



İşletmelerde Oryantasyon Eğitiminin Örgütsel Sinizme ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Aydın Organize Sanayi Bölgesinde Bir Uygulama¹



Engin ÇAKIR², Ümit KACIR³¹

Özet

Bu çalışmada amaç, işletmelerde yeni işe alınmış işgörenlerin işe alışma süresinin daha hızlı bir şekilde aşılması, üretim kayıplarının azaltılması, personel devir hızının düşürülmesi için uygulanan oryantasyon (işe alıştırma) eğitimi programları sonucunda bireylerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerindeki değişimlerin incelenmesidir. Bu bağlamda, Aydın Organize Sanayi Bölgesinde faaliyette bulunan bir üretim işletmesinde uygulanan yüz yüze anket yöntemi sonucu elde edilen verilerle çalışanların oryantasyon eğitiminin etkinliği ile ilgili fikirleri, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği T Testi ve ANOVA ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Son olarak, işe alıştırma eğitiminin, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ile ilişkisini belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Oryantasyon Eğitimi, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm

Jel Kodları: D23, M12, M54

The Effects of Orientation Training on The Organizational Cynicism and Organizational Commitment at Organizations: An Application At Aydın Organized Industrial Zone

Abstract

In this study, it is aimed to surmount the duration of orientation more rapidly, minimise the production loss of the employee and decrease the employee turnover rate of the company. In consequence of applied orientation training the variance of organizational commitment and organizational cynicism level of the employee were investigated. In this regard face to face survey method was applied at a manufacturing company in organized industrial site in Aydın. With the obtained data at the end of application it was tried to be determined opinions about orientation training activity, organizational commitment and organizational cynicism level of the employees according to their demographics attributes by using T-Test and ANOVA Test. The relation between orientation training and organizational commitment and organizational cynicism was investigated by using correlation analysis.

Keywords: Orientation Training, Organizational Commitment, Organizational Cynicism

Jel Codes: D23, M12, M54

¹Bu çalışma Arş. Gör. Ümit KACIR'ın, "İşletmelerde Oryantasyon Eğitiminin Örgütsel Sinizme ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Aydın Organize Sanayi Bölgesinde Bir Uygulama" adlı yüksek lisan tez çalışmasından üretilmiştir.

²Dr.Öğr.Üyesi, Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Sayısal Yöntemler ABD

³Arş. Gör., Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon ABD

1. Giriş

Sağlıklı bir örgüt yapısına sahip olmak isteyen işletmeler hızlı bir şekilde gerçekleşen ekonomik, teknolojik ve sosyal değişimlere ayak uydurmak zorundadır. Söz konusu bu değişimlere uyum sağlamak, modern işletmecilik ve modern yönetim anlayışının gereğidir. İşletmeler örgüt kültürlerini koruyarak değişimin bir parçası olmayı, yaşamsal bir gereklilik olarak kabul ederek rekabet ortamında mücadele güçlerini yükseltmeye çalışmaktadır. Teknolojik, sosyolojik ve ekonomik gelişmelere göre yüksek donanımına sahip işletmelerin kriz dönemlerindeki mücadele gücü yüksek olacaktır. Bu değişimler sonucu işletme çalışanlarının yenilik ve değişimlere uygun hareket edebilmeleri amacıyla eğitime tabi tutulmaları gerekmektedir. Bu eğitimler devlet tarafından verilen zorunlu eğitimler (yangın tatbikatı) olabileceği gibi, işletmelerin vermek zorunda olduğu (iş sağlığı ve güvenliği eğitimi) ve kurumsallık açısından verilen isteğe bağlı eğitimler (oryantasyon eğitimi) çalışanların bilinçlenmesi açısından yapılan eğitimlerdir. Çalışanların örgüte uyumunu artırmak amacıyla kurumsallaşmanın bir gereği olan ve isteğe bağlı olarak uygulanan oryantasyon (işe alıştırma) eğitimi büyük bir önem arz etmektedir. Çeşitli maliyetleri de bünyesinde bulunduran eğitimler başarılı bir şekilde uygulandıktan sonra katlanılan maliyetlerden daha fazla yarar sağlayabilmektedir.

Verilen eğitimler işletmeler için belli maliyetler oluşturabilmektedir. Eğitim programı hazırlamak için zaman ve emek kaybı, eğitim için kullanılan araç ve gereçlerin maliyeti, eğitim sırasında işgörenin üretimden uzaklaşması sonucu ortaya çıkan üretim kaybı eğitimin maliyetleri arasında gösterilebilir. Diğer eğitimler gibi bu tür maliyetleri bünyesinde bulunduran oryantasyon eğitimi uygulamasının başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesinden sonra üretim kayıplarının önlenmesi ve personel devir hızının düşmesi (işgörenlerin işletmeden ayrılmalarının azalması yeni personel ihtiyacını karşılamak için katlanılan maliyetleri düşürecek) gibi faydalı sonuçlarının yanı sıra çalışanlar üzerindeki sosyolojik ve psikolojik etkileri de söz konusudur. Oryantasyon eğitimi neticesinde yapacağı işi, örgüt kültürünü, yöneticilerini, amirlerini, işletmenin fiziksel imkânlarını, tanınan sosyal hakları daha hızlı bir şekilde öğrenen, çalışma arkadaşlarıyla daha hızlı bir şekilde samimiyet kurarak sosyalleşme sürecini en kısa sürede sağlayan işe yeni başlamış çalışanların işletmenin bir parçası olma yolunda olumlu adımları hızlanırken, işletmeden uzaklaştırıcı düşünce ve yargıları bünyesinde bulundurma ihtimali düşmektedir.

2. Literatür İnceleme

2.1. Oryantasyon Eğitimi

Eğitim bir insanın hayatını kolaylaştırmak ve toplum içinde uyumunu sağlamak için uygulanan bir süreç olarak düşünülebilir. Küçük yaşlardan itibaren eğitim kavramıyla tanışıp ve bu kavramın sürecine dâhil olan insan, diğer insanlardan geri kalmamak ve toplumun bir parçası olma amacını gerçekleştirmek için eğitim içerisinde gösterdiği gayretle kendine yer edinir. “Çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine okul içinde veya dışında, doğrudan ve dolaylı yardım etme, terbiye” (Türk Dil Kurumu, 2006) olarak tanımlanan eğitim, çocuk ve gençlerin toplum içerisinde yer edinmelerini sağlarken iş hayatında da çalışanın işletme içerisinde yer edinmesi için gerekli bilgi, anlayış ve becerilere sahip olmalarına yardımcı olur.

Çalışan psikolojisinin ve örgüt içi sosyalleşmenin öneminin artmasından dolayı işletmeler çalışanlarının istek ve beklentilerine karşı kayıtsız kalamamaktadırlar. Bu yönde onları

memnun etmek ve bağlılıklarını artırmak amacıyla çeşitli faaliyetler ortaya konmaktadır. Beklentileri karşılanmış bir çalışanın örgütüne bağlı olacağı gerçeği, genel kabul görmüş bir anlayıştır. Gerek çalışanın şahsi hedefleri gerekse işletme amaçları doğrultusunda çalışanı yeterli bir düzeye getirmekten kaçınan işletmeler çağın gerekliliklerine göre hareket edemedikleri için piyasada mücadele gücünü kaybetmektedir. Birçok firma örgüt amaçlarıyla insan ihtiyaçlarını entegre etmek gibi çok temel ve basit bir anlayışı, önemsememektedir (Wanous, 1980: 436).

İş görenin iş yeriyle bütünleşmesini daha kısa bir sürede gerçekleştiren oryantasyon, Fransızca “orientation” kelimesinden Türkçeye uyarlanmıştır ve “yönlendirme, uyumlanma ve eğitime” (Türk Dil Kurumu, 2006) anlamlarına gelmektedir. Oryantasyon eğitimi, yeni işgörenlerin işe alındıktan sonra, işletmeyi daha kısa bir sürede tanımaları ve verimli bir eleman olmalarını sağlamak üzere tasarlanan süreçtir (Philips, 1987: 14). Başka bir tanıma göre oryantasyon, işe yeni başlayan işgörene işletmenin tarihine, işlerdeki davranış biçimlerine, kültürüne, fiziki ve sosyal alt yapısına yönelik genel bilgilerin verildiği bir işe alıştırmaya ve uyumlaştırma sürecidir (Mirze, 2010: 183).

2.1.1. Oryantasyon Eğitiminin Amacı ve İşletmeler Açısından Önemi

İşe yeni başlayan işgörenin, işletme içerisinde kaynaşmasını hızlandırmak ve kolaylaştırmak amacıyla insan kaynakları birimi tarafından oryantasyon eğitimi programı hazırlanır. Bu eğitim programının uygulaması bir takım gözlem veya yöntemlerle denetlenerek ne tür dönüşler alındığı ölçülmeye çalışılır. Uygulanan eğitim programının sonuçları denetlendikten sonra yorumlanarak işletme amaçlarına ne ölçüde ulaşılabildiği belirlenmeye çalışılır. Örgütün başarısı, bir işletmede kazanılan yeni yeteneklere bağlıdır. Bu doğrultuda çalışanların oryantasyon eğitimine tabi tutularak olumlu davranışlar ortaya koyabilmesi yöneticilerin yeni çalışanlara eğitim fırsatları verebilmesine bağlıdır diyebiliriz. “Yeni çalışanları yapacakları işleri ve yeni örgütler hakkında bilgilendirmek, Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde ortaya koyduğu sevgi ve ait olma ihtiyacının ilk aşamasını sağlamaktadır” (Topaloğlu ve Koç: 2007: 120). Oryantasyon eğitimine başlamadan önce insan kaynakları yönetiminin işletmenin çıkarları doğrultusunda bazı amaçları gerçekleştirmek istediği unutulmamalıdır.

Genel olarak oryantasyon eğitiminin amaçları şöyle sıralanabilir:

- İşe yeni başlayan işgörenin işletmeye yabancılaşmasına engel olmak ve sosyal yönlü kaynaşmayı sağlamak (Özdemir, 2006).
- İşe yeni başlayan elemanın başarısız olma duygusunun azalmasını sağlayarak kendine olan güvenin yükselmesini sağlamak (Latif ve Uçkun, 2002: 38).
- İşe alışma aşamasındaki maliyetleri ve işgücü devir oranını azaltmak (Brown, 2012:5).
- Verimliliği artırma (Özkasap, 2013: 17).
- İşe yeni başlayan personelin belirsizlik ve bilgisizlik durumundan oluşabilecek şikayetleri azaltmak (Özkasap, 2013: 17).
- Yeni işgörenin gerçek iş beklentilerini geliştirmesine, olumlu tutumlar ortaya koymasına ve iş memnuniyetini sağlanmasını destek olmak (Brown, 2012: 5).

