güvenin ayrı bir yerinin ve öneminin olduğu görülmektedir. Çünkü; genellikle yaşanan güvensizlik duygusu, bireyler arasında şüphelerin gelişmesiyle birlikte pek fazla düşünmeden karar vererek taraf tutulmasına, bir süre sonra kendi iç dünyasına kapanmasına ve sonunda da örgütle ilişkili konularda olumsuz duygular beslemesine neden olmaktadır (Özler *vd.*,

2010: 48). Örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen güncel araştırmalara bakıldığında; örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, örgütsel güven düzeyinin azaldığının tespit edildiği görülmektedir (Chrobot-Mason, 2003: 34). Özetle, güvenin olduğu yerde sinik duygular gelişecek uygun koşulları bulamadığı için yok olmakta, güvensizliğin baskın olduğu örgütlerde ise, sinik tutum sergileyenlerin miktarı artmaktadır (Özler *vd.*, 2010: 48).

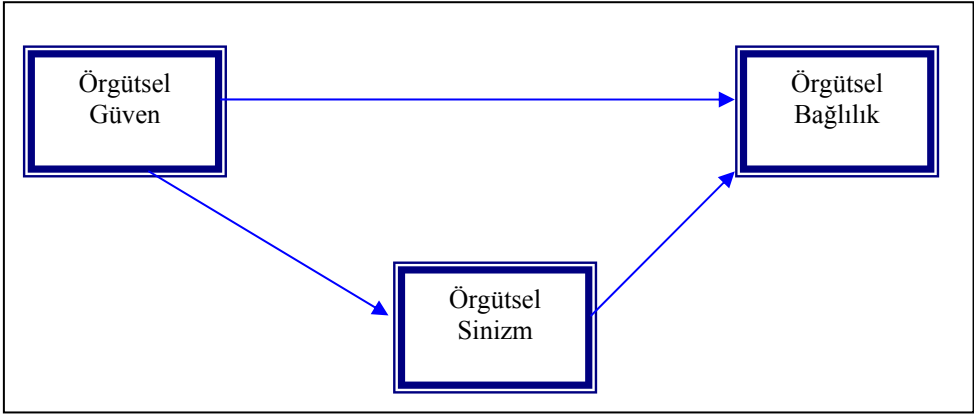
Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde; örgütsel bağlılığın, örgütsel sinizmin en önemli sonuçlarından birisi olarak değerlendirildiği görülmektedir. Aralarında güçlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir. Yapılan araştırmalarda işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının azaldığı belirlenmiştir (Wanous *vd.*, 1994: 272; Abraham, 2000: 282; Eaton, 2000: 42; Wanous *vd.*, 2000: 143). Çalışanların iş yükündeki artış ve bu artışın çalışanların sağlığına ve özel yaşamlarına zarar verme eğilimli yeni iş ortamı, çalışanlar arasında sinizmi artırmakta ve güveni azaltmaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006: 199). Bu araştırma kapsamında sinizm genel bir kavram olarak ele alınmış ve çalışanın örgüte yönelik olumsuz bir tutumu olarak değerlendirilmiştir. Alanyazında belirtilen özellikleri değerlendirildiğinde, örgüte karşı olumsuz tutumlardan birisi olan örgütsel sinizm üzerinde güven algılamalarının negatif yönde bir etki yapması gerektiği düşünülmektedir.

Örgütsel bağlılık değişkeni mevcut çalışmada çalışanın örgüte yönelik olumlu algısı olarak değerlendirilmiştir. Bu bağlamda bağlılığı benzer şekilde ele alan Jaworski ve Kohli (1993: 60) tarafından oluşturulan tek boyutlu bağlılık modeli kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık, örgütsel güvenin en önemli sonuçlarından birisidir (Hosmer, 1995: 386) bu nedenle de örgütsel güven, örgütsel başarı, istikrarlılık ve çalışanların refahını sağlamada önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir. Bir örgütün hedeflerini ve amaçlarını gerçekleştirmesi ancak çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarıyla mümkün olmaktadır. Örgütsel bağlılığın oluşmasındaki en önemli unsur ise, çalışanların örgütlerine duydukları güvendir. Dolayısıyla güven, çalışanlar ve örgütler için oldukça önem taşımaktadır (Taşkın ve Dilek, 2010: 37). Taşkın ve Dilek (2010) örgütsel güven ve örgütsel bağlılıkla ilgili yaptıkları bir alan araştırmasında ikisi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Bu bağlamda çalışanların örgüt içindeki algıları, üzerinde durulması gereken önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünyada ve Türkiye’de örgütsel bağlılık ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; bireysel ve örgütsel bağlamda farklı değişkenlerden etkilendiği ve farklı değişkenleri etkilediği görülmektedir. Yapılan alanyazın araştırmasında örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm değişkenlerini bir arada inceleyen bir çalışmaya rastlanmamış olmasından dolayı bu araştırmanın özgün bir çalışma olduğu söylenebilir. Bu çerçevede araştırmanın temel katkısı; çalışanların örgütsel güven ve örgütsel sinizm algısının örgütsel bağlılık algılamaları üzerindeki etkilerini tespit etmek olacaktır. Ayrıca, Türkiye’de özel sektörde üretim alanında yer alan yerli bir firmadan seçilen örneklerden elde edilen veriler ile örgütsel bağlılığın bazı

değişkenlerle olan ilişkisinin ortaya çıkarılması yönündeki çalışmalar için de önemli rol üstlenecektir.

