

ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: OTOMOTİV SEKTÖRÜ ARAŞTIRMASI

Kerim KARADAL¹

Zeyyat SABUNCUOĞLU²

Ahmet Cengiz UÇAR³

ÖZ

Günümüzde örgütlerin ve çalışanların performansını artıran en temel öge örgütsel bağlılık olarak görülmektedir. Bu sebeple örgütsel davranış literatüründe adı sıkça geçen örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemek için seçilen örneklem Bursa ilinde otomotiv sektöründe çalışan 410 beyaz yaka personelden oluşmaktadır. Hazırlanan araştırmaya özgü anketten elde edilen veriler ile bu konuda çeşitli istatistiksel analizler yapılmıştır. Özellikle örgütsel sinizmin ve örgütsel bağlılığın faktörleri de göz ardı edilmemiş, tüm faktörler arasındaki ilişkiler de detaylı olarak incelenmiştir. Araştırmada sunduğumuz örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkisinin olduğuna dair hipotezlerimiz desteklenmektedir, sinizm arttıkça bağlılık düşmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık, Otomotiv Endüstrisi

¹ Uludağ Üniversitesi, kerimkaradal@gmail.com

² Prof. Dr., Uludağ Üniversitesi, zeyyatsabuncuoglu@yahoo.com

³ Gebze Teknik Üniversitesi, acucar@gmail.com

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CYNICISM ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: AN AUTOMOTIVE SUPPLIER STUDY

ABSTRACT

Today, the most main concern that increases the performance of organizations and employees seems to be organizational commitment. For this reason, the sample chosen to examine the impact of organizational cynicism, which is frequently mentioned in the organizational behavior literature, on organizational commitment, consists of 410 white-collar employees working in the automotive industry in Bursa. Various statistical analyzes were conducted with the data obtained from the survey. Especially the factors of organizational cynicism and organizational commitment are not ignored, and the relationships between all factors are also studied in depth. As a result, organizational cynicism and its factors we presented in the research have negative effects on organizational commitment and its factors. As the cynicism increases, the commitment decreases.

Keywords: Organizational Cynicism, Organizational Commitment, Automotive Industry

GİRİŞ

Her geçen gün artan rekabet şartlarına uyum sağlamaya çalışan şirketler için örgütsel bağlılık oldukça kıymetli hale gelmiştir. İşletmelerin çalışmalarını bu minvalde sürdürebilmeleri için beş temel girdiden en önemlisi de bilindiği gibi insan kaynağıdır (Sabuncuoğlu, 2013). İnsana özgü bir psikolojik yapı olan örgütsel bağlılık ise ilk olarak 1956'da Holmberg ile Whyte tarafından ileri sürülmüş ve önemi günümüze kadar her geçen gün artmıştır (Gül, 2002). Şirketler rekabet avantajı elde edebilmek ve dolayısıyla verimliliği arttırmak için çalışırken bazen istemsizce ters etki de yaratabilmektedirler. Mowday ve diğerleri 1982'de şirketlerin rekabette öne çıkmak adına uzun soluklu çalışanlara sahip olmak istediklerini ancak daha verimli olabilmek için uyguladıkları metotların örgütsel bağlılığı baltalayabileceğini ileri sürmüşlerdir. Bunun sonucunda ortaya çıkabilecek örgütsel sinizm, çalışanın kurumuna karşı oluşturduğu olumsuz tutum olarak tanımlanabilir (Dean, Brandes & Dharwadkar, 1998).

Araştırma kısmında örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisi incelenmiştir. Türkiye'de farklı şehirlerde ve yurt dışında otomotiv yan sanayi olarak faaliyet gösteren çok uluslu bir kuruluşun Bursa ilindeki beş fabrikasında çalışan beyaz yaka personelden edinilen veriler analiz edilmiştir ve sonucunda elde edilen bulgular sonuç bölümünde tartışılmıştır.

Bu makalede otomotiv sektöründe daha önce örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisi konusunda çalışma yapılmadığından uygulama alanı otomotiv sektörü seçilmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu kısımda örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve ilişkileri açıklanacaktır.

1.1. Örgütsel Sinizm

Sinizm, ilk olarak eski Yunan kültüründe bir hayat biçimi olarak görülmüştür. İlk sinik Sokrates'in öğrencisi Antisthenes olmasına rağmen gündüzün aydınlığında dahi dürüst bir insan aramak amacıyla lamba ile gezen öğrencisi Sinoplu Diogenes'ce gölgede bırakılmıştır (Dean ve diğ. 1998). Bu hareket siniklerce insanların gerçekte dürüst olmadığı algısını açıkça ortaya koymaktadır. Sinizm, en basit haliyle bireye, gruba, ideolojiye veya kuruma karşı olumsuz hislerle birlikte hayal kırıklığıyla da karakterizedir (Andersson & Bateman 1997). Alan yazımda sinizm kavramı ikiye ayrılmaktadır; örgütsel sinizm ve genel sinizm. Genel sinizm, insan davranışları ve tutumlarıyla alakalı çoğu kez doğuştan gelen negatif algıları yansıtan kararlı bir kişilik özelliğidir (Abraham, 2000). Örgütsel sinizm bir örgüte dönük inanç, etki ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutumdur (Dean ve diğ., 1998). Örgütsel sinizm, üç boyuttan oluşan ve çalışanın işverenine karşı olumsuz bir tutumdur. Bu boyutlar: (1) organizasyonun dürüstlüğünden yoksun olduğuna dair bir inanç (bilişsel); (2) organizasyona karşı menfi duygular ile olumsuz etkiler (duyuşsal) ve (3) Bu duygular, inançlarla ve etkilerle uyumlu olan organizasyona yönelik aşağılayıcı ve küçük düşürücü davranışları (davranışsal) eğilimler (Dean ve diğ. 1998, s. 345). Sinizmin oluşmasına neden olan üç alt boyuttan birincisi olan bilişsel (inanç-cognitive)

boyut çalışanların içinde çalıştıkları örgütün adil ve dürüst olmaması şeklinde algılanması tanımı ile çerçeveselendirilir. Örgütsel sinizmin ilk boyutu olan bilişsel boyut, organizasyonun bütünlüğünden yoksun olduğu inancıdır (Dean ve diğ. 1998, s. 345). Sinizmin duygusal bileşeni, hor görme, öfke, sıkıntı ve utanç da dâhil olmak üzere güçlü olumsuz duyguların uyarılmasını tetiklemektedir (Abraham 2000, s. 269). Literatürde örgütsel sinizmin boyutlarını incelediğimizde üçüncü boyutun davranışsal (behavior) boyut olduğu görülmektedir. Davranışsal boyut olumsuz ve genellikle aşağılayıcı davranışlara yönelik eğilimlerdir (Dean ve diğ. 1998, s. 346).