2.1.2. Oryantasyon Eğitiminin Yararları

İyi düzenlenmiş bir oryantasyon eğitimi uygulaması gerek pratikte gerekse sosyalizasyon sürecinde işletmeye ciddi yararlar sağlayabilir. İyi planlanmış bir oryantasyon eğitimi sonrası işe yeni başlamış olan işgörenin çekingen bir tutum sergilememesini ve işletme içerisinde iş

arkadaşlarıyla uyum sorununu kısa sürede gidermiş olmasını sağlar. İşletmeye olan bakış açısı kendini uzaklaştırıcı değil yakınlaştırıcı bir şekilde gelişir. Oryantasyon eğitimi, işe yeni giren personel ve eski personel arasındaki muhtemel uyumsuzluğu kısa sürede gidererek ciddi bir sorunu ortadan kaldırır. Oryantasyon eğitimi işletme yöneticilerine ve işgörene çeşitli yararlar sağlamaktadır. Bu yararlar ise şu şekilde sıralanabilir: (Topaloğlu ve Koç, 2007: 145).

İşletmeye Sağladığı Yararlar

- İşletme içerisinde çalışan tüm işgörenlerin, örgütün önemli bir parçası olduğunu düşünmelerini sağlar.
- İyi planlanmış bir oryantasyon eğitiminin uygulanması sonucu örgütte değer sisteminin meydana gelmesini sağlar.
- Örgütün amaç ve önceliklerini yeni işgörenin kavramasını sağlar.
- İşletme içerisinde güçlü bir takım ruhu oluşturulması sürecini hızlandırır.
- Tüketici beklentilerini gidermek amacıyla kalitenin iyileştirilmesini sağlar.
- İşletme içerisinde olması gereken standartların oluşmasını sağlar.
- İş konusunda personeli bilgilendirerek verimliliği artırır.

Yöneticilere Sağladığı Yararlar

- İşletme içerisindeki politikalar ve gerçekleşen süreçlerle ilgili bilgilerin yöneticilere aktarılmasını sağlar.
- Yeni işe başlamış işgörenin işin yürütülmesiyle ilgili standartları iyi kavramasını sağlar.
- Oryantasyon eğitimi sürecinde yönetici rolünü destekler.
- İşletme yöneticilerinin motivasyonuna destek olur.
- İşgörenin performansında tutarlılık oluşmasına yardımcı olur.
- Yeni işe başlamış personelin işletme çalışanlarıyla yaklaşmasını sağlayarak iletişim ile ilgili oluşabilecek sıkıntıları ortadan kaldırır.

İşgörene Sağladığı Yararlar

- İşgörenin işletmenin beklentilerini anlamasını sağlar.
- İşgörenin işletme için değerli olduğunu hissetmesini sağlar.
- İş konusunda bilgilendirilerek öğrenme sürelerini hızlandırır ve üretkenliklerini artırır.
- İş arkadaşlarıyla sağlıklı iletişim kurmalarına yardımcı olarak takım üyesi olmalarını sağlar.
- Başarılı olmalarını sağlayarak kişisel bir itibar sahibi olmalarını sağlar.

2.2. Örgütsel Sinizm

Özellikle son yıllarda araştırmacıların üzerinde çalışmalar yaptığı sinizm kavramı, insanların yalnızca kendi çıkarlarını önemseydiğine ve diğer insanların çıkarıcı olduğuna inanan kişilerin tanımlandığı kavrama “sinik” ve bu kavramı açıklayan düşünceye “sinizm” denir (James, 2005: 1; Candan, 2014:183). Sinizm kavramı bir “yaşam felsefesi” olarak dünya işlerinden elini eteğini çekme ya da dünya nimetlerinden uzak durma (çilecilik); bir “gündelik yaşam felsefesi” olarak da konuşmada “dobra, dobralık” ile “cüretkârlık” tan, eylemde “sakinmazlık” ile “ayıptanımazlık” tan yana olma anlamında kullanılmıştır (Ulaş, 2002: 827). Toplum içerisinde böyle eğilim gösteren kişiler gördükleri adaletsiz devlet yönetimi anlayışı ya da ahlaki yozlaşmadan dolayı kendilerini bu toplumun bireyi olmama düşüncesi

içerisine girmelerine neden olmuştur. Birey sinik bir davranış sergileyerek kendini diğer insanlardan üstün görmektedir.

Örgütsel sinizme ilgili akademik çalışmalar sinizmin varlığının işletme içerisinde hissedilmeye başlamasıyla yeni yeni güncellik kazanmış ve örgütün bünyesinde yer alan bir durum olarak kabul görmüştür. Geçmiş çok eskilere dayanan sinizm kavramı artık işletmeler için de bir problem olarak kabul edilmeye başlayınca akademik alanda incelenmesi ve araştırılması gereken bir konu olarak kabul görmüştür. Kurumsal anlamda bir yapılanma içerisinde olan ve bu yönde eksikliklerini tamamlamaya çalışan işletmelerin kabul etmesi gereken bir şart olarak çalışan psikolojisinin olumlu bir durumda olması olgusu araştırmaya değer bir durum olarak göze çarpmıştır. Yapılan akademik çalışmalar, motivasyon, performans ve örgütsel bağlılık konuları üzerinde ve sinizmin bunlara etkileri yönünde yoğunlaşmıştır. Mirvis ve Kanter (1991: 61) örgütsel sinizm kavramını tanımlarken örgütlerin de sinik özelliklere sahip olabileceğini belirtmişlerdir. Sinik durumda olan örgütlerin özelliklerini de “Aldatıcı ve sömürüye dayalı uygulamalar içinde olan, çalışanlarıyla tek yönlü iletişim kuran, sınırlı bir şekilde davranan ve çalışanlarına ikiyüzlü politika izleyen yöneticileri destekleyen ve bencilce değerleri somutlaştıran örgütler” şeklinde ifade etmişlerdir. Başka bir tanıma göre örgütsel sinizm, bireylerin örgütlerine karşı geliştirdikleri muhalif ve olumsuz tutum, düşünce ve davranışlarına yönelik savunma mekanizmasıdır (Naus et al., 2007: 687; Akyüz ve Yurduseven, 2016: 62).

2.2.1. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Bireyin örgütsel sinizm içerisinde kendine yer bulması yani örgüt içerisinde sinik tutumlar sergilemesi belli aşamalardan geçen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel sinizmin çalışanlarda ortaya çıkma aşamaları ilk önce örgüte karşı bir takım inanışların ortaya çıkması, daha sonra bu inanışların düşünce aşamasına gelmesi ve son olarak düşüncelerin davranışlara dönüşümü şeklinde tamamlanmaktadır. Çalışanlar üzerinde bu evreleri gösteren sinizm aşamaları bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç boyutta gerçekleşmektedir.

2.2.1.1. Bilişsel Boyut

Örgütsel sinizmin ilk boyutu olan bilişsel boyut, örgütün dürüstlükten uzak olmasından dolayı örgütün dürüst olma eksikliğini giderme durumudur. Sinikler özellikle çıkar amacıyla dürüstlükten taviz veren örgüte olan inançlarını kaybetmektedirler. Dürüstlük kavramına son derece bağlı olan sinikler bu eksikliği gördükleri takdirde örgütlerine olan bağlılığında aşağı yönlü bir yönelmeye doğru gitmektedirler. Ozkalp ve Kırel (2001: 538)'in düşüncelerine göre dürüstlük, “doğrucu, açık sözlü, içten, candan olmak, yalan söylememek, kopya çekmemek, kötülük etmemek ya da kötü davranışta bulunmamak”tır.

Örgütte bulunanların ya da bir kurumda iş yerinde çalışanların buldukları örgüt ya da kurumun dürüstlükten, adil ve hakkaniyetli olmaktan uzak olduğuna inanmamalarıdır. Sinizme ilişkin bilişsel boyut, doğrudan bilinç yolu ile geliştirilir (Dean et al., 1998: 345). Örgüt içinde resmi ve belli etik prensipler dâhilinde sosyal ya da resmi ilişki ağından öte kurulan ağların salt çıkar endeksli olduğuna inanılır (Urbany, 2005: 171). Sonuç olarak çalışma hayatında başkalarına güvenilmeyeceğini; başkalarının gaddar olduğunu ve bireylerin kendileri için bir şey isteme nedenlerini kendilerine saklamaları gerektiğini (O'Hair ve Cody, 1987: 282) göstermektedir.

2.2.1.2. Duyuşsal Boyut

Duyuşsal boyutta birey edindiği inançların sonucu olarak örgütüne karşı olumsuz hisler beslemeye başlar. Örgütün yapı ve işleyişine ilişkin oluşturulan güçlü inanış ve kabuller

beraberinde güçlü hisleri de getirir. Bu hisler arasında öfke, mahcubiyet duyma, nefret etme, bıkınlık gibi genelde örgüte yönelik içsel tepki içeren duygular yer almaktadır (Dean et al., 1998: 346; Erdoğan ve Bedük, 2013: 20). Duyuşsal boyut bir başka ifadeye göre şöyle tanımlanmaktadır; Siniklerin örgütlerine karşın hissettikleri acıma, küçümseme, tikslenme gibi duyuşsal tepkilerin gerisinde yatan gizli durum, bireylerin örgütlerde gördükleri bu eksik yönlere bakarak kendi üstünlüklerini yaşama zevkidir (Helvacı, 2010: 386). Anderson (1996: 1407)'a göre örgütsel siniklerin yaşadığı hisler arasında örgütlerine ilişkin yaşadıkları hayal kırıklığı ve derin ümitsizlik yer almaktadır. Örgütsel sinizmin örgütlere karşı ortaya koyduğu diğer önemli bir duyuşsal tepki ise, kötümserlik ve karamsarlığa kapılmaktır (Reichers, et al., 1997: 51).

2.2.1.3. Davranışsal Boyut

Davranışsal boyut aşamasında işgören sahip olduğu his ve düşünceleri eyleme dökererek işletme içerisinde olumsuz bir duruş ve davranış sergilemektedir. Davranışsal boyut kapsamına, bireylerin bilişsel boyutta oluşturdukları olumsuz inanışların duyuşsal boyutta örgüte yönelik olumsuz duygulara dönüşmesinin bir sonucu olarak örgüte yönelik fiili eylem ve eğilimler girmektedir. Bu davranışlar arasında en sık görüleni ise örgüte, kuruma ya da çalışanın iş yerine yönelik açık eleştiri ve yergilerde bulunmasıdır (Helvacı, 2010: 387). Örgütsel siniklerin davranışsal boyuta giren özellikleri arasında örgütün yapı, işleyiş ve özellikle adalet anlayışına yönelik suçlamalar, iftiralar, açıkça cephe almalar da yer almaktadır (Turner ve Valentine, 2004: 127). O'Brien et al., (2004: 32)'e göre ise, davranışsal boyut aşamasında işgörenlerde görülen davranışlar örgütten uzaklaşma, örgüte karşı yabancılaşma ve örgütten psikolojik kopuş yer almaktadır. Duyuşsal boyut aşamasına erişmiş bir çalışan örgüt içerisinde özellikle de iş arkadaşları içerisinde yöneticilerin kararlarını eleştirerek, diğer çalışanlar üzerinde olumsuz etki uyandıracak bir yönetime girebilir. Bunun dışında alınan kararlara karşı direnip yönetime karşı fiili dirençte bulunur.

