

**T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ**

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

**SPOR EĞİTİMİ VEREN YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ
ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI İLE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ ARAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KADİR ÇALIŞKAN

**DANIŞMAN
DOÇ. DR. SÜMMANİ EKİCİ**

**ARALIK, 2016
MUĞLA**



T.C.

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

SPOR EĞİTİMİ VEREN YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ
ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI İLE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ ARAŞTIRILMASI

KADİR ÇALIŞKAN

Sosyal Bilimler Enstitüsünce

“Yüksek Lisans”

Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 07.12.2016

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 06.12.2016

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Sümmani EKİCİ

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Meriç ERASLAN

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Ercan ZORBA

Enstitü Müdürü : Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ

ARALIK, 2016

MUĞLA

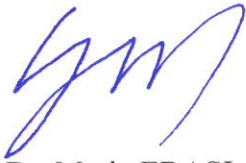
TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 09/11/2016 tarih ve 756/3. sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 24... maddesine göre, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Yüksek lisans öğrencisi Kadir Çalışkan'ın "Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Algıları İle Örgütsel Bağlılıklarının Araştırılması" adlı tezini incelemiş ve aday 06/12/2016 tarihinde saat 11:00 da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

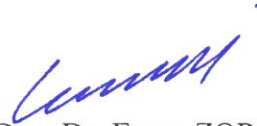
Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra .. dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin kabul olduğuna oybirliği ile karar verildi.



Doç. Dr. Sümmani EKİCİ
Tez Danışmanı



Doç. Dr. Meriç ERASLAN
Üye



Yrd. Doç. Dr. Ercan ZORBA
Üye

YEMİN

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Algıları İle Örgütsel Bağlılıklarının Araştırılması” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

07 / 12 / 2016

KADİR ÇALIŞKAN

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ**TEZ VERİ GİRİŞ FORMU****YAZARIN****MERKEZİMİZCE DOLDURULACAKTIR.****Soyadı : ÇALIŞKAN****Adı : KADİR****Kayıt No:****TEZİN ADI****Türkçe : Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Algıları ile Örgütsel Bağlılıklarının Araştırılması****Y. Dil : The Investigation of The Perceptions of Organizational Cynism And Organizational Commitment of Academic Staff at Higher Education Institutions Providing Sports Education****TEZİN TÜRÜ: Yüksek Lisans****Doktora****Sanatta Yeterlilik****X****O****O****TEZİN KABUL EDİLDİĞİ****Üniversite : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi****Fakülte : Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu****Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü****Diğer Kuruluşlar :****Tarih :****TEZ YAYINLANMIŞSA****Yayınlayan :****Basım Yeri :****Basım Tarihi :****ISBN :**

TEZ YÖNETİCİSİNİN**Soyadı, Adı : EKİCİ, SÜMMANİ****Ünvanı : DOÇ. DR.****TEZİN YAZILDIĞI DİL: Türkçe****TEZİN SAYFA SAYISI: 98****TEZİN KONUSU (KONULARI): Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Algıları ile Örgütsel Bağlılıklarının Araştırılması****TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELEER:**

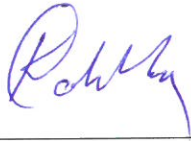
1. Spor
2. Sinizm
3. Örgütsel Sinizm
4. Örgütsel Bağlılık

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELEER:

1. Sport
2. Cynism
3. Organizational Cynism
4. Organizational Commitment

Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.

- | | |
|---|---|
| 1- Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum | X |
| 2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir | X |
| 3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezin tamamının fotokopisi alınabilir | X |

Yazarın İmzası :**Tarih : 07 / 12 / 2016**

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmam süresince bilgi ve tecrübesi ile her daim yol gösteren, kişiliği, içtenliği ve liderliği ile örnek olan değerli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Sümmani EKİCİ'ye teşekkürlerimi sunarım.

Engin bilgisi ile desteğini esirgemeyen Sayın Prof. Dr. Özcan SAYGIN'a, araştırma sürecinde pozitif enerjisi ile motivasyonumu yükselten Sayın Yrd. Doç. Dr. Ercan ZORBA'ya, samimi katkılarından ötürü Doç. Dr. Süleyman Murat YILDIZ, Doç. Dr. T. Osman MUTLU ve Doç. Dr. Hakan ÜNAL'a, ayrıca tez çalışmamın gerçekleşmesine görüşleri ile katkıda bulunan ve beni isteklendiren tüm hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Her zaman arkamda maddi ve manevi gücünü hissettiğim, beni varlıklarıyla yalnız bırakmayan başta anne ve babam olmak üzere tüm aileme, desteklerini esirgemeyen arkadaşlarıma ve Sayın Okt. Dr. Gülşah TIKIZ'a teşekkürü bir borç bilirim.

ARALIK, 2016

Kadir ÇALIŞKAN

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki etkileşimi belirlemektir. Araştırmanın evrenini, Türkiye’de spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanları oluşturmuş ve online sistem üzerinden uygulanan anketle 396 (n=295 erkek, n=105 kadın) akademisyene ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde evrene genelleme yapılmıştır.

Araştırmada tarama yöntemi kullanılmıştır. Örgütsel sinizm algısının belirlenmesine yönelik Brandes, Dhalwadkar ve Dean tarafından geliştirilmiş ve Kalağan (2009) tarafından geçerlilik-güvenirliliği ($\alpha=0.93$) ve Türkçe’ye uyarlaması yapılmış olan 13 maddelik “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla da Meyer ve Allen’in geliştirdikleri ve Belli (2014) tarafından Türkçe formunun kullanıldığı 18 maddeden oluşan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeğin güvenirlilik katsayısı $\alpha=0.83$ ’tür.

Veriler SPSS 20,0 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Tanımlayıcı istatistiklerin yanında katılımcıların demografik değişkenlerine göre farklılıkları tespit etmek için t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA), anlamlı farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını görmek için Tukey HSD ve değişkenler arası ilişkiyi sorgulamak için de Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın temel sonuçlarına bakılınca; akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları, örgütsel sinizm algılarından daha yüksek çıkmıştır. En yüksek sinizm algısı bilişsel sinizmde görülür iken en yüksek bağlılık duygusal boyuttadır. Örgütsel sinizmde; kurumdaki hizmet süresi, idari görev ve ünvan değişkenlerinde farklılıklar tespit edilmiş, örgütsel bağlılıkta ise farklılıklar yine idari görev ve ünvan değişkenlerinde görülmekle birlikte cinsiyet, yaş ve meslekteki hizmet süresi değişkenlerinde ortaya çıkmıştır. Ayrıca örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Spor, Sinizm, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık.

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the relationship between organizational cynism perceptions and organizational commitment of the academic staff from sports sciences departments at higher education institutions. The population of the study consists of all academic staff from sports sciences departments at higher education institutions and 396 sets of data were collected from the academic staff via the online questionnaire (n=295 male, n=105 female). Depending on the findings of the study, the results were generalized on the population.

Screening method was used within the body of this study. The 13-item “Organizational Cynism Scale,” which was developed by Brandes, Dhalwadkar and Dean was utilized in the study. The reliability score was calculated as $\alpha=0.93$ and the Turkish adaptation of the scale was also performed by Kalağan (2009). Besides, in order to determine the organizational commitment levels of the participants, an 18-item scale, which was developed by Meyer and Allen and used in Turkish format by Belli (2014), was utilized in the study. The reliability coefficient of the scale is $\alpha=0.83$.

The data were analyzed with SPSS 20.0 packet program. In addition to descriptive statistics, t-tests (Independent t-Test) and analysis of variance (One-Way ANOVA) were carried out in order to identify the differences in terms of demographic variables. Tukey HSD test was also utilized to specify the groups from which significant differences were derived and Pearson correlation test was used in order to examine the relationship between variables.

The results of the study suggest that the organizational commitment level of the academic staff is higher than their organizational cynism perceptions. Whereas the highest cynism perception level was observed in terms of cognitive cynism, the highest level of commitment was observed in terms of emotional aspect. In terms of organizational cynism, some significant differences were found out regarding the

length of time spent working at that institution, administrative function and change of title variables. On the other hand, there were also some significant differences in variables like gender, age and the length of time spent at that institution in terms of organizational commitment as well as administrative function and change of title variables, those being similar to the results of organizational cynism. Additionally, it was found out that there existed negative relationship between organizational cynism and organizational commitment.

Key Words: Sports, Cynism, Organizational Cynism, Organizational Commitment.



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	I
ÖZET.....	I
ABSTRACT	I
İÇİNDEKİLER	I
TABLolar LİSTESİ.....	V
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Tanımlar.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Problem Durumu.....	3
1.4. Araştırmanın Önemi	3
1.5. Hipotezler.....	5
1.6. Sayıtlar.....	6
2. GENEL BİLGİLER	7
2.1. Sinizm	7
2.1.1. Sinizm Kavramı	7
2.1.2. Örgütsel Sinizm Kavramı ve Gelişimi	8
2.1.3. Örgütsel Sinizm Türleri	11
2.1.3.1. Kişilik Sinizmi (Personality Cynism).....	12
2.1.3.2. Toplumsal/Kurumsal Sinizm (Societal/Institutional Cynism)	12
2.1.3.3. Çalışan/İşgören Sinizmi (Employee Cynism)	12
2.1.3.4. Örgütsel Değişim Sinizmi (Organizational Change Cynism)	13
2.1.3.5. Mesleki/İş Sinizmi (Work Cynism)	13
2.1.4. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri	13
2.1.4.1. Beklenti Kuramı (Expectancy Theory)	14
2.1.4.2. Atfetme Kuramı (Attribution Theory).....	14
2.1.4.3. Tutum Kuramı (Attitude Theory).....	15
2.1.4.4. Sosyal Değişim Kuramı (Social Exchange Theory).....	15
2.1.4.5. Duygusal Olaylar Kuramı (Affective Events Theory)	15

2.1.4.6. Sosyal Motivasyon Kuramı (Social Motivation Theory)	16
2.1.5. Örgütsel Sinizmin Boyutları	16
2.1.5.1. Bilişsel (İnanç) Boyut	17
2.1.5.2. Duyuşsal (Duygusal) Boyut	17
2.1.5.3. Davranışsal Boyut	18
2.1.6. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	18
2.1.6.1. Bireysel Açıdan Yarattığı Sorunlar	18
2.1.6.2. Örgütsel Açıdan Yarattığı Sorunlar	18
2.1.6.2.1. İş Tatmininde Azalma	19
2.1.6.2.2. Örgütsel Bağlılıkta Azalma	19
2.1.6.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Azalma	19
2.1.6.2.4. Örgütsel Güvenin Azalması	20
2.1.6.2.5. Tükenmişliğin Ortaya Çıkması	20
2.1.6.2.6. Yabancılaşma	21
2.2. Örgütsel Bağlılık	22
2.2.1. Örgüt Kavramı	22
2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Tanımı	22
2.2.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi	22
2.2.4. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	23
2.2.4.1. Becker'in Yan Bahis (Side Bet) Yaklaşımı	23
2.2.4.2. Salancik'in Yaklaşımı	24
2.2.4.3. Mowday'ın Yaklaşımı	24
2.2.4.4. Kanter'ın Yaklaşımı	24
2.2.4.5. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması	25
2.2.4.6. Etzioni'nin Yaklaşımı	25
2.2.4.7. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı	26
2.2.4.8. Penley ve Gould'un Yaklaşımı	26
2.2.4.9. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı	26
2.2.4.10. Wiener'in Yaklaşımı	27
2.2.4.11. Çok Boyutlu Bağlılık	27
2.2.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	27
2.2.5.1. Kişisel Faktörler	28

2.2.5.2. Örgütsel Faktörler.....	30
2.2.5.3. Örgüt Dışı Faktörler	32
2.2.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	33
2.2.6.1. Bireysel Sonuçlar.....	33
2.2.6.2. Örgütsel Sonuçlar	34
3. YÖNTEM	35
3.1. Araştırmanın Modeli.....	35
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	35
3.3. Veri Toplama Yöntemi	36
3.4. Veri Toplama Araçları	37
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu	37
3.4.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği	37
3.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	38
3.5. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirliliği	38
3.6. Veri Analiz Teknikleri	39
4. BULGULAR	40
4.1. Demografik Özellikler	40
4.2. Örgütsel Sinizme Ait Betimsel Bulgular	41
4.2.1. Bilişsel Boyut.....	42
4.2.2. Duyuşsal Boyut	43
4.2.3. Davranışsal Boyut	43
4.3. Demografik Özelliklerin Örgütsel Sinizme Etkisi.....	44
4.3.1. Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	44
4.3.2. Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	45
4.3.3. Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması	46
4.3.4. Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Meslekteki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	47
4.3.5. Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	48

4.3.6. Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının İdari Görev Değişkenine Göre Karşılaştırılması	50
4.3.7. Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Ünvan Değişkenine Göre Karşılaştırılması	50
4.4. Örgütsel Bağlılığa Ait Betimsel Bulgular.....	52
4.4.1. Duygusal Boyut.....	53
4.4.2. Devam Boyutu	54
4.4.3. Normatif Boyut	55
4.5. Demografik Özelliklerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi	55
4.5.1. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	55
4.5.2. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	56
4.5.3. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması	57
4.5.4. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Meslekteki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	58
4.5.5. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	60
4.5.6. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İdari Görev Değişkenine Göre Karşılaştırılması	61
4.5.7. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ünvan Değişkenine Göre Karşılaştırılması	62
4.6. Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki.....	64
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	65
6. ÖNERİLER	69
7. KAYNAKÇA	71
8. EKLER	84
ÖZGEÇMİŞ.....	87

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Örgütsel Sinizmlle İlgili Önemli Yayınlardan Seçilen Tanımlar.....	8
Tablo 2. Evren Büyüklüklerine Göre Örneklem Yeterlilikleri.....	35
Tablo 3. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Beşli Puanlama Biçimi ve Puan Aralıkları.....	37
Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Beşli Puanlama Biçimi ve Puan Aralıkları	38
Tablo 5. Basıklık ve Çarpıklık Değerleri	39
Tablo 6. Araştırmaya Katılan Akademik Personellere Ait Demografik Özellikler ..	40
Tablo 7. Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	41
Tablo 8. Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutuna Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	42
Tablo 9. Örgütsel Sinizmin Duyuşsal Boyutuna Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	43
Tablo 10. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutuna Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	43
Tablo 11. Cinsiyet Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin T -Testi Sonuçları	44
Tablo 12. Varyansların Homojenlik Testi	45
Tablo 13. Yaş Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi	45
Tablo 14. Yaş Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutuna İlişkin Brown-Forsythe Testi.....	46
Tablo 15. Medeni Durum Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin T Testi Sonuçları.....	46
Tablo 16. Varyansların Homojenlik Testi	47

Tablo 17. Meslekteki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi.....	47
Tablo 18. Meslekteki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutuna İlişkin Brown-Forsythe Testi	48
Tablo 19. Varyansların Homojenlik Testi.....	48
Tablo 20. Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm ve Davranışsal Sinizm Boyutuna İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	49
Tablo 21. Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Akademisyenlerin Bilişsel Sinizm ve Duyuşsal Sinizm Boyutlarına İlişkin Brown-Forsythe Testi Sonuçları....	49
Tablo 22. Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Akademisyenlerin Duyuşsal Sinizm Boyutuna İlişkin Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları – Tukey Hsd	49
Tablo 23. İdari Görev Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin T Testi Sonuçları.....	50
Tablo 24. Varyansların Homojenlik Testi.....	51
Tablo 25. Ünvan Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	51
Tablo 26. Ünvan Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Sinizmin Duyuşsal Boyutuna İlişkin Brown-Forsythe Testi.....	51
Tablo 27. Ünvan Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutuna İlişkin Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları – Tukey Hsd.....	52
Tablo 28. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	52
Tablo 29. Örgütsel Bağlılığın Duygusal Boyutuna Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	53
Tablo 30. Örgütsel Bağlılığın Devam Boyutuna Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	54
Tablo 31. Örgütsel Bağlılığın Normatif Boyutuna Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	55

Tablo 32. Cinsiyet Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin T Testi Sonuçları.....	56
Tablo 33. Varyansların Homojenlik Testi.....	56
Tablo 34. Yaş Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	57
Tablo 35. Yaş Değişkenine Göre Akademisyenlerin Devam Bağlılığı Boyutuna İlişkin Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları – Tukey Hsd	57
Tablo 36. Medeni Durum Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin T Testi Sonuçları.....	58
Tablo 37. Varyansların Homojenlik Testi.....	58
Tablo 38. Meslekteki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	59
Tablo 39. Meslekteki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Akademisyenlerin Devam Bağlılığı Boyutuna İlişkin Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları – Tukey Hsd.....	59
Tablo 40. Varyansların Homojenlik Testi.....	60
Tablo 41. Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	60
Tablo 42. İdari Görev Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin T Testi Sonuçları.....	61
Tablo 43. Varyansların Homojenlik Testi.....	62
Tablo 44. Ünvan Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	62
Tablo 45. Ünvan Değişkenine Göre Akademisyenlerin Devam Bağlılığı Boyutuna İlişkin Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları – Tukey Hsd	63
Tablo 46. Akademik Personelin Örgütsel Sinizm Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Tanımlanması – Pearson Korelasyon Analizi	64

1. GİRİŞ

Örgütlerin temel ögesi insanlardır. Ortak ya da benzer amaçlar doğrultusunda bir araya gelen insan toplulukları örgütü oluştururlar. Nasıl ki insanlar davranışları ile yaşamlarını sürdürmekteyse örgütler de yaşamlarını üyelerinin davranışları ile sağlarlar (Başaran, 1991). Neo-klasik yönetim yaklaşımının temellerinin atıldığı 1930'lu yıllarda Hawthorne deneyleriyle görülmüştür ki, çalışanların iş yerlerindeki mutlulukları, motive edilmeleri, olumlu bir örgüt iklimi içerisinde çalışmalarının sağlanmaları, onların iş tatmin düzeylerini ve üretkenliğini artırmakta, gruplar arası etkileşim ve iş birliği ile alınan çıktılarının değeri hem nicel hem de nitel yönden yükselmektedir. Çalışanların davranışları ile örgütün genel performansının doğru orantıda oluşu dikkate alındığında söz konusu olumlu havanın bozulması, iletişim sorunlarının artmasına, geçimsizlik, disiplinin bozulması, çatışma ve en nihayetinde işten ayrılma niyetinin oluşmasına yol açabilmektedir (T. Bolat, Seymen, O. Bolat ve Erdem, 2009). Bu sebeple örgüt üyelerinin motivasyonu, iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması için çeşitli arayışlar içine girildiği söylenebilir.