Örgütsel sinizm, beklenti, sosyal değişim, atfetme, tutum olmak üzere dört kuramsal başlıkta incelenmektedir. Beklenti kuramında Vroom'ca geliştirilmiş beklenti teorisi ve E. Lawyer, L. Porter'ca geliştirilen beklenti teorisi vardır (Erdem, 1998). Lawler ve Porter (1968), tarafından geliştirilmiş olan beklenti teorisinde çalışanların beklentilerinin karşılanmasının iş doyumunu için yeterli olmadığını ortaya koydukları performans karşılığında sağladıkları kazançların mukayese edilebilir bir şekilde adaletli olmasının gerekli olduğunu savunmuştur (Tağ & Çetinkaya, 2019). Vroom davranışı yönlendiren motivasyon kuvvetini iki değişkenin bir sonucu olarak formül şeklinde ileri sürmüştür; kuvvet = değerlik × beklenti (Charlene, 2010). Atıf kuramı Heider (1958) tarafından ilk olarak ileri sürülmüştür ve bireyin diğerlerinin davranışlarını ne şekilde algıladığı, analiz ettiği ve yanıtladığıyla ilgili açıklama sunar (Ruybal & Siegel, 2018). Heider'in çalışmalarını temel alan Weiner ise statik nitelikli modeller öne süren Heider ve Kelley'den farklı bir şekilde duygular ve performans üzerine etkileri açıklamıştır (Hewett ve diğ. 2018). Sosyal değişim kuramı ilk kez 1964 yılında Blau tarafından ileri sürülmüştür (Kalağan, 2009). Bu kuram bireylerarası ilişkileri fayda maliyet perspektifi ile inceler ancak, açık kural ve anlaşmalara bağlı olmayan manevi kazanç ve kayıpların değişimi ile de ilgilidir (Gefen & Ridings 2002). Çalışan kendine iyi davranıldığını algılar ve beklentilerinin karşılandığını düşünürse, kendisini örgüte karşı iyi davranmakla ve örgüte zarar vermeyecek şekilde hareket etmekle sorumlu hissetmektedir (Gouldner, 1960). Bu sebeple örgütsel sinizmin teorik temeli sosyal değişim kuramı ile açıklanabilir (Johnson & O'Leary-Kelly, 2003). Baron ve Byrne'a (2000) göre tutumlar uzunca zamanda ciddi seviyede organize olmuş inanç, duygu, davranış eğilimleridir.

Abraham (2000), Dean ve diğerlerine (1998) göre beş sinizm çeşidi sinizmin kavramsallaştırılmasında önemli gözükmektedir. Sinizm türlerinde davranış ve tutumların, eylem, amaç, bağlam ve zaman olmak üzere dört boyutu vardır (Tablo 1). Sinizm türleri bu boyutların en az birinde farklılık gösterir (Delken, 2004).

Tablo 1: Sinizm çeşitleri

SİNİZM TÜRLERİ	EYLEM	AMAÇ	BAĞLAM	ZAMAN
Çalışan Sinizmi	Acımasızlık ve Hayal Kırıklığı	Her Şey	Değişim İhtimali	Değişici
İş Sinizmi	Uzaklaşma ve Kınama	Müşteri	Hizmet Organizasyonları	Değişici
Toplumsal Sinizm	Yabancılaşma, Çaresizlik	Kurum	-	Değişici
Örgütsel Değişim Sinizmi	Hayal Kırıklığı ve Karamsarlık	Değişim	Başarısız Değişim	Değişici
Kişilik Sinizmi	Acımasızlık ve Öfke	İnsan Doğası	-	İstikrarlı Özellik

Kaynak: (Delken, 2004)., Sinizm türlerinin boyutlara göre farklılıkları

1.2. Örgütsel Bağlılık

Günümüz koşullarında organizasyonlar, artan rekabet koşullarında avantajlı rekabet sağlamak, hedef ve amaçlarına ulaşmak için çabalamalıdır (Mert, 2018). Bu sebeple, örgütler için son derece önem kazanmış olan örgütsel bağlılık kavramı üzerine çokça çalışma yapılmış; buna rağmen tüm disiplinleri kapsayan ve tüm disiplinlerce kabul görmüş bir açıklama hala yapılamamıştır. Ancak buna rağmen, "Bağlılık" terimi, sosyolojik tartışmada artan bir moda sahne almıştır (Becker 1960, s. 32). Alan yazıma baktığımızda örgütsel bağlılık için birçok farklı tanımlama görülmüş; psikoloji, sosyoloji, örgütsel davranış ve sosyal psikoloji vb. farklı disiplinlerden araştırmacıların örgütsel bağlılığı kendi uzmanlık alanlarında ele almalarından kaynaklanmaktadır.

Örgütsel bağlılığın ilk tanımını yapanlardan Grusky'ye (1966) göre "çalışanın kuruma olan bağlılığının seviyesi, edindiği ödüller ve ödülleri elde ederken ki deneyimlerinden etkilenir". Daha açık bir ifade ile ödüller büyürse, kişinin bağlılık seviyesi artar ve ödülleri almak için çalışanın üstesinden geldiği engeller büyük ve zorlu ise bağlılığı artar. Bu durum birey davranışlarına bağlı olduğunda ise bağlılık ortaya çıkar (Salancik, 1977). Meyer ve Smith (1993), örgütsel bağlılığı çalışanların örgütte çalışmaya devam edip etmeme kararının belirleyicisi olarak tanımlamışlardır. Alan yazımda bağlılık üç

boyutta incelenmiştir; tutumsal, davranışsal, çoklu (Gül, 2002). Reichers (1985), tutumsal bağlılığı geliştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını ileri sürmektedir. Bu bağlılık türü, herhangi bir bireyin bağlılığının bir başkasının bağlılığından açık bir şekilde farklılık gösterebileceğini ileri sürmektedir. Meyer & Allen (1987)'in üç bileşenli bağlılık modeline göre her ne kadar tutumsal bağlılığın çeşitli kavramsallaştırılması literatürde ortaya çıksa da, her biri üç genel temadan birini yansıtır. Bu temalar sırasıyla duygusal bağlılık, devam bağlılığı (algılanan maliyetler) ve normatif bağlılıktır (yükümlülük). Bu yaklaşımlarda ortak olan, çalışan ve kuruluş arasında işten ayrılma olasılığını azaltan bir bağlantı olmasına rağmen, bu bağlantının niteliğinin farklı olduğu açıktır (Allen ve Meyer 1990, s. 3). Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık, farklı şekillerde gelişen ve davranışa benzersiz katkılar sağlayan nispeten farklı psikolojik durumları yansıtır (Meyer ve Parfyonova 2010, s. 285).