2.2.2. Örgütsel Sinizm Türleri

Yapılan literatür araştırmaları sonucunda örgütsel sinizmin kişilik sinizmi, toplumsal/kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi, mesleki sinizm olmak üzere beşe ayrıldığı tespit edilmiştir.

2.2.2.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi, örgütsel sinizmin pato-psikolojik bir varyasyonudur. Her ne kadar sinizmin bu biçiminin örgütsel sinizme ait olmadığı iddia edilse de kişilik sinizmi örgütlerdeki insan davranışlarına da yansıtacağından genel örgütsel sinizm derecesini etkilemesi mümkündür (Delken, 2004: 17). Kişilik sinizmi belirtileri gösteren birey, diğer insanların kendisine yönelik gösterdiği bütün davranışları düşmanca görür ve kendisine yönelik gösterilen bütün davranışlarda kasıt arama çabası içine girer.

Kişilik sinizmi özellikleri gösteren bireylere göre dünya bencil insanlarla doludur ve insanlar güvenilmez ve tutarsızdır. Bu duygular sinik bireyi sosyal hayatın dışına itmekte, bazı durumlarda bireyi açıkça agresif davranışlara yönlendirmekte, bazı durumlarda ise gücenme, acımasızlık, kızgınlık, hile ve benzeri davranışlar aracılığıyla kendini göstermektedir (Abraham, 2000: 271). Kişilik sinizmine göre birey, kişileri küçük ve hor görmekte, onlara yukarıdan bakmakta ve saygısız bir şekilde davranmaktadır (Abraham, 2000: 270).

Bunun yanı sıra kişilik sinizmine sahip birey, kabiliyetlerinden faydalanabileceği olanaklardan yoksun bırakıldıklarını düşünerek meslek sinizmine ve bütün iyi niyetli değişim gayretlerine karşın yönetimin kötü olduğu algısına kapılarak örgütsel değişim sinizmine kapılabilmektedir (Abraham, 2000: 284).

Kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm yapı olarak incelendiğinde birbirinden ayrılmaktadır. Kişilik sinizmi bireyin kişiliğinden meydana gelirken; örgütsel sinizm, bireyde sinik tutumların oluşmasına sebep olmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285).

2.2.2.2. Toplumsal/Kurumsal Sinizm

İnsanların ülkelerine ve şirketlerine duyduğu güvensizlik durumu olarak tanımlanmaktadır (Mirvis ve Kanter 1991: 59). Bu sinizm türünde birey içinde bulunduğu topluma veya kuruma karşı bir güvensizlik içerisindedir. Bu güvensizlik içinde bulunduğu her ortamda diğer insanlara karşı davranışlarını ciddi bir şekilde etkilemekte ve siniklerin kendini toplum içerisinde sosyalleşme durumunu engellemektedir.

Toplumsal sinik çalışanların başlangıçta aşırı yüksek beklentilere sahip olmadıklarından iş hayatıyla ilgili strese kapılmaları ve düş kırıklığı yaşamaları daha az bir olası durumdur (Abraham, 2000: 287). Toplumsal siniklerin iş hayatındaki beklentilerinin düşük olması ve toplumun her yapılına karşı ön yargıları iş hayatına başlayacağı örgüt içinde geçerli olacağından yeni iş yerinin beklentilerinden yüksek olması örgütsel bağlılık seviyelerini yükseltebilir.

2.2.2.3. Çalışan Sinizmi

Çalışan sinizmi, iş yoğunluğu, uzun çalışma saatleri, etkili olmayan liderlik ve yönetim, örgütlerin küçülmesi, örgütlerde yönetim kademelerinin azaltılması, örgütteki yeni görevler ile işe karar veren ve uygulayan arasındaki kademelerin mümkün olduğu ölçüde ortadan kaldırılması sonucunda oluşan işgören - işveren arasındaki ilişkilerin yeni bir paradigmasıdır (Cartwright ve Holmes, 2006: 201). Anderson ve Bateman (1997: 453) bilişsel uyumsuzluk teorisi ve sözleşme ihlalleri çerçevesinin bir bileşimini kullanarak, yüksek yönetim tazminatları, katı ve ani işten çıkarmalar ve zayıf örgütsel performansın çalışanlar arasında tavır değişikliğine yol açtığından bahsetmişlerdir. Şirket çalışanların beklentileriyle uyumsuz hareket ediyorsa, örneğin işçiler işten çıkarılırken CEO'ların maaşları arttırılıyorsa, bu durum bilişsel uyumsuzluk yaratmaktadır. Çalışan sinizmi örgütü, örgüt dâhilindeki herkesi ve iş alanındaki diğer kişileri hedef almaktadır. Çalışan sinizminde, bu hedef noktalarına karşı negatif düşünceler yoğunudur (Anderson ve Bateman 1997: 463). Örgüt yükümlülüklerini yerine getirmediğinde çalışanına sözünü verdiği güveni ve eşitlik ortamını sağlayamadığında, gerçekleşen bu ihlaller çalışan sinizmine yol açmaktadır (Helvacı, 2010: 391). Gerek çalışanın şahsi hedefleri gerekse örgütün hedefleri söz konusu olduğunda yönetimin işgörene verdiği sözler yerine getirilmediği takdirde çalışanın örgütüne olan güveni azalacağından kendini uzaklaştırma çabası içerisine girecek ve sinik davranışlar sergileyecektir. Böyle bir durum karşısında güveni sarsılan çalışanın örgütüne olan bağlılığı azalacak işini yaparken içtenlikle yapmayacak mecburi bir görev gibi yerine getirecektir.

2.2.2.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Sinik tutuma sahip çalışanların örgüte karşı güvensizlik, örgüt içi iletişimi ve talimatları kötüleme ve yöneticilere olumsuz eleştirilerde bulunma şeklinde tavır sergileyerek işletmenin değişime uyum sağlamasına karşı direnç gösterirler (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 284). Wanous ve diğerleri (1994: 269)'ne göre örgütsel değişim sinizmini, "örgütlerin başarıya ulaşmak için, yaptıkları değişim sonucunda verdikleri emekler ve gösterdikleri çabalara ilişkin karamsar bir bakış açısıdır". Örgütsel değişim sinizmi, örgüt içerisinde meydana gelen değişim çabalarına karşı umutsuz düşünce içerisinde bulunma biçimidir. Örgütsel değişim sinizminin örgütün geçmiş değişimlerdeki başarısızlıklarının sinikler tarafından yeni değişimlerde de oluşacağını kabullenilmesi durumudur.

Reichers vd., (1997: 52), örgütsel değişim sinizmini anlama ve yönetmenin önemine dikkat çekmiş; örgütsel değişim sinizmini “örgüte, değişimi sağlayan lidere olan güven kaybı” ve “çalışanlar tarafından başarılı bulunmayan ve tam anlamıyla başarılı olmayan örgütsel değişim girişimlerinin geçmişine ilişkin bir tepki” olarak tanımlamışlardır. Değişim hususundaki sinizmi azaltmak ve yönetmek adına pek çok tavsiyede bulunmuşlardır. Bu tavsiyeler çoğunlukla çalışanı sürece dâhil etme noktasına odaklanmaktadır. Çalışmaların çoğunda ise araştırmacılar, bireylerin durumsal değişkenler karşısındaki algıları veya bireylerin bu değişkenleri algılama değerlendirme biçimleri üzerine yoğunlaşmışlardır (Choi, 2011: 492).

2.2.2.5. Mesleki Sinizm

Mesleki sinizm, otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz tutumlardır (Bateman, et al. 1992: 669). Örgütsel sinizmin bu türüne göre, işin bunaltıcı olduğu, çabaya değmediği ve ödüllendirici olmadığına ilişkin özel bir tutum egemendir (Andersson, 1996: 1397). Kişi-rol çatışması, çalışanın kişisel değerleriyle örgütün değerleri arasındaki çatışmadır. Tahsilat, çocuk bakımı ve sekreterlik gibi bazı mesleklerde çalışanlardan gerçek duygularından uzaklaşmaları beklenmektedir. Sinizm, kişinin bastırılması gereken kendi kimliği ile yapay kimliği arasında ayırım yaparken yarattığı ikiyüzlülükten öğrenmeye başladığında ortaya çıkmaktadır (Abraham, 2000: 273). Ayrıca çalışanlar, müşterilerine hizmet etmedeki yetersizliklerini yönetime, politikalara, uygulamalara ya da kaynak yetersizliğine dayandırdıkları zaman, sinizmin örgütsel anlamda genişlemesi söz konusu olabilmektedir (Naus, 2007: 13).

Rol belirsizliği ve rol çatışması çoğunlukla hizmet çalışanlarıyla ilişkilendirilmektedir. Hizmet sektöründe yer alan belli mesleklerde, müşterilerle yaşanan stres yaratan etkileşimler çalışanın duygusal ve fiziksel olarak kendisini tükenmiş hissetmesine neden olur. Örneğin, hemşirelikte sorun odaklı etkileşimlerin sık görülmesi, hemşirelerin mesleki sinizm yaşamalarına neden olabilmektedir. Hakaret, başarısızlık, reddedilme gibi iş tecrübeleri, sosyal kabiliyetleri engellemekte ve bireye bir tükenmişlik hissi yaşatmaktadır (Abraham, 2000: 273).