Veri analizi safhasında değişkenler arası ilişkileri ortaya çıkarmak maksadıyla Şekil 1’de yer alan araştırma modeli oluşturulmuştur. Modelde örgütsel güven ve örgütsel sinizm bağımsız değişken; örgütsel bağlılık ise bağımlı değişken olarak yer almaktadır. Model yardımıyla çalışanların örgütsel güven ve sinizm algısının örgütsel bağlılık algıları üzerine etkileri ve aralarındaki ilişki belirlenmeye çalışılacaktır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Çalışmada ayrıntılı bir şekilde ele alınan kuramsal çerçeveden yola çıkılarak test edilmek üzere aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

1. Örgütsel güven ve örgütsel sinizm algılamaları çalışanların örgütsel bağlılık algılarını yordamakta ne kadar etkilidir?
2. Örgütsel güven algısının örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan etkisinin yanı sıra örgütsel sinizm algılamaları üzerinden dolaylı etkisi nedir?

III. Yöntem

A. Örneklem

Araştırmanın örneklemini, Tekirdağ/Çerkezköy’de üretim (tekstil) sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın çalışanları arasından rastlantısal olarak seçilen katılımcılardır. Firma Türkiye’de kendi alanında öncü konumdadır ve istikrarlı bir gelişme içinde olduğu söylenebilir.

Çalışmada söz konusu sektörün seçilmesinin nedenleri arasında; tüm faaliyetlerinde “insan” faktörünün etkili olarak yer aldığı üretim, paketleme ve kalite kontrol gibi farklı sistemleri bir arada bulunduran emek yoğun bir yapıya sahip olması, verimli çalışma anlayışı doğrultusunda; ürüne, sisteme ve kaliteye önem vermesi, müşterilerini, tedarikçilerini ve çalışanlarını mutlu etmeyi hedef alması, iç ve dış çevresindekilere dürüst davranmak sorumluluğu olması, kurum kimliği ile ekip ve takım ruhu ile çalışabilmesi, ulaşılan başarıyı insanlar vasıtasıyla sürdürebilmesi, rekabetin ve değişimin yoğun olması ve ülke ekonomisi için taşıdığı önem (Küskü, 2001: 18) gibi hususlar sıralanabilir.

Firmada toplam çalışan sayısı yaklaşık olarak 1500 kişi civarındadır. Araştırmada, firma yetkilileriyle yapılan görüşme neticesinde, 400 personele anket dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerin 399 adedi geri dönmüştür. Yanlış ve eksik doldurma nedeniyle 28 tanesi ayıklanmış ve sonuç olarak 371 katılımcının anketi değerlendirmeye alınmıştır.

B. Ölçüm Araçları

Araştırmada kullanılan ölçekler daha önceki çalışmalarda Türkçe uyarlaması yapılmış, geçerliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerdir.

a. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Çalışanların örgütsel bağlılık algısını ölçmek üzere daha önce Şeşen (2010) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek, Jaworski ve Kohli (1993) tarafından geliştirilen bir maddesi ters kodlanan yedi maddeli bir ölçektir ve bireyin örgütsel bağlılık algısını tek boyut altında ölçmektedir. Araştırmacılar ölçeğin toplam güvenilirliğini .77 olarak hesaplamışlardır. Şeşen (2010) tarafından ölçeğin yapı geçerliliğini ortaya çıkarmak üzere yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin birinci düzey tek faktörlü bir yapıda olduğu ortaya çıkarılmıştır. Şeşen (2010) ölçeğin güvenilirliğini .74 olarak rapor etmiştir. Bu çalışmada ölçeğin güvenirlik katsayısı (Cronbach alpha) ise .92 olarak tespit edilmiştir. Ölçek 5'li Likert tarzındadır (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum). Bu çalışmada yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin örgütsel bağlılığı ölçme gücü açısından iyi bir uyuma sahip olduğunu ortaya koymaktadır ($\chi^2 / df = 1.58$, RMR=.02, GFI=.98, AGFI=.96, NFI=.99, IFI=.99, TLI=.99, CFI=.99, RMSEA=.04).