1.3. Örgütsel Sinizm & Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Alan yazımdaki araştırmalardan bazıları örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı azalttığını göstermiştir (Eaton, 2000). Dean ve diğerleri (1998), her ne kadar iki kavram negatif yönde ilişki gösterse de sinizmin gerçekte bağlılık eksikliğinden farklı ve aşırı olduğunu ileri sürmüşlerdir. Brandes vd. (1997) ve Eaton'a (2000) göre örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında olumsuz yönde ilişki mevcuttur. Fındık ve Eryeşil (2012) ve Kılıç (2008) örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisini inceleyerek negatif yönlü olduklarını paylaşmışlardır. Örgütsel sinizm, örgütsel bağlılıkla negatif ve işten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkilidir (Chiaburu ve diğ. 2013). Abraham'a (2000) göre çalışanların çoğunluğunun memnun olduğu kurumlar bile kişilik sinizmine sahip iş görenlerin erişilmesi zor standartlarını sağlayamaz ve sonrasında da çalışanların olumsuz yönde hedefi olur. Genel itibariyle topluma karşı hissedilen şüpheden kaynaklanan örgüte karşı güvensizlik duyan toplumsal sinikler örgütten beklentilerini ön yargılı şekilde değerlendirebilirler (Abraham, 2000). Örgütsel değişime karşı hissedilen sinizm, geçmişte yaşanmış olan kısmi ya da tamamıyla başarısız olan değişim çabalarından kaynaklı olarak değişimin liderine karşı inancı zayıflatır (Reichers ve diğ., 1997). Araştırmalarında tutum ve niyetlerle ilgili olarak, sinizmin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile olumsuz ilişkili olduğunu ve işten ayrılma niyetleri ile olumlu ilişkili olduğunu bulan Chiaburu ve diğerleri (2013)' ne göre; İş tatmini ve örgütsel bağlılık için işten ayrılma niyetlerinden daha büyük etki boyutları gözlemlenmiştir. Aynı zamanda bu bulgu, diğer örgütsel tutumların veya algıların dâhil olduğu diğer meta analizlerde bulunanlarla tutarlıdır (Chiaburu ve diğ. 2013, s. 190).

Örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve bu iki kavramın birbiri ile ilişkisi üzerine araştırmalar yapan akademisyenlerden bir kısmı örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı azalttığını ortaya koymuşlardır (Eaton 2000, s. 12). Dean ve diğerleri (1998)'ne göre: Her ne kadar iki yapı bir şekilde olumsuz yönde ilişkili olsa da, sinizm açıkça bağlılık eksikliğinden çok farklı ve aşırıdır.

Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı azalttığı hipotezini öne süren Abraham (2000)' a göre: Çalışanların büyük çoğunluğunun memnun olduğu organizasyonlar bile kişilik sinizmi yaşayan

çalışanların ulaşılmaz standartlarını elde edemez ve bunun yanında, örgütün soyut varlığı daha sonra genelleştirilmiş sinik düşmanlık, iç karartıcı bağlılık hedefi haline gelmiştir. Wiener (1982), bu bağlılığın, çalışanlara örgütsel eylemleri doğru bir şekilde tahmin etme yeteneği sağlayan bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumdan kaynaklandığını teorileştirdi. Buchanan (1974)'a göre: En kötüsünü bekleyerek, beklentiler ve gerçeklik arasında (hiçbiri olmasa bile) olumsuz bir tutarsızlık algılayabilir ve bağlılığı zayıflatabilirler. Çalışanların yeterlilik ve yetkinliklerini göstermelerinin engellenmesi sonucu doğan sinizm veya işle ilgili becerilerden ve yetkinliklerden yararlanamama sonuç olarak örgütsel bağlılığı etkileyen yeterlilik ve yetkinlik algılarını azaltır (Abraham 2000, s. 275). Örgütsel değişime dair sinizm, değişim liderlerine gerçek bir inanç kaybını içerir ve geçmişte yaşanan tamamen ya da kısmen başarılı olmamış değişim girişimlerine karşı bir yanıtıdır (Reichers ve diğ. 1997, s. 48). Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998)'a göre: Çalışan sinizmi, düşük performans seviyeleri, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düşüklüğü ve istifa etme niyetinin artması gibi olumsuz sonuçları ile teorileştirilmiştir. Andersson ve Bateman (1997), işe yönelik sinik tutumların iş görenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının güçlü belirleyicisi olduğunu ve çalışanların kuruma yönelik sinik tutumu sürdürdüklerinde, örgütsel bağlılığı güçlendirecek davranış sergileme olasılıklarının düştüğünü ileri sürmüşlerdir.

Bilişsel (inanç-cognitive) boyutta, örgütsel sinizm yapısına sahip bir iş gören, işveren kurumunun uygulamalarının bütünlüğünden ve dürüstlüğünden yoksun olduğuna inanırken; Bağlılık, çalışanların kişisel değerlerinin ve hedeflerinin organizasyonun değerleri ve hedefleri ile benzer olup olmadığı ile ilgilenmektedir (Dean ve diğ. 1998, s. 348). Davranışsal boyuttan ele alındığında, örgütle ilgili aşırı sinik bir tavır sergileyen bireyler, genel olarak, işlerine (örneğin, düşük iş tatmini) ve organizasyona (örneğin, düşük örgütsel bağlılık) yönelik olumsuz tutumları benimseyerek, çekilme davranışlarına veya devir (işten ayrılma hızı) niyetlerine yol açacaktır (Chiaburu ve diğ. 2013, s. 185). Duyuşsal (duygusal - affect) etki alanı içinde olan, örgütsel sinik yapıya sahip her hangi bir çalışanın, içinde bulunduğu örgüte karşı hayal kırıklığı, öfke ve hor görme gibi duyguları yaşama olasılığı vardır. Oysa örgüte karşı bağlılığı yüksek olmayan bir çalışanın, örgüte karşı iftihar etme eğiliminden ve bağlılık niyetinden yoksun olması muhtemeldir (Dean ve diğ. 1998, s. 348). Duyuşsal boyutta olan sinikler örgüte karşı hayal kırıklığı, öfke ve hor görme hissedecekleri için örgütsel bağlılık seviyeleri düşük olacaktır.