2.3. Örgütsel Bağlılık

Varlığını devam ettirme ve olabilecek en maksimum kârı elde etme amacıyla faaliyette bulunan işletmeler, örgüt içerisinde yürütülen iş akışının verimli ve belirlenen hedeflere ulaşma amacıyla kurulmuşlardır. İşletme yöneticileri de belirlenen hedeflere ulaşması yolunda verimli ve etkin çalışma ortamını sağlayacak yöntemleri uygulama ve bu hedeflere ulaşacak doğru personeli istihdam etme gayreti içerisindeyler. Doğru personeli kadrosunda bulundurma ve bu personeli de özverili bir çalışma içerisinde çalıştırma, yöneticilerin vazgeçemeyeceği bir durumdur. İşgörenin özverili ve kendini işe adanarak çalışması için bulunması gerekli özellikte örgütsel bağlılığın yüksek olduğu bir iş ortamıdır. Birine karşı duyulan sevgi, yakınlık ve saygının anlamını taşıyan bağlılık günümüzde gerek insan ilişkilerinde gerekse iş hayatında önem arz eden ve istenilen bir durumdur. İşgörenin, işletmenin bir mensubu olarak amaçlar, hedefler ve işin yapılabilmesi için gönüllü bir şekilde sürekli olarak çalışma şeklidir. Örgütsel bağlılık bireyin gerek kariyer hedefleri gerekse kişisel duruşunun kesiştiği örgütte bir söz birliği içerisinde olma durumudur.

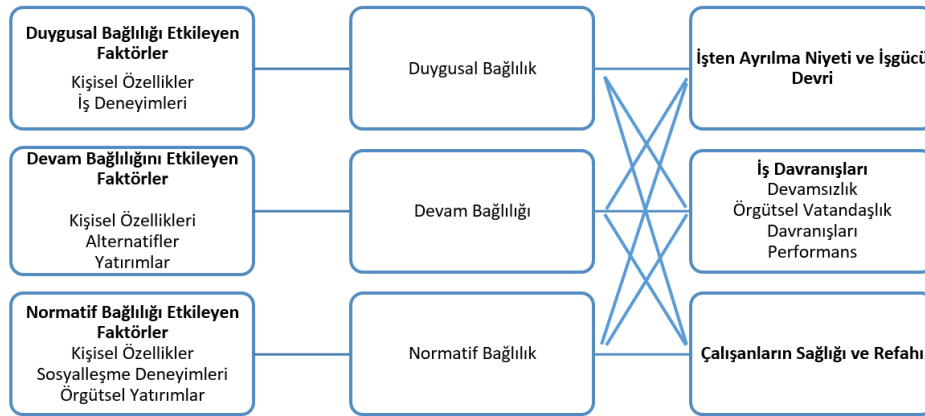
Türk Dil Kurumuna (2006) göre bağlılık; birine karşı saygı, sevgi sadakat ile yakınlık hissetmek ve bu yakınlığı göstermek anlamını taşımaktadır. Birine ya da örgütüne yönelik bağlılık hissi içerisinde olan bireyin davranışları yapıcı yönlüdür. Genel olarak bağlılık, çok güçlü bir duygudur. Bir anlayış ve kavram biçimi olarak, topluluk duygularının olduğu her yerde var olup, toplumsal iç güdünün açığa çıkan duygusal bir anlatım şeklidir. Kölenin

efendisine, askerin yurduna, memurun görevine sadakati anlamındaki bağlılık sadık olma durumunu izah etmektedir (Mercan, 2006: 10). Başka bir tanıma göre bağlılık, en yüksek derecede bir duygudur. Bir düşünceye, bir kişiye, bir kuruma, kendimizden daha yüksek gördüğümüz bir şeye yönelik bağlılık gösterme, yerine getirilmesi gereken bir zorunluluğu anlatır (Ergun, 1975: 98).

1970'lerden beri dikkat çekmeye devam eden örgütsel bağlılık pozitif bir örgütsel davranış olarak kabul edilmiş ve örgüt başarısının anahtarı olarak görülmüştür. Çalışanların performansı, verimlilik, sadakat, motivasyon, iş tatmini, yaratıcılık ve inovasyon yapma düzeyleri üzerinde örgütsel bağlılığın pozitif etkisi olduğu düşünülmektedir. Devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve işgücü devri ile negatif yönde ilişkisinin olduğunu ispatlayan araştırmalar örgütsel bağlılığı odak konuma taşımıştır (Ersoy ve Bayraktaroğlu 2010: 2).

2.3.1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

İşgörenlerin bir örgüte olan bağlılıklarının nedenleri farklılık göstermektedir. Bu farklılıklarından dolayı çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları çeşitli şekilde isimlendirilmektedir. Allen ve Meyer (1990: 65) çalışmalarında, örgütsel bağlılığı üç kategoride ele almışlardır. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır.



Şekil 1. Üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli

Kaynak: İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi, ss: 39.

2.3.1.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, işgörenlerin örgütün çıkarları doğrultusunda içten bir çalışma biçimiyle duyguların davranışlara yansıtılma biçimidir. Bu bağlılık belirtilerini taşıyan çalışanlar herhangi bir beklenti içerisinde olmadan örgütün çıkarları için işletmeyi yükseltme gayesiyle çalışmaktadırlar. Çalışanların ya da bireylerin örgütlerine, iş yerlerine ve kurumlarına olan psikolojik bağlılıklarıdır ve örgütle birey arasındaki bağı oluşturan temel değerlere denk gelir. Duygusal bağlılık, sadakat, ait olma arzusu, değerler sisteminin bir parçası olma isteği gibi bireylerin bilişsel ve duyuşsal olarak örgüt hakkında geliştirdikleri bilgi, yargı ve hislerini kapsar (Lampert et al., 2008: 471). Duygusal bağlılıkta birey örgüte karşı hissi olarak olumlu birikimlere sahiptir. Bu hissi birikimler beraberinde örgütün belirlemiş olduğu amaçların benimsenmesine, o amaçlara bağlanma ve özdeşleşme gibi işletme için olumlu

durum ifade eden duygular olarak karşımıza çıkmaktadır. Duygusal bağlılık, örgüte yönelik beslenen duygusal bağı açıklamaktadır. Buna göre çalışanların ya da paydaşların örgüte yönelik hisleri onların örgüte olan duygusal bağlılıklarını göstermektedir (Bozdoğan vd., 2010: 41). Duygusal bağlılıkta bireyin bağlılığı mecburi olarak değil kendi istediği için ortaya çıkmaktadır.

2.3.1.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığına sahip işgörenler çalıştığı işletmeden ayrıldığında ortaya çıkacak kayıpların farkındalığından dolayı örgütten ayrılmayı düşünmez. Oluşabilecek kayıpların ortaya çıkarmış olduğu bu duruma göre çalışan kendi isteğiyle değil zaruretten dolayı bir bağlılık durumunu kazanır. Örgütten ayrılma gerçekleştiği zaman oluşabilecek muhtemel maliyetin farkında olmayı ifade eder (Chen ve Francesco, 2003: 498). Çalışan ya da paydaş örgütten ayrıldığı zaman örgütün kendisine sunduğu olanaklardan mahrum kalacağı bilinci, elde ettiği birikimi yitireceği çekincesi, itibarının zedeleneceği düşüncesi kişilerin örgüte olan devam bağlılığını sağlayan unsurlar arasında yer almaktadır (McMahon, 2007: 33). Çalışanın maddi yönlü bir beklenti içerisinde örgütüne hissettiği bu bağlılık türünde çalışan işletmeden ayrıldığında ortaya çıkacak kayıplar ne derece büyükse örgüte olan bağlılığı o derece büyüktür. Bu bağlılık türünde duygusal bağlılığın aksine hiçbir duygusal ifade yoktur ve tamamen fayda üzerine kurulu bir bağlılık türüdür.

2.3.1.3. Normatif Bağlılık

Duygusal bağlılığa yakın bir anlamı olan normatif bağlılıkta örgüt için olumlu tutumlar vardır ve kişi örgütten ayrılmamak için bağlılık duygularına sahip olur. Kişilerin ahlaken ya da vicdanen o örgütte kalmalarının doğru olduğuna inanmalarını ifade eder (Güney, 2007: 46). Çalışanların ya da paydaşların örgüte bağlılıklarının ötesinde daha çok o örgüte olan bir borç ve minnet hissi, evvelki zamanlardan beri örgüte sundukları katkının kendilerini örgüte bağlı kaldıklarına inanmaları oluşturur (Seçkin, 2011: 353). Bu tür bağlılığa sahip olan bireylere, çalışanlara, üyelere ya da paydaşlara göre o kurum, örgüt ya da iş yerinde kalmalarındaki temel etken bir beklenti ya da fayda gözetmeleri değil, orada kalmanın ahlaki ve doğru olduğuna inanmalarındadır (Balay, 2000).

Diğer bir sınıflandırma esasına göre ise, bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı fikrinde birleşmektedir. Bu bağlılık sınıflandırmasına göre birey tutumsal ya da davranışsal olarak örgütüne bağlı kalır (Çöl, 2004).

2.3.1.4. Tutumsal Bağlılık

Tutumsal bağlılık, çalışanın kendi amaç ve kariyer hedefleriyle örgütün amaç ve hedeflerinin kesişiminden meydana gelen durumun göstergesidir. Tutumsal bağlılık, işgörenin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bunlar doğrultusunda çalışma arzusunu bildirmesidir (Doğan ve Kılıç, 2007: 40). Kendi amaç ve hedeflerinin örgütün amaç ve hedefleriyle uyum içinde olduğunu gören çalışanın, oluşan bu bağlılık türüyle işletmesine bağlanmasıdır. Bu davranış biçiminin üzerinde duran araştırmacıların uzmanlık alanlarının örgütsel davranış olduğu görülür (Çöl, 2004). Tutumlar bilişsel, davranışsal ve duygusal olmak üzere üç öğeden meydana gelmektedir. Bilişsel öğe bir nesne olay veya birey hakkında bilgi içermektedir. Davranışsal öğe, tutum doğrultusunda, nasıl yol alınacağını anlatmaktadır. Duygusal öğe ise, tutumun bireyde meydana getirdiği duygusal davranıştır (Can, 1997: 151).

2.3.1.5. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılıkta çalışan örgütün beklentilerini karşılayabilmek için davranışlarına özen gösterir. Bu durum işgörenin zorunluluk durumunu göstermektedir. Bir diğer ifadeyle,

çalışanın deneyimlerinden hareketle kendisinde kalıplaşmış davranışlarından dolayı örgüt kurallarına uyma zorunluluğuna denir. Yani bu bağlılık türünde çalışan örgütten çok davranışlarına bağlıdır. Davranışsal bağlılık, çalışanların geçmiş tecrübe ve örgüt kurallarına uyum göstermelerine göre örgütlerine bağlanma süreci ile ilişkilidir (Clifford, 1989: 44). Davranışsal bağlılık, işgörenin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 40).

2.3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

İşletme amaçlarını gerçekleştirmek için emek sarf ederek örgütüne hizmet etmeye çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Kişinin bağlılığının seviyesi kendisinden kaynaklanan faktörlerden etkileneceği gibi örgüt içerisindeki durumlardan veya örgüt dışındaki gelişmelerden de etkilenebilmektedir.