b. Örgütsel Güven Ölçeği

Çalışanların örgütsel güven algısını ölçmek üzere daha önce Tyler ve Bies (1990) tarafından geliştirilen ve ülkemizde Polat (2009) tarafından uyarlanan dört maddeli ölçek kullanılmıştır. Ölçek bireyin örgütsel güven algısını tek boyut altında ölçmektedir. Polat (2009) tarafından ölçeğin yapı geçerliliğini ortaya çıkarmak üzere yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin birinci düzey tek faktörlü bir yapıda olduğu ortaya çıkarılmıştır. Araştırma kapsamında ölçeğin güvenirlik katsayısı .83 olarak tespit edilmiştir. Ölçek 5'li Likert tarzında (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) hazırlanmıştır. Bu çalışmada da örgütsel güven ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları kabul edilebilir seviyede görülmüştür ($\chi^2 / df = 3.22$, RMR=.02, GFI=.99, AGFI=.95, NFI=.98, IFI=.99, TLI=.97, CFI=.99, RMSEA=.07).

c. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Çalışanların örgütsel sinizm algısını ölçmek üzere daha önce Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek, Vance ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen, üç maddesi ters kodlanan dokuz maddeli bir ölçektir. Bireyin örgütsel sinizm algısını tek boyut altında ölçmektedir. Araştırmacılar ölçeğin güvenilirliğini .84 olarak belirtmişlerdir. Güzeller ve Kalağan (2008) ölçeğin güvenilirliğini .83 olarak hesaplamış ve ölçeğin tek faktörlü bir yapıda olduğunu doğrulamıştır. Araştırma kapsamında ölçeğin güvenirlik katsayısı ise .94 olarak tespit edilmiştir. Ölçek 5'li Likert tarzındadır

(1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum). Mevcut çalışmada yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları şu şekildedir; $\chi^2/df=2.74$, RMR=.02, GFI=.96, AGFI=.92, NFI=.97, IFI=.98, TLI=.97, CFI=.98, RMSEA =.06. Uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir aralıklarda olması ölçeğin çalışmada kullanılabilir nitelikte olduğunu işaret etmektedir (Bkz. Tablo 1).

C. Ölçeklerin Geçerliliği

Araştırma sorularının test edilme aşamasında veriler frekans ve betimleyici analizlere uygulanmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov analizi ve basıklık, çarpıklık testleri ile test edilmiştir. Ölçeklerin ve alt boyutların güvenilirlik analizleri Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı kullanılarak hesaplanmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için Pearson Korelasyonu hesaplanmıştır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini görmek için Regresyon Analizi uygulanmıştır.

Tablo 1: Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	IFI	α
ÖBÖ	1.58	.04	.99	.99	.92
ÖGÖ	3.22	.07	.99	.99	.83
ÖSÖ	2.74	.06	.98	.98	.94

* $p>.05$

ÖBÖ: Örgütsel Bağlılık Ölçeği, ÖGÖ: Örgütsel Güven Ölçeği, ÖSÖ: Örgütsel Sinizm Ölçeği, RMSEA=Root Mean Square Error of Approximation; CFI=Comparative Fit Index; IFI=Incremental Fit Index

IV. Bulgular ve Tartışma

Araştırmadaki katılımcıların çalışmanın değişkenlerine yönelik algılama puanlarını ifade eden aritmetik ortalamalar ve standart sapma değerleri Tablo 2’de sunulmuştur. Örgütsel bağlılık algıları incelendiğinde (Ort=3,74, ss=,92) çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bireylerin örgütsel güven algıları incelendiğinde, çalıştıkları kurum ile ilgili güven algılarının yüksek olduğu (Güven Algısı Ort=3,36, ss=,97) görülmektedir. Örgütsel sinizm ortalama puanı 2.06 standart sapması 0,82 olarak bulunmuştur (Tablo 2). Örneklemin ortalama puanı ölçeğin ortalama puanından 0,35 puandır. Bu sonuç katılımcıların örgütsel sinizm algılarının düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: Değişkenlerin En Düşük ve EnYüksek Değerleri, Ortalamalar, Standart Sapmalar.

Değişken	Minimum	Maksimum	Ortalama	SS
Örgütsel Bağlılık	1	5	3,7493	,92852
Örgütsel Güven	1	5	3,3699	,97004
Örgütsel Sinizm	1	4,78	2,0692	,82396