Güçlü bir örgütsel bağlılık hissi taşıyan çalışanlar, ait olduğu kurumu daha fazla önemser ve aidiyetini sürekli kılmak için verimliliğini en üst düzeye taşımaya çalışırlar. Bu durumun aksi de söz konusu olabilir. Çalıştıkları kurumun ücret, terfi ya da ödüllendirme gibi konularda adaletten yoksun olduğuna inanma, yetenek ve becerilerin sunulmasında karşılaşılan engeller, yoğun çalışma saatleri, iletişimsizlik, rol belirsizliği ya da iltimas gibi işgörenin yıpranmasına yol açan eylemler; çalışanların bağlı bulunduğu örgüte karşı beslediği negatif duygular olarak tanımlanan sinizme yol açabilmektedir. Yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılıkla örgütsel sinizm arasında ters yönlü bir ilişki olduğu konusunda görüş birliği bulunmaktadır.

Derin bir hassasiyet gerektiren konuların başında olan eğitim, modern toplumların öncelik verdiği kamu hizmetlerinden birisidir. Akademik örgütler olan üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının verimlilikleri de, örgütsel bağlılık düzeyleri ve sinizm algıları ile doğrudan ilişkilidir. Ders anlatımları, bilimsel çalışma

yürütmeleri, sahip oldukları bilimsel bakış açıları ile kutsal bir değer olan eğitime hizmet eden akademisyenlerin, örgütsel sinizmden uzak olmaları ve bağlılıklarının yüksek düzeyde olması toplumsal fayda açısından bütünüyle gereklilik arz etmektedir. Araştırma konusunun seçimi ve yürütülmesinde bu hassasiyet göz önünde bulundurularak hareket edilmiştir.

Araştırmanın amacı, önemi, çalışmanın kapsamı ve çevresiyle ilişkili tanımlar, çalışmanın yapılmasını gerektiren problem durumu, hipotezleri ve sayıltıları aşağıda sunulmuştur.

1.1. Tanımlar

Sinizm: “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm” (Türk Dil Kurumu [TDK], 2005, s. 1774) 'dir.

Örgütsel Sinizm: Kişinin çalıştığı örgütün doğruluktan yoksun olduğuna inanması ve bağlı bulunduğu örgüte yönelik olumsuz tutumu olarak tanımlanmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Örgütsel Bağlılık: “İşgörenlerin örgütte kalmak istemeleri, örgütün tüm etkinliği, çıkarı ve başarısı ile kimliklenme, işgörenin örgüte karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir” (Bayram, 2005, s. 128).

Örgütsel Vatandaşlık: Kişinin, kendisinden beklenen davranışlar bütününden gönüllü olarak fazlasını verme çabası, ekstra rol davranışı göstermesidir (Organ, 1997).

İş Tatmini: Bireyin fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin talepleri doğrultusunda karşılandığında yaşadığı mutluluk olarak ifade edilebilir (Aktay, 2010).

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada; Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki etkileşimi belirlemek esastır.

1.3. Problem Durumu

Yukarıda belirtilen amaç çerçevesinde şu sorulara cevap aranmaktadır.

1. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin örgütsel sinizm düzeyi nedir?
 - 1.1. Örgütsel sinizm alt bileşenlere göre (cinsiyet, yaş, medeni hal, hizmet süresi, kurumdaki hizmet süresi, idari görevi olup olmadığı ve ünvan) değişmekte midir?
2. Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyi nedir?
 - 2.1. Örgütsel bağlılık alt bileşenlere göre (cinsiyet, yaş, medeni hal, hizmet süresi, kurumdaki hizmet süresi, idari görevi olup olmadığı ve ünvan) değişmekte midir?
3. Akademisyenlerin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri ve bunların alt boyutları ile arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmada, öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılık ilişkileri çeşitli demografik faktörler açısından incelenmiş ve sinizm düzeylerinin örgütsel bağlılığa olan etkileri irdelenmiştir.

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramları alan yazında incelenen güncel konulardır. Koyuncu'nun (2015) 2010 ve 2015 yılları arasında örgütsel davranış alanında odaklanılan konuları incelediği araştırmasında örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmaların giderek artmakta olduğu ve popülerliğini artırdığı görülmektedir.

Turgut ve Beğenirbaş'ın (2014) 1. Örgütsel Davranış Kongresinde yer alan bildirilerin incelendiği çalışmada örgütsel bağlılıkla ilişkili araştırmaların öne çıktığı sonucu yer almaktadır.

Yine Kızıldağ ve Özkara'ya (2014) ait bir çalışmada ise Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerindeki bildiriler incelenmiş ve liderlik, iş tatmini gibi konuların yanında örgütsel bağlılığın da en çok araştırma konusu edinilen alanlardan birisi olduğu tespit edilmiştir.

Duygulu ve Sezgin'in (2015) YÖK Ulusal Tez Merkezinde bulunan 333 doktora tezini incelediği bir çalışmada en çok tercih edilen değişkenlerden birinin örgütsel bağlılık olduğu vurgulanmıştır. Bu çalışma Erdem'in (2009) araştırmasında elde ettiği kültür, liderlik, bağlılık ve mobbing'in en çok rağbet gören konular olduğu sonuçları ile örtüşmektedir.

Ayrıca Yalçınkaya'nın (2014) yapmış olduğu "Türkiye'de Örgütsel Sinizm: 2007-2012 Yılları Arasındaki Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme" adlı çalışmasına göre, örgütsel sinizm konusunun yurtdışında olduğu kadar Türkiye'de de önem kazanmaya başladığı görülmektedir. Mevcut çalışmalar incelendiğinde; her iki kavram arasındaki ilişkiye yönelik çalışmaların özellikle akademik personel grubu üzerine çok az sayıda olduğu görülmektedir.

Ders anlatımları, bilimsel çalışma yürütmeleri, sahip oldukları bilimsel bakış açıları ile kutsal bir değer olan eğitime hizmet eden akademisyenlerin, örgütsel sinizmden uzak olmaları ve bağlılıklarının yüksek düzeyde olması toplumsal fayda açısından bütünüyle gereklilik arz etmektedir. Araştırma konusunun seçimi ve yürütülmesinde bu hassasiyet göz önünde bulundurularak hareket edilmiştir.

Bu nedenle çalışmada örgütsel davranış ve yönetim alanında yeni bir konu olan sinizm kavramı ile son yılların giderek popülerleşen konusu örgütsel bağlılıkla olan ilişkisini incelemenin, alan yazının gelişmesine daha da katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

1.5. Hipotezler

H1: Akademisyenlerin örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılık hisleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2: Akademisyenlerin bilişsel sinizm seviyeleri ile duygusal bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H3: Akademisyenlerin bilişsel sinizm seviyeleri ile devam bağlılığı seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H4: Akademisyenlerin bilişsel sinizm seviyeleri ile normatif bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H5: Akademisyenlerin duyuşsal sinizm seviyeleri ile duygusal bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H6: Akademisyenlerin duyuşsal sinizm seviyeleri ile devam bağlılığı seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H7: Akademisyenlerin duyuşsal sinizm seviyeleri ile normatif bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H8: Akademisyenlerin davranışsal sinizm seviyeleri ile duygusal bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H9: Akademisyenlerin davranışsal sinizm seviyeleri ile devam bağlılığı seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H10: Akademisyenlerin davranışsal sinizm seviyeleri ile normatif bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H11: Akademisyenlerin demografik özelliklerine göre örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H12: Akademisyenlerin demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

1.6. Sayıtlar

Bu araştırmanın sayıtları şöyledir;

- Çalışma tarihi sınırları içerisinde seçilmiş örneklemin evreni temsil ettiği,
- Uygulanan anketteki soruların katılımcılar tarafından doğru bir şekilde algılanıp cevaplandığı,
- Kullanılan ölçekler ve metodun istenilen bilgiyi elde etmede geçerli ve güvenilir olduğu,
- Verilerin doğru biçimde analiz edildiğidir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. SİNİZM

2.1.1. Sinizm Kavramı

Kökeni M.Ö. 5. yüzyıla kadar dayanan bir kavram olan sinizm, bir düşünce ve yaşam tarzını ifade eden Yunan Felsefesidir (Mino, 2002). Yunanca’da köpek manası taşıyan “kyon” kelimesinden ya da Atina yakınlarında siniklerin okulu olan “Cynosarges” kasabasından gelebileceği düşünülen “Sinik” (Cynic) kelimesi, uzun yıllar boyu “cynic” ya da “cynical” olarak kullanılsa da, İngilizce’de ve yabancı literatürde “cynicism” olarak genel kabul görmüştür (Dean, 1998). Yerli alan yazınında “sinisizm”, “knizm” ya da “kinizm” gibi farklı kullanımlarına rastlanmaktadır (Gül ve Ağıröz, 2011, s.37).

Bu felsefeyi benimsemiş kişilere sinik ya da kinik denmektedir. En önemli temsilcileri Sokrates’in izinden giden Antisthenes ve öğrencisi Diogenes’tir. Antisthenes rahatlık ve keyfin yerine güçlük ve sıkıntı çekmeyi tercih etmektedir. Bu durumun insanı daha da güçlü kılacağına inanmaktadır (Gökberk, 2000’den akt. Kalağan, 2009). Rivayete göre Diogenes yaşamını bir fiçinin içinde geçirmiş, insanlardan yardım almayı reddetmiş ve toplumsal ihtiyaçlardan bütünüyle kendini izole etmiştir. Gündüz vakti fenerini yakarak dolaşırken, soranlara; “Adam arıyorum” diye cevap vermesi unutulmamıştır (Hançerlioğlu, 1999’dan akt. Kalağan, 2009; Türkmen, 2009).

Sinik felsefesinin temelinde erdem yatmaktadır. Birey sosyal değerler ve ahlaki kuralları dışlamakta, erdemin bilgiyi elde edebileceğini savunmakta ve yaşam amacı olarak mutluluğu erdemlilikle sağlayabileceğini düşünmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; Hançerlioğlu, 1999’dan akt. Kalağan, 2009; N. Pelit ve E. Pelit, 2014).

- Siniklerin temel özellikleri genel olarak şu şekilde ifade edilebilir (Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008’den akt. Çağ, 2011);

Yalan söylemek, sahte yüzlerle ortada bulunmak, başkalarını istismar etmek insanların temel karakteristiklerinden biri olduğunu varsayarlar.

- İnsanların davranışlarında tutarsızlık ve bencillik yattığını, güvenilir olmadıklarını düşünürler.
- Sinikler; örgüt, grup, toplum gibi psikolojik objeleri düşündükleri zaman, sıkıntı ve hatta utanç dahi hissedebilirler.
- Psikolojik objelerle ilgili bir olay yaşadıkları zaman kendi yorumları ile ve alaycı bir üslupla anlatırlar.

2.1.2. Örgütsel Sinizm Kavramı ve Gelişimi

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) örgütsel sinizmi; bireyin çalıştığı örgüte yönelik duyduğu olumsuz düşünce, duygu ve eğilim olarak tanımlamaktadır. Bu tanıma baktığımızda üç boyutun bir arada bulunduğu görülmektedir. Bunlar;

- Örgütün dürüstlükten uzak olduğuna inanma,
- Örgüte karşı duyulan olumsuz duygular,
- Örgüte yönelik olarak oluşturulan olumsuz inanış ve duygularla tutarlılık arz eden davranışlardır. Literatürde örgütsel sinizme ait farklı tanımlar mevcuttur. Aşağıda Tablo 1’de en çok kullanılan tanımlar bulunmaktadır.

Tablo 1. Örgütsel Sinizm üzerine çalışılmış önemli yayınlardan seçilen tanımlar
Kaynak: Naus, 2007, s.15.24.

Goldner, Ritti ve Ference (1977):

Siniksel bilgi, örgütsel davranış, kararlar ve özgecilik davranışındaki fedakârlık ve samimiyetin reddedilmesidir.

Kanter ve Mirvis (1989; 1991):

Sinizm insan doğasının özünde bencillik ve sahtekârlık yattığı inancını yansıtan bir kişilik özelliğidir.

Bateman, Sakano ve Fujita (1992):

Sinizm otorite ve kurumlara karşı olumsuz ve güvensiz bir tavidir (Kanter ve Mirvis, 1989).

Guastello, Rieke, Guastello ve Billings (1992):

Sinizizm yalnızca bir iş tutumu değil, aynı zamanda yaşam üzerine bütüncül bir bakış açısıdır.

Wanous, Reichers and Austin (1994):

Sinizizm; gelecekteki örgütsel değişiklikler hakkında karamsarlığı ve değişimi gerçekleştirecek temsilcilerin (lider, yönetici) tembel veya beceriksiz ya da her ikisinin de (hem tembel hem beceriksiz) olabileceği düşüncesini bir araya getirir.

Andersson (1996):

Sinizizm; bir kişiye, gruba, ideolojiye, sosyal topluluğa ya da kuruma karşı duyulan güvensizlik, hüsrana, hayal kırıklığı ya da olumsuz duygularla şekillenen genel ve spesifik bir tavidir.

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998):

Örgütsel Sinizizm; örgütün bütünlükten yoksun olduğuna inanma, bağlı bulunduğu örgüte yönelik olumsuz etki ve aşağılayıcı ve eleştirel davranışları içeren bir tutumdur.

Turner ve Valentine (2001):

Güçlü seviyede güvensizliği, düşmanca kuşkulamayı, diğer kişilerin güdülerini karalamayı, manevi karar almanın da hem genel hem de spesifik boyutunu tanımlar.

Johnson ve O'Leary-Kelly (2003):

Örgütsel sinizizm: örgütün bütünlükten yoksun olduğuna inanmaktır.

O'Leary (2003):

Sinizizm bir adaletsizlik öyküsüdür. Sinizizm hikâyelerinde yönetim uygulamalarında derin bir hayal kırıklığı dile getirilir.

O'Brien, Halsam, Jetten, Humphrey, O'Sullivan ve Postmes (2004):

Örgütsel sinizizm; psikolojik kaçış ve geri çekilme biçimi olarak tanımlanmıştır.

Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005):

Sinizizm; eylem veya kararlarda başkaları için belirtilen veya ima edilen güdülere inanmama olarak ifade edilmektedir.

Urbany (2005):

Sinizizm, olumlu şeyler hakkındaki olumsuz kanı ve yorumları, özellikle de güncel karar alma aşamasında örgütün olumlu değerleri üzerindeki etkilerin reddedilmesini yansıtır.

Valentine ve Elias (2005):

Sinizizm; iş örgütleri ve diğer toplumsal kurumların vicdansız oluşlarına ve kendi çıkarlarına hizmet ettiklerine olan inançtır.

Cole, Bruch ve Vogel (2006):

Sinizizm; güdülerin, eylemlerin ve örgüt değerlerinin eleştirel değerlendirilmesiyle oluşan tutumdur.

Yanlış yönetilen stratejik çabalar, aşırı stres ve iş yükü, kişisel ve beklentilerin karşılanmaması, yetersiz destek, terfilerde adaletsizlik, amaç çatışması, örgütsel karmaşıklık, etkisiz karar alım mekanizmaları, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, işten çıkarma örgütsel sinizmin nedenleri olarak görülmektedir (Akman, 2013, s. 15). Efeoğlu ve Esengül'e (2003) göre ortaya çıkış sebepleri arasında samimiyet, adalet, dürüstlük, güven gibi temel beklentilerin zedelenmesi görülmüştür.

Örgütsel sinizmin ortaya çıkma sürecinde bir başka nokta, örgütün doğruluktan uzaklaşmasına inançtır. Bu inançlar, suçlama, aşağılama ve öfke gibi negatif duygular ile ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple sinizm, insan davranışlarını ile ilgili negatif bir eğilimdir (Ahmadi, 2014, s. 23).

Sinikler, yönetimin örgüt içinde dürüstlük sergilemediğini, diğer üyelerin kendilerinden faydalanacağını ve kendilerinin haksızlığa uğrayacağını vurgulamaktadırlar (Eaton, 2000).

Örgütsel sinizmde temel değer; dürüstlük, samimiyet, adalet ve içtenlik ilkelerinden yoksun olmaktır. Örgütlerdeki yöneticiler, şahsi menfaatlerini göz önünde tutmak için bu değerlerden yoksun olmaktadır. Bunların yanında, örgüt içinde hilelere ve kandırmaya yönelik davranışlara sebep olurlar (Abraham, 2000).

Sinik bir örgüt, örgütsel bütünlükten yoksun, örgütsel adaletsizliğin var olduğu; ücretlendirme, terfi veya ödüllendirmede adil davranılmadığı dedikoduları içinde, örgütün politikalarının sürekli olarak eleştirildiği, bağlılığın azalıp aidiyet duygusunun zayıfladığı ve erken emekliliklerin artışta olduğu bir görüntüye sahiptir (Saruhan ve Yıldız, 2009'dan akt. Çağ, 2011).

Örgütsel sinizme yönelik ilk çalışmalara 1940'larda Minnesota Üniversitesinde yapılan kişilik araştırmalarının bir parçası olarak başlanmıştır. "Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri" ve "Sinik Düşmanlık Ölçeği" ilk sinizm ölçeklerini oluşturmuşlardır (Cook ve Medley, 1954'ten akt. Sur, 2010). 1989 yılında Kanter ve Mirvis'in Amerikan halkının sinik tutumlarını incelediği çalışmada, halkın %43'ünün sinizmi yaşadığını tespit etmiştir. Ardından 1992'de yeni bir çalışma

yapmış ve sinizmin giderek insanlar arasında yaygınlaştığı sonucuna ulaşmıştır. Çalışmalar; Guastello ve Rieke, 1992; Andersson, 1996; Dean ve diğerleri, 1998; Abraham, 2000; Wanous, Reichers ve Austin, 2000; Turner ve Valentine, 2001; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Bommer, Rich ve Rubin, 2005; Bernerth, Armanakis, Feild ve Walker, 2007 olarak devam etmiştir. Bu çalışmalar arasında Andersson, çalışan odaklı sinizmi ele alarak konuya sözleşme ihlalleri açısından bakmış ve bir bakıma örgütsel sinizme hayat vermiştir (Sur, 2010). Ayrıca gelişim süreci içerisinde Eaton da (2000) sinizm alanına katkı yapan bir çalışmada bulunmuştur.