2.3.2.1. Kişisel Faktörler

İyi açıklanmış, düzeyi belirlenmiş ve net olarak sunulmuş kişisel beklentiler ile örgütsel beklentiler birbirleriyle uyumlu oldukları zamanda örgütsel bağlılık bundan pozitif etkilenebilir (Eren, 1993: 85). Her çalışanın hiç kuşkusuz iş hayatıyla ilgili beklentileri vardır. Çalışanın bu beklentilerinin örgütün beklentileriyle uyumlu hale gelmesinin örgütsel bağlılık düzeyini olumlu yönde etkileyeceği düşünülebilir. Ancak aksi yönde bir gelişme olursa yani çalışan beklentileriyle örgüt beklentileri ortak paydada buluşamazsa bu örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyebilir. Kişisel faktörler çalışanlar tarafından örgütün amaçlarının kavranmasını ve bunların içselleştirilmesini sağlayarak örgüte bağlı bir biçimde uzun yıllar çalışabilmesini sağlayabilir (İnce ve Gül, 2005: 59). Buradan hareketle örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt beklentilerini sahiplenerek bağlılık düzeyi yüksek bir çalışan haline gelmesi durumudur. Günümüzün değişen koşullarına paralel olarak çalışanların sosyal yaşamlarındaki farklılaşmalar, örgütlerden beklentilerini de değiştirmektedir. Bu beklentilerini yerine getirebilen örgütler, bağlılık düzeyi yüksek çalışanlar elde edebilmektedirler (İnce ve Gül, 2005: 60).

2.3.2.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler iş ve çalışma hayatına ilişkin değerleri kapsamaktadır. Bu faktörler örgütsel bağlılığı yakından ilgilendirmektedir (İnce ve Gül, 2005: 70). Örgütsel bağlılık birkaç örgütsel faktörden etkilenebilir. Bu faktörler: işin yönetme tarzı, önemi ve niteliği, çalışma grupları, karar alma sürecine katılma, rol anlaşmazlığı, göreve odaklanma, örgütsel ödülleri, alt yetenek seviyesi gibi değişkenlerden meydana gelmektedir (Glisson ve Druic, 1988: 66). Örgütsel faktörler bazında örgütsel bağlılık düzeyi düşünüldüğünde bağlılığa etki edebilecek işletme içerisindeki samimi arkadaş ortamı, iyi bir ücret düzeyi, kaliteli bir yönetim yapısı gibi durumlardan söz edilebilir. Bunların tam tersi bir durumda ise örgütsel bağlılık düzeyinin düşük çıkacağı tahmin edilmektedir.

2.3.2.3. Örgüt Dışı Faktörler

İşletmede çalışan kişilerin yeni iş fırsatları bulma ihtimalinin fazla olmasına bağlı olarak örgütlerine bağlılık düzeylerinin azaldığı belirtilir (Iversson ve Buttigieg, 1999: 323). Örgüt dışı faktörler içerisinde yeni iş bulma imkanları örgütsel bağlılık düzeyini etkileyebilir. Çalıştığı kurum dışında iş bulma imkanına sahip bireylerin bağlılık düzeylerinin düşük olacağı düşünülmektedir.

Örgüt dışı faktörler içerisinde incelenmesi gereken bir diğer faktör de profesyonelliktir. Profesyonel çalışanların kendilerine ait kurallarının ve sosyal sorumluluk bilincine sahip olduğu belirtilebilir (Shafer, et al., 2002: 48). Profesyonel bir yapıya sahip çalışanlar işine

saygılı olur ve işini daha iyi bir şekilde gerçekleştirme çabası içerisinde olur. Profesyonellik faktörü örgütsel bağlılık düzeyini etkilemektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt dışı faktörlerden bir diğeri ise, sektör durumu ve işsizlik oranıdır. Şayet faaliyette bulunulan ülkede veya sektörde bir kriz varsa ve ciddi bir oranda işsizlik söz konusuysa çalışanlar işsiz kalma ihtimalini düşünerek örgütlerine daha bağlı bir hale gelebilir.

3. Yöntem Ve Bulgular

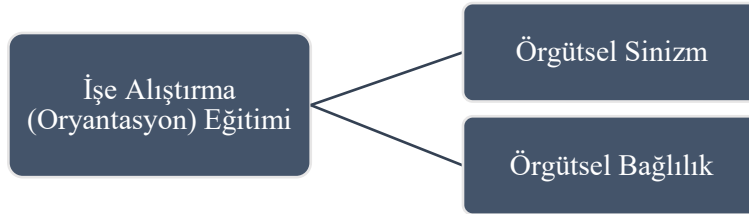
Çalışmanın bu kısmında, Aydın Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren bir üretim işletmesinde oryantasyon eğitimi almış 101 çalışan üzerinde yapılan yüz yüze anket yöntemiyle elde edilmiş verilerin analiziyle ilgili bulgular ve bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışanların işe başladıktan sonra aldıkları oryantasyon eğitimi sonrası örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerindeki hareketliliği tespit etmek amacıyla yapılan bu çalışma işe yeni başlamış personelin en az maliyetle örgütün bir parçası olması, örgütsel bağlılık düzeyi yüksek sinik tutumlar sergilememişi amacıyla yapılan oryantasyon eğitiminin etkilerini incelemesi amacıyla büyük bir önem arz etmektedir.

3.2. Araştırmanın Modeli

Araştırma problemini cevaplamak amacıyla teorik bölümde detaylı bir şekilde açıklanan değişkenler ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koyacak hipotezler yoluyla araştırma modeli aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 2. Çalışmanın araştırma modeli

Araştırma boyunca test edilen hipotezler ise şunlardır;

H1₁: Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel Sinizm düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir.

H2₁: Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel Bağlılık düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir.

H3₁: Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel Sinizm düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H4₁: Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel Bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H5₁: Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel Sinizm düzeyleri mezuniyet durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H6₁: Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel Bağlılık düzeyleri mezuniyet durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H7₁: Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel Sinizm düzeyleri iş yerindeki çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H8₁: Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel Bağlılık düzeyleri iş yerindeki çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H9₁: Oryantasyon Eğitimi ile Örgütsel Sinizm arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

H10₁: Oryantasyon Eğitimi ile Örgütsel Bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

3.3. Evren ve Örneklem

Bu çalışma Aydın Organize Sanayi Bölgesinde faaliyette bulunan KOBİ'lerde oryantasyon eğitimine tabi tutulmuş çalışanlar üzerinde yapılması amaçlanmıştır. Örneklem yöntemi olarak basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Aydın OSB'de faaliyet gösteren üretim işletmeleri (KOBİ) ile iletişime geçilmiş ve oryantasyon eğitimi uygulayan işletmelerden bir tanesinden olumlu yanıt alınmış ve uygulama gerçekleştirilmiştir. İşe alıştırma eğitimi programını uygulayan işletmeler (Aydın OSB' de sadece 2 işletme oryantasyon eğitimi uyguladığını ve yalnızca 1 tanesi bilgilerini paylaşabileceğini belirtmiştir.) göz önüne alındığında, 101 kişiye uygulanan anket uygulaması yeterli görülmüştür. Araştırmada oryantasyon eğitimi almış işgörenlerin örgütsel sinizme olan etkisi incelenirken örgütsel bağlılık düzeylerindeki değişiklik gözlemlenmeye çalışılmıştır.

Bu çalışma, Aydın Organize Sanayi Bölgesinde üretim sektöründe faaliyette bulunan bir işletmede uygulanmıştır. Araştırmada cevapları aranan oryantasyon eğitime ilişkin sorular Tiyek (2014)'in çalışmasından alınmıştır. Örgütsel bağlılığa ilişkin sorular ise Allen ve Meyer (1990)'in çalışmasından alınmıştır. Son olarak örgütsel sinizme ilişkin sorular Torun (2016)'un çalışmasından alınmıştır. Ankete katılmaları için 110 çalışan için anket temin edilmiş ve 106 çalışan tarafından geri dönüş olmuştur. Geri dönüşü olan anketlerin 5 tanesi yeterli veriyi sağlamadığı için analizlere tabi tutulmamıştır. Anket uygulaması sonucu elde edilen veriler IBM SPSS Statistics 22 programıyla ANOVA, T testi, Korelasyon ve Regresyon analizlerine tabi tutularak yorumlanmaya çalışılmıştır.

Veri toplama amacıyla hazırlanan tüm soruların içsel tutarlılığın yani araştırmayı temsil edip-etmediğinin tespit edilmesi amacıyla yapılan güvenilirlik analizine göre Cronbach's Alpha değeri 0,848 çıkmıştır. Bu oran anket sorularının güvenilirlik düzeyinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Ankete katılanlara ait demografik özellikler

		Frekans	Yüzde
Cinsiyete Göre Frekans Dağılımı	Kadın	2	0,02
	Erkek	99	0,98
Yaşa Göre Frekans Dağılımı	18-22	2	0,02
	23-27	17	0,17
	28-32	14	0,14
	33-37	30	0,3
	38-42	12	0,12
	43-47	13	0,13
	48-52	10	0,1
	53+ üzeri	3	0,03
Medeni Duruma Göre Frekans Dağılımı	Bekar	21	0,21
	Evli	80	0,79
Mezuniyet Durumuna Göre Frekans Dağılımı	İlkokul	41	0,41
	Ortaokul	32	0,32
	Lise	24	0,24
	Yüksekokul	2	0,02
	Lisans	2	0,02
İşletmede Çalıştığı Pozisyona Göre Frekans Dağılımı	Çalışan	92	0,91
	Postabaşı	1	0,01
	Şef Yardımcısı	4	0,04
	Şef	4	0,04
İşletmede Çalıştığı Süreye Göre Frekans Dağılımı	1-3 Yıl	65	0,64
	4-6 Yıl	17	0,17
	7-9 Yıl	18	0,18
	10+Üzeri	1	0,01
Gelir Düzeyine Göre Frekans Dağılımı	1000-1500	65	0,64
	1501-2000	30	0,3
	2001-2500	5	0,05
	2501+Üzeri	1	0,01
Toplam		101	1,00

3.4. Demografik Özelliklere Göre Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Oryantasyon eğitimi alan iş görenlerin yaşa göre örgütsel sinizm düzeylerini tespit etmek üzere, ikiden fazla olan bağımsız grupların örgütsel sinizm düzeylerinin farklı olup olmadıklarını ölçmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Öncelikle, ANOVA testi yapılabilmesi için grupların homojenliğinin test edilmesi gerekir. Yaş faktörüne göre sinizm düzeylerinin değişkenlik gösterip-göstermemesi incelendiğinde varyansların homojen dağılmadığı görülmektedir (p değeri $(0,025 < 0,05)$). Bu nedenle ANOVA testinin ilk şartı sağlanamamıştır. Bu nedenle ANOVA testi yapılamaz. Bu gibi durumlarda alternatif analiz olarak Welch ve Brown-Forsythe testleri uygulanabilir. Uygulanan Welch ve Brown-Forsythe testlerinde çalışanların yaş durumuna göre bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Uygulanan her iki testin de p değerleri 0,05'ten büyük çıkmıştır. Böylece; H₁ (Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel Sinizm düzeyleri yaşa göre farklılık

göstermektedir) hipotezi reddedilmiş ve $H1_0$ (Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel Sinizm düzeyleri yaşa göre farklılık göstermemektedir) hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için uygulanan ANOVA testinin yapılabilmesi için varyansların homojen dağılması gerekmektedir. Katılımcıların sorulara verdiği cevaplara göre oryantasyon eğitimi alan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin tespitinde varyansların homojenlik durumu incelendiğinde; p değerinin 0,05'ten büyük olduğu ($0,348 > 0,05$) ve ANOVA testi için gerekli olan ön şartı sağladığı görülmüştür. İş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşa göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ANOVA testi sonucunda p değeri ($0,241$) 0,05'ten büyük olduğu için $H2_1$ hipotezi reddedilmiş $H2_0$ hipotezi (Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel Bağlılık düzeyleri yaşa göre farklılık göstermemektedir.) kabul edilmiştir.