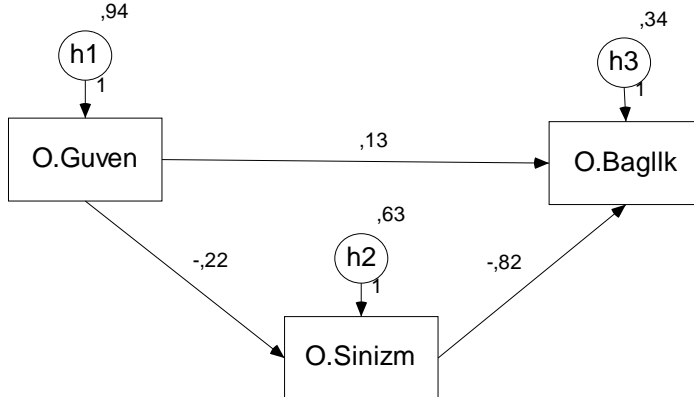
Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla, Pearson korelasyonları hesaplanmıştır (Tablo 3). Değişkenlerin kendi aralarındaki Korelasyonlar incelendiğinde örgütsel bağlılık ve güven arasında orta seviyede pozitif yönlü ilişki, bağlılık ile sinizm arasında orta seviyede negatif yönde ilişki, güven ve sinizm arasında ise orta seviyede negatif yönde ilişki olduğu görülmüştür. Değişkenlerin tümünün kendi aralarında anlamlı ilişkiler içerdiği görülmektedir. Daha önce yapılan çalışmalara bakıldığında, örneğin Turner ve Valentine (2001: 132) tarafından yapılan ölçek geliştirme çalışmasında; bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığın kontrol değişkenleri olarak ele alınan örgütsel güven ve örgütsel sinizm arasında da benzer şekilde negatif yönde korelasyon olduğu ($r=-0.265$, $p=0.001$), ayrıca örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında da negatif yönlü bir ilişki ($r=-0.321$, $p=0.001$) olduğu ifade edilmektedir. Altınöz vd. (2011: 309) tarafından otel işletmelerinde yapılan çalışmada; örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında ($r=-0,661$, $p=0,001$) benzer ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılık ile sinizm arasındaki ilişkiyi ele alan çalışma sayısı oldukça azdır, ancak elde edilen sonuçlar iki değişken arasında güçlü ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu işaret etmektedir (Altınöz vd., 2011: 290). Mevcut çalışmada elde edilen bulguların literatür ile uyumlu yönde olduğu söylenebilecektir. Bu nedenle araştırmamızda, çalışanların örgüte olan bağlılık algılamalarının yüksek olması nedeniyle örgütsel sinizmin de düşük seviyede çıkması anlaşılabilir bir sonuç olarak görülebilir.

Tablo 3: Korelasyon Bulguları

Değişken	1	2	3
1.Örgütsel Bağlılık	1		
2.Örgütsel Güven	0,416**	1	
3.Örgütsel Sinizm	-0.264**	-0,385**	1

$N=371$, (*) $p<.05$ (**) $p<.01$

Örgütsel güven, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeline Ait Doğrudan Etkiler
(Tüm yol katsayıları $p<.001$ seviyesinde anlamlıdır.)

Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık algılamaları arasındaki etki incelendiğinde, orta düzeyde ($\beta=.13$, $p<.001$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Türkiye’de yapılan farklı bir çalışmada, tekstil firması çalışanlarının örgüt ve yöneticiye olan güvenlerinin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği, aralarında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu rapor edilmiştir (Demirel, 2008: 179). Güven algılamalarının bağlılığı artırdığı (Laschinger *vd.*, 2000: 413) daha evvelki çalışmalarla da uyumlu bir bulgudur. Bununla birlikte daha önceki çalışmalarda da benzer biçimde örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu, güvenin bağlılığın önemli bir yordayıcısı olduğu rapor edilmiştir (Nyhan, 1999: 58).

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki etkileşim incelendiğinde ise, ($\beta=-.82$, $p<.001$) orta düzeyin üzerinde anlamlı etki olduğu görülmektedir. Reichers ve arkadaşları (1997) tarafından yapılan çalışmada da sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde benzer biçimde olumsuz yönde etkileri olduğu ortaya çıkartılmıştır. Bununla birlikte farklı çalışmalar da çalışanların sinik tutumlarının örgütsel bağlılığı azalttığını destekleyen sonuçlara ulaşmışlardır (Wanous *vd.*, 1994: 272; Abraham, 2000: 282). Benzer şekilde Turner ve Valentine (2001: 133)’in, sinizm ölçeği geliştirme çalışmalarında örgütsel bağlılık değişkeninin iki yordayıcısının güven ($\beta=.393$, $p=.000$) ve sinizm ($\beta=-.118$, $p=.014$) olduğu belirtilmektedir.

Örgütsel güven algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde, negatif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişki ($\beta=-.22$, $p<.001$) bulunmuştur. Andersson (1996) tarafından ileri sürülen bireyin ya da grubun güvensizlik algılamalarının örgütsel sinizm tutumları ile olan negatif ilişkisi bu bulgular ile benzerlik içermektedir. Örgütsel sinizmin nedenlerinden birisi olarak görülen örgütsel güven algılamalarının sonuçlarının negatif yönde olması (Thompson *vd.*, 2000: 2; Turner ve Valentine, 2001: 133) literatür ile örtüşmektedir.

Doğrudan etkilerin dışında dolaylı etkiler de AMOS 16.0 programı aracılığıyla kurulan yapısal eşitlik modelleri ile tespit edilebilmektedir (Arbuckle, 2007: 427). Bu açıdan değerlendirme yapıldığında, örgütsel bağlılık değişkeni üzerindeki örgütsel güven ve aracı değişken olan örgütsel sinizm algılamalarının yordaması daha net biçimde görülebilmektedir. Mevcut çalışmadaki değişkenler arasındaki toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler Tablo 4’tedir.