2. YÖNTEM

Araştırmanın yöntem kısmında araştırmanın amacı ve önemi, evreni ve örneklem çerçevesi, modeli ve hipotezleri, araştırmada kullanılan ölçekler ile güvenilirlik ve geçerlilik analizi ve bunun yanında katılımcıların demografik özelliklerini, korelasyon analizini, hipotezler için regresyon analizini içeren bulgular ele alınacaktır.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

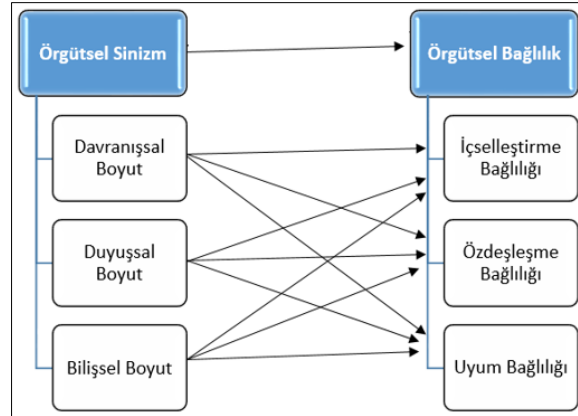
Araştırmanın asıl amacı en başta örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık ile ilişkisinin gösterilmesidir. Bu doğrultuda araştırmanın ana sorusu örgütsel sinizm örgütsel bağlılığı nasıl ve ne yönde etkilemektedir? olmakla birlikte örgütsel sinizmin ve örgütsel bağlılığın faktörleri de dikkate alınmış ve örgütsel sinizmin faktörlerinin örgütsel bağlılık faktörlerine etkisi de sorgulanmıştır. Bu makalede otomotiv sektöründe daha önce örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisi konusunda çalışma yapılmadığından uygulama alanı otomotiv sektörü seçilmiştir. Verilerin eğitimli beyaz yaka personelden elde edilmesi araştırmanın güçlü yanlarından. Bu çalışmanın, konuda çalışma yapacak akademisyenlere ve insan kaynakları birim çalışanlarına ışık tutacağı düşünülmektedir.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Çerçevesi

Araştırma evrenini çok uluslu bir kurumun Bursa ilinde bulunan beş fabrikasındaki beyaz yaka iş görenler oluşturmaktadır. İlgili kurumun insan kaynaklarından edinilen bilgiye göre uygulamanın yapıldığı tarihte toplam 539 beyaz yaka çalışmaktadır. Anket uygulaması da 446 beyaz yaka iş görene ulaştırılmış ve bunlardan 420'sinden geri dönüş alınmıştır ve eksik cevap bulunmayan, sağlıklı 410 anket bu çalışmada kullanılmıştır.

2.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçen bu araştırma için bir model oluşturulmuştur (Şekil 1).



Şekil 1: Araştırma Modeli

Modelde görselleştirilmiş olan 10 hipotez aşağıda paylaşılmıştır:

H1: Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H2a: Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun örgütsel bağlılığın uyum boyutu üzerine istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H2b: Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun örgütsel bağlılığın uyum boyutu üzerine istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H2c: Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun örgütsel bağlılığın uyum boyutu üzerine istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H3a: Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu üzerine istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H3b: Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu üzerine istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H3c: Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu üzerine istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H4a: Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu üzerine istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H4b: Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu üzerine istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H4c: Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu üzerine istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

2.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ile Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Araştırma anketi, araştırma değişkenlerinin boyutlarını ölçen anketlerin derlenmesiyle oluşturulmuştur. Veri toplamak için oluşturulan bu anket iki ana başlıktan ve beşli Likert ölçeğine uygun hazırlanan toplam 40 maddeden oluşmaktadır. Demografik özellikleri tespit etmeye dönük ilk bölüm 7 soru ve anketin ikinci bölümündeki Dean ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği ise 13 soru içermektedir. Örgütsel sinizm ölçeği, bilişsel (ilk 5 soru), duyuşsal (4 soru) ve davranışsal (son 4 soru) olmak üzere üç boyutludur. Yine ikinci bölümdeki örgütsel bağlılık ölçeği ise Balay (2000) tarafından geliştirilmiş 27 madde ve 3 boyuttan (uyum (8 soru), özdeşleşme (8 soru) ve içselleştirme (11 soru)) oluşmaktadır.

Tablo 2: Toplam Açıklanan Varyans

Faktörler	İlk Özdeğerler		Karesi Alınmış Faktör Yüklerinin Toplamı	
	Toplam	Kümülatif (%)	Toplam	Kümülatif (%)
İçselleştirme	11.513	35.977	4.927	15.397
Bilişsel	3.076	45.590	3.489	26.299
Özdeşleşme	1.622	50.658	3.391	36.897
Duyuşsal	1.522	55.416	3.352	47.373

Uyum	1.437	59.905	3.276	57.610
Davranışsal	1.163	63.541	1.898	63.541

Analiz sonucu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = .933 olarak bulunmuş ve Bartlett küresellik testinin istatistiksel olarak anlamlı çıktığı görülmüştür. Bu çalışmada faktör analizi için rotasyon yöntemi olarak varimax, extraction yöntemi için ise temel bileşenler analizi seçilmiştir.

Tablo 3: Açıklayıcı Faktör Analizi (Örgütsel Sinizm)

SORULAR	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal
SİNİZM1	.789		
SİNİZM5	.769		
SİNİZM2	.709		
SİNİZM3	.608		
SİNİZM4	.595		
SİNİZM8		.824	
SİNİZM6		.819	
SİNİZM7		.805	
SİNİZM9		.715	
SİNİZM12			.883
SİNİZM13			.799
SİNİZM11			.493

Buna göre sinizm 10. maddesi sinizmin her üç boyutuna da yerleştiğinden ve hepsinde de .3- .4 faktör yükü değeri altında kaldığı için, örgütsel bağlılığın 3. ve 4. maddeleri ise özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarına yerleştiğinden ve ayrıca örgütsel bağlılığın 10. maddesi yine örgütsel bağlılığın tüm boyutlarına yerleştiğinden analizden çıkartılarak yeniden yapılan analiz sonucu Tablo 3-4'te görülmektedir.