Oryantasyon eğitimi alan iş görenlerin medeni durumlarına göre örgütsel sinizm düzeyleri: Oryantasyon eğitimi almış çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için uygulanacak olan tek yönlü varyans analizinin ön şartı olan homojenlik testi sonuçlarına göre, p değerinin ($0,814$) 0,05'ten büyük olduğu ve verilerin ANOVA testi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. ANOVA testi sonuçları incelendiğinde p değerinin ($0,235$) 0,05'ten büyük olması sonucu; $H3_1$ (Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel Sinizm düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir) hipotezi reddedilmiş ve $H3_0$ (Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel sinizm düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir) hipotezi kabul edilmiştir.

Oryantasyon eğitimi alan iş görenlerin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde; çalışanların medeni durumuna göre örgütsel bağlılık düzeylerinin tespitinde ilk aşama olan homojenlik testi sonuçlarına göre, p değeri ($0,972$) 0,05'ten büyük olması nedeniyle varyansların homojen dağıldığı söylenebilir. Bu durum verilerin ANOVA testi yapmak için uygun olduğunu gösterir. ANOVA testi incelendiğinde p değerinin ($0,009$) 0,05'ten küçük olması sonucu, $H4_1$ (Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir) hipotezi kabul edilmiş ve $H4_0$ (Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel Bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir) hipotezi reddedilmiştir.

Oryantasyon eğitimi alan iş görenlerin eğitim durumlarına göre örgütsel sinizm düzeyleri incelendiğinde; oryantasyon eğitimi alan iş görenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin mezuniyet durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği aşağıdaki şekilde incelenmiştir. ANOVA testinin yapılabilmesi için ön şart olan p değerinin ($0,00$) 0,05'ten büyük olması koşulu sağlanamamıştır. Bu nedenle Welch ve Brown-Forsythe testi uygulanarak eğitim durumuna göre çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri arasında bir farklılığın olup olmadığı tespit edilebilir. Welch ve Brown-Forsythe testi uygulandığında her iki testinde p değeri 0,05'ten büyük çıkmıştır. Bu durumda eğitim durumuna göre örgütsel bağlılık düzeyleri bir farklılık göstermemektedir. $H5_1$ (Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel Sinizm düzeyleri mezuniyet durumlarına göre farklılık göstermektedir) hipotezi reddedilmiş ve $H5_0$ (Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel Sinizm düzeyleri mezuniyet durumlarına göre farklılık göstermemektedir) hipotezi kabul edilmiştir.

Oryantasyon eğitimi alan iş görenlerin eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerine bakıldığında; çalışanların eğitim düzeylerine göre örgütsel bağlılık seviyelerinin değişiklik gösterip göstermediğinin anlaşılabilmesi için ANOVA testi yapmak amacıyla gerekli olan varyansların homojenliğinin p değerinin 0,05'ten büyük olması ile sağlandığı gözlenmiştir. Bu yüzden veriler ANOVA testi yapmaya uygundur. ANOVA testine göre p değeri 0,05'ten büyük olduğu için, H₆₁ (Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel Bağlılık düzeyleri mezuniyet durumlarına göre farklılık göstermektedir) hipotezi reddedilmiş ve H₆₀ (Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel Bağlılık düzeyleri mezuniyet durumlarına göre farklılık göstermemektedir) hipotezi kabul edilmiştir.

Oryantasyon eğitimi alan iş görenlerin işletmedeki çalışma sürelerine göre örgütsel sinizm düzeyi incelendiğinde; çalışanların işletmedeki çalışma sürelerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin farklı olup olmadıklarının tespit edilebilmesi için ANOVA testi öncesi varyansların homojenlik durumuna bakılmış ve p değerinin (0,083) 0,05'ten büyük olması sonucu iş görenlerin çalışma süreleri ile sinizm düzeylerindeki farklılık tespitinde ANOVA testinin uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. ANOVA testi sonuçlarına göre p değeri (0,585) 0,05'ten büyük olduğu için; H₇₁ (Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel Sinizm düzeyleri işletmedeki çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir) hipotezi reddedilmiş ve H₇₀ (Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel Sinizm düzeyleri işletmedeki çalışma sürelerine göre farklılık göstermemektedir) hipotezi kabul edilmiştir.

Oryantasyon eğitimi alan iş görenlerin işletmedeki çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri incelemek olursa; işletmedeki çalışma sürelerinin örgütsel bağlılık düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla ANOVA testinin ilk şartı olan homojenlik testi sonucuna göre p değerinin 0,564 çıkması sonucunda, verilerin ANOVA testi yapılması için homojen bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. ANOVA testi sonuçlarına göre p değeri (0,060), 0,05'ten büyük olduğu için; H₈₁ (Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel Bağlılık düzeyleri işletmedeki çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir) hipotezi reddedilmiş ve H₈₀ (Oryantasyon Eğitimi alan çalışanların Örgütsel Bağlılık düzeyleri işletmedeki çalışma sürelerine göre farklılık göstermemektedir) hipotezi kabul edilmiştir.

3.5. Faktör Analizi Sonuçlarının İncelenmesi

İşe Alıştırma (Oryantasyon) Eğitimi Faktör Analizi Sonuçlarını tespit edebilmek için işe alıştırma eğitimine ait soruların faktör analizi öncesi Kaiser-Meyer-Okin ve Bartlett testi sonuçları incelenmelidir.

Tablo 2. Oryantasyon eğitimi sorularının Kaiser-Meyer-Okin ve Bartlett testi sonuçları

Kaiser-Mayer-Okin (KMO) Örneklem Ölçüm Değer Yeterliliği		.835
Bartlett Testi	Ki-kare	824,240
	SD	66
	Sig.	.000

İşe alıştırma eğitimine ait soruların faktör analizi yapmaya uygun olup olmadığına bakmak için, ilk önce p değerine bakılır. SPSS sonucuna göre p değeri (0,000) 0,05'ten küçük olduğu için ön şart sağlanmış ve faktör analizi için istenilen sonuç elde edilmiştir. Faktör analizi

yapmamız için ikinci şartımız KMO değeri güvenilirlik derecesidir. KMO değeri 0 ile 1 arasında bir değer almaktadır. Bu değer en az 0,50 olması kabul edilir ve 1'e yaklaştıkça soruların faktör analizi sonuçlarının daha sağlıklı çıkacağına işaret etmektedir (Özdamar, 2004: 699). Oryantasyon analizi sonuçları incelendiğinde KMO değeri 0,835 bulunmuştur. Bu değer yüksek çıkması faktör analizi sonuçları için güvenilir olarak kabul edilmektedir. İş görenlere uygulanan anket içerisinde yer alan 14 adet işe alıştırma eğitiminin etkinliğine ait likert ölçekli soruların faktör analizine tabi tutulması sonucu faktör yükü düşük çıkan "İşletmenin bize vermiş olduğu Oryantasyon eğitimi tam anlamıyla işe ve işletmeye dair beklentilerimi karşıladı" ve "Oryantasyon Eğitiminde verilen uygulamaya dönük örnekler yeterliydi." Soruları analizden çıkartılarak tekrardan faktör analizi yapılmıştır. Bu iki sorunun tek tek çıkartılarak yeniden yapılan faktör analizi sonucunda 2 faktör ortaya çıkmıştır.

Tablo 3: Oryantasyon eğitimi faktör analizi sonuçları

Faktör 1: Yeterlilik ve Uyum	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)
Oryantasyon Eğitimi sayesinde taşıdığım kaygı ve endişelerim azaldı.	0,684	
Oryantasyon Eğitimi süresince bize verilen bilgiler sayesinde işime daha çabuk uyum sağladım	0,789	
Oryantasyon Eğitiminin süresi yeterliydi.	0,675	
Oryantasyon Eğitimi gördüğümüz yerde fiziksel olanaklar yeterliydi.	0,771	39,888
Oryantasyon Eğitimi dâhilinde verilen Oryantasyon dokümanları şirketi ve şirket fonksiyonlarını tanıma açısından yeterliydi.	0,778	
İş ve şirketi tanımaya yönelik Oryantasyon Programında aktarılan bilgiler yeterliydi.	0,803	
Oryantasyon Eğitiminde verilen uygulamaya dönük örnekler yeterliydi.	0,690	
Oryantasyon Eğitimi almam kariyer hedeflerimi belirlemede kolaylık sağladı	0,743	
Faktör 2: Beklenti ve Başarı	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)
Oryantasyon eğitimi çalışanların daha etkin çalışmalarını sağlar.	0,759	
Eğitimciler/Konuşmacılar İşe Oryantasyon Eğitimi boyunca anlaşılır şekilde açıklamalar yaptılar	0,676	26,326
Oryantasyon Eğitimi, işle ilgili beklentilerime uygun bilgiler içermektedir.	0,809	
Oryantasyon eğitimimi almam almayan çalışma arkadaşlarıma göre daha başarılı olmamı sağladı.	0,710	

İki faktörde incelendiğinde açıklama en yüksek açıklayıcılığa sahip olan faktör "Yeterlilik ve Uyum" olarak adlandırılan faktördür. Faktör yükleri incelendiğinde de her iki faktöre ait soruların yükleri birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Örgütsel Sinizm Faktör Analizi Sonuçlarına bakılacak olursa; örgütsel sinizme ait likert ölçekli soruların önce KMO ve Bartlett testi değerleri incelenerek faktör analizi yapmaya uygun olup-olmadığına bakılır.