Ulusal yazındaki ilk çalışma ise 2007 yılında Erdost vd. tarafından örgütsel sinizmi alana tanıtmak ve konuya ait geliştirilmiş ölçekleri bir imalat firmasında test etmek amacıyla yapılmıştır.

2008 yılında yapılan çalışmalara baktığımızda; Güzeller ve Kalağan, Vance, Brooks ve Tesluk’un geliştirdiği örgütsel sinizm ölçeğini Türkçe’ye uyarlama çalışması yapmıştır (Sur, 2010). Efilti, Gönen ve Öztürk (2008), Akdeniz Üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerini incelediği bir araştırma yapmıştır. 2008 yılında yapılan bir başka çalışma Tokgöz ve Yılmaz’a (2008) aittir.

2009’da Kalağan, Akdeniz Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerini incelediği geniş kapsamlı bir çalışma ile alan yazının gelişme sürecine önemli ölçüde katkı sağlamıştır.

2010 yılından itibaren çalışmalara üniversite tezleri de dahil olmuş ve literatür hızla genişlemeye başlamıştır.

2.1.3. Örgütsel Sinizm Türleri

Sinizmin çeşitlendirilmesinde temel olarak benzerlikler bulunsa da bir takım farklılıklar da görülmektedir. Örneğin Andersson (1996) sinizmi, çalışan sinizmi ve iş sinizmi olarak ikiye ayırmıştır (Çetinkaya, 2014). Stanley ve diğerleri de sinizmi; değişime odaklı sinizm, yönetime yönelik sinizm ve genel sinizm şeklinde üçlü ayrıma gitmiştir (Candan, 2013). Dean vd. (1998) ise kişilik sinizmi, mesleki/iş

sinizm, çalışan sinizmi, toplumsal/kurumsal sinizm ve örgütsel değişim sinizmi olmak üzere beş farklı başlık altında toplamıştır. Abraham (2000) da benzer biçimde beş farklı sinizm türünden bahsetmiştir.

2.1.3.1. Kişilik Sinizmi (Personality Cynism)

Abraham (2000), kişilik yani genel sinizmin, diğer sinizm türlerinin öncülü olabileceğini savunmuştur. Gerekçesinde; hayata karşı olumsuz bir görüş açısına sahip kişiler adalete daha duyarlı olmaları vardır. Örneğin ortada herhangi bir olumsuz durum olmamasına rağmen kendilerini haksızlığa uğramış gibi görerek çalışan sinizmine, toplum tarafından kabul edilebilir değerden daha fazla kabullenme/reddetme durumu yaşayarak toplumsal sinizme, becerilerinin tamamına engel olduğu varsayımı ile mesleki sinizme, bütün iyi niyetle gerçekleştirilmek istenen değişim gayretlerine rağmen yönetimin kötü olduğu gerekçesiyle örgütse değişim sinizmine kaynaklık edebileceğini belirtmiştir (Abraham, 2000'den akt. Kabataş, 2010).

2.1.3.2. Toplumsal/Kurumsal Sinizm (Societal/Institutional Cynism)

Toplumsal sinizm birey ve toplum arasındaki sosyal sözleşmenin ihlali olarak görülebilir (Abraham, 2000). Bir ülkedeki insanların devlet yönetimlerine ve kurumlarına karşı duydukları güvensizlik durumunda ortaya çıkar (Kanter ve Mirvis, 1989'den akt. N. Pelit ve E. Pelit, 2014). İşçiler için vaat edilen umutlar, iş güvenliği, ekonomik bir üniversite eğitimi hakkı, refah talebi gibi unsurların karşılanması konusunda yaşanan sıkıntı sonucu oluşabilen sinik durumdur (Abraham, 2000).

Toplumsal sinizmin etkisi şaşırtıcı görülebilmektedir (Abraham, 2000). Toplumsal sinizmi yaşayan bireylerin beklentileri daha gerçekçidir. Aşırı derecede beklenti içerisinde olmadıklarından stres ve hayal kırıklığı daha az sıkıntıya neden olmaktadır (Kalağan, 2009).

2.1.3.3. Çalışan/İşgören Sinizmi (Employee Cynism)

Çalışan/İşgören sinizmi; örgütü, örgüt dâhilindeki herkesi veya iş ortamındaki başka kişileri hedef almaktadır. Araştırmacılar çalışan sinizmini psikolojik sözleşme

ihlalinin bir sonucu olarak görmektedir (Abraham, 2000; N. Pelit ve E. Pelit 2014). Kanter ve Mirvis'e göre bu sinizm türü; daha iyi ücretlendirme, terfi, çalışma saatleri ve koşullarının gözden geçirilmesi ve yönetim ile kurulacak açık iletişim ile kontrol altında tutulabilir (Abraham, 2000).

2.1.3.4. Örgütsel Değişim Sinizmi (Organizational Change Cynism)

Bu sinizm türünde sinik birey, örgütün gelecekle ilgili kararlaştırdığı politikaların başarıyla sonuçlanacağı konusunda karamsar davranır. Sarf edilen çabaları alaycı bir üslupla eleştirir ve değişimi idare eden yönetici, lider gibi etkenlerin tembel ve beceriksiz oldukları inancına sahiptir. Değişim çabaları başarısız olduğunda da hayal kırıklığına uğrar ve kendilerini ihanete uğramış hissederler. Gelecekteki olumlu değişim çabalarına karşı da hayal kırıklığına uğramamak için savunma mekanizması geliştirir. Değişimin saçma olduğunu ve yöneticilerin cahil oldukları düşüncesi hâkimdir (Abraham, 2000).

Örgütsel değişim sırasında yönetime karşı bazı özel davranışlar gelişir. Yönetim çalışanlara yapılacak değişimden haberdar eder. Şayet yönetimce verilen bilgilerin ve vaatlerin doğru olmadığı ortaya çıkarsa; çalışanlar örgüte ve değişiklikten sorumlu olan üst yönetime ve değişim konusu olan tüm gelişmelere karşı olumsuz tavır alabilirler (Thompson ve diğerleri, 2000).

2.1.3.5. Mesleki/İş Sinizmi (Work Cynism)

İş sinizminde, işin sıkıcı olduğu, mükâfatlandırıcı olmadığı ve verilen emeğe değmediği hissi hâkimdir (Andersson, 1996'dan akt. N. Pelit ve E. Pelit, 2014). Bununla birlikte işe karşı aldırmazlık, vurdumduymazlık ve önemseme gibi davranışlar ön plandadır (Abraham, 2000). Düşük statü ve saygınlığın az olduğu iş ortamlarında daha sık görülmektedir (Özgener vd, 2008'den akt. İnce, 2012).

2.1.4. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Örgütsel sinizme dayanak olarak altı temel kuram bulunmaktadır. Bunlar; beklenti kuramı, atfetme kuramı, tutum kuramı, sosyal değişim kuramı, duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdülenme kuramıdır (Kalağan ve Güzeller, 2010).

2.1.4.1. Beklenti Kuramı (Expectancy Theory)

Bu kuramda bireylerin hedeflerine ulaşmaları konusundaki beklentileri üzerinde durulmuştur. Vroom tarafından ortaya atılan bu kuramda bir kişinin belli bir iş için çaba sarfetmesi, valens, bekleyiş ve araçsallık olmak üzere üç faktörle ilişkilidir. Valens bir ödülü isteme kuvvetidir. *Valens* -1 ile +1 arasında değer alır. Bazı çalışanlar ödüle ulaşmak için üstün gayret sarf ederlerken kimileri ise ödüle kavuşma konusunda hiç gayret göstermeyeceklerdir. *Bekleyiş*, kişinin bir olasılığı algılamasıdır. Valensi ve bekleyişi (algısı) yüksek birey daha fazla motive olur. *Araçsallık* ise; arzu edilen noktaya gelebilmek için başarılması gereken ara hedefleri tanımlar. Örneğin bir çalışan hedefe ulaşmak için performansını yükseltebilir. Karşılığında bir ödüllendirmeye sahip olur. Bu ödül aslında onun ulaşmayı istediği hedef için bir araçtır. Yani bu örnekte maaş ödülü, ileride hedeflenen statü için bir araçtır (Yıldız, 2015).

Sonuç olarak kişi, beklentilerinin karşılanması durumunda doyum, karşılanmaması durumundaysa doyumsuzluk içine girecek ve bundan sonraki çabalarını sınırlandıracaktır. Beklenti kuramı kişisel çıkarılara dayandığına göre, örgütsel sinizmdaki bencillik kavramı ile ilişki içerisinde olduğu ifade edilebilir.

2.1.4.2. Atfetme Kuramı (Attribution Theory)

Atfetme ya da nedensellik yükleme, insanların kendilerinin ya da diğer bireylerin davranışlarının nedenlerini anlama sürecidir. Kişinin karşılaştığı olumlu ya da olumsuz sonuçlanan durumlarda yaptığı yükleme, onun ilerideki davranışları üzerinde belirgin bir rol oynamaktadır (Kızgın ve Dalgın, 2015).

Taslak ve Dalgın'ın (2015) sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada örneklem grubunun başarılı oldukları durumlarda kendi yetenek ve çabalarını, başarısızlık ile sonuçlanan deneyimlerinde ise dışsal faktörlerin etkili olduğu kanısını savundukları ve çalışanların bilişsel sinizm düzeylerinin diğer sinizm boyutlarına göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle çalışmaya katılan grubun bağlı bulundukları örgütün ve diğer bireylerin dürüstlükleri ile ilgili şüphe içerisinde olduğu anlamı çıkarılmıştır.

2.1.4.3. Tutum Kuramı (Attitude Theory)

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998), örgütsel sinizmi duyuşsal, bilişsel ve davranışsal bileşenlerin bir araya gelmesiyle oluşan negatif bir tutum olarak tanımlamışlardır.

Örgütsel sinizm ve tutum kuramının bileşenlerinin örtüşmesi dolayısıyla tutum kuramı ile örgütsel sinizmin tanımlanması, oluşumu ve değerlendirilmesi mümkün olabilmektedir.

2.1.4.4. Sosyal Değişim Kuramı (Social Exchange Theory)

Sosyal değişim kavramını ilk olarak 1964 yılında Blau kullanmıştır. Ona göre bireyler karşılıklı ilişkilerinden iyilik gördüklerinde, gelecekte bu iyiliğin karşılığını verme zorunluluğunun altına girmektedirler. Bireyler ileride karşılık görebilecekleri durumları göz önüne alarak bu alışverişi dâhil olmaktadır. Bu beklentinin ekonomik mübadeleden farkı, alışverişi yönlendiren ya da belirleyen bir yazılı kuralın olmamasıdır. Sosyal mübadelede beklentinin karşılık bulacağına olan inanç söz konusudur (Yıldız, 2015).

Örgütsel sinizmin bir türü olan örgütsel değişim sinizminde, verilen vaatlerin tutulması sonucu oluşan güvensizlik durumu söz konusudur. Bu açıdan bakıldığında sosyal değişim kuramı ile sinizmin bağlantısından söz edilebilir.

2.1.4.5. Duygusal Olaylar Kuramı (Affective Events Theory)

Duygusal olaylar teorisi, Weiss ve Crapanzano tarafından geliştirilen, duyguların ve modların birey davranışları üzerindeki etkilerini açıklayan bir kuramdır. Teoriye göre kişilerin geçmişte yaşadığı deneyimler bugünkü örgütsel davranışlarına yön vermektedir. Davranışların şekillenmesinde mutlaka çok uzun zaman öncesinde yaşanmışlıklar gerekmemektedir. Örneğin gün içerisindeki bir olaydan sonra kişi devam eden süreçte bu olaydan etkilenecek davranışlarının yönünü değiştirebilmektedir (Özdevecioğlu, 2004). Sonuç olarak geçmişte ya da gün içerisinde yaşanan olaylar çalışanın duygusal tepkilerine yön vermekte, belki de sinik davranışlar sergilemelerine sebep olabilmektedir.

2.1.4.6. Sosyal Motivasyon Kuramı (Social Motivation Theory)

1985 yılında Weiner tarafından geliştirilen Sosyal Güdülenme Kuramı, alışanların sinik davranışlar sergilemelerinin sebepleri hakkında çeşitli hipotezler üretmekte ve sınamaktadır. Örgütsel sinizme yol açan örgütsel faktörlerden ziyade, çalışanların olayları algılama şekli, yorumlaması ve bu yorumların örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini incelemektedir. Bu kuramda üç temel faktör bulunmaktadır (Eaton, 2000'den akt. ağ, 2011, s.13-14). Bunlar;

- Bunlardan ilki konum faktörüdür. *Konum*, olayların sebeplerinin içsel ya da dışsal etkiler sebebiyle olduğunun algılanmasıdır. Örneğin içsel konumda rgttten bir çalışanın çıkarılması durumunda bunun sebebinin örgütün kar oranını artırmak istemesi düşünülmektedir. Dışsal konumda ise çıkarılmanın sektöre bağlı ekonomik darboğaz sonucu olduğu algısı oluşur.
- Bir diğer faktör kontrol edilebilirliktir. *Kontrol edilebilirlik*, kendi içerisinde iki boyuttadır. İçsel kontrol edilebilir faktörde, biraz önce verilen örnekteki gibi işten çıkarma durumunda eğer içsel faktörler sebebiyle çıkarıldığına inanıyor ise eleştirisi sert olacaktır. şayet çalışan işten çıkarılma sebebinin dışsal kontrol edilemez faktörler sebebiyle olduğu algısını taşıyor ise eleştirisi daha düzeyli ve hafif olacaktır.
- Son olarak *İstikrar* faktörü, bir olayın gelecekte tekrar etme ihtimalini tanımlamaktadır. Yine az önce verilen örnekteki işten çıkarma durumu söz konusu olduğunda; çalışan, verilen kararın kar oranını artırmak adına alındığını düşünüyor ise istikrarlı, dışsal kaynaklı kontrol edilemez şartlar neticesinde oluşmuşa istikrarsız faktör olarak algılayacaktır.

2.1.5. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm, Dean, Brandes, Dharwadkar (1998) tarafından, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta irdelenmiştir. İzleyen kısımda açıklamalar mevcuttur.

2.1.5.1. Bilişsel (İnanç) Boyut

Bilişsel sözcüğü bilmeyi kapsamaktadır. Bu yüzden bir davranışın bilişsel ögesini inançlar ve bilgi oluşturur (Köklü, 1995). Bilişsel boyut, örgütün bütünlükten yoksun olduğuna inancı ifade etmektedir. Sinikler, örgüt içerisindeki uygulamalarda dürüstlük, adalet samimiyet gibi ilkelerin eksikliğine, ahlaksız davranışların kural haline dönüştüğüne, insanların tutarsız ve güvenilirmez olduğu inancını taşırlar (Dean ve diğerleri, 1998).

Örgütsel sinizme sahip bireyler şu davranışları sergilemektedirler (Kalağan, 2009);

- Örgütsel ilkelerden yoksun biçimde örgütsel uygulamalar mevcuttur.
- İnsan davranışları tutarsız ve güvenilirmez boyuttur.
- Çalışanlar kişisel menfaatleri doğrultusunda dürüstlük ve adaletten yoksun davranışlar sergileyebilmektedirler.

2.1.5.2. Duyuşsal (Duygusal) Boyut

Tutumun duygusal ögesi, kişinin tutuma konu olan olay veya nesneye karşı duyduğu heyecanı anlatmaktadır (Çöllü ve Öztürk, 2006). Kişinin bir durum ya da objeye karşı duyduğu hoşlanı veya hoşnutsuzluk, sevinç ya da üzüntü gibi duygusal tepkileri ifade etmekte ve kişiden kişiye farklılıklar göstermektedir.

Izard; heyecan, ıstırap, şaşkınlık, nefret, neşe, öfke, küçümseme ve korku gibi dokuz temel duygunun önemini vurgulamıştır. Örgütsel sinizmin duygusal boyutunda Izard'ın bahsettiği temel duygulardan bazıları yer almaktadır Örneğin sinik kişiler örgütlerine karşı nefret ve öfke duyguları besleyebilir, hatta örgütlerini düşündüklerinde utanç duygusu dahi yaşayabilirler (Kalağan, 2009).

Bu bilgilerden yola çıkarak örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda; saygısızlık, kendini beğenmişlik, karşıdakini küçük görmek, nefret, utanç duygusu, güvensizlik, hayal kırıklığı gibi duyguların yer aldığı ifade edilebilir.

2.1.5.3. Davranışsal Boyut

Tutumun davranış faktörü, bireyin harekete geçme safhasını ifade eder (Erdoğan, 1994'ten akt. N. Pelit ve E. Pelit, 2014). Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda, bilişsel ve duyuşsal boyuttan geçmiş olan çalışan duygu ve düşüncelerini; eleştirme, küçümseme, şikâyet, dalga geçme gibi davranışlar ile göstermeye başlar. Bunların yanında birbirlerine bakarak, gülerek de duygu ve düşüncelerini ifade etme yoluna gidebilirler (Özgener, 2008'den akt. Çetinkaya, 2014).

2.1.6. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

2.1.6.1. Bireysel Açıdan Yarattığı Sorunlar

Örgütsel sinizmin depresyon ve uykusuzluk gibi sinirsel ve duygusal bozukluklar yol açmasının yanında (Costa ve diğerlerinden akt. Kalağan, 2009); alkol, sigara tüketimini tetiklediği ve düzensiz yaşam sonucu aşırı kiloya sahip olma gibi sağlıksız yaşama sebep olduğu yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur (Brandes'tan akt. Kalağan, 2009). Ayrıca Everson vd. (1997), Finlanda'da 2125 erkek üzerinde yaptığı bir çalışmada, sinik güvensizliğin kalp damar rahatsızlıklarına yol açtığını tespit etmiştir. Görüldüğü üzere örgütsel sinizm, bireylerin mesleki yaşamlarını olumsuz etkilemekle kalmayıp sosyal hayatlarına da etki etmekte, hatta psikolojik ve fizyolojik çeşitli rahatsızlıklara da yol açmaktadır.