Tablo 4: Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkiler

	Örgütsel Güven Algısı			Örgütsel Sinizm Algısı		
	Etkiler			Etkiler		
	Toplam	Doğrudan	Dolaylı	Toplam	Doğrudan	Dolaylı
Örgütsel Sinizm Algısı	-.224*	-.224*	-	-	-	-
Örgütsel Bağlılık Algısı	.313*	.129*	.184*	-.822*	-.822*	-

* $p<.001$

Tablo 4’te belirtilen etkiler ele alındığında, örgütsel güven algısının, örgütsel sinizm üzerinde orta seviyede ve negatif yönde doğrudan, bağlılık üzerinde ise; anlamlı seviyede, doğrudan etkisinin olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm algılamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelendiğinde, yüksek düzeyde, ters yönlü ve doğrudan ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır. Bağlılık algıları üzerindeki örgütsel güven algılamalarına bağlı etkilerin dolaylı olması ise, bu etkilerin örgütsel sinizm aracılığıyla olduğuna işaret etmektedir.

V. Sonuç

Bu çalışmanın amacı örgütsel güven algısı ve örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmak, aralarındaki etkileşimi ve güven algısı ve sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini belirlemektir. Güven, sinizm ve bağlılık değişkenlerini birlikte alarak, öncelikle söz konusu değişkenleri inceleyen alan yazına önemli katkı sağlamaya gayret gösterilmiştir. Bununla birlikte iş yaşamında yönetsel anlamda olumlu katkı sağlayabileceği değerlendirilen bulgular ve öneriler ile çalışanlara, yöneticilere ve liderlere pratik ipuçları vermek istenilmiştir.

Çalışmadan elde edilen bulgular; örgütsel güven ve sinizm algılarına odaklanan çalışmalarda yer alan ve örgütsel bağlılık davranışı ile aralarında olabileceği düşünülen etkileşim ile ilişkiye yönelik geçmiş dönemlerde yapılan araştırmalarla benzerlikler içermektedir (Turner ve Valentine, 2001: 133-134). Bu çalışmalara ilave olarak örgütsel sinizmin de örgütsel bağlılık algılamaları üzerinde etkisi olduğu, bununla birlikte, örgütsel güven algısı örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracı rolü üstlenebileceği tespit edilmiştir.

Çalışmanın araştırma sorularına yönelik olarak tespit edilen bulgular ele alındığında, çalışanların örgütsel güven algısına sahip olmasının örgütsel sinizm algılamaları üzerinde azaltıcı yönde bir etkiye sahip olduğu ve bireylerin örgütsel sinizm algılamalarının örgütsel bağlılığın negatif yönde önemli bir yordayıcısı olduğu söylenebilecektir. Ayrıca örgütsel güven algılamalarının örgütsel bağlılık algılarını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Bu ifadeler geçmiş çalışmalarla (Nyhan, 1999; Topaloğlu, 2010) da örtüşmektedir. Bununla birlikte örgütsel güven algısının örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde doğrudan, örgütsel sinizm üzerinden de negatif yönde dolaylı etkisi bulunduğu ortaya konmuştur. Ayrıca, örgütsel sinizm algısının örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan, negatif yönde ve önemli derecede etkili olduğu ifade edilebilecektir. Bu bulgular örgütsel bağlılık üzerindeki örgütsel güven ve sinizm algılarının etkilerini net biçimde göstermektedir.

Bu çalışmadan elde edilen bulgulardan hareket ederek; örgüt içinde örgütsel güven algılamasının yüksek olması; bireylerin bağlılık algılamaları üzerinde olumlu yönde bir etkiye sahip olmakta, bunun sonucunda ortaya çıkan düşük örgütsel sinizm algısı da çalışanların daha yüksek örgütsel bağlılık davranışı sergilemelerine katkı sağlamaktadır, denilebilir.

Örgütsel sinizm algısının örgütsel bağlılık üzerindeki toplam etkisi göz önünde bulundurulduğunda, oldukça fazla etkisinin olduğu görülmektedir. Bu sonuç, bağlılığın örgütsel sinizm ile olan negatif yöndeki yüksek ilişkisi (Wanous

vd., 2000; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Urbany, 2005) nedeniyle açıklanabilecektir. Çünkü örgütsel sinizm ile bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki olabileceği (Sethi *vd.*, 1999) rapor edilmektedir.

Örgütsel güven algılamalarının bağlılık üzerinde doğrudan etkisinin anlamlı seviyede çıkması, alan yazın (Demirel, 2008; Çubukçu ve Tarakçıoğlu, 2010; Topaloğlu, 2010) ile de uyum gösteren bir sonuçtur. Daha önce yapılan araştırmalara bakıldığında özellikle sinizm ve güvensizlik algısı arasındaki ilişkilerin de incelendiği görülmektedir. Bu çalışmalarda güvensizlik algısı sinizmin pozitif güven algısının ise negatif yönde önemli bir yordayıcısı (Turner ve Valentine, 2001) olarak belirtilmiştir.