Tablo 4: Örgütsel sinizme ait soruların KMO ve Bartlett testi değerleri

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Örneklem Ölçüm Değer Yeterliliği	,817	
Bartlett Testi	Ki-kare	647,651
	SD	78
	Sig.	,000

Bartlett test sonucuna göre p değeri (0,000) 0,05'ten küçük olduğu için ilk şart sağlanmıştır. Ayrıca, ikinci şartımız olan KMO güvenilirlik sonucu ise (0,817) 0,50'den büyük çıkmıştır. Bu sonuçlara göre faktör analizi için gerekli koşullar sağlanmış olur. Örgütsel sinizme ait soruların faktör analizinde tüm sorular gerekli koşulları sağlamış ve hiçbir soru analizden çıkartılmamıştır.

Tablo 5: Örgütsel sinizm faktör analizi sonuçları

Faktör 1: İşletmeye karşı oluşan olumsuz düşünce ve hisler	Faktör Yüklü	Açıklanan Varyans (%)
Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	0,651	29,774
Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	0,854	
Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	0,877	
Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	0,873	
Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	0,688	
Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	0,664	
Faktör 2: İşletme kararlarına olan güvensizlik	Faktör Yüklü	Açıklanan Varyans (%)
Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	0,836	22,879
Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında ortak yön azdır.	0,752	
Çalıştığım kurumda, bir faaliyetin yapılacağı söyleniliyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	0,727	
Çalıştığım kurumda, çalışanlardan beklenen davranışlar ile ödüllendirilen davranışlar farklılık gösterir.	0,748	
Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	0,583	
Faktör 3: İşletme uygulamalarının eleştirilmesi	Faktör Yüklü	Açıklanan Varyans (%)
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	0,815	13,149
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	0,805	

Üç faktör de incelendiğinde, en yüksek açıklayıcılığa sahip faktörün “İşletmeye karşı oluşan olumsuz düşünce ve hisler” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Faktör yükleri incelendiğinde de üç faktöre ait soruların yükleri birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Örgütsel Bağlılık Faktör Analizi Sonuçları için, Örgütsel Bağlılığa ait likert ölçekli soruların önce KMO ve Bartlett testi değerleri incelenerek faktör analizi yapmaya uygun olup-olmadığına bakılır.

Tablo 6: Örgütsel bağlılığa ait soruların KMO ve Bartlett testi değerleri

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Örneklem Ölçüm Değer Yeterliliği	,796
Bartlett Testi	
Ki-kare	1828,297
SD	351
Sig.	,000

Bartlett test sonucuna göre p değeri (0,000) 0,05'ten küçük olduğu için ilk şart sağlanmış ve ikinci şartımız olan KMO güvenilirlik değeri (0,796) 0,50'den büyük çıkmıştır. Bu sonuçlara göre faktör analizi için gerekli koşullar sağlanmış olur.

Tablo 7: Örgütsel bağlılık faktör analizi sonuçları

Faktör 1: Mecburiyet ve Ait Olma	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)
Bu işletmedeki görevimi büyük ölçüde parasal kaygıyla yapıyorum.	0,658	
Bu işletmedeki çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.	0,788	
Emek ve birikimlerim bu işletmeden ayrılmamı engelliyor.	0,664	
İşimin başarısına ilişkin çabamın mesai saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.	0,742	17,365
Bu işletmeye uyum sağlamada güçlük çekiyorum.	0,723	
Bu işletmenin kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	0,656	
Bu işletmede çalışma şevkimin her geçen gün azaldığımı hissediyorum.	0,744	
Bu işletmede yönetimin beni işletmeye bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.	0,755	
Faktör 2: Uygun Çalışma Ortamı	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)
Bu işletmenin çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	0,668	
Bu işletmenin bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	0,676	
Bu işletmenin mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.	0,766	
Bu işletme işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor.	0,775	
Bu işletmenin çalışma etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.	0,702	
Çalışma arkadaşlarımla işletme dışında da sık sık birlikte oluyorum.	0,533	16,970
Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu işletmede çalışmayı tercih ediyorum.	0,601	
Bu işletmede yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.	0,599	
Faktör 3: İşletmeye Olan Yüksek Sevgi	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)
Zamanımın çoğunu işletmeme ilişkin etkinlikler dolduruyor.	0,681	
İşletmemin değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.	0,775	
İşletmem övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.	0,886	13,416
İşletmemi başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	0,866	
İşletmemin yararı için her türlü fedakârlığı yaparım	0,551	
Faktör 4: Örgütün Bir Parçası Olmak	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)
İşletmemin başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.	0,613	
Bu işletmenin geleceğini gerçekten düşünüyorum.	0,747	11,256
Bu işletmenin problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.	0,689	
İşletmeme karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım.	0,661	
Faktör 5: İşletme Beklentilerini Sahiplenme	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)
İşletmemin önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.	0,620	7,339
İşletmemin çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım	0,675	

Beş faktörün de incelenmesi ile en yüksek açıklayıcılığa sahip olan faktörün “Mecburiyet ve Ait Olma” olduğu sonucu ile karşılaşılmıştır. Faktör yükleri incelendiğinde de beş faktöre ait soruların yüklerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir.

3.6. Korelasyon Bulguları

Oryantasyon eğitimi almış çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla ortaya koyulmuş olan hipotezler şu şekildedir.

H9₀: Oryantasyon Eğitimi ile Örgütsel Sinizm arasında ters yönlü bir ilişki yoktur.

H9₁: Oryantasyon Eğitimi ile Örgütsel Sinizm arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

Oryantasyon eğitimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin olup olmadığını ve bu ilişkinin yönünü belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları şu şekildedir.

Tablo 8: Oryantasyon Eğitimi örgütsel sinizm arasındaki korelasyon analizi

		Oryantasyon Eğitimi	Örgütsel Sinizm
Oryantasyon Eğitimi	Korelasyon	1	-,214*
	p		,032
	N	101	101
Örgütsel Sinizm	Korelasyon	-,214*	1
	p	,032	
	N	101	101

Korelasyon analizi bulgularını göre 0,214 değeri ile negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre oryantasyon eğitimi ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki vardır ve bu ilişkinin yönü analiz sonucu eksi çıkmasından dolayı zıt yönlüdür. Korelasyon analizi sonucu ortaya çıkan ters yönlü ilişkiye göre oryantasyon eğitimi örgütsel sinizmin varlığını olumsuz etkilemektedir. Kısacası oryantasyon eğitimi çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini düşürmektedir. Analiz sonuçlarına göre, hipotezlerin kabul ve ret durumları şu şekildedir. H9₀ (Oryantasyon Eğitimi ile Örgütsel Sinizm arasında ters yönlü bir ilişki yoktur) hipotezi reddedilmiş ve H9₁ (Oryantasyon Eğitimi ile Örgütsel Sinizm arasında ters yönlü bir ilişki vardır) hipotezi kabul edilmiştir.

Oryantasyon eğitimi almış çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla ortaya konulmuş olan hipotezler ise şu şekildedir:

H10₀: Oryantasyon Eğitimi ile Örgütsel Bağlılık arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

H10₁: Oryantasyon Eğitimi ile Örgütsel Bağlılık arasında doğrusal bir ilişki vardır.

Oryantasyon eğitimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin olup olmadığını ve bu ilişkinin yönünü belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları şu şekildedir.

Tablo 9: Oryantasyon Eğitimi ile örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon analizi

	Oryantasyon Eğitimi	Örgütsel Bağlılık
Oryantasyon Eğitimi	Korelasyon	1
	p	,247*
	N	101
Örgütsel Bağlılık	Korelasyon	,247*
	p	1
	N	101

Korelasyon analizi sonuçlarına göre oryantasyon eğitimi ile örgütsel bağlılık arasında 0,247 kuvvetinde ve pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuca göre oryantasyon eğitimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla ortaya konulan hipotezlerin kabul ve ret durumları şu şekildedir; H10₀ (Oryantasyon Eğitimi ile Örgütsel Bağlılık arasında doğrusal bir ilişki yoktur) hipotezi reddedilmiş ve H10₁ (Oryantasyon Eğitimi ile Örgütsel Bağlılık arasında doğrusal bir ilişki vardır) hipotezi kabul edilmiştir.

4. Sonuç

Bu çalışmada bir işletmede oryantasyon eğitimi almış çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin düşük ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu ispat edilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda Aydın Organize Sanayi Bölgesi bünyesinde faaliyet gösteren bir üretim işletmesinde anket uygulaması yapılarak analizler için gerekli veriler sağlanmıştır. 2 kadın 99 erkek katılımcının yer aldığı bu çalışmada Güvenilirlik analizi oranı 0,848'le yüksek bir oran çıkmıştır. Bu durum araştırma verilerinin analiz yapmaya uygun olduğunu göstermektedir. Yaşa göre katılımcıların dağılımları incelendiğinde %12,9 oranla 33-37 arası yaşa sahip olan 30 çalışan göze çarpmaktadır. Ankete katılan 101 çalışanın 80'i evli çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde ise, ilk ve ortaöğretim mezunu oranı %72,3 çıkmaktadır. Anket uygulanan işgörenlerin işyerindeki pozisyonları gözlemlendiğinde 101 çalışanın 92'si herhangi bir unvanı olmayan çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışanların %64,4' si en fazla üç yıldır bu işletmede çalışmaktadır. %64,4 lük oran içerisinde yer alan çalışanların maksimum geliri 1500 liradır.

Demografik özellikler incelendiğinde katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri yaşa göre farklılık göstermemektedir. Yani çalışanlar hangi yaşta olursa olsunlar örgütsel sinizm düzeyleri aynı oranda seyretmektedir. Yaşa göre örgütsel bağlılık düzeylerindeki farklılık incelendiğinde herhangi bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinde olduğu gibi örgütsel bağlılık düzeyleri de işgörenler hangi yaşta olursa olsun benzer olduğunu göstermektedir. İşgörenlerin medeni durumlarındaki farklılığa göre örgütsel sinizm düzeylerinin aynı düzeyde seyrettiği görülmektedir. Ancak medeni durumlar farklılaştıkça çalışanların örgütsel bağlılık seviyeleri değişim göstermektedir. Katılımcıların eğitim durumlarındaki değişim bazında örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık durumları herhangi bir farklılık göstermemektedir. İşgörenlerin işletmede çalıştığı süreye göre ise örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık durumları benzer oranda olduğu gözlenmektedir.