Tablo 4: Açıklayıcı Faktör Analizi (Örgütsel Bağlılık)

SORULAR	İçselleştirme	Özdeşleşme	Uyum
BAĞLILIK25	.775		

BAĞLILIK19	.764		
BAĞLILIK20	.757		
BAĞLILIK24	.745		
BAĞLILIK27	.739		
BAĞLILIK23	.695		
BAĞLILIK18	.679		
BAĞLILIK26	.621		
BAĞLILIK11		.792	
BAĞLILIK12		.733	
BAĞLILIK9		.646	
BAĞLILIK13		.579	
BAĞLILIK16		.505	
BAĞLILIK8			.677
BAĞLILIK1			.658
BAĞLILIK5			.658
BAĞLILIK6			.655
BAĞLILIK2			.633
BAĞLILIK7			.511

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek amacı ile Cronbach alfa güvenilirlik testinden faydalanılmıştır. Örgütsel sinizm ve boyutları için $\alpha > .71$ ve örgütsel bağlılık ve boyutları için $\alpha > .83$ olarak hesaplanmıştır. Demografik özellikler için ise betimleyici istatistik uygulanmıştır.

Örgütsel sinizm ifadelerinden en yüksek ortalamaya sahip olanı 3,12 ortalamayla “Çalıştığım kurum, bir şeyler yapacağını söylediğinde, gerçekten yapılıp yapılmayacağını merak ederim” ifadesidir. En düşük ortalama ise 2,06 değeriyle “Çalıştığım kurumun yapacağını söylediği şeyler ile sonrasında yapılanlar arasında çok az benzerlik görüyorum”. Örgütsel bağlılık ifadelerinden en yüksek ortalamaya sahip olan “Kurumumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum” ifadesidir ve 4,01 ortalamaya sahiptir. En düşük ortalamaya sahip olansa 1,95 ortalamayla “Bu kuruma uyum sağlamada güçlük çekiyorum”.

3. BULGULAR

3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Ankete katılan iş görenlerin %79'u erkek, %21'i kadın olmakla birlikte %39'u bekâr, %61'i evlidir. Katılımcıların %37,8'i 26-30 yaş, %32,4'ü 31-35 yaş aralığındadır. Öğrenim düzeyine göre; %75,4'ü lisans ve %12,4'ü ise yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların pozisyonlarına bakıldığında %3,7'si ekip lideri, %6,3'ü bölüm sorumlusu, %60'ı uzman, %28,8'i bölüm yöneticisi ve %1,2'si ise üst yönetici olarak çalışmaktadır. Firmadaki görev sürelerine göre %41'i 0-3 yıl, %28,3'ü 3-6 yıl aralığında ve mesleklerindeki toplam kıdemlerine göre ise %17,3'ü 0-3 yıl, %27,8'i 3-6 yıl, %19,8'i 6-9 yıl, %15,1'i 9-12 yıl ve %20'si 12 yıl ve üzerinde olarak sınıflandırılmaktadır.

3.2. Korelasyon Analizi

Yapılar için tek tek Shaphiro-Wilk normallik testleri yapılmış olup, tüm yapılar normallik testinden başarıyla geçmiştir. Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ve boyutları arasındaki ilişkilerin yönünü ve kuvvetini belirlemek için kullanılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları da Tablo 5'te görülebilir.

Tablo 5: Korelasyon analizi

	BİS	DUS	DAS	ÖÜ	ÖÖ	Öİ	SİN
BİS	1						
DUS	.581**	1					
DAS	.402**	.424**	1				
ÖÜ	-.544**	-.602**	-.362**	1			
ÖÖ	-.524**	-.498**	-.317**	.574**	1		
Öİ	-.340**	-.376**	-.252**	.451**	.595**	1	
SİN	.861**	.845**	.694**	-.639**	-.568**	-.406**	1
ÖB	-.552**	-.584**	-.360**	.771**	.857**	.850**	-.632**

BİS: Bilişsel Sinizm, DUS: Duygusal Sinizm, DAS: Davranışsal Sinizm, ÖÜ: ÖB Uyum, ÖÖ: ÖB Özdeşleşme, Öİ: ÖB İçselleştirme, SİN: Sinizm, ÖB: Örgütsel Bağlılık

**p<.01, *p<.05

3.3. Hipotezler İçin Regresyon Analizi

Araştırmanın hipotezlerinin desteklenip desteklenmediğini test etmek için regresyon analizleri yapılmıştır.

H1 hipotezinin desteklenip desteklenmediğini test etmek için yapılan regresyon analizi Tablo 6'da paylaşılmıştır. Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık ile olan ilişkisi istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlüdür. Hipotez 1 bu verilere göre istatistiksel olarak desteklenmektedir.

Tablo 6: Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki regresyon analizi

Değişkenler	B	St.Hata	β	p
Sabit Terim	5.037	.091	-	.001**
Örgütsel Sinizm	-.549	.033	-.632	.001**
$R^2 = .400, F = 270.272, **p < .01$				

Bağımlı değişken: Örgütsel Bağlılık

H2a, H2b ve H2c hipotezinin desteklenip desteklenmediğini görmek amacıyla kullanılan regresyon analizi Tablo 7'de paylaşılmıştır. Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutunun örgütsel bağlılığın uyum boyutu ile olan ilişkisi istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlüdür. H2a, H2b ve H2c bu verilere göre desteklenmektedir.

Tablo 7: Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutu ve örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasındaki regresyon analizi

Değişkenler	B	St.Hata	β	p
Sabit Terim	5.661	.133	-	.001**
Bilişsel Boyut	-.278	.048	-.274	.001**
Duyuşsal Boyut	-.373	.044	-.408	.001**
Davranışsal Boyut	-.080	.040	-.086	.044*
$R^2 = .426, F = 97.804, **p < .01, *p < .05, DW = 1.479$				

Bağımlı değişken: Örgütsel Bağlılık Uyum Boyutu

H3a, H3b ve H3c hipotezinin desteklenip desteklenmediğini görmek amacıyla kullanılan regresyon analizi Tablo 8'de paylaşılmıştır. Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutunun örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu ile olan ilişkisi sadece bilişsel ve duyuşsal boyut için istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlüdür. Davranışsal boyut için ise istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu nedenle H3a ve H3b bu verilere göre istatistiksel olarak desteklenmektedir, H3c ise desteklenmemektedir.

Tablo 8: Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranış boyutu ve örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu arasındaki regresyon analizi

Değişkenler	B	St.Hata	β	p
Sabit Terim	4.833	.123	-	.001**
Bilişsel Boyut	-.301	.045	-.338	.001**
Duyuşsal Boyut	-.221	.042	-.274	.001**
Davranışsal Boyut	-.053	.037	-.065	.155
R ² = .334, F= 153.422, **p<.01, DW= 1.727				

Bağımlı değişken: Örgütsel Bağlılık Özdeşleşme Boyutu

H4a, H4b ve H4c hipotezinin desteklenip desteklenmediğini görmek amacıyla kullanılan regresyon analizi Tablo 9’de paylaşılmıştır. Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutunun örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu ile olan ilişkisi sadece bilişsel ve duyuşsal boyut için istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlüdür. Davranışsal boyut için ise istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu nedenler H4a ve H4b bu verilere göre istatistiksel olarak desteklenmektedir, H4c ise desteklenmemektedir.