2.1.6.2. Örgütsel Açıdan Yarattığı Sorunlar

Örgütsel sinizm üzerine yapılan çalışmalarda, örgütsel açıdan çeşitli olumsuz sonuçlar tespit edilmiştir. Kalağan'a (2009) göre örgütsel sinizm örgütsel açıdan bağlılığı, iş performansını, motivasyonu ve hem bireysel hem lidere olan güveni azaltmanın yanı sıra işten ayrılma oranını, şüpheliği, mesleki tükenmişliği artırdığı görülmektedir. Liderlere karşı saygısızlık ve itaatsizlik, işe duyarsızlaşma, örgütü aşağılama ve alay etme gibi olumsuz davranışların çoğalması gibi yan etkilerden de söz edilmektedir.

Araştırmalarda en çok ele alınan ve karşılaşılan örgütsel sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

2.1.6.2.1. İş Tatmininde Azalma

İş tatminini; alınan ücret, mesai saatleri, çalışma koşulları, örgütün uyguladığı politikalar gibi dışsal tatmin etkenleri ve başarılı olma, kendini gerçekleştirme gibi içsel tatmin etkenleri bir araya gelerek oluşturmaktadır (Şimşek vd. akt. Kalağan, 2009). Sinik bireyler; ücret, mesai saatleri gibi konularda adaletsizlik, örgüt politikalarına karşı ise güvensizlik ve kandırılmışlık hissi gibi olumsuz duygular taşımaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde sinizmin iş tatminini olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu kanıyı destekleyecek bir çalışma da Boyalı (2011) tarafından yapılmıştır. Çalışmada örgütsel sinizmin tüm alt boyutları ile iş tatmini arasında ters yönlü bir ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Özetle örgütsel sinizm iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütsel sinizm alanına önemli katkılar sağlamış Abraham (2000) da sinizm ile iş tatmini arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu çalışmasında belirtmiştir.

2.1.6.2.2. Örgütsel Bağlılıkta Azalma

Örgüte karşı duygusal bir yönelim olan bağlılığı gönüllü ya da zorunlu kılan çeşitli etmenler bulunmaktadır. Sinizmin olumsuz etkileri olan örgüte karşı güvensizlik, kin, nefret, utanç duygusu; örgütün politikalarını, çalışanlarını ve bütününe aşağılama gibi tüm bu negatif eğilimler ister manevi tatmin sebepli isterse zorunlu gereksinimler dolayısıyla var olan bağlılık duygusunu zedelemekte hatta yok etmektedir. Bu görüş, Okçu, Şahin ve Şahin'in (2015) beden eğitimi öğretmenleri, Türköz, Polat ve Coşar'ın (2013) tekstil çalışanları, Özgan, Külekçi ve Özkan'ın (2012) öğretim elemanları ve Altınöz, Çöp ve Sığındı'nın (2011) otel çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonuçlarıyla örtüşmektedir.

2.1.6.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Azalma

Örgütsel vatandaşlık davranışı bir emir dâhilinde olmayan, çalışanların gönüllülük esasıyla örgüte katkı sağlayıcı davranışları olarak değerlendirilmektedir (Basım ve Şeşen, 2006). Gönüllülük esasıyla hareket edilen işlerde bireylerin mutlu olmaları ve yaptıkları işten sıkılmamaları esastır. Bu nedenle örgütten soğuyan ve nefret duyguları besleyen siniklerin örgütsel vatandaşlık davranışında bulunma

eğilimleri de bir o kadar azalacağı öngörülebilir. Nitekim Yetim ve Ceylan'ın (2011) sınıf öğretmenleri, İçerli ve Yıldırım (2012) ve Erdoğan ve Bedük'ün (2013) de sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmalarda, örgütsel sinizm yaşayan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalma olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

2.1.6.2.4. Örgütsel Güvenin Azalması

Appelbaum'a (2004) göre güven; bireylerin birbirlerine karşı dürüst bir şekilde davranacakları inancıdır. Örgütsel güvende ise literatür incelendiğinde kuruma karşı güven, yöneticilere karşı ve çalışma arkadaşlarına karşı güven olmak üzere üç farklı boyutun olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin temellerini oluşturan etmenlerden biri de güvensizlik olduğundan ve güvensizliğin çalışma kuruma, yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına karşı hissedildiği göz önünde bulundurulduğunda, örgütsel sinizm ve güvenin birbirleri ile ilişkisi olduğu ve birbirlerini tetikledikleri kabul edilebilir.

Karcioğlu ve Naktiyok'un (2015) Erzurum Atatürk Üniversitesi idari personeline yönelik yaptığı çalışmada, örgüte ve yöneticiye duyulan güvenin örgütsel sinizmin tüm alt boyutları ile ilişkili olduğu sonucuna varmıştır.

2.1.6.2.5. Tükenmişliğin Ortaya Çıkması

İlk olarak Freudenberger tarafından gönüllü sağlık çalışanları arasında görülen hayal kırıklığı, işi bırakma ve yorgunluk gibi durumları tanımlamak tükenmişlik kavramı ortaya atılmış, ardından Maslach ve Jackson bu kavramı geliştirmişlerdir. Uzun süreli iş stresinin tükenmişliğe sebebiyet verdiğini belirten Maslach, "Profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması" şeklinde tükenmişliğin genel bir tanımını yapmıştır (Erim ve Çalışkan, 2010). Sinizmle benzer olarak tükenmişlik kavramında da iş yerine karşı ilgisizlik söz konusudur. Tükenmişliği etkileyen faktörlere bakıldığında ise; rol çatışması, aşırı iş yükü, üstler ile geçimsizlik, adaletsizlik gibi literatürde hâkim olan etkenlerin örgütsel sinizmin de tetikleyicisi oldukları görülmektedir.

Akman'ın (2013) sağlık, Alan ve Fidanboy'un (2013) bilişim sektöründe, Fettahlıoğlu'nun da (2015) belediye çalışanları üzerine yaptıkları araştırmalarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile tükenmişlik seviyeleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

2.1.6.2.6. Yabancılaşma

Şimşek ve diğerlerine (2006) göre İşyerindeki tatminsizlikler, şikâyetlerin sonuçlandırılmaması, keyfi yönetim anlayışı gibi faktörler çalışanların örgüte karşı yabancılaşmalarına neden olabilmektedir. Örgütsel sinizme yol açan ve giderek derinleşmesini sağlayan unsurlara baktığımızda yabancılaşma etkenleri ile örtüştüğü görülmektedir.

Örgütsel sinizmin yabancılaşmayı doğurduğu Abraham'ın çalışmasında da ele alınmıştır. Yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisini incelediği çalışmasında, örgütsel sinizm düzeyinin artmasıyla işe yabancılaşma eğiliminin birlikte hareket ettiğini tespit etmiştir. Örgütsel sinizm türlerinden olan mesleki sinizm, kişilik sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi arasında da pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Abraham'dan akt. Çağ, 2008).

2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.2.1. Örgüt Kavramı

Örgütü çeşitli şekillerde tanımlamak mümkündür. Yönetim bilimci Herbert Hicks örgütü, “bireylerin amaçlara ulaşmak için karşılıklı davranışlarda bulundukları yapısal bir süreç” (Hicks, 1979, s.32), olarak yorumlarken, “iki ya da daha çok kişinin bilinçli biçimde oluşturdukları eylem veya güç birliğidir.” (alıntılayan Macit, 2010, s. 13’den akt. Erdoğan, 1990, s.25) tanımına da ulaşmak mümkündür. Bir başka tanıma göre örgüt; “insanların bir ya da daha fazla gereksinmesini gidermek için, insan madde kaynakları düzeninin ve işleyişinin sürekli yenileştirildiği organik bir sistemdir.” (Hasanoğlu, 2004, s.44).

Bu tanımlar ışığında örgüt, hedefleri ve çıkarları ortak bir zeminde örtüşen, amaçlarına ulaşmaları için karşılıklı davranışlar içerisinde bulunan insanların oluşturduğu sosyal bir sistem olarak ifade edilebilir.

2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgüt ile çalışan arasındaki ilişki sonucu ortaya çıkan örgütsel bağlılık, çalışanın kuruma karşı hissettiği aidiyetin gücünü ifade etmektedir (Uygur, 2009). Diğer bir ifadeyle örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaç ve hedeflerini benimsemeleri, çaba sarf etmeleri ve organizasyonun bir parçası olmayı sürdürmek adına derin bir istek duymaları olarak da tanımlanabilir (Ulukapı ve Bedük, 2014).

2.2.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi

İşgörenlerin bağlılığı, örgütsel başarıya ulaşma yolunda temel faktörlerden biri kabul edilmektedir. Çalışanların bağlılık düzeylerini yükseltmek örgüte yön veren kişilerce üzerinde durulması gereken bir konudur. Çünkü sistemin temel taşı olan insanlar, bağlılık düzeyi yükseldikçe problem üreten değil problem çözen çalışan haline dönüşürler (Homayouni, 2014). Bununla birlikte işe devamsızlık, stres ve bunlar gibi performansı düşürücü etkenleri ortadan kaldırmış olur (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007).

Örgütsel bağlılığın temelinde ‘sadakat’ ve ‘örgütte kalma eğilimi’ vardır. Sadakat işgörenin örgütle olan özdeşleşmesi ve sorumluluk duygusu ile ortaya çıkar. Sadakat çalışanın örgüt içerisindeki mutluluğu ve iş tatmini ile doğru ilişkili olarak değişebilir. Örneğin istek ve beklentilerinin karşılandığını düşünen işgörenin sadakati yüksek olurken, duygusal olarak tatmin olmayan çalışanın sadakati düşük olabilir. Örgütte kalma eğilimi ise kurumda kalma niyeti olarak açıklanabilir. Tatmin edildiğini düşünen çalışan örgütün parçası olmaktan memnuniyet duyar ve verimliliğini en yüksek düzeyde kuruma yansıtmaya çalışarak, kalıcı olmayı hedefler. (Uygur, 2009).

2.2.4. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

1930'lu yıllardan bu yana araştırmacıların üzerinde önemle durduğu bir konu olan iş tatmini, 1970'li yıllardan itibaren örgütsel bağlılık olarak genişletilmeye başlanmıştır (Gündoğan, 2009).

Sosyo-psikolojik ve örgütsel davranış temelli bakış açıları ile örgütsel bağlılık çeşitli sınıflandırmalara girmiştir. Yaklaşımların birbirleriyle karşılaştırılması yapılırken iyi ya da kötü gibi ifadeler kullanmak yanlış olacaktır. Çünkü bağlılığa ait aşağıda bahsedilen yaklaşımların özellikleri zamana ve ortama göre değişiklik gösterebilirler.

2.2.4.1. Becker'in Yan Bahis (Side Bet) Yaklaşımı

Bu yaklaşım tasarlanmış bağlılık olarak özetlenebilir. Kişi örgütten ayrılmanın getireceği maddi, sosyal ve psikolojik sorunlarla yüzleşmek yerine örgüte zorunlu bir bağlılık hissi duymaktadır. İşten ayrılma sonucunda oluşacak kayıpların miktarı arttıkça bağlılığın kuvveti de aynı şekilde artmakta ve üyeliğini tehlikeye sokacak davranışlardan uzak durmaktadır. Kişi yaptığı davranışların neticesinde kendisine kazanç getireceği düşüncesi ile tutarlık içerisinde hareket etmektedir. Bağlılıkta geçen bahis kavramını özetlemek gerekirse; kişi değer verdiği şeyleri ortaya koyarak bir bakıma bahse girer. Bu bahsi kazanmak için davranışlarında tutarlılık sergiler ve bağlılığını yüksek tutarak bahsi kazanma eğilimi içerisinde olur. Eğer davranışlarında tutarsızlığa düşerse bahsi kaybedecektir. Bu da ortaya koyduğu

yatırımları kaybetmek anlamına gelmektedir. Bu sebeple bağlılık sağlama konusunda çaba sarf etmektedir (Gül, 2002).

2.2.4.2. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'in yaklaşımında kişinin kendi davranışlarına bağlanması örgütsel bağlılık olarak değerlendirilmektedir. Becker'in yaklaşımındaki gibi kişi kendi davranışları üzerinden tutarlılık sağlama gayreti içerisinde. Bu yaklaşım kişinin tutum ve davranışları arasındaki uyuma dayanmaktadır. Şayet çalışan kendi davranışları içerisinde tutarsızlığa düşerse stres ve gerilim yaşamaya başlar. Kesin ve açık biçimde geri döndürülemeyecek durumlarda ve gönüllü olarak yapılan davranışlar bağlılığı etkiler. Hem Becker hem de Salancik, bağlılığı davranışların devam ettirilmesi olarak nitelemektedirler (Gül, 2002).

2.2.4.3. Mowday'ın Yaklaşımı

Yapılan sınıflandırmada örgütsel bağlılık, davranışsal ve tutumsal olmak üzere 2 açıdan ele alınarak değerlendirilmiştir.

Örgütten ziyade çalışan odaklı olan sosyo-psikolojik temelli davranışsal yaklaşımda, çalışan yaptığı bir davranışın ardından bu davranışı sürdürdüğü ve bağlandığı ele alınmaktadır. İşgörenin geçmiş deneyimlerinden de kaynaklı olan bu bağlılıkta, çalışanlar örgütün genelinden ziyade yaptıkları faaliyetlere bağlanmaktadır. Vroom'un beklenti kuramının bu yaklaşımın temelini oluşturduğu düşünülmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007; Zeynel, 2014).

Daha çok örgütsel davranış alanında çalışan araştırmacılar tarafından kullanılan tutumsal yaklaşım, bireylerin bağlı bulundukları örgütle özdeşleşmesi ve hedeflerini gerçekleştirmek adına kuruma karşı aidiyet hissetmelerini ifade etmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007; Zeynel, 2014).

2.2.4.4. Kanter'in Yaklaşımı

Devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak üç bağlılık türü bu yaklaşımın temelini oluşturur.

Devama yönelik bağıllıkta üye, örgütün devamlılığı için kendini adamaktadır. Ayrılmanın getireceği yükün, kalmaktan daha fazla olduğunu fikrine dayanmaktadır. Bir başka ismi birleşme olan kenetlenme bağıllığında üye bir gruba ya da gruptaki ilişkilere bağıllık duymakta, gruba karşı olumlu duygusal yaklaşımları içerisinde bulunmaktadır. Grup üyeleri ile ilişki içerisinde olmak, işe yaradığı duygusu ile tatmin sağlayacaktır. Bu tatmin kişinin gruba bağıllığını sağlamaktadır. Simgeler, törenler, semboller bu bağıllık türünün araçlarıdır. Kuruluş kutlamaları, üniforma, rozet gibi araçlarla desteklenir. Kanter'ın ileri sürdüğü üçüncü bağıllık türü ise kontrol bağıllığıdır. Çalışanlar, yönetici veya liderin talimatlarının rehber niteliği taşıdığı duygusu hareket ederek davranışlarını şekillendirir ve bu bağıllık türünü oluştururlar (Gül, 2002).

2.2.4.5. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

Katz ve Kahn'a göre bireyler farklı içsel ya da dışsal ödüller vasıtası ile rollerini yerine getirmektedirler. İç ödüller anlatımsal devre, dış ödüller araçsal devre olarak adlandırılmaktadır. Bu iki devre arasındaki ayırım kişinin örgüte duyduğu bağıllığın niteliğini yansıtır (Bayram, 2006).

2.2.4.6. Etzioni'nin Yaklaşımı

Etzioni bağıllığı, ahlaki (moral) bağıllık, hesapçı (çıkarıcı) bağıllık ve yabancılaştırıcı (negatif) bağıllık olmak üzere üç türe ayırmıştır (Urhan, 2014).

- Ahlaki (moral) bağıllıkta, işgören örgütün değerlerini benimsemek, işini değerli kılmak, toplum için faydalı oldukları hissini taşımak gibi pozitif yönlü duygular beslemektedir (Varoğlu, 1993; Karakullukçu, 2015).
- Hesapçı (çıkarıcı) bağıllık, çalışanlar ile kurum arasındaki nüvesi çıkar olan etkileşimi ifade etmektedir. Verilen emek karşılığında beklenen ücret, terfi, elde edilmek istenen yan haklar gibi ödüllendirmeye dayalı olarak oluşan bağıllık türüdür (Açıkgöz, 2010; Balay, 2000; Barutcu, 2015).
- Yabancılaştırıcı (negatif) bağıllık da istemsiz olarak örgüte karşı devamlılığını tanımlamaktadır. Herhangi bir olumlu bağıllık duyulmadığı ve

davranışların sınırlandırıldığı türdür (Açıkgöz, 2010; Balay, 2000; Barutcu, 2015).

2.2.4.7. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman örgüte karşı hissedilen psikolojik bağ olarak tanımladıkları örgütsel bağlılığı; aşağıdaki gibi uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı olmak üzere üç gruba ayırmışlardır (Akgün, 2015; Doğan ve Kılıç, 2007);

- Uyum bağlılığı bir ödülü kazanmak ya da cezadan kaçınmak amacıyla işgörenin benimsediği davranışlar neticesinde oluşmaktadır.
- Özdeşleşme bağlılığında birey örgütün diğer üyeleri ile birlikte olmaktan keyif aldığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu etkileşimden rahatsızlık duydukları zaman da bağlılığını yitirmektedirler.
- Son olarak içselleştirme bağlılığına bakacak olursak, işgörenin iç dünyasındaki değerler, örgütün değerleri ile örtüştüğü zaman oluşan bağlılık şeklidir.

2.2.4.8. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould, kendisinden önce Etzioni'nin ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı bağlılık modelinin örgütsel bağlılığı açıklama konusunda başarılı olduğunu fakat bazı nedenlerle bu modelin alan yazınında yeteri ilgiyi görmediğini belirtmişlerdir. Penley ve Gould, Etzioni'nin modelindeki eksiklikleri hedef almışlardır. Etzioni'nin aksine üç bağlılık türünün bir arada olabileceğini savunmuşlardır (Gül, 2002).

2.2.4.9. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı “duygusal”, “devamlılık” ve “normatif” bağlılık olarak üç boyutta değerlendirmişlerdir.

Bunlardan duygusal bağlılık, işgörenin içtenlikle bağlılığını, örgütü benimseyip özdeşleşmesi ve şahsi isteği doğrultusunda örgütte kalma arzusunu ifade eder. Devam bağlılığı, örgütten ayrılma kararıyla ilgili olarak fayda-zarar maliyeti ile ilişkilendirilmiştir. Devam bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda doğabilecek olumsuzlukları veya örgütte kalmanın sağlayacağı faydaları dikkate alarak devamlılık kararı vermesidir. Normatif bağlılık ise, örgütte kalmaya yönelik bir zorunluluk duygusunu yansıtır (Özutku, 2008).