Çalışmanın araştırmaları ve analizleri doğrultusunda işgörenlerin oryantasyon eğitimine bağlı olarak örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık durumlarının ne yönde hareket ettiğinin ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda oryantasyon eğitimi almış çalışanların

örgütsel sinizm düzeylerinin düşmekte olduğu görülmüştür. Bir başka ifadeyle, işletmelerde oryantasyon eğitimi almış çalışanlarda örgütsel sinizm belirtileri düşük çıkmaktadır. Bu da oryantasyon eğitiminin örgüt için olumsuz sonuçlar içeren personel tutum ve davranışlarından uzaklaşmasını sağlamaktadır. Oryantasyon eğitimiyle işgörenler çalışma arkadaşları, yapacağı işi, iş ilişkilerini, iletişim kanallarını, amirlerini, sosyal haklarını ve sorumluluklarını daha kısa bir süre içerisinde öğreneceği için işletmenin bir parçası olma yolunda adımlarını daha hızlı atmış olacaktır. Analiz sonuçları dikkate alınarak oryantasyon eğitimi programının uygulanması, işletmenin maddi kayıplarını önleyebildiği gibi yeni çalışanı işletmeye çok daha hızlı bir şekilde bağlayabilecek ve yeni çalışanın en baştan sinik bir tutum ve davranışlar sergilemesini engelleyebilecektir.

Bu araştırmanın oryantasyon eğitimiyle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği bölümünde ise, oryantasyon eğitimi almış çalışanların örgüte olan bağlılığın yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuçlarda, oryantasyon eğitiminin yeni çalışanı işletmenin bir parçası haline getirme sürecini hızlandırması çalışanın örgütsel bağlılık seviyesini artırmaktadır. oryantasyon eğitimi çalışanın işletmeyi daha hızlı tanıyıp işletmeyi benimsemesi açısından büyük bir öneme sahiptir. İşletmenin bir ferdi haline gelen çalışan örgütüne bağlı bir şekilde işini daha iyi bir şekilde yapacak ve işten ayrılma niyetinden uzak kalacaktır. Örgüte bağlı bireylerin işten ayrılma oranını düşürmesi işletme açısından önem arz etmektedir. İşten ayrılmaların azalması sonucu işletmelerin yeni personel temin etme maliyetleri düşürecektir.

Genel olarak ele alındığında çalışmanın bulguları neticesinde yöneticiler işletmeye yeni alınan personelin örgütün bir parçası olması noktasında oryantasyon eğitimi uyguladıkları takdirde olumlu sonuçlar elde edebilirler. Yeni personelin yeni örgütünde iş başı yapması başka firmalarda geçmiş tecrübelerine rağmen yapacağı işinde, işletme içerisinde bir takımın parçası olma yolunda, iş arkadaşlarıyla bir aile gibi kaynaşması doğrultusunda ve yüksek bağlılık duygusuyla görevini icra etmesi amacıyla uzun bir yol alması ve zaman harcaması gerekmektedir. İşte bu durumda personelin bu yolunu kısaltmak ve süreyi minimuma indirmek yöneticilerin direktifiyle oryantasyon eğitimi sayesinde sağlanabilir. Yeni işinde bu süreci başarılı bir şekilde atlatamamış personelin işine olan bağlılığı azalabilir ve kendini yalnızlaştırarak sinik davranışlar sergileyebilir.

Kaynakça

- ABRAHAM, R. (2000), Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- AKYÜZ, İ. ve YURDUSEVEN, N. O. (2016), Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2016(16), 61-76.
- ALLEN, N. J. ve MEYER, J. P. (1990), The measurment and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63 1-18.
- ANDERSSON, L. M. ve BATEMAN T. S. (1997), Cynicism in the workplace: Some causes and effects?. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.
- ANDERSSON, M. L. (1996), Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- BALAY, R. (2014), *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık* (2. baskı), Ankara: Pegem Akademi.
- BATEMAN, T. S., SAKANO, T. ve FUJITA, M. (1992), Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership. *The Journal of Applied Psychology*, 77 (5), 768-771.
- BOZLOĞAN, R., DOĞAN, M., ve DAOUDOV, M. (2010), Organizational commitment and case study on the union of municipalities of Marmara. *Regional and Sectoral Economic Studies*, 10(2), 29-57.
- BROWN, J. (2012), *Employee Orientation - Keeping New Employees on Board*. 11 Aralık 2016.http://ipmahr.org/sites/default/files/pdf/hrcenter/Employee%20Orientation/cpr_e_o_Overview.pdf.
- CAN, H. (1997), *Organizasyon ve yönetim*. (2. baskı), Ankara: Siyasal Kitabevi.
- CANDAN, H. (2014), Örgütsel Sinizm ve İşgören Performansına Olası Etkileri, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(1), 181-194.
- CARTWRIGHT, S. ve HOLMES, N. (2006), The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human resource management review*, 16, 199-208.
- CHEN, Z. X. ve FRANCESCO, A. M. (2003), The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of vocational behavior*, 62, 490-510.
- CHOI, M. (2011), Employee's Attitudes Toward Organizational Change: A Literature Review. *Human Resources Management*, 50(4), 479-500.
- CLIFFORD, M. (1989), An Analysis of the Relationship Between Attitudinal commitment and behavioral commitment. *The sociological quarterly*, 30(1), 144-151.
- ÇÖL, G. (2004), Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş, Güç ve Endüstri İlişkileri İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 02 Ocak 2017, <http://www.isguc.org/?p=article&id=233&cilt=6&sayi=2&yil=2004>

- DEAN, W. J., BRANDES, P. ve DHARWADKAR, R. (1998), Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23 2, 341-352.
- DELKEN, M. (2004), *Organizational Cynicism: A study among call centers*. Unpublished master's thesis, University of Maastricht.
- DOĞAN, S. ve KILIÇ, S. (2008), Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(1), 37-61.
- ERDOĞAN, P. ve BEDÜK, A. (2013), Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, *Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 17-36.
- ERGUN, T. (1975), Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı. *Amme İdaresi Dergisi*. 8(4), 97-106.
- ERSOY, S. ve BAYRAKTAROĞLU, S. (2010), Örgütsel bağlılık. D. E. Özler, (Ed.), *Örgütsel davranışta güncel konular içinde* (1-19), Bursa: Etkin Yayınevi.
- GLISSON, C. ve DURICK, M. (1988), Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*. 33, 61-81
- GÜNEY, S. (Ed.), (2007), *Yönetim ve organizasyon* (2.basım), Ankara: Nobel Yayınevi.
- HELVACI, M.A. (2010), Örgütsel sinizm. H.B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (384-396), Ankara: Pegem Yayınevi.
- IVERSON, R. D. ve DONNA M. B. (1999), Affective, normative, and continuance commitment: Can the right kind of commitment be managed? *Journal of Management Studies*, 36, 307-333.
- İNCE, M. ve GÜL, H. (2005), *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık*. (2. baskı), Konya: Çizgi Kitabevi.
- JAMES, M. S. L. (2005), *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*, Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University.
- LAMBERT, E. G., HOGAN, N. L. ve JIANG, S. (2008), Exploring antecedents of five types of organizational commitment among correctional staff it matters what you measure. *Criminal Justice policy review*, 19(4), 466-490.
- LATİF, H. ve UÇKUN, G. (2002), Oryantasyon eğitiminin içeriği binek otomotiv sektörü. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi* 13(41), 37-46.
- MCMAHON, B. (2007), *Organizational commitment, relationship commitment and their association with attachment style and locus of control*. Unpublished Doctoral Dissertation, Georgia institute of technology.
- MERCAN, M. (2006), *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- MIRVIS, P. H. ve KANTER, D. L. (1991), Beyond demography: A psychographic profile of the workforce, *Human Resource Management*, 30, 45-68.

- MİRZE, S. K. (2010), *İşletme* (4. baskı) İstanbul: Literatür Yayıncılık
- NAUS, F., ITERSAN, A ve ROE, R. (2007), Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 16 (2), 683-718
- O'BRIEN, A. T., ALEXANDER HASLAM, S., JETTEN, J., HUMPHREY, L., O'SULLIVAN, L., POSTMES, T., EGGINS, R. ve REYNOLDS, K. J. (2004), Cynicism and disengagement among devalued employee groups: The need to aSPIRe. *Career Development International*, 9(1), 28-44. doi:10.1108/13620430410518129
- ÖZDAMAR, K. (2004), *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, Eskişehir, İstanbul: Kaan Kitabevi
- ÖZDEMİR, N. (Temmuz, 2006), *İşe alıştırma (oryantasyon) eğitimi*. 5 Temmuz 2016, <http://okyanusbilgiambari.com/GG/InsanKaynaklari/egitim/Oryantasyon.pdf>
- ÖZKALP, E. ve KIREL, Ç. (2001), *Örgütsel Davranış*: Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- ÖZKASAP, Ş. (2013), *Bankalarda uygulanan işe alıştırma eğitim programlarının iş gören performansı üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- PHILLIPS, J. J. (1987), *Recruiting, Training, and Retraining New Employees*. California: Jossey Bass Inc.
- REICHER, A. E., WANOUS, J. ve AUSTIN, T. (1997), Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- SEÇKİN, Z. (2011), Örgütsel bağlılık. Ö. Yeniçeri ve Y. Demirel (Ed), *Yönetimde Birey ve Örgüt Odaklı Davranışlar* (345-360), Bursa: Ekin Yayınevi.
- SHAFER, W. E., PARK, L. J. ve LIAO, W. M. (2002), Professionalism, organizational-professional conflict and work outcomes: A study of certified management accountants. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 15(1), 46- 68.
- TİYEK, R. (2014). *Oryantasyon Eğitim Programı Etkinliğinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma*. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(1).
- TOKGÖZ, N. ve YILMAZ, H. (2008), Örgütsel sinizizm: Eskişehir ve Alanya' da ki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- TOPALOĞLU, M. ve KOÇ, H. (2007), *Büro Yönetimi Kavramlar ve İlkeler*, (6. baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık
- TORUN, Y. (2016). *Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- TURNER, J. H. ve VALENTINE, S. R. (2004), Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: A scale development. *Journal of Business Ethics*, 34, 123-136.
- TÜRK DİL KURUMU. (2006), 18.12.2015, <http://tdk.gov.tr/>

- ULAŞ, S. E. (2002), *Felsefe Sözlüğü*. (3. baskı), Ankara: Bilim Sanat Yayınları.
- URBANY, J. E. (2005), Inspiration and cynicism in values statements. *Journal of Business Ethics*, 62(2), 169-182.
- WANOUS, J. P. (1980); *Organizational Entry: Recruitment, Selection and Socialization of Newcomers*, Addison-Wesley Publishing Company, Massachusetts.