Çalışmada ileri sürülen önermeler çalışanların örgütsel bağlılık davranışı göstermesinde örgütsel güven algısının ve sinizmin oldukça önemli değişkenler olduğunu, bununla birlikte örgütsel alanda güven ve sinizm algılamalarının çalışanlar üzerinde önemli etkileri olduğunu düşündürmektedir. Çünkü elde edilen sonuçlara göre, örgütsel güven algısı hem örgütsel bağlılık hissi üzerinde hem de örgütsel sinizm algısı üzerinde dikkat çekecek seviyede etkili olabilmektedir. Bu nedenle iş yaşamında araştırma bulgularının fayda sağlayabileceği söylenebilecektir. Araştırmanın bulgularından yararlanarak yöneticiler için bazı pratik ipuçları verilebilir. Örneğin, örgütlerin çalışanlarında olmasını pek arzulamadığı sinik tutumlar, iş veren tarafından çalışanlar üzerinde olumlu yönde güven sağlanmasıyla azaltılabilecektir. Çünkü çalışanlar, bu çalışmada da görüldüğü üzere, güven algılamalarına çok dikkat etmekte, iş yerinde örgüte güven duymak istemektedir. Örgüte güven duyulmaması ya da iş verenlerin güvensiz algılanmaları, işgörenler üzerinde güvensizlik duygusunun yerleşmesine, dolayısıyla örgütlerine olan bağlılıklarını sorgulamalarına ve sinizm algılarını artırıcı yönde tepki göstermelerine yönelik tepkilere neden olabilecektir. Örgütsel bağlılık ile iş performansı direk olarak ilişki olması nedeniyle örgütün çıktılarında azalma gibi negatif sonuçlar doğurabilecektir (Rutherford *vd.*, 2011: 171). Bu nedenle üretim sektörü yöneticilerinin, çalışanların bağlılıklarını artırmak için öncelikle örgütsel güven algılamalarına odaklanmaları olumlu yönde katkı sağlayabilecektir.

Çalışmanın katkı sağlayan birçok bulguları olmasıyla birlikte, diğer araştırmalarda da olduğu gibi bazı kısıtları da bulunmaktadır. En önemli kısıt, örneklemin tek bir firmadan seçilen çalışanlardan oluşmasıdır. Bu nedenle ileriki dönemlerde yürütülecek çalışmalarda araştırmanın bulgularının genellenebilirliğini güçlendirecek farklı ve geniş yelpazedeki katılımcı gruplarıyla, bağlılık davranışlarının öncülleri ve ardıklarını temsil eden farklı değişkenlerle incelemeler yapılması alan yazına katkı sağlayacaktır. Ayrıca, anket yöntemiyle toplanan veriler katılımcıların tamamen kendi kendilerine yaptıkları bir iç değerlendirmeyi sunduğundan, dış değerlendirmeyi yapabilecek gözetmenler yardımıyla ya da farklı zaman aralıkları ile değerlendirmelerin yapılması, oluşabilecek ortak metot varyans hatasına yönelik sınırlılıkları en aza indirgeyecektir. Bu kısıtlamalara ilave olarak, örgütsel bağlılığa etki eden başka

etmenler de olduğu bilinmektedir, gelecekteki çalışmalarda bunların kontrol edilebileceği yöntemlerle araştırmaların genellenebilirliği artırılabilir.

KAYNAKÇA

- ABRAHAM, Rebecca (2000), "Organizational Cynicism: Bases and Consequences", *Generic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- AKBOLAT, M., O. IŞIK ve M. KARADAĞ (2010), "Tıbbi Sekreterlerin Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarına İlişkin Bir Araştırma", *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 2 (4), 41-64.
- ALLEN, N.J. ve J.P. MEYER (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18.
- ALTINÖZ, M., S. ÇÖP ve T. SİĞİNDİ (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.
- ANDERSSON, Lynne M. (1996), "Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework", *Human Relations*, 49 (11), 1395 - 1418.
- ANDERSSON, L.M. ve T.S. BATEMAN (1997), "Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects", *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449 - 469.
- ANGLE, H.L. ve J.L. PERRY (1981), "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness", *Administrative Science Quarterly*, 26 (1), 1-14.
- ARBUCKLE, James L. (2007), *Amos 16.0 User's Guide*, Chicago: SPSS Inc.
- AYDIN TÜKELTÜRK, Ş., N. ŞAHİN PERÇİN ve B. GÜZEL (2013), "Psychological Contract Breaches and Organizational Cynicism at Hotels", *Revista Tinerilor Economisti (The Young Economists Journal)*, 9 (19), 194-213.
- BARRICK, M.R., M.K. MOUNT ve N. LI (2013), "The Theory of Purposeful Work Behavior: The Role of Personality, Higher-Order Goals, and Job Characteristics", *Academy of Management Review*, 38 (1), 132-153.
- CARTWRIGHT, S. ve N. HOLMES (2006), "The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism", *Human Resource Management Review*, 16, 199-208.
- CHEN, T.Y., S.N. HWANG ve Y. LIU (2012), "Antecedents of the Voluntary Performance of Employees: Clarifying the Roles of Employee Satisfaction and Trust", *Public Personnel Management*, 41 (3), 407-420.
- CHROBOT-MASON, D.L. (2003), "Keeping the Promise: Psychological Contract Violations for Minority Employees", *Journal of Managerial Psychology*, 18 (1), 22-45.
- ÇAKINBERK, A. ve E.T. DEMİREL (2010), "Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 103-119.
- ÇELİK, M., Ö. TURUNÇ ve M. BEĞENİRBAŞ (2011), "Örgütsel Performansın Sağlanmasında Örgütte Güven, Tükenmişlik ve Kişiler Arası Çarpıklığın Rolü", *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (1), 1-29.
- ÇUBUKÇU, K. ve S. TARAKÇIOĞLU (2010), "Örgütsel Güven ve Bağlılık İlişkisinin Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğretmenleri Üzerinde İncelenmesi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2 (4), 57-78.
- DARROUGH, Odessa G. (2006), "An Examination of the Relationship Between Organizational Trust and Organizational Commitment in the Workforce", Ph. D. Thesis, Nova Southeastern University.
- DEAN, J.W., P. BRANDES ve R. DHARWADKAR (1998), "Organizational Cynicism", *Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.
- DEMİRCAN, N. ve A. CEYLAN (2003), "Örgütsel Güven Kavramı: Nedeni ve Sonuçları", *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10 (2), 139-150.