Çalışmada örgütsel bağlılığın araştırılması bu yaklaşımdan yola çıkılarak değerlendirilmiştir.

2.2.4.10. Wiener'in Yaklaşımı

Bu yaklaşımda örgütsel bağlılık ve araçsal bağlılık olarak sınıflandırma yapılmıştır. Örgütsel bağlılık moral ve değerleri kapsayan güdüleme oluşurken, araçsal bağlılık ise hesap, çıkar, kendine fayda beklentisi gibi kavramları temelinde barındırır. Örgütsel yani normatif bağlılık daha çok ahlaki bir değer taşır. Çalışanlar üzerlerinde hissettikleri baskı sonucu çaba gösterirler. Araçsal bağlılıkta kişisel çıkarlar ön plandadır (Balay, 2000).

2.2.4.11. Çok Boyutlu Bağlılık

Çoklu bağlılık yaklaşımında çalışanların kurum içinde ve dışında farklı bağlılık düzeylerinin olabileceğini ileri sürülmektedir. Bu bağlılık türünde çalışanlar örgütlerine, üstlerine, mesai arkadaşlarına, mesleklerine ve birtakım örgüt içindeki farklı değerlere farklı düzeylerde bağlılık duyabileceğini kabul etmektedir. Örneğin bir işgörenin bağlılığını çalışma ortamı koşulları oluştururken, diğer çalışanlar üstlerinin liderlik tarzlarına, bir başkaları iş arkadaşları ile oluşturdukları ilişkiler sebebiyle bağlılık duyabilmektedir (Alnar, 2015; Balay, 2000; Latifoğlu, 2015).

2.2.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanların örgütsel bağlılıkları örgütün genel performansı ile doğrudan ilişkili olduğundan, bu konu örgüt yöneticilerinin sorumlulukları arasında gösterilebilir. Alanyazın incelendiğinde genel olarak örgütsel bağlılığa etki eden

faktörlerin kişisel, örgütsel ve örgüt dışı olmak üzere üç ana başlık altında değerlendirilebileceği görüşü hâkim olduğu ve bu üç ana grubun içindeki etmenlerin de araştırmaların kapsamı dâhilinde çeşitlilik gösterebildiği görülmektedir (İnce ve Gül, 2005).

- Kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, hizmet süresi, deneyim, psikolojik sözleşme vb.
- Örgütsel faktörler; iş ortamı koşulları (*takım çalışması), örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgüt iklimi, yönetim şekli ve liderlik, rol belirsizliği, çatışma, ücret, ödüller, yükselme olanakları, örgüt içi iletişim, kararlara katılma vb.
- Örgüt dışı faktörler; örgüte katılım şekli, alternatif iş imkânları, profesyonellik, sektörün durumu, ülkenin sosyo-ekonomik yapısı, işsizlik oranı, hukuksal düzenlemeler vb.

2.2.5.1. Kişisel Faktörler

Kişileri birbirinden, öncelikle bireysel farklılıkları ayırmaktadır. Bu konuda genellikle demografik faktörlerin irdelendiği çalışmalar göze çarpmaktadır.

Ay, Ulusoy ve Tosun'un (2015) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığın cinsiyet ve medeni durumlar açısından farklılık göstermediği, yaş grubuna göre ise farklılık taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yalçın ve İplik'in (2005) otel çalışanları üzerinde yaptığı bir çalışmasında ise demografik faktörler ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Yine konaklama işletmelerinde çalışan personelin demografik bilgilerine göre örgütsel bağlılıklarının araştırıldığı bir çalışmada çalışanların eğitim durumu, departmanı, deneyimleri ve gelirlerine göre örgütsel bağlılığın tüm boyutlarında önemli farklılıklar olduğu saptanmıştır (Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz, 2009).

Boylu ve arkadaşlarının (2007) akademisyenlerin çalıştıkları bölüm ve üniversiteye göre bağlılıklarını incelediği çalışmasında, örgütsel bağlılıklarının yaş ve cinsiyete göre farklılık göstermediğini, medeni durum ve ünvana göre ise farklılık gösterdiğini tespit etmiştir.

Görüldüğü üzere yapılan araştırmalarda sıklıkla demografik özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri inceleme konusu olmuştur.

Yaş: Bireyler olaylara çoğunlukla yaş durumlarına göre farklı şekilde davranışlar sergileyerek yaklaşır. Ağca ve Ertan'a (2008) göre çalışanların örgütsel bağlılıkları yaşlarına göre değişmektedir. Sürgevil (2007) çalışanların yaşları arttıkça alternatif iş imkânlarının azaldığı öngörüsü ile bağlılıklarının yüksek olduğunu belirtir iken (Angle ve Perry, 1981'den akt. Sürgevil, 2007), daha genç yaştaki çalışanların da tecrübesizlikten kaynaklı olarak iş imkânlarının azlığı sebebiyle bağlılıklarının yüksek olduğu konusunda iki farklı görüşe çalışmada yer vermiştir (Cohen, 1993'den akt. Sürgevil 2007).

Cinsiyet: Cinsiyet değişkeni ele alındığında literatürde ortak bir görüşün hâkim olduğunu söylemek söz konusu değildir. Yalçın ve İplik (2005) kadınların erkeklere göre daha üst pozisyonlarda ve daha yüksek ücretle çalıştıkları için bağlılıklarının kuvvetli olduğu görüşünü aktarır iken, başka çalışmalarda kadınların aile içi rollerini birincil planda tuttukları için çalıştığı kurumu ikincil plana alıp bağlılıklarının zayıf olduğunu belirtmiştir (Aven vd., 1993'den akt. Yalçın ve İplik 2005).

Medeni Durum: Medeni durumun örgütsel bağlılık ile arasındaki ilişki zayıf olmasına rağmen yönü pozitifdir. Bunun sebebi evli bireylerin bekârlara oranla daha fazla ekonomik yük taşıdıklarıyla açıklanabilmektedir (Çırpan, 1999'dan akt. Aykaç, 2010).

Eğitim Düzeyi: Eğitim durumu değişkeni bir çalışmada örgütsel bağlılık ile negatif yönlü çıkmıştır. Bunun sebebi olarak eğitim düzeyi yüksek, donanımlı işgörenlerin daha iyi çalışma şartlarını talep etmeleri ve alternatif iş çevrelerine kayma isteklerini göstermiştir (İnce ve Gül, 2005'den akt. Aykaç, 2010). Başka bir

araştırmada ise eğitim durumu ile örgütsel bağlılığın birlikte hareket ettiği izine rastlanmıştır. En yüksek bağlılık düzeyinin ilkökul mezunlarında çıktığı çalışmada (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009), buna sebep olarak iyi eğitim görmemiş bireylerin farklı iş imkânlarına sahip olmadığı duygusu gösterilebilir.

Hizmet Süresi: Örgütte geçirilen süre yaş faktörüyle birlikte değerlendirilecek bir unsurdur. Örgütte geçirilmiş süre arttıkça verilen emek ve hizmetin karşılığı olarak bağlılıklarının da artacağı varsayımını doğurur. Çünkü hizmet örgüte yapılan bir yatırım olarak kabul edilir (Çırpan 1999'dan akt. Uslu, 2012).

2.2.5.2. Örgütsel Faktörler

İş Ortamı Koşulları: Rahat ve temiz çalışma ortamı, kullanılan makine ve aletlerin ya da teknolojik ürünlerin modern ve kullanımı kolay olması, ısı ve aydınlatma bakımından yeterli, havalandırması sağlıklı şekilde yapılan, fiziksel olarak tehlike arz etmeyen ya da zihinsel olarak dikkat dağıtıcı bir unsur içermeyen olumsuz etkilerden arındırılmış bir ortam işgörenin motivasyonunun sağlanması ve bağlılığının devam ettirilmesi açısından önem arz etmektedir (Eren, 1979).

Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü üyelerin bütünü tarafından paylaşılan ortak bir değerdir. Örgüte ait varsayımlar, değerler, inançlar, başarılar, normlar bu kültürü oluşturan parçalardır. Çalışanların değerleri ile örgütün değerlerinin uyumu, örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Kendi değerleri ile örgütsel değerleri paralellik arz eden çalışanların örgütsel bağlılıkları yükselmekte, performansları üst düzeye çıkmaktadır (Tamer, İyigün, Sağlam, 2014).

Örgütsel Adalet: Örgütte bulunan çalışanların örgütün hedeflerine ulaşması için verdikleri çabanın karşılığını görme beklentisi olarak değerlendirebilen örgütsel adalet, sosyal ya da ekonomik örgütler ayrımına bakılmaksızın bir takım faaliyetlerde bulunurken kişisel haklara saygı gösterilmesi zorunluluğu taşınmalıdır. Kural koyma ve uygulama konusunda keyfiyete gidilmemeli, eşitlikten yana tavır alınmalıdır. Örgütsel adalet dağıtımsal ve prosedürel olmak üzere iki açıdan ele alınmaktadır. Dağıtımsal adalette çalışanların örgüt kaynaklarından eşit ve adil olarak faydalanabilme durumu söz konusudur. Örgütsel bağlılığı etkileyen asıl faktör karar

alma süreci ile ilgili olan prosedürel adalettir. Çalışanlar ücret, ödüller, terfiler, mesai saatleri ve izinler ve vb. bir takım iktisadi ve sosyal imkânlardan eşit olarak faydalanmayı beklerler. Örgütsel adalet kavramını ilgilendiren konular örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlardır (Aydoğan, 2010; Eren, 1979; Gümüş, 2010).

Yönetim Şekli ve Liderlik: Göksel ve Aydınatan (2012) lider-üye etkileşimi ile örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çalışmada lider-üye etkileşiminin örgütsel bağlılığı artırdığı bulgusuna rastlanılmıştır. Karahan'ın (2008) sağlık kuruluşlarında yaptığı bir çalışmada da örgütsel bağlılık düzeyinin artırılması için katılımcı liderlere ve başarılı bir liderlik davranışı sergilenmesine ihtiyaç olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Rol Belirsizliği ve Çatışma: Bir kişinin bulunduğu ortam itibariyle kendisinden beklenen davranışlar bütünüdür. Örgütler için ele aldığımızda, rol vericiler yani üstler, rolü gerçekleştirecek olan kişiye yani işgörene bir takım görev ve sorumluluk yüklerler. Verilen talimatların doğru olarak algılanmaması ve çalışanın hangi işten sorumlu olduğunu idrak edememesi durumunda rol belirsizliğinden söz edilebilir. Rol çatışması ise bireyin aynı anda farklı rolleri gerçekleştirme zorunluluğunun doğduğu ya da kişisel bilgi ve becerilerin verilen görevi karşılamada yetersiz kaldığı durumlarda ortaya çıkabilmektedir (Erdoğan, 1996).

Yükselme Olanakları: Çalışanlar deneyim sahibi oldukça tekrarladığı işleri monoton bulmaya başlayacaklar, yetki ve sorumluluklarını yetersiz bulmaya başlayacaklardır. Terfi talepleri kısıtlanan işgörenlerin motivasyonları ve verimlilikleri azalacak dolayısıyla bağlılıkları olumsuz yönde etkilenecektir. Terfi imkânı bulabilen çalışanlar ise iş tatmini dolayısıyla üst düzeyde bağlılık duygusu hissedeceklerdir. Bu sebeple yükselme olanağı, motive edici bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Keleş, 2006).

Örgüt İçi İletişim: İnsanlar ortak bir dil paydasında buluşamadıkları vakit, haberleşme yeteneklerini kullanamaz ve çalışamayacak hale gelirler (Hicks, 1981). İşletmeyi başarıya ulaştıran en önemli faktörlerden birisi çalışanların birbirlerinin fikirlerine önem ve değer vermeleri ve duygu ve düşüncelerini paylaşmalarıdır. Etkili

bir iletişim sistemiyle duyarlı çalışanlar oluşturularak örgütsel bağlılığı yüksek bireyler elde etmek ve rekabet koşullarının arttığı günümüzde üstünlüğü sağlamak açısından örgüt içi iletişim üzerinde çalışılması gereken bir kavramdır (Ada, Alver ve Atlı, 2008).

Yönetime Katılma: Üstler genellikle astlarının ne iş yapacaklarını planlar ve kendilerine bildirirler. Bu durumda işin planlayıcısı olan amirden ziyade işi yürüten çalışan, işin detayları hakkında daha fazla fikir sahibi olacaktır. Kazanılan bu yetkinlik ile işin kapsamı içerisinde kendilerinin de fikirlerine danışılması isteğini uyandırır. Kendilerine itibar edildiği duygusu ile yüksek bir doyum duygusuna ulaşırlar (Eren, 1979).

2.2.5.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgüte Katılım Şekli: Toplamların yaşayış biçimlerine bakıldığından bireysel ve toplulukçu olmak üzere iki yaşayış şekinden söz edilebilir. Bireysel yaşayış biçiminde kişiler daha çok özgürlük hissi ile hareket ederler ve çevreye olan ihtiyaç ve bağılılıkları sınırlıdır. Toplulukçu kültürün hakim olduğu yerlerde kişiler daha çok bağılı olduğu topluluğun değer yargılarını gözeterek davranışlarını sergilerler. Farklı iki kültür yapısı çalışanların örgütsel yaklaşımlarını da etkilemektedir. İşe alımlarda bir takım ikili ilişkilerin söz konusu olduğu durumlarda hem işveren hem işgören açısından bir baskı oluşturur. İşe alınan birey üzerinde bir takım beklentiler oluşmasının yanında, işgören açısından da beklentileri boşa çıkarmama stresi zorunlu bir bağılılık hissini doğuracaktır (Wasti, 2014).

İş Olanaklarının Bolluğu: Alternatif iş imkânları çalışanların örgütsel bağılılıkları üzerinde olumsuz etkiler yaratacağı düşünülmektedir. Refah düzeyi daha yüksek olduğu düşünülen ya da maddi açıdan getirisinin daha fazla olacağı düşüncesinin hakim olması halinde alternatif iş imkanlarının çokluğu, bireyin çalıştığı kuruma olan bağılılığını olumsuz etkileyebileceği ve özdeşleşmeden kaçınacağı çıkarımı yapılabilir (Ermiş, 2014).

Sektörün Durumu: Örgütün içinde bulunduğu pazarın olumlu olduğu dönemlerde, ekonomik açıdan başarılı bir çizgi yaşayan örgütlerin elemanları,

örgütün başarısı ile özdeşleşip oluşan olumlu örgütsel iklim sayesinde bağlılığında artış görülebilmektedir (Ermış, 2014).

Bunların yanında ülkedeki işsizlik durumu, sosyo-ekonomik şartlar gibi etkenler de bağlılığı etkileyebilmektedir (Gündoğan, 2009).

2.2.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Çalışanların örgütsel bağlılık duygularının yüksek olması hem çalışanın bireysel performansını olumlu yönde etkileyerek gelişimine destek olur hem de örgütsel yarar sağlar. Benzer şekilde işgörenin performansının doğrudan örgütün performansını etkilediği göz önünde bulundurulduğunda, düşük örgütsel bağlılık çoğu zaman istenilmeyen sonuçları doğurmaktadır. Bu karşılıklı fayda ya da zarar oluşturan bir etkileşimdir (Balay, 2000).

2.2.6.1. Bireysel Sonuçlar

Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların denetlenme ihtiyaçları daha azdır. İşlerinden memnuniyet duyarlar ve samimidirler. Kendilerini değerli hissettiklerinden, beklenen verimin üzerinde performans gösterme gayretleri vardır. Devamsızlık, işe geç gelme gibi verimliliği düşürücü davranışlarda bulunmaz, stresin yarattığı olumsuz etkileri taşımazlar. Örgüte olan güvenleri sağlamdır. Bilgi ve becerilerini geliştirerek kişisel gelişimlerine önem verirler. Problemler karşısında daha yapıcı davranışlar sergileyip, zorluklarla baş etme kuvvetleri, tahammül ve alttan alma eğilimleri daha yüksektir (Alnar, 2015; Elçi, 2014; Urhan, 2014; Zeynel, 2014).

Varlı'ya (2014) göre bağlılığı yüksek işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunma eğilimleri de artmaktadır. Düşük örgütsel bağlılık durumu kaygı, stres, iş tatminsizliği, başarısızlık hissi gibi kişiyi olumsuz düşüncelere sevk edeceğinden bireysel sonuçlar aslında örgütün de etkilenmesine yol açmaktadır. Bu nedenle bağlılık duygusunun zayıf olduğu durumlarda aşağıda bahsedilen örgütsel sonuçları irdelemek daha doğru olacaktır.

2.2.6.2. Örgütsel Sonuçlar

Özbakır (2015), Latifoğlu (2015) ve Yılmaz (2015) örgütsel bağlılığı bulunmayan çalışanların yarattığı örgütsel sonuçları şu şekilde dile getirmişlerdir;

Performans: İşgörenin performansının doğrudan örgütün performansını etkilediğinden yeterli örgütsel bağlılığa ulaşamayan çalışanlar, sahip oldukları bilgi ve kabiliyetlerinin altında bir verimlilik sergilemektedirler.

Devamsızlık: Örgütsel bağlılığı benimsemiş bireyler örgütte kalma konusunda daha yoğun istek duyarlar. Keyfi olarak izin isteme taleplerinde bulunmazlar.

İşe geç gelme: Kişilik yapısı ve demografik özellikler ile de bağlantılı olan bu sonucun örgütsel bağlılıkla da ilişkisi bulunmaktadır. Bağlılığı yüksek bireyler işlerini aksatmaz, zamanında çalışma ortamlarında hazır bulunmaya özen gösterirler.

İşten ayrılma niyeti: Bu istek bilinçli olarak çalışan tarafından davranışlara yansıtılan bir durumdur. Bağlılığın çok düşük olduğu durumlarda bu istek oluşur.