Tablo 9: Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutu ve örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu arasındaki regresyon analizi

Değişkenler	B	St.Hata	β	p
Sabit Terim	4.678	.129	-	.001**
Bilişsel Boyut	-.137	.047	-.165	.004**
Duyuşsal Boyut	-.184	.043	-.245	.001**
Davranışsal Boyut	-.063	.039	-.082	.109
R ² = .169, F= 27.379, **p<.01				

Bağımlı değişken: Örgütsel Bağlılık İçselleştirme Boyutu

Tüm hipotezler incelendiğinde hipotez sonuçları ilk dört hipotez için istatistiksel olarak tamamen desteklenmekte, kalan hipotezler içinde ise sadece H3c ve H4c istatistiksel olarak desteklenmemektedir.

Tablo 10: Tüm hipotezlerin sonucu

HİPOTEZ	SONUÇ
H1: Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkisi bulunmaktadır.	KABUL
H2a: Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun örgütsel bağlılığın uyum bağlılığı boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkisi bulunmaktadır.	KABUL
H2b: Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun örgütsel bağlılığın uyum bağlılığı boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkisi bulunmaktadır.	KABUL
H2c: Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun örgütsel bağlılığın uyum bağlılığı boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkisi bulunmaktadır.	KABUL
H3a: Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkisi bulunmaktadır.	KABUL
H3b: Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkisi bulunmaktadır.	KABUL
H3c: Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkisi bulunmaktadır.	RED
H4a: Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkisi bulunmaktadır.	KABUL
H4b: Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkisi bulunmaktadır.	KABUL
H4c: Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkisi bulunmaktadır.	RED

4. SONUÇ

Bu araştırmada örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal, davranışsal boyutlar ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan içselleştirme, özdeşleşme ve uyum boyutları ele alınarak örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık aralarındaki ilişki incelenmiştir. Örgütsel sinizm boyutlarında davranışsal boyutunun 2,91 ile en yüksek ve duyuşsal boyutunun 2,14 ile en düşük çıktığı görülmüştür. Örgütsel

bağlılık boyutlarında uyum boyutunun 3,73'le en yüksek, özdeşleşme boyutunun 3,33 ile en düşük çıktığı görülmüştür. Kurumdaki iş görenlerin örgütsel sinizm ortalaması 2,64 ve örgütsel bağlılık ortalaması ise 3,59 olarak tespit edilmiştir. Dolayısı ile örgütte isteneni destekler yönde örgütsel bağlılığın yüksek ve örgütsel sinizmin düşük olduğu açıkça görülmektedir.

Örgütsel sinizm ifadelerinden en yüksek ortalamaya sahip olanı 3,12 ortalamayla “*Çalıştığım kurum, bir şeyler yapacağını söylediğinde, gerçekten yapılıp yapılmayacağını merak ederim*” ifadesidir. En düşük ortalama ise 2,06 değeriyle “*Çalıştığım kurumun yapacağını söylediği şeyler ile sonrasında yapılanlar arasında çok az benzerlik görüyorum*”. Örgütsel bağlılık ifadelerinden en yüksek ortalamaya sahip olan “*Kurumumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum*” ifadesidir ve 4,01 ortalamaya sahiptir. En düşük ortalamaya sahip olansa 1,95 ortalamayla “*Bu kuruma uyum sağlamada güçlük çekiyorum*”. Görüleceği üzere sinizm sorgularında iş görenler kuruma güvenmek istemekteler ve bir değişiklik duyurulduğunda gerçekten yapılacağına yüksek merak söz konusudur. İş görenler kurum başarısı için özverili olduklarını düşünmekle birlikte kuruma da uyum sağladıklarını değerlendirmekteler. Dolayısı ile örgüt verdiği sözleri tutarak ve bunu da örgütteki iş görenlere açıkça göstererek örgütsel sinizm seviyesini düşürmek için çalışmalar yapabilir. Bunun yanında örgütsel bağlılığın artırılması amacı ile iş görenlerin iş yükü analizlerinin yapılmasında ve gerekli ise aksiyon alınmasında değilse iş görenlere sonuçların açıkça ve karşılıklı görüşme ile paylaşılmasında fayda vardır.

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ilişkisinin negatif yönlü ve güçlü ($\beta = -.632, p < .01$) olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutu ve örgütsel bağlılığın uyum boyutunun regresyon analizine göre ilişkileri ise negatif yönlü ve boyuta göre orta ve zayıf kuvvettedir ($\beta_{\text{bilişsel}} = -.274, p < .01, \beta_{\text{duyuşsal}} = -.408, p < .01, \beta_{\text{davranışsal}} = -.086, p < .05$). Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutu ve örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu arasındaki regresyon analizine göre ilişki negatif orta kuvvettedir ($\beta_{\text{bilişsel}} = -.338, p < .01, \beta_{\text{duyuşsal}} = -.274, p < .01, \beta_{\text{davranışsal}} = -.065, p > .05$) fakat davranışsal boyut istatistiksel olarak anlamlı değildir. Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutu ve örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu arasındaki ilişki negatif yönlü orta-zayıf kuvvettedir ($\beta_{\text{bilişsel}} = -.165, p < .01, \beta_{\text{duyuşsal}} = -.245, p < .01, \beta_{\text{davranışsal}} = -.082, p > .05$) fakat davranışsal boyut burada da istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Bu araştırmada örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal, davranışsal boyutlar ve örgütsel bağlılığın boyutları olan içselleştirme, özdeşleşme ve uyum boyutları ele alınarak örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık aralarındaki ilişki incelenmiştir. Bursa ilinde faaliyet gösteren çok uluslu bir otomotiv yan sanayi kuruluşunun beş fabrikasındaki beyaz yaka çalışanlar üzerine yapılan uygulama çalışması için 539 beyaz yaka çalışan içinden 446 çalışana anket ulaştırılmış ve bunlardan 420'sinden geri dönüş alınmıştır. Ancak, 10 adet anket veri eksiklikleri sebebi ile araştırmaya dâhil edilmemiş olup toplam 410 adet uygulamada analizler için kullanılmıştır ve ilgili bulgular paylaşılmıştır.