- DEMİREL, Yavuz (2008), “Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi*, 15 (2), 179-194.
- DIRKS, K.T. ve D.L. FERRIN (2002), “Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice”, *Journal of Applied Psychology*, 87, 611-628.
- DIRKS, Kurt T. (2000). Trust in leadership and team performance: Evidence from NCAA Basketball, *Journal of Applied Psychology*, 85 (6), 1004-1012.
- DUFFY, J.A. ve J. LILLY (2013), “Do Individual Needs Moderate the Relationships between Organizational Citizenship Behavior, Organizational Trust and Perceived Organizational Support?”, *Journal of Behavioral & Applied Management*, 14 (3), 185-197.
- EATON, Judy A. (2000), *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism* (Unpublished Doctoral Dissertation), Toronto, York University Graduate Program to Psychology.
- EFEÖĞLU, İ. Efe (2006), *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- ERDOST, H.E., K. KARACAOĞLU ve M. REYHANOĞLU, (2007), “Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi”, *15. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Sakarya, 514-524.
- FUKUYAMA, Francis (2005), *Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yararlanması* (Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları) (Çev. : Ahmet BUĞDAYCI).
- GREILING, Dorothea (2007), “ Trust and Performance Management in Non-Profit Organizations”, *The Innovation Journal: Public Sector Innovation Journal*, 12 (3), 1-23.
- GÜL, H., E. OKTAY, ve H. GÖKÇE, (2008), “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 15, 1-11.
- GÜZELLER, C. ve G. KALAĞAN (2008), “Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi”, *16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Antalya, 87-94.
- HOSMER, Larue T. (1995), “Trust, The Connecting Link Between Organizational Theory and Philosophical Ethics”, *Academy of Management Review*, 20, 379-403.
- HUFF, L. ve L. KELLY (2003), “Levels of Organizational Trust in Individualist Versus Collectivist Societies: A Seven Nation Study”, *Organization Science*, 14 (1), 81-90.
- JAWORSKI, B.J. ve A.K. KOHLI (1993), “Market Orientation: Antecedents and Consequences”, *Journal of Marketing*, 57, 53-70.
- JOHNSON, J.L., ve A.M. O’LEARY-KELLY (2003), “The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal”, *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5), 627-647.
- KALAĞAN, Gamze (2009), *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Antalya, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KALAĞAN, G. ve C.O. GÜZELLER (2010), “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- KANNAN-NARASIMHAN, R. ve B.S. LAWRENCE (2012), “Behavioral Integrity: How Leader Referents and Trust Matter to Workplace Outcomes”, *Journal of Business Ethics*, 111, 165-178.
- KAZOLEAS, D. ve J.J. TEVEN (2009), “Public Relations and Organizational Credibility: Refining the Definition, Measurement and Assessment of Organizational Trust”, *Human Communication*, (12) 1, 19 - 32.
- KUTANIS, R.Ö. ve E. ÇETİNEL (2009), “Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler Mi?: Bir Örnek Olay”, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Eskişehir, 693-699.
- KÜSKÜ, Fatma (2001), “Kriz Döneminin İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Etkileri: Ampirik Bir İnceleme”, *Amme İdaresi Dergisi*, 34 (1), 15-32.
- LASCHINGER, H.K.S., J. FINEGAN, J. SHAMIAN ve S. CASIER (2000), “Organizational Trust and Empowerment in Restructured Healthcare Settings”, *Jona*, 30 (9), 413-425.