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama biçimi, kullanılan araçlara ait bilgiler ve elde edilen verilerin analizinde kullanılan yöntemlere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılıklarının araştırıldığı bu çalışmada genel tarama yöntemlerinden ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Bu çalışmanın evrenini; Türkiye’de spor eğitimi veren üniversitelerin Spor Bilimleri Fakülteleri, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları ile Eğitim Fakültelerindeki Beden Eğitimi ve Spor bölümlerinde çalışan 1572 öğretim elemanı oluştururken örneklemini ise bu kurumlarda görevli ve rastgele geri dönüş sistemi ile ankete katılım gösteren 396 akademik personel oluşturmuştur.

Yaklaşık evren büyüklüğü bilgisine Yüksek Öğretim Kurulunun (YÖK) Bilgi Yönetim Sisteminin veri tabanı araştırılarak ulaşılmıştır. Elde edilen akademik personel sayıları ile üniversitelerin resmi internet sayfalarındaki sayılar yüksek oranda örtüştüğünden, veri tabanındaki bilgilerin güncel olduğu kabul edilmiştir.

Geri dönüş sayısına bakıldığında 396, asgari örneklem büyüklüğü hesaplamasına göre, 0,95 güvenirlik ve 0,05 örneklem hatası ile temsil yeterliliğini önemli ölçüde sağlamaktadır.

Tablo 2. Evren büyüklüklerine göre örneklem yeterlilikleri

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004)

Evren	100	500	750	1.000	2.500	5.000	10.000	25.000	50.000	100.000
Örneklem	80	217	254	278	333	357	370	378	381	383

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Veri toplama tekniği ‘nicel yöntem’ olan bu araştırmada, önceden hazırlanmış soru formuna bağlı kalınarak veriler uygun biçimde toplanmış, gerekli analizler yapılmış, elde edilen bulgular üzerinden yorumlamalar yapılarak ilgili evrene genelleme yapılmıştır.

Örneklem grubu için coğrafi bir bölge yerine tüm evrene ulaşma çabasına gidilmiştir. Evrenin genişliği göz önüne alındığında, basılı anketlerin dağıtılarak geri dönüşünü beklemek, hem zaman hem de ekonomik yönden yüklü bir maliyet gerektirdiğinden, anket çevrimiçi (online) sistem üzerinde hazırlanmıştır.

Türkiye’deki tüm devlet üniversitelerinin resmi internet sayfaları taranarak ilgili birimde görev yapan akademik personelin iletişim adreslerine erişilmiştir. İnternet sayfası üzerinde elektronik posta adresi görünmeyen öğretim elemanlarının görev yaptığı birimle irtibat kurularak iletişim adreslerinin temini sağlanmıştır. Anketler, öğretim elemanlarının tamamının elektronik posta adreslerine gönderilmiştir.

Online anketin ilk sayfasında bilgilendirilmiş onam formu yer almaktadır. Bu formu okuduktan sonra katılım rızası gösterenler ‘devam’ butonu ile anket sorularının verildiği bölüme geçmiştir. Katılımcılar yedi adet demografik bilgiler sorusunu takiben ilk 18’i ‘Örgütsel Sinizm Ölçeği’ne, kalan 13 sorusu da ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ne ait olmak üzere toplamda 31 soruluk anketin beşli likert kısmındaki kutucuklara işaret koymak suretiyle cevaplandırmalarını yapmış ve ‘gönder’ butonu ile anketi tamamlamıştır.

Katılımcıların dikkatinden kaçmış olabilme ihtimaline karşı tüm sorular işaretlenmeden gönder butonu aktif hale geçmemiş, bu durumda iken gönder butonuna tıklanması halinde, sistem boş bırakılan ya da atlanan sorulara tamamlanması için otomatik olarak pencere yönlendirmesi uygulamıştır. Bu sistem sayesinde geri dönüş yapılanlar arasında geçersiz anket söz konusu olmamıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Katılımcılara ait cinsiyet, yaş, medeni durum, meslekteki hizmet süresi, çalıştığı kurumdaki hizmet süresi, idari görevi olup olmadığı ve ünvan gibi demografik bilgilerini belirlemeye yönelik araştırmacı tarafından oluşturulan yedi soruluk form kullanılmıştır.

3.4.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

‘Örgütsel Sinizm’ algısının belirlenmesine yönelik Brandes, Dhalwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş (Brandes, Dhadwadkar ve Dean’den akt. Karacaoğlu ve İnce, 2012), Kalağan (2009) tarafından geçerlilik-güvenirliliği ve Türkçe’ye uyarlaması yapılmış olan 13 maddelik “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek, Brandes tarafından geliştirilmiş 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeğinin gözden geçirilmiş formudur. (Brandes’tan akt. Kalağan, 2009). Bu formda, davranışsal boyutta yer alan bir madde çıkarılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği Kalağan ve Aksu (2010) ve Sancak (2014) tarafından yapılan çalışmalarda da kullanılmıştır.

Ölçek bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. İlk beş soru bilişsel boyut, 6.,7.,8. ve 9. sorular duyuşsal boyut ve son dört soru davranışsal boyutu ölçmeye yöneliktir. Ölçeğin her bir boyutunda elde edilen puanların değeri, o boyuttaki örgütsel sinizm düzeyine işaret etmektedir.

Aşağıda belirtilen derecelendirme ölçeği $4/5=0.80$ katsayısı esas alınarak hazırlanmıştır.

Tablo 3. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Beşli Puanlama Biçimi ve Puan Aralıkları

Seçenekler	Puan	Puan Aralığı	Değer
Tamamen Katılıyorum	5	4.21 - 5.00	Çok Yüksek
Katılıyorum	4	3.41 - 4.20	Yüksek
Kısmen Katılıyorum	3	2.61 - 3.40	Orta Düzey
Katılmıyorum	2	1.81 - 2.60	Düşük
Hiç Katılmıyorum	1	1.00 - 1.80	Çok Düşük

3.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel bağlılığa ait veriler Meyer ve Allen'in geliştirdikleri (Meyer ve Allen'den akt. Belli, 2014) ve Belli (2014) tarafından Türkçe formunun kullanıldığı 18 maddeden oluşan ölçek vasıtası ile toplanmıştır.

Ölçekte üç farklı bağlılık boyutu ele alınmıştır. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Her boyut için altı soru mevcuttur. 3., 4., 5. ve 13. sorular ters kodlu olmak üzere; ilk altı soru duygusal bağlılığı, 7.,8.,9.,10.,11. ve 12. sorular devam bağlılığını, son altı soru da normatif bağlılığı ölçmektedir.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Beşli Puanlama Biçimi ve Puan Aralıkları

Seçenekler	Puan	Puan Aralığı	Değer
Kesinlikle Katılıyorum	5	4.21 - 5.00	Çok Yüksek
Katılıyorum	4	3.41 - 4.20	Yüksek
Orta Derecede Katılıyorum	3	2.61 - 3.40	Orta Düzey
Katılmıyorum	2	1.81 - 2.60	Düşük
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1.00 - 1.80	Çok Düşük

3.5. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirliliği

Örgütsel sinizm ölçeği için; Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı Kasalak ve Aksu (2014) tarafından yapılan testlerde, tüm maddeler için $\alpha=0.93$ iken; alt boyutlar için sırasıyla bilişsel $\alpha=0.91$, duyuşsal $\alpha=0.94$ ve davranışsal $\alpha=0.86$ olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinde ise; Cronbach Alpha değerleri tüm maddeler için $\alpha=0.83$ iken; duygusal bağlılık için $\alpha=0.76$, devam bağlılığı için $\alpha=0.72$ ve normatif bağlılık için $\alpha=0.77$ olarak görülmektedir (Altınöz ve diğerleri, 2011, s. 10).

Yararlanılan ölçekler daha önce yapılmış olan araştırmalarda kullanılmış ve geçerliliği test edilmiş ölçeklerdir. Ölçeklerin güvenirliliğinde Cronbach's Alpha güvenirlilik katsayısı dikkate alınmıştır. Katsayı; 1'e yaklaştıkça verilerin güvenilirliği yüksek; 0'a yaklaştıkça güvenilirlik giderek azalmaktadır (Özdamar, 2004'ten akt. Akman, 2003).

3.6. Veri Analiz Teknikleri

İstatistiksel hesaplamalar SPSS (sürüm 20,0) istatistik programında yapılmıştır. Frekans, yüzde ve katılımcıların ölçeklerden aldığı puanların ortalamasını belirlemek için betimsel istatistik metodundan yararlanılmıştır. Normallik analizi sonucunda basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olması dikkate alınmış (Tabachnick ve Fidell, 2013) ve verilerin normal dağılım gösterdiği bulgusu ile parametrik testlerin yapılması uygun görülmüştür.

Tablo 5. Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

	Basıklık	Çarpıklık
Örgütsel Sinizm	-0,411	0,338
Bilişsel Sinizm	-0,862	0,061
Duyuşsal Sinizm	-0,396	0,783
Davranışsal Sinizm	-0,465	0,398
Örgütsel Bağlılık	-0,439	-0,159
Duygusal Bağlılık	-0,358	-0,567
Devam Bağlılığı	-0,329	-0,118
Normatif Bağlılık	-0,273	-0,024

Bağımsız iki grup (Cinsiyet, medeni hal, idari görev) arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için t testi (Independent t-Test), ikiden fazla grup için (Yaş, meslekteki hizmet süresi, kurumdaki hizmet süresi, ünvan) Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA testi sonrası farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu görmek için ise ‘Tukey HSD’ testinden faydalanılmıştır.

Değişkenler arası ilişkiyi incelemek için Korelasyon (Pearson Correlation) analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayısı 0.70-1.00 arasında olması ilişkinin yüksek, 0.70-0.30 aralığı ilişkinin orta, 0.30-0.00 arasında olan katsayı ise ilişkinin düşük seviyede olduğunun göstergesidir (Büyüköztürk, 2011, s.32).

Araştırmada tüm bulgular %95 güven aralığına ve $p < 0.05$ anlamlılık düzeyine göre sınanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Özellikler

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Akademik Personellere Ait Demografik Özellikler

Özellikler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Erkek	291	73,5
	Kadın	105	26,5
		396	100
Yaş	20 - 29	53	13,4
	30 - 39	151	38,1
	40 - 49	119	30,1
	50 ve üzeri	73	18,4
		396	100
Medeni Durum	Bekâr	108	27,3
	Evli	288	73,7
		396	100
Meslekteki Hizmet Süresi	1 - 5	111	28,0
	6 - 10	31	7,8
	11 - 15	66	16,7
	16 - 20	79	19,9
	21 ve üzeri	109	27,5
		396	100
Kurumdaki Hizmet Süresi	1 - 5	169	42,7
	6 - 10	52	13,1
	11 - 15	55	13,9
	16 - 20	60	15,2
	21 ve üzeri	60	15,2
		396	100
İdari Görev	Evet	153	38,6
	Hayır	243	61,4
		396	100
Ünvan	Uzman	3	0,8
	Okutman	29	7,3
	Araştırma Görevlisi	87	22
	Öğretim Görevlisi	59	14,9
	Yardımcı Doçent	130	32,8
	Doçent	74	18,7
	Profesör	14	3,5
		396	100

Yukarıda Tablo 6'ya bakıldığında, araştırmaya katılan akademisyenlerin 291'i (%73,5) 'Erkek', 105'i (%26,5) 'Kadın'dır.

Yaş değişkeni bakımından 53'ü (%13,4) '20–29 yaş', 151'i, (%38,1) '30–39 yaş', 119'u (%30,1) '40–49 yaş', 73'ü (%18,4) '50 ve üzeri yaş' aralığındadır.

Medeni durum açısından bakıldığında da çoğunlukla (%72,7) 'Evli' olduğu görülmektedir.

Akademisyenlerin meslekteki hizmet sürelerine bakıldığında 111'i (%28,0) '1–5 yıl', 31'i (%7,8) '6–10 yıl', 66'sı (%16,7) '11 – 15 yıl', 79'u (%19,9) '16-20 yıl', 109'u (%27,5) '21 ve üzeri' yıldır meslek içerisinde oldukları görülmektedir. Bu akademisyenlerin araştırmaya katıldıkları anda bağlı bulunduğu kurumlarında geçirdikleri süreler incelendiğinde ise yarıya yakını 169 (%42,7) henüz 5 yılı doldurmamıştır. Ayrıca katılımcıların yaklaşık üçte ikisi (%61,4) idari bir görevde yer almamaktadır.

Ünvan açısından değerlendirildiğinde akademisyenlerin yarıdan fazlasının (%55,0) öğretim üyeliği pozisyonuna yükseldiği görülür iken 'Uzman' kadrosu (%0,3) tespit edilen en seyrek pozisyonudur. 'Öğretim Görevliliği' (%14,9) kadrosuna sahip personelin sayısı da diğerlerine oranla nispeten daha azdır.

4.2. Örgütsel Sinizme Ait Betimsel Bulgular

Bu bölümde Örgütsel Sinizm Ölçeğinin geneline ve alt boyutlarına ait betimsel veriler aktarılmıştır.

Tablo 7. Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

BOYUTLAR		n=396	
		$\bar{X}$	s
Örgütsel Sinizm	(Erkek $\bar{X}$ =2,51) (Kadın $\bar{X}$ =2,63)	2,54	0,924
Bilişsel Sinizm		2,84	1,096
Duyuşsal Sinizm		2,17	1,175
Davranışsal Sinizm		2,55	0,968

Tablo 7 incelendiğinde, araştırmaya katılan akademik personelin ölçek genelinde en yüksek düzeyde sinizmi bilişsel boyutta ($\bar{X}=2,84$) algılamaktadırlar. Bunu davranışsal boyut ($\bar{X}=2,55$) izlemektedir. En düşük düzeyde sinizm duyuşsal boyutta ($\bar{X}=2,17$) gözlemlenmiştir. Bilişsel sinizmin ortalaması ‘Orta Düzeyde’ sinizme karşılık gelmekteyken; ölçek ortalamasına bakıldığında ‘ $\bar{X}=2,54$ ’ genel anlamda ‘Katılmıyorum’ ifadesine denk gelmekte, buradan da ‘Düşük’ düzeyde sinizm algıladıkları sonucuna varılabilir.

4.2.1. Bilişsel Boyut

Tablo 8. Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutuna Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Soru	BİLİŞSEL BOYUT	n=396	
		$\bar{X}$	s
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	3,00	1,3604
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	2,87	1,2465
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	2,77	1,2970
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	2,82	1,3098
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	2,73	1,2908

Yukarıda Tablo 8’de, sinizmin bilişsel boyutunu sorgulayan sorular arasında ortalamalar birbirine çok yakın olmakla birlikte; verilen güçlü yanıt ($\bar{X}=3,00$) “Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum” sorusuna olurken, en düşük ortalama sahip yanıt ise “Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum” olmuştur. Standart sapmanın 1’den yüksek oluşu görüşlerin homojen dağılmadığını göstermektedir.

4.2.2. Duyuşsal Boyut

Aşağıda Tablo 9 incelendiğinde sizinmin duyuşsal boyutunu oluşturan sorular birbiriyle benzerlik içeren ve pekiştirici sorular olarak dikkat çekmektedir. Bu açıdan bakıldığında sorulara verilen yanıtların ortalamalarının birbirlerine çok yakın olması beklenen bir sonuç olmuştur.

Tablo 9. Örgütsel Sizinmin Duyuşsal Boyutuna Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Soru	DUYUŞSAL BOYUT	n=396	
		$\bar{X}$	s
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	2,23	1,2923
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	2,11	1,2095
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	2,13	1,2241
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	2,20	1,2329

4.2.3. Davranışsal Boyut

Aşağıda sizinmin üçüncü alt boyutu olan davranışsal düzeyde; en yüksek ortalama ($\bar{X}=2,78$) “Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum” cevabına ait iken, “Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım” cevabı $\bar{X}=2,24$ ile en az tercih edilen yanıt olmuştur.

Tablo 10. Örgütsel Sizinmin Davranışsal Boyutuna Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Soru	DAVRANIŞSAL BOYUT	n=396	
		$\bar{X}$	s
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	2,24	1,2110
11	Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarımdan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırım.	2,56	1,2234
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	2,78	1,2487
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	2,63	1,2582

4.3. Demografik Özelliklerin Örgütsel Sinizme Etkisi

Bu bölümde akademisyenlerin demografik özellikleri ile sinizm algıları arasındaki ilişkiye ait bulgular yer almaktadır.

Bağımsız iki grup (Cinsiyet, medeni hal, idari görev) arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için t testi (Independent t-Test), ikiden fazla grup için (Yaş, meslekteki hizmet süresi, kurumdaki hizmet süresi, ünvan) Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA testi sonrası farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını görmek için ‘Tukey HSD’ testinden faydalanılmıştır.

4.3.1. Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 11. Cinsiyet Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin t -Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s	t	p
Örgütsel Sinizm	Erkek	291	2,52	0,88	-1,043	,299
	Kadın	105	2,64	1,05		
Bilişsel	Erkek	291	2,82	1,06	-0,558	,578
	Kadın	105	2,90	1,18		
Duyuşsal	Erkek	291	2,13	1,13	-1,250	,212
	Kadın	105	2,30	1,29		
Davranışsal	Erkek	291	2,52	0,93	-1,165	,245
	Kadın	105	2,65	1,06		

Yukarıda Tablo 11’de tüm boyutlarda ‘Kadın’ akademisyenlerin aritmetik ortalamaları ‘Erkek’ akademisyenlere oranla yüksek çıkmasına rağmen, örgütsel sinizm [t=-1,043, p=,299], bilişsel sinizm [t=-0,558, p=,578], duyuşsal sinizm [t=-1,250, p=,212] ve davranışsal sinizm [t=-1,165, p=,245] boyutları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Örgütsel sinizmin cinsiyet değişkenine göre farklılık yaratmadığının tespit edildiği benzer bulgulara alanyazında Efilti ve diğerleri (2008) ve Kalağan (2008) tarafından yürütülen araştırma görevlilerinin sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmalarda da rastlamak mümkündür.

4.3.2. Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Akademisyenlerin yaşları bakımından örgütsel sinizm ve alt boyutlarına göre algıları arasında farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Fakat öncelikle ANOVA testinin temel varsayımı olan varyansların homojenliğinden emin olmak için Levene Testi sonuçlarına bakılmıştır.