Örgütsel sinizmin alt boyutlarının kendi içinde ortalamaları kıyaslandığında örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun 2,91 ile en yüksek ve örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun 2,14 ortalama değeri ile en düşük çıktığı tespit edilebilir. Davranışsal boyut duygu ve düşüncelere uygun olacak hareketleri ortaya koyma eğilimini barındırdığından kuruma zarar verecek hareketleri içerdiği için davranışsal sinizm boyutunun azaltılması üzerine çalışmalar yapılması gerekmektedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının kendi içinde ortalamaları kıyaslandığında örgütsel bağlılığın uyum boyutunun 3,73 ile en yüksek ve örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutunun 3,33 ortalama değeri ile en düşük çıktığı tespit edilebilir. Kurumdaki iş görenlerin örgütsel sinizm ortalaması 2,64 ve örgütsel bağlılık ortalaması ise 3,59 olarak tespit edilmiştir. Buradan örgütsel bağlılığın genel olarak sinizme göre yüksek olduğu ancak, uyum boyutunun daha yüksek çıktığı görülüyor. O'Reilly ve Chatman (1986)' a göre, uyum boyutu çalışanların örgüte bağlılık göstermelerinin sebebinin kazandıkları faydalar ve ödüller olarak tanımlanmaktadır. Bu sebeple, uyum boyutunun içselleştirme boyutuna taşınması için çalışma yapılması gerekmektedir.

Hipotezlerin sekizi tamamen desteklenmiştir ve literatürde örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ilişki olduğundan araştırmamız geçmiş çalışmalar ile benzeşmektedir. Bu araştırma örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi otomotiv sektörü olarak faaliyet gösteren çok uluslu bir kurumda belirleme niteliğine sahiptir. Bu araştırmadan yola çıkarak bu sonuçları tüm Türkiye'ye ya da tüm sektöre genellemek gerekir. Bu çalışma diğer örgütlerde bağlılık üzerine yapılacak çalışmalarda araştırmacılara ve İK personeline fikir sunabilir.

Araştırma hipotezlerinin çoğu(H1, H2a, H2b, H2c, H3a, H3b, H4a, H4b) desteklenmiştir ve literatürde örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ilişki olduğundan araştırma diğer çalışmalar ile benzeşmektedir. Bu araştırma örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi otomotiv sektörü olarak faaliyet gösteren çok uluslu bir kurumda belirleme niteliğine sahiptir. Çalışma da yapılan uygulama sonucu göstermiştir ki örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Örgütsel bağlılığın artırılması günümüz rekabet koşullarında kurumlar için vaz geçilemez nitelikte olduğu için ülkemizde pek bilinmeyen örgütsel sinizm konusunda çalışmaların artması ve uygulayıcıların da kurumlar için son derece tehlikeli örgütsel sinizmi azaltma yönünde çalışmalar yapması gerekmektedir. Bu araştırmadan yola çıkarak bu sonuçları tüm Türkiye'ye ya da tüm sektöre genellemek gerekir. Bu çalışma diğer örgütlerde bağlılık üzerine yapılacak çalışmalarda araştırmacılara ve İK personeline fikir sunabilir.

Araştırmanın kısıtı verilerin tek bir kurumun fabrikalarından toplanması ve kısıtlı zamandır. Devam eden çalışmalarda neden yaşlı ve kıdemli olan personel ile genç ve kıdemi en düşük olan personelin örgütsel bağlılıklarının yüksek, örgütsel sinizm seviyelerinin düşük olduğu buna karşın orta kıdem ve yaş grubundaki iş görenlerin daha örgütsel sinizm seviyelerinin yüksek örgütsel bağlılık

seviyelerinin daha düşük olduğunun araştırılması alana katkı sağlayabilir.

Araştırmanın sonucunda elde edilen veriler ışığında araştırmacılara sunulabilecek öneriler aşağıda sıralanmıştır:

- i. Bu araştırmada kullanılan veriler Bursa ilinde faaliyet gösteren çok uluslu bir otomotiv yan sanayi kuruluşunun fabrikalarındaki (beş fabrika) beyaz yaka çalışanları üzerinde yapılan anketlerden elde edilmiştir. Araştırma daha çok kurumdan anket elde edilerek genelleştirilebilir. Bunun sonucu olarak ise Türkiye'deki otomotiv yan sanayi kuruluşlarında örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm seviyeleri ve ilişkileri ortaya koyulabilir.
- ii. Araştırmanın otomotiv yan sanayi kuruluşlarının dışındaki diğer üretim tesislerinde de gerçekleştirilerek Türkiye'deki üretim tesislerindeki örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm seviyeleri ve ilişkileri ortaya koyulabilir.
- iii. Araştırma sadece üretim tesislerinde kalmayıp hizmet sektörleri, kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, dernekler ve vakıflara da uygulanarak farklı alanlarda kapsamlı çalışmalar yapılabilir.
- iv. Bu araştırmada sinizm ve örgütsel sinizm bilinmediği için kişilere öncelikle bu kavramlar açıklanmış ve yapılan anketler sonucunda elde edilecek verilerin sadece bilimsel bir çalışmada kullanılacağı ve hiçbir şekilde isimlerinin geçmeyeceği özellikle aktarılmıştır. Anketlere isim yazmamaları ve anketleri katladıktan sonra anket verilen kişinin yanına götürülen oy sandığına benzer bir sandığa atmaları istenmiştir. Devam araştırmalarda da kavramlar ile ilgili açıklamalar yapılmalı, kişilerden alınan veriler kişiler ile eşleştirilmemeli ve bu anket veren kişilere de özellikle belirtilmelidir.
- v. Örgütsel sinizmin, yüksek olması arzu edilen örgütsel bağlılığı düşürecek yönde etki ettiği bulunmuştur. Bu sebeple örgütsel sinizmin azaltılması için örgütsel sinizmin ortaya çıkış kök sebepleri, kök sebeplerin ortadan kaldırılması için yapılması gerekenler ve sonuçları üzerine çalışmalar yapılabilir. Bunun yanında, tükenmişlik, psikolojik şiddet, taciz, yabancılaşma, örgütsel stres vb. gibi örgütsel sinizmi arttıran ve örgütsel güven, adalet, kararlara katılım, açıklık, sürekli öğrenme vb. örgütsel sinizmi azaltan terimler ve arasındaki ilişkiler incelenebilir.