- MANTERE, S. ve M. MARTINSUO (2001), "Adopting and Questioning Strategy: Exploring the Role of Cynicism and Dissent", *17th EGOS-Europen Group for Organisation Studies Colloquium*, Lyon, France.
- MAYER, R.C., J.H. DAVIS ve F.D. SCHOONMAN (1995), "An Integrative Model of Organizational Trust", *Academy of Management Review*, 20, 709-734.
- MEYER, J.P. ve N.J. ALLEN (1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- NAFEI, Wageeh, A. (2013), "The Effects of Organizational Cynicism on Job Attitudes an Empirical Study on Teaching Hospitals in Egypt", *International Business Research*, 6 (7), 52-69.
- NAUS, F., A.V. ITERSON ve R. ROE (2007), "Organizational Cynicism: Extending The Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Model of Employees' Responses to Adverse Conditions in The Workplace", *Human Relations*, 60 (5), 683-718.
- NYHAN, Ronald C. (1999), "Increasing Affective Organizational Commitment in Public Organizations", *Review of Public Personnel Management*, 19, 58-70.
- ÖZLER, D.E., C.G. ATALAY ve M.D. ŞAHİN (2010), "Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 47-57.
- PARKER, S.K., A. JOHNSON, C. COLLINS ve H. NGUYEN (2013), "Making The Most of Structural Support: Moderating Influence of Employees' Clarity And Negative Affect", *Academy of Management Journal*, 56 (3), 867-892.
- POLAT, Mustafa (2009), *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Bursa, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- POLAT, M. ve C.H. MEYDAN (2010), "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 145-172.
- PORTER L.W., R.M. STEERS, R.T. MOWDAY ve P. V. BOULIAN (1979), "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609
- REICHERS, A.E., J.P. WANOUS ve J.T. AUSTIN (1997), "Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change", *Academy of Management Executive*, 11 (1), 48-59.
- RUTHERFORD, B., J.K. PARK ve S.L. HAN (2011), "Increasing Job Performance and Decreasing Salesperson Propensity To Leave: An Examination of An Asian Sales Force", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 31 (2), 171-183.
- SETHI, V., T.A. BARRIER ve R.C. KING (1999), "An Examination of the Correlates of Burnout in Information Systems Professionals", *Information Resources Management Journal*, 12, 5-13.
- SHORE, L.M. ve H.J. MARTIN (1989), "Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work performance and Turnover Intentions", *Human Relations*, 42 (7), 625-638.
- SİĞRİ, Ünsal (2007), "İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 261-278.
- SOLOMON R.C. ve F. FLORES (2001), *Güven Yaratmak* (İstanbul: Mess Yayınları) (Çev. Ahmet KARDAM).
- ŞEŞEN, Harun (2010), *Öncülleri ve Sonuçları İle Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- ŞİMŞEK, S. ve A. TAŞCI (2004), "Örgütlerde 'Güven' Konsepti ve Emniyet Örgütünde Güven Modellerinin Değerlendirilmesi", *Polis Dergisi*, 34, 1-8.
- TAŞKIN, F. ve R. DİLEK (2010), "Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 37-46.

- THOMPSON, R.C., K.M. JOSEPH, L.L. BAILEY, J.A. WORLEY ve C.A. WILLIAMS (2000), Organizational Change: An Assessment of Trust and Cynicism, *Final Report*, FAA Civil Aeromedical Institute, 1-9.
- TOPALOĞLU, I.G. (2010), *İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık İlişkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.
- TUNÇER, Polat (2011), “Örgütsel Değişim ve Liderlik”, *Sayıştay Dergisi*, 80, 57-83.
- TURNER, J.H. ve S.R. VALENTINE. (2001), “Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision Making: A Scale Development”, *Journal of Business Ethics*, 34, 123-136.
- URBANY, JOEL E. (2005), “Inspiration and Cynicism in Values Statements”, *Journal of Business Ethics*, 62, 169-182.
- UYGUR, Akyay (2007), “Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 71-85.
- UZBİLEK, Ayşegül (2006), *Örgütlerde Oluşan Sosyal İlişkilerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Etkileri: Başkent Üniversitesi Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- VANCE, R.J., S.M. BROOKS ve P.E. TESLUK (1996), “Organizational Cynicism, Cynical Cultures and Organizational Change”, *10th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, Orlando.
- WALUMBWA, F.O., S.J. PETERSON, B.J. AVOLIO ve C.A. HARTNELL (2010), “An Investigation of The Relationships Among Leader And Follower Psychological Capital, Service Climate, and Job Performance”, *Personnel Psychology*, 63, 937-963
- WANOUS, J.P., A.E. REICHERS ve J.T. AUSTIN (1994), "Organizational Cynicism: An Initial Study", *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.
- WANOUS, J.P., A.E. REICHERS ve J.T. AUSTIN (2000), “Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and Correlates”, *Group and Organizational Management*, 25 (2), 132-153.
- ZHANG, Z., M. WANG ve J. SHI (2012), “Leader-Follower Congruence In Proactive Personality and Work Outcomes: The Mediating Role of Leader-Member Exchange”, *Academy of Management Journal*, 55 (1), 111-130.