Tablo 12. Varyansların Homojenlik Testi

	Levene İstatistiği	sd1	sd2	p
Örgütsel Sinizm	1,724	3	392	0,162
Bilişsel Sinizm	3,808	3	392	0,010
Duyuşsal Sinizm	0,295	3	392	0,829
Davranışsal Sinizm	2,238	3	392	0,083

Levene Testi sonuçlarına bakıldığında örgütsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizmde varyanslar homojen dağılım göstermektedir. Bilişsel sinizm boyutu için varyanslar homojen dağılmadığından daha güvenilir sonuçlara ulaşmak adına Brown-Forsythe testinden yararlanılmıştır.

Tablo 13. Yaş Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi

	Yaş	n	$\bar{X}$	s	F	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Sinizm	20-29	53	2,49	0,94	0,206	,892	-
	30-39	151	2,58	0,97			
	40-49	119	2,52	0,93			
	50 ve üzeri	73	2,58	0,81			
Duyuşsal Sinizm	20-29	53	2,01	1,18	0,695	,555	-
	30-39	151	2,14	1,17			
	40-49	119	2,21	1,23			
	50 ve üzeri	73	2,29	1,11			
Davranışsal Sinizm	20-29	53	2,70	0,97	1,364	,253	-
	30-39	151	2,61	0,98			
	40-49	119	2,53	1,03			
	50 ve üzeri	73	2,38	0,82			

Tablo 14. Yaş Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutuna İlişkin Brown-Forsythe Testi

	Yaş	n	$\bar{X}$	s	F	p	Anlamlı Fark
Bilişsel Sinizm	20-29	53	2,71	1,09	1,135	,317	-
	30-39	151	2,90	1,19			
	40-49	119	2,74	1,03			
	50 ve üzeri	73	2,98	0,99			

Tablo 13 ve Tablo 14’de görüleceği üzere akademisyenlerin yaşları ile örgütsel sinizm ($F=0,206$; $p=,892$) ile bilişsel ($F=1,135$; $p=,317$) duyuşsal ($F=0,695$; $p=,555$) ve davranışsal ($F=1,364$; $p=,253$) alt boyutları karşılaştırıldığında, aralarında anlamlı farklılığı niteleyecek bir bulguya rastlanmamıştır. Farklılık tespit edilemediği durumlarda Post Hoc testi yapılmasına ihtiyaç duyulmamaktadır.

4.3.3. Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 15. Medeni Durum Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	s	t	p
Örgütsel Sinizm	Bekâr	108	2,48	1,03	-0,839	,403
	Evli	288	2,57	0,88		
Bilişsel	Bekâr	108	2,73	1,17	-1,212	,227
	Evli	288	2,88	1,07		
Duyuşsal	Bekâr	108	2,08	1,24	-0,947	,344
	Evli	288	2,21	1,15		
Davranışsal	Bekâr	108	2,57	1,06	0,143	,887
	Evli	288	2,55	0,94		

Tablo 15’e bakıldığında; örgütsel sinizm, bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizmin aritmetik ortalamalarının ‘Evli’ akademisyenlerde yüksek, davranışsal boyutta ise ‘Bekâr’ akademisyenlerde yüksek olduğu görülmektedir. Ancak yapılan t testi sonuçları, akademisyenlerin medeni durumları ile örgütsel sinizm ve tüm alt boyutları arasında (sırasıyla $[t=-0,839, p=,403]$, $[t=-1,212, p=,227]$, $[t=-0,947, p=,344]$, $[t=0,143, p=,887]$) anlamlı farklılıklar olmadığını göstermektedir.

4.3.4. Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Meslekteki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Akademisyenlerin meslekte geçirdikleri hizmet sürelerine göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algıları arasında farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Fakat öncelikle ANOVA testinin temel varsayımı olan varyansların homojenliğinden emin olmak için Levene Testi sonuçlarına bakılmıştır.

Tablo 16. Varyansların Homojenlik Testi

	Levene İstatistiği	sd1	sd2	p
Örgütsel Sinizm	1,906	4	391	,109
Bilişsel Sinizm	3,122	4	391	,015
Duyuşsal Sinizm	,966	4	391	,426
Davranışsal Sinizm	2,070	4	391	,084

Levene Testi sonuçlarına bakıldığında homojen dağılmayan tek boyutun bilişsel sinizm olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizmde varyanslar homojen dağılım gösterdiğinden, normal dağılım göstermeyen bilişsel sinizm boyutu için daha güvenilir sonuçlara ulaşmak adına Brown-Forsythe testinden yararlanılmıştır.

Tablo 17. Meslekteki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi

	Meslekteki Hizmet Süresi	n	$\bar{X}$	s	F	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Sinizm	1-5	111	2,48	0,93	0,620	,648	-
	6-10	31	2,52	1,03			
	11-15	66	2,51	1,01			
	16-20	79	2,69	0,93			
	21 ve üzeri	109	2,55	0,82			
Duyuşsal Sinizm	1-5	111	1,98	1,15	1,903	,109	-
	6-10	31	2,15	1,21			
	11-15	66	2,16	1,25			
	16-20	79	2,45	1,21			
	21 ve üzeri	109	2,49	1,09			
Davranışsal Sinizm	1-5	111	2,72	0,98	1,602	,173	-
	6-10	31	2,41	1,06			
	11-15	66	2,45	0,95			
	16-20	79	2,63	1,04			
	21 ve üzeri	109	2,45	0,87			

Tablo 18. Meslekteki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutuna İlişkin Brown-Forsythe Testi

	Yaş	n	$\bar{X}$	s	F	p	Anlamlı Fark
Bilişsel Sinizm	1-5	111	2,70	1,09	0,692	,634	-
	6-10	31	2,91	1,27			
	11-15	66	2,83	1,23			
	16-20	79	2,92	1,06			
	21 ve üzeri	109	2,91	1,00			

Tablo 17 ve Tablo 18'e bakıldığında akademisyenlerin meslekteki toplam hizmet süreleri ile örgütsel sinizm ($F=0,620$; $p=,648$) ile bilişsel ($F=0,692$; $p=,634$) duyuşsal ($F=1,903$; $p=,109$) ve davranışsal ($F=1,602$; $p=,173$) boyutları karşılaştırıldığında, aralarında anlamlı farklılığı niteleyecek bir bulguya rastlanmamıştır. Farklılık tespit edilemediği durumlarda Post Hoc testi yapılmasına ihtiyaç duyulmamaktadır.

4.3.5. Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Akademisyenlerin mevcut halde çalıştıkları kurumlarında geçirdikleri hizmet sürelerine göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algıları arasında farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Öncesinde ANOVA testinin temel varsayımı olan varyansların homojenliğini kontrol etmek için Levene Testi sonuçlarına bakılmıştır.

Tablo 19. Varyansların Homojenlik Testi

	Levene İstatistiği	sd1	sd2	p
Örgütsel Sinizm	2,378	4	391	,051
Bilişsel Sinizm	3,151	4	391	,014
Duyuşsal Sinizm	2,475	4	391	,044
Davranışsal Sinizm	2,313	4	391	,057

Levene Testi sonuçlarına bakıldığında örgütsel sinizm ve davranışsal sinizm homojen dağılım gösterirken; bilişsel ve duyuşsal alt boyutlarının, homojenlik ilkesini ihlal ettiği görülmektedir. Bu iki alt boyut için Brown-Forsythe testi sonuçları esas alınmıştır.

Tablo 20. Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm ve Davranışsal Sinizm Boyutuna İlişkin Anova Testi Sonuçları

	Kurumdaki Hizmet Süresi	n	$\bar{X}$	s	F	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Sinizm	1-5	169	2,45	0,93	1,111	,351	-
	6-10	52	2,75	1,05			
	11-15	55	2,60	0,94			
	16-20	60	2,57	0,94			
	21 ve üzeri	60	2,58	0,75			
Davranışsal Sinizm	1-5	169	2,60	1,00	0,345	,847	-
	6-10	52	2,61	0,99			
	11-15	55	2,54	0,99			
	16-20	60	2,44	1,04			
	21 ve üzeri	60	2,53	0,76			

Tablo 21. Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Akademisyenlerin Bilişsel Sinizm ve Duyuşsal Sinizm Boyutlarına İlişkin Brown-Forsythe Testi Sonuçları

	Kurumdaki Hizmet Süresi	n	$\bar{X}$	s	F	p	Anlamlı Fark
Bilişsel Sinizm	1-5	169	2,72	1,09	1,196	,320	-
	6-10	52	3,06	1,26			
	11-15	55	2,94	1,10			
	16-20	60	2,85	1,10			
	21 ve üzeri	60	2,90	0,92			
Duyuşsal Sinizm	1-5	169	1,97	1,12	2,628	,042*	Var
	6-10	52	2,50	1,29			
	11-15	55	2,23	1,25			
	16-20	60	2,35	1,25			
	21 ve üzeri	60	2,22	0,99			

20. ve 21. Tablolar incelendiğinde akademisyenlerin bağlı bulundukları kurumlarındaki hizmet süreleri ile örgütsel sinizm, bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm boyutları karşılaştırıldığında aralarında anlamlı farklılığı niteleyecek bir bulguya rastlanmazken, duyuşsal boyutta ($F=2,628$; $p=,042$) farklılık görülmektedir. Farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu tespit edebilmek için Post Hoc testlerinden ‘Tukey HSD’ testine başvurulmuş ve farklılığın kurumdaki hizmet süresi aralığı ‘1-5 yıl’ ile ‘6-10 yıl’ arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 22. Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Akademisyenlerin Duyuşsal Sinizm Boyutuna İlişkin Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları – Tukey HSD

Değişken	Yıl	Yıl	Ortalama Farklılıkları	Standart Hata	p
Duyuşsal Sinizm	1-5 yıl	6-10 yıl	-,52515*	,18491	,038
		11-15 yıl	-,25697	,18102	,615
		16-20 yıl	-,37098	,17523	,215
		21 ve üzeri	-,24181	,17523	,641

4.3.6. Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının İdari Görev Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 23. İdari Görev Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuçları

Boyutlar	İdari Görev	n	$\bar{X}$	s	t	p
Örgütsel Sinizm	Evet	153	2,35	0,86	-3,454	,001
	Hayır	243	2,67	0,94		
Bilişsel	Evet	153	2,54	1,01	-4,464	,000
	Hayır	243	3,03	1,11		
Duyuşsal	Evet	153	1,97	1,06	-2,782	,006
	Hayır	243	2,30	1,23		
Davranışsal	Evet	153	2,49	0,95	-1,170	,243
	Hayır	243	2,60	0,98		

Tablo 23'te akademisyenlerin idari görevlerinin olup olmasının örgütsel sinizm algılarında farklılık yaratıp yaratmadığını gösteren bulgular yer almaktadır. İlgili tabloda sinizmin ortalamasında [t=-3,454, p=,001], bilişsel boyutta [t=-4,464, p=,000] ve duyuşsal boyutta [t=-2,782, p=,006] idari görev değişkeni bakımından anlamlı farklılıklar görülmektedir. Sinizmin davranışsal boyutunda ise [t=-1,170, p=,243] farklılık tespit edilmemiştir. Farklılıkların tespit edildiği noktaların ortalamalarına bakıldığında, idari görevi bulunmayan akademisyenlerin sinizm algılarının oranları daha yüksek çıkmıştır. Bu durumun yönetim kademesinde bulunan personelin emri altındaki çalışanlara uygulayabileceği baskıyla ilişkili olabileceği düşünülebilir.

4.3.7. Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm Algılarının Ünvan Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Akademisyenlerin ünvan değişkenine göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin algıları arasında farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Fakat öncelikle ANOVA testinin temel varsayımı olan varyansların homojenliğinden emin olmak için Levene Testi sonuçlarına bakılmıştır.

Tablo 24. *Varyansların Homojenlik Testi*

	Levene İstatistiği	sd1	sd2	p
Örgütsel Sinizm	2,002	6	389	,064
Bilişsel Sinizm	1,542	6	389	,163
Duyuşsal Sinizm	2,708	6	389	,014
Davranışsal Sinizm	1,862	6	389	,086

Levene Testi sonuçlarına bakıldığında örgütsel sinizm, bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm homojen dağılırken, duyuşsal sinizmin homojenlik ilkesini ihlal ettiği görülmektedir. Bu boyut için Brown-Forsythe testine bakılmıştır.

Tablo 25. *Ünvan Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları*

	Ünvan	n	$\bar{X}$	s	F	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Sinizm	Uzman	3	2,44	0,36	1,155	,330	-
	Okutman	29	2,19	0,73			
	Araştırma Görevlisi	87	2,59	0,97			
	Öğretim Görevlisi	59	2,49	0,98			
	Yardımcı Doçent	130	2,59	0,97			
	Doçent	74	2,65	0,83			
	Profesör	14	2,33	0,74			
Bilişsel Sinizm	Uzman	3	2,93	1,10	0,324	,925	-
	Okutman	29	2,68	0,97			
	Araştırma Görevlisi	87	2,77	1,14			
	Öğretim Görevlisi	59	2,91	1,19			
	Yardımcı Doçent	130	2,91	1,14			
	Doçent	74	2,83	0,97			
	Profesör	14	2,71	1,10			
Davranışsal Sinizm	Uzman	3	2,75	1,09	3,395	,003	Var
	Okutman	29	2,12	0,72			
	Araştırma Görevlisi	87	2,78	0,99			
	Öğretim Görevlisi	59	2,34	0,93			
	Yardımcı Doçent	130	2,51	0,99			
	Doçent	74	2,78	0,98			
	Profesör	14	2,21	0,67			

Tablo 26. *Ünvan Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Sinizmin Duyuşsal Boyutuna İlişkin Brown-Forsythe Testi*

	Ünvan	n	$\bar{X}$	s	F	p	Anlamlı Fark
Duyuşsal Sinizm	Uzman	3	1,50	0,50	1,571	,053	-
	Okutman	29	1,64	0,87			
	Araştırma Görevlisi	87	2,17	1,25			
	Öğretim Görevlisi	59	2,13	1,23			
	Yardımcı Doçent	130	2,28	1,21			
	Doçent	74	2,29	1,12			
	Profesör	14	1,96	0,83			

Tablo 25 ve 26’da akademisyenlerin ünvanları ile örgütsel sinizm ($F=1,155$; $p=,330$), bilişsel sinizm ($F=0,324$; $p=,925$) ve duyuşsal sinizm ($F=1,571$; $p=,053$) arasında anlamlı farklılığı niteleyecek bir bulguya rastlanmamıştır. Davranışsal alt boyutta ise ($F=3,395$; $p=,003$) farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu tespit etmek amacıyla varyansının da homojen dağılım göstermesi sebebiyle ‘Tukey HSD’ testi uygulanmıştır.

Tablo 27. Ünvan Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutuna İlişkin Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları – Tukey HSD

Değişken	Ünvan	Ünvan	Ortalama Farklılıkları	Std Hata	p
Davranışsal Sinizm	Okutman	Uzman	-,62931	,57690	,931
		Araştırma Görevlisi	-,66092*	,20397	,022
		Öğretim Görevlisi	-,21829	,21573	,951
		Yardımcı Doçent	-,39085	,19535	,416
		Doçent	-,65972*	,20840	,028
		Profesör	-,09360	,30957	1,000

Tablo 27’de gruplar arası farkın okutmanlar ile araştırma görevlileri ve okutmanlar ile doçentler arasında oluştuğu görülmektedir. Bu üç grup arasında ise ‘Okutman’ların davranışsal sinizm algıları ($\bar{X}=2,12$) en düşük düzeydedir.

4.4. Örgütsel Bağlılığa Ait Betimsel Bulgular

Bu bölümde Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin geneline ve alt boyutlarına ait betimsel veriler aktarılmıştır.

Tablo 28. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

BOYUTLAR		n=396	
		$\bar{X}$	s
Örgütsel Bağlılık	(Erkek $\bar{X}=3,33$) (Kadın $\bar{X}=3,23$)	3,30	0,6229
Duygusal Bağlılık		3,61	0,9914
Devam Bağlılığı		3,22	0,7615
Normatif Bağlılık		3,08	0,7734

Tablo 28’de araştırmaya katılan akademik personelin ölçek genelinde en yüksek düzeyde bağlılığı duygusal boyutta ($\bar{X}=3,61$), en düşük düzeyde ise normatif

boyutta ($\bar{X}=3,08$) hissettiği gözlemlenmiştir. Ölçek ortalamasına bakıldığında ‘ $\bar{X}=3,30$ ’ genel anlamda ‘Orta Derecede Katılıyorum’ ifadesine denk geldiğinden çalışanların ‘Orta Düzey’de bağlılık hissettikleri sonucu çıkarılabilir. Fakat akademik personelin duygusal bağlılıkları ölçek ortalamasının üzerinde olan ‘Yüksek’ düzeydedir. Cinsiyet karşılaştırması yapıldığında erkeklerin ($\bar{X}=3,33$) kadınlara ($\bar{X}=3,23$) oranla daha ‘yüksek’ düzeyde örgütsel bağlılık hissettikleri görülmektedir.

4.4.1. Duygusal Boyut

Aşağıda örgütsel bağlılığın duygusal boyutunun incelendiği soruların tamamında katılımcılar $\bar{X}=3,61$ ile ‘Yüksek’ düzeyde bağlılığa sahip olduklarını göstermişlerdir. “Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum” maddesi ile en yüksek ortalamayı ($\bar{X}=3,75$) oluşturan yanıt yoluyla, akademik personelin kurumlarına ait problemleri içselleştirdiğini ve olumsuzluklara karşı sorumluluk taşıdıkları çıkarımını yapmak mümkün olabilir. Ölçeğin üçüncü sorusu ve aynı zamanda ters kodlu olan “Kurumuma karşı güçlü bir ‘aitlik’ duygusu hissetmiyorum” sorusuna katılımcılar $\bar{X}=3,47$ ile yine “Yüksek” düzeyde bağlılığa denk gelen cevabı vermişlerdir. Bu maddenin ters kodlu olmasına rağmen ortalamaya yakın oranda sonuç veriyor oluşu, sorunun doğru biçimde algılandığı öngörüsünü de doğrulamaktadır.

Tablo 29. Örgütsel Bağlılığın Duygusal Boyutuna Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Soru	DUYGUSAL BOYUT	n=396	
		$\bar{X}$	s
1	Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.	3,62	1,2370
2	Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.	3,75	1,1690
3	Kurumuma karşı güçlü bir ‘aitlik’ duygusu hissetmiyorum.	3,47	1,3897
4	Bu kuruma karşı ‘duygusal bağlılık’ hissetmiyorum.	3,72	1,2838
5	Bu kurumda kendimi ‘ailenin bir parçası’ gibi hissetmiyorum.	3,50	1,3435
6	Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.	3,62	1,2656

4.4.2. Devam Boyutu

Örgütsel bağlılığın devam boyutuna ait verilerin bulunduğu aşağıdaki Tablo 20'ye bakıldığında; “Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de” ($\bar{X}=3,72$), “Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu” ($\bar{X}=3,69$) ve “Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı” ($\bar{X}=3,42$) sorularının ortalamaları ölçek ortalamasının önemli derecede üzerinde yer almaktadır.

Bahsi geçen maddelerin ortalamaları “Yüksek” düzeyde bağlılığa işaret ediyor iken, boyutun diğer soruları olan “Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi” maddesinin ortalaması $\bar{X}=2,90$, “Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim” maddesinin ortalaması $\bar{X}=2,93$ ve “Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır” maddesinin ortalaması $\bar{X}=2,63$ ile ‘Orta Düzey’de’ bağlılığın olduğunu göstermektedir. Orta düzeyde bağlılığa ait ortalamaların standart sapmalarının 1,00’den uzak oluşu da katılımcıların homojen görüşten uzak olduğunu vurgulamaktadır.

Tablo 30. Örgütsel Bağlılığın Devam Boyutuna Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Soru	DEVAM BOYUTU	n=396	
		$\bar{X}$	s
7	Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.	3,72	1,0427
8	Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.	3,69	1,1945
9	Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.	3,42	1,2738
10	Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.	2,90	1,3523
11	Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	2,93	1,2534
12	Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.	2,63	1,2962

4.4.3. Normatif Boyut

Normatif bağıllık boyutunu oluşturan maddeler arasında en yüksek ortalama $\bar{X} = 3,41$ olurken, en düşük ortalama ise $\bar{X} = 2,53$ ile “Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum” maddesine aittir.

Tablo 31. Örgütsel Bağlılığın Normatif Boyutuna Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Soru	NORMATİF BOYUT	n=396	
		$\bar{X}$	s
13	Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.	3,01	1,2975
14	Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.	3,41	1,2551
15	Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.	2,86	1,3950
16	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	3,40	1,2938
17	Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.	2,53	1,2473
18	Bu kuruma çok şey borçluyum.	3,27	1,2453

4.5. Demografik Özelliklerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Bu bölümde akademisyenlerin demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye ait bulgular yer almaktadır.

4.5.1. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Aşağıda Tablo 32’de, akademisyenlerin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılıkları [$t=1,349$, $p=,178$] ve normatif bağlılıkları [$t=1,240$, $p=,216$] arasında anlamlı bir farklılık bulunamazken, duygusal bağlılıkları [$t=2,888$, $p=,004$] ve devam bağlılıkları [$t=-2,046$, $p=,041$] arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Farklılıklar incelendiğinde; duygusal boyutta erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere oranla aritmetik ortalamalarının ($\bar{X} = 3,71$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Devam bağıllığı boyutunda ise ‘Kadın’ akademisyenlerin aritmetik ortalamaları ($\bar{X}=3,35$) erkeklere oranla daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 32. *Cinsiyet Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuçları*

Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s	t	p
Örgütsel Bağlılık	Erkek	291	3,33	0,62	1,349	,178
	Kadın	105	3,24	0,62		
Duygusal	Erkek	291	3,71	0,92	2,888	,004
	Kadın	105	3,36	1,13		
Devam	Erkek	291	3,17	0,75	-2,046	,041
	Kadın	105	3,35	0,78		
Normatif	Erkek	291	3,11	0,77	1,240	,216
	Kadın	105	3,00	0,77		

4.5.2. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 33. *Varyansların Homojenlik Testi*

	Levene İstatistiği	sd1	sd2	p
Örgütsel Bağlılık	0,954	3	392	,414
Duygusal Bağlılık	0,309	3	392	,819
Devam Bağlılığı	1,289	3	392	,278
Normatif Bağlılık	1,233	3	392	,297

Varyansların, Levene Testi sonuçlarına bakıldığında örgütsel bağlılık ve tüm alt boyutlarda homojen dağıldığı görülmektedir.

Aşağıda Tablo 34’te görüleceği şekilde akademisyenlerin yaşları ile örgütsel bağlılık ($F=1,577$; $p=,194$), duygusal bağlılık ($F=1,168$; $p=,322$) ve normatif bağlılık ($F=0,492$; $p=,688$) alt boyutları karşılaştırıldığında, aralarında anlamlı farklılığı niteleyecek bir bulguya rastlanmamıştır. Devam bağıllığı boyutunda ise ($F=4,262$; $p=,006$) farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu belirlemek üzere Post Hoc testlerinden, varyansların homojenliği ilkesine uygun olarak Tukey HSD testine başvurulmuştur.

Tablo 34. Yaş Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

	Yaş	n	$\bar{X}$	s	F	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Bağlılık	20-29	53	3,38	0,57	1,577	,194	-
	30-39	151	3,25	0,63			
	40-49	119	3,39	0,63			
	50 ve üzeri	73	3,25	0,62			
Duygusal Bağlılık	20-29	53	3,52	1,02	1,168	,322	-
	30-39	151	3,54	1,01			
	40-49	119	3,75	1,00			
	50 ve üzeri	73	3,65	0,90			
Devam Bağlılığı	20-29	53	3,52	0,68	4,262	,006	Var
	30-39	151	3,15	0,78			
	40-49	119	3,27	0,78			
	50 ve üzeri	73	3,07	0,69			
Normatif Bağlılık	20-29	53	3,12	0,71	0,492	,688	-
	30-39	151	3,06	0,75			
	40-49	119	3,14	0,85			
	50 ve üzeri	73	3,02	0,75			

Tablo 35. Yaş Değişkenine Göre Akademisyenlerin Devam Bağlılığı Boyutuna İlişkin Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları – Tukey HSD

Değişken	Yaş	Yaş	Ortalama Farklılıkları	Standart Hata	p
Devam Bağlılığı	20-29	30-39	,36341*	,12011	,014
		40-49	,24682	,12423	,195
		50 ve üzeri	,44495*	,13576	,006

Tablo 35’te gruplar arası farkın ‘20-29 yaş’ ile ‘30-39 yaş’ ve ‘20-29 yaş’ ile ‘50 ve üzeri’ arasında olduğu görülmektedir. Bu üç grup arasında ise 20-29 yaş aralığında olan akademisyenlerin devam bağlılığı ($\bar{X}$ =3,52) en yüksek düzeydedir.

4.5.3. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Aşağıda Tablo 36 incelendiğinde örgütsel bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında ‘Bekâr’ akademisyenlerin, duygusal boyutta ise ‘Evli’ akademisyenlerin aritmetik ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Ancak yapılan t testi sonuçları, akademisyenlerin medeni durumları ile örgütsel bağlılıkları ve tüm alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar olmadığını göstermektedir.

Tablo 36. Medeni Durum Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	s	t	p
Örgütsel Bağlılık	Bekâr	108	3,34	0,61	0,650	,516
	Evli	288	3,30	0,63		
Duygusal	Bekâr	108	3,61	1,02	-0,136	,892
	Evli	288	3,62	0,98		
Devam	Bekâr	108	3,32	0,73	1,604	,110
	Evli	288	3,18	0,77		
Normatif	Bekâr	108	3,09	0,82	0,170	,865
	Evli	288	3,08	0,76		

4.5.4. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Meslekteki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Akademisyenlerin meslekteki hizmet sürelerine göre örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin, bağlılık düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır.

Tablo 37. Varyansların Homojenlik Testi

	Levene İstatistiği	sd1	sd2	p
Örgütsel Bağlılık	0,323	4	391	,863
Duygusal Bağlılık	1,492	4	391	,204
Devam Bağlılığı	0,746	4	391	,561
Normatif Bağlılık	0,593	4	391	,668

Varyansların, Levene Testi sonuçlarına bakıldığında örgütsel bağlılık ve tüm alt boyutlarda homojen dağıldığı görülmektedir.

Aşağıda Tablo 38’de akademisyenlerin meslekteki hizmet süreleri ile örgütsel bağlılık ($F=1,402$; $p=,233$), duygusal bağlılık ($F=0,494$; $p=,740$) ve normatif bağlılık ($F=1,055$; $p=,378$) arasında anlamlı farklılığı niteleyecek bir bulguya rastlanmamıştır. Devam bağlılığı alt boyutunda ise ($F=5,293$; $p=,000$) farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu tespit etmek amacıyla varyansın da homojen dağılım göstermesi sebebiyle ‘Tukey HSD’ testi uygulanmıştır.

Tablo 38. Meslekteki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

	Meslekteki Hizmet Süresi	n	$\bar{X}$	s	F	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Bağlılık	1-5	111	3,36	0,62	1,402	,233	-
	6-10	31	3,14	0,65			
	11-15	66	3,29	0,65			
	16-20	79	3,40	0,63			
	21 ve üzeri	109	3,25	0,59			
Duygusal Bağlılık	1-5	111	3,31	1,00	0,494	,740	-
	6-10	31	3,59	1,07			
	11-15	66	3,70	1,12			
	16-20	79	3,49	0,96			
	21 ve üzeri	109	3,68	0,91			
Devam Bağlılığı	1-5	111	3,37	0,76	5,293	,000	Var
	6-10	31	2,77	0,87			
	11-15	66	3,21	0,74			
	16-20	79	3,36	0,71			
	21 ve üzeri	109	3,10	0,72			
Normatif Bağlılık	1-5	111	3,11	0,81	1,055	,378	-
	6-10	31	2,95	0,78			
	11-15	66	3,17	0,83			
	16-20	79	3,15	0,72			
	21 ve üzeri	109	2,99	0,74			

Tablo 39. Meslekteki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Akademisyenlerin Devam Bağlılığı Boyutuna İlişkin Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları – Tukey HSD

Değişken	Yıl	Yıl	Ortalama Farklılıkları	Standart Hata	p
Devam Bağlılığı	6-10 yıl	1-5 yıl	-,59518*	,15145	,001
		11-15 yıl	-,43288	,16223	,061
		16-20 yıl	-,58868*	,15800	,002
		21 ve üzeri	-,32825	,15175	,196

Tablo 39’da gruplar arası farkın ‘6-10 yıl’ ile ‘1-5 yıl’ ve ‘6-10 yıl’ ile ‘16-20 yıl’ arasında olduğu görülmektedir. Bu üç grup arasında ise ‘1-5 yıl’ ($\bar{X}=3,37$), aritmetik ortalama olarak ‘16-20 yıl’dan ($\bar{X}=3,36$) yalnızca ‘0,01’ oranında daha yüksek çıkarak akademisyenlerin devam bağlılığının meslekteki hizmet sürelerine göre en yüksek görüldüğü yıl aralığı olmuştur.

4.5.5. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Akademisyenlerin kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Fakat öncelikle ANOVA testinin temel varsayımı olan varyansların homojenliğinden emin olmak için Levene Testi sonuçlarına bakılmıştır.

Tablo 40. Varyansların Homojenlik Testi

	Levene İstatistiği	sd1	sd2	p
Örgütsel Bağlılık	0,024	1	394	,878
Duygusal Bağlılık	3,348	1	394	,068
Devam Bağlılığı	0,117	1	394	,733
Normatif Bağlılık	0,015	1	394	,903

Levene Testi sonuçlarına bakıldığında varyansların örgütsel bağlılık ve tüm alt boyutlarda homojen dağıldığı görülmektedir.

Tablo 41. Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

	Kurumdaki Hizmet Süresi	n	$\bar{X}$	s	F	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Bağlılık	1-5	169	3,30	0,63	2,363	,053	-
	6-10	52	3,09	0,66			
	11-15	55	3,42	0,59			
	16-20	60	3,40	0,62			
	21 ve üzeri	60	3,31	0,58			
Duygusal Bağlılık	1-5	169	3,61	0,62	1,424	,225	-
	6-10	52	3,34	1,01			
	11-15	55	3,70	1,14			
	16-20	60	3,74	0,95			
	21 ve üzeri	60	3,70	0,96			
Devam Bağlılığı	1-5	169	3,21	0,79	1,037	,388	-
	6-10	52	3,05	0,82			
	11-15	55	3,32	0,70			
	16-20	60	3,31	0,75			
	21 ve üzeri	60	3,21	0,68			
Normatif Bağlılık	1-5	169	3,09	0,82	1,639	,164	-
	6-10	52	2,88	0,75			
	11-15	55	3,23	0,71			
	16-20	60	3,17	0,67			
	21 ve üzeri	60	3,03	0,79			

Tablo 41’de akademisyenlerin kurumdaki hizmet süreleri ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı farklılığı niteleyecek bir bulguya rastlanmamıştır.

4.5.6. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İdari Görev Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 42. İdari Görev Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuçları

Boyutlar	İdari Görev	n	$\bar{X}$	s	t	p
Örgütsel Bağlılık	Evet	153	3,40	0,62	2,439	,015
	Hayır	243	3,25	0,62		
Duygusal	Evet	153	3,81	0,90	3,116	,002
	Hayır	243	3,50	1,03		
Devam	Evet	153	3,21	0,77	-0,154	,877
	Hayır	243	3,23	0,76		
Normatif	Evet	153	3,18	0,77	2,066	,040
	Hayır	243	3,02	0,77		

Yukarıdaki tabloda öğretim elemanlarının idari görevlerinin olup olmamasının örgütsel bağlılık hislerinde farklılık yaratıp yaratmadığı ile ilgili t testi sonuçları yer almaktadır. Devam bağlılığı boyutunda anlamlı bir fark gözlenemezken, örgütsel bağlılığın genelinde [t=2,439, p=,015], duygusal bağlılıkta [t=3,116, p=,002] ve normatif bağlılık boyutunda [t=2,066, p=,040] anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Farklılıkların tespit edildiği tüm noktalarda ortalamalara bakıldığında, idari görevi bulunan akademisyenlerin idari görevi olmayan personele oranla daha yüksek bağlılık hissine sahip oldukları görülmektedir.

İdari görev, örgüt içerisinde personelin yetki ve sorumluluk sınırlarının genişlemesine neden olmaktadır. Frederich Herzberg’in ‘Motivasyon-Hijyen Teorisi’nde çalışanlara görev, yetki ve sorumluluk vermenin onların motivasyonlarını yükseltmede etkin rol oynadığı belirtilmektedir. Ayrıca idari görevde bulunmak, yönetime etkin katılma ve kabul görme gibi güdüleyici unsurları tetiklemekle birlikte terfi imkânlarını artırmada önemli rol oynamaktadır (Herzberg, 1966’dan akt. Nichols, 2004). Örgütsel bağlılığın olumlu yönde farklılık göstermesinin tesadüfi olmadığı da bu yönde açıklanabilir.

4.5.7. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ünvan Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 43. Varyansların Homojenlik Testi

	Levene İstatistiği	sd1	sd2	p
Örgütsel Bağlılık	0,807	6	389	,565
Duygusal Bağlılık	1,727	6	389	,113
Devam Bağlılığı	0,416	6	389	,868
Normatif Bağlılık	0,442	6	389	,851

Levene Testi sonuçlarına bakıldığında varyansların örgütsel bağlılık ve tüm alt boyutlarda homojen dağıldığı görülmektedir.

Tablo 44. Ünvan Değişkenine Göre Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

	Ünvan	n	$\bar{X}$	s	F	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Bağlılık	Uzman	3	3,19	0,42	2,044	,059	-
	Okutman	29	3,47	0,56			
	Araştırma Görevlisi	87	3,40	0,61			
	Öğretim Görevlisi	59	3,37	0,55			
	Yardımcı Doçent	130	3,17	0,66			
	Doçent	74	3,36	0,62			
	Profesör	14	3,15	0,67			
Duygusal Bağlılık	Uzman	3	3,50	0,17	1,029	,406	-
	Okutman	29	3,84	0,77			
	Araştırma Görevlisi	87	3,50	1,04			
	Öğretim Görevlisi	59	3,71	1,01			
	Yardımcı Doçent	130	3,52	1,03			
	Doçent	74	3,76	0,93			
	Profesör	14	3,69	0,98			
Devam Bağlılığı	Uzman	3	2,72	0,75	5,872	,000	Var
	Okutman	29	3,39	0,63			
	Araştırma Görevlisi	87	3,55	0,69			
	Öğretim Görevlisi	59	3,28	0,72			
	Yardımcı Doçent	130	3,00	0,77			
	Doçent	74	3,17	0,75			
	Profesör	14	2,92	0,76			
Normatif Bağlılık	Uzman	3	3,33	0,60	0,841	,539	-
	Okutman	29	3,18	0,72			
	Araştırma Görevlisi	87	3,16	0,79			
	Öğretim Görevlisi	59	3,11	0,72			
	Yardımcı Doçent	130	2,99	0,78			
	Doçent	74	3,13	0,81			
	Profesör	14	2,85	0,74			

Üstte Tablo 44’te akademisyenlerin ünvanları ile örgütsel bağlılık ($F=2,044$; $p=,059$), duygusal bağlılık ($F=1,029$; $p=,406$) ve normatif bağlılık ($F=0,841$; $p=,539$) arasında anlamlı farklılığı niteleyecek bir bulguya rastlanmamıştır. Devam bağlılığı alt boyutunda ise ($F=5,872$; $p=,000$) farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu tespit etmek amacıyla varyansının da homojen dağılım göstermesi sebebiyle ‘Tukey HSD’ testi uygulanmıştır.

Aşağıda Tablo 45’te gruplar arası farkın araştırma görevlileri ile yardımcı doçent, araştırma görevlileri ile doçent ve araştırma görevlileri ile profesör’ler arasında oluştuğu görülmektedir. Bu üç grup arasında ise ‘Araştırma Görevlileri’nin devam bağlılığı düzeyleri ($\bar{X}=3,55$) en yüksek düzeydedir.

Tablo 45. Ünvan Değişkenine Göre Akademisyenlerin Devam Bağlılığı Boyutuna İlişkin Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları – Tukey HSD

Değişken	Ünvan	Ünvan	Ortalama Farklılıkları	Std Hata	p
Devam Bağlılığı	Araştırma Görevlisi	Uzman	,83142	,43151	,464
		Okutman	,16284	,15757	,946
		Öğretim Görevlisi	,27115	,12393	,304
		Yardımcı Doçent	,54979*	,10179	,000
		Doçent	,38022*	,11621	,020
		Profesör