Araştırmanın sonucunda elde edilen veriler ışığında uygulayıcılara sunulabilecek öneriler aşağıda sıralanmıştır:

- i. Çalışanların örgüte karşı bağlılıklarını arttırmak için ilk önce işe yerleştirmede doğru insan kaynaklarının seçimi ile başlanmalıdır. Örgütün politikalarına uygun adayların seçimi için çalışmalar yapılmalıdır.

- ii. Çalışanlar işe yerleştirildikten sonra kurum politikasının anlaşılması için güçlü bir oryantasyon süreci organize edilmelidir ve bunun yanında devam süreç içinde yeteneklerinin artırılması için çalışmalar yapılmalıdır.
- iii. Çalışanların yeteneklerini gösterebilecekleri yönetim tarzı oluşturulmalıdır.
- iv. Örgütsel sinizmin kurum içinde düşürülmesi hem kurumun zarar görmemesi hem de örgütsel bağlılığın artırılması için gereklidir. Bu bağlamda, kurumun yönetiminde adil bir yönetim ve dürüstlük ön planda tutulmalıdır.
- v. Çalışanlar ve yöneticiler arasında topyekûn iş birliği olmalı ve güven tesis edilmelidir.
- vi. Yöneticiler ve çalışanlar arasında şeffaflık esas olacak şekilde etkili, çift taraflı iletişim ağı oluşturulmalıdır.
- vii. Çalışanların kurumun daha iyi duruma gelmesi için gösterdikleri çabalar ödüllendirilmeli ve takdir edilmelidir. Bu diğer çalışanlara da duyurulmalıdır.
- viii. Tecrübeli personelin tecrübelerine değer verilmeli ve bu değer çalışanlara da hissettirilmelidir. Bu yolla, kurumun daha başarılı olması için çabalayacak örgütsel bağlılıkları artacaktır.
- ix. Çalışanların iş yükleri gereksiz ve faydası olmayan işlerle arttırılmamalıdır ve var olan iş yükleri analiz edilmelidir.
- x. Ücret politikalarında herkesçe anlaşılabilir uygulamalar kullanılmalı. Zam dönemlerinde yapılan zam oranı daha önce belirlenmiş hedeflere göre olmalı ve zam açıklaması bir üst amirce sebepleri ile açıklanmalı geri bildirim alınmalıdır.

Son olarak, Türkiye’de özellikle son dönemlerde toplu işten çıkarmalar, kriz, firma politikalarının rekabet odaklı olması vb. sebepler ile artan ancak pek bilinmeyen sinizm ve örgütsel sinizm hakkında çalışanlara, yöneticilere ve işverenlere çeşitli yollar ile bilgilendirme yapılabilir. Bunun sonucu olarak örgütsel sinizmin ne olduğu nedenleri ve sonuçları hakkında bilgi sahibi olacak olan işçi ve yöneticilerin sinik tutum ve davranışlar sergileme olasılıkları düşürülebilir. Sonuçta bilinmeyen ölçülemez ve ölçülemeyen iyileştirilemez.

KAYNAKÇA

Abraham, R., 2000. Organizational cynicism: bases and consequences. Generic, social and general. Psychology Monographs, 3(26), pp. 269-292.

Andersson, L. & Bateman, T. S., 1997. Cynicism in the workplace: Some causes and effects.. Journal of Organizational Behavior, 18, pp. 449-470.

Balay, R., 2000. Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Brandes, P.M, 1997. Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences. Unpublished Doctora Dissertation. The University of Cincinnati.

Charlene, G. C., 2010. A synthesis of Vroom's model with other social theories: An application to nursing education. *Nurse Education Today*, 31, pp. 506-510.

Chiaburu, D. S., 2013. Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 2(83), pp. 181-197.

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

Delken, M., 2004. *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. Maastricht: University of Maastricht.

Eaton, J. A., 2000. *A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism*, Toronto: Graduate Programme in Psychology York University.

Erdem, A. R., 1998. Süreç kuramlarının eğitim yönetimine katkıları. *PAÜ. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(4), ss. 51-57.

Findık, M. & Eryeşil, K., 2012. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Karabük, Symposium, International Iron & Steel*, pp. 1250-1255.

Gefen, D. & Ridings, C. M., 2002. Implementation team responsiveness and user evaluation of customer relationship management: A quasi-experimental design study of social exchange theory. *Journal of Management Information Systems*, 19(1), pp. 47-69.

Gouldner, A. W., 1960. The norm of reciprocity a preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), pp. 161-178.

Gül, H., 2002. Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış*, 2(2), ss. 37-56.

Grusky, O., 1966. Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10(4), 488-503.

Heider, F., 1958. *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley

Hewett, R., Shantz, A., Mundy, J. & Alfes, K., 2018. *The international journal of human resource management*, 29(1), pp. 87-126.

Johnson, J. J. & O'Leary-Kelly, A. M., 2003. The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal.. *Journal of Organizational Behavior*, 24, pp. 627-647.

Kalağan, G., 2009. *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Eğitim.

Kılıç, G., 2008. *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Mert G. (2018), Örgüt Kültürünün İş Performansına Etkisinde Örgütsel Bağlılığın İncelenmesi, *BMIJ*, (2018), 6(3): 420-436 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v6i3.367>

Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A., 1993. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.

Mowday, R.T., Porter L.W. and Steers, R.M., 1982. *Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press

Reichers, A. E., 1985. A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 3(10), pp. 465-476.

Reichers, A. E., Wanous, J. P. & Austin, J. T., 1997. Understanding and managing cynicism about organizational change. *The Academy of Management Executive*, 11(1), pp. 48-59.

Robert A. Baron, Donn Erwin Byrne, 2000. *Allyn and Bacon, Social Psychology: Understanding Human Interaction*

Ruybal, A. L. & Siegel, J. T., 2018. *Attribution Theory and Reducing Stigma Toward Women with Postpartum Depression: Examining the Role of Perceptions of Stability*, Washington, DC: American Psychological Association.

Sabuncuoğlu, Z., 2013. *İnsan kaynakları yönetimi*. 7. Baskı. İstanbul: Beta Yayın Basım.

Salancik, G. R., 1977. Commitment is too easy!. *Organizational Dynamics*, 3(1), pp. 62-80.

Tağ, M.N., Çetinkaya, B., 2019 Öznel iyi oluş hali, başkasına güven ve iş motivasyonu arasındaki ilişki: beklenti teorisi çerçevesinde çok düzeyli analiz, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 15, Sayı 3 ss. 858-888.

Whyte, W. F., & Holmberg, A. R. (1956). Human problems of US enterprise in Latin America. *Human Organization*, 15(3), 1-40.

Wiener, Y. (1982). Commitment in Organization: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7, 418-428. <http://dx.doi.org/10.2307/257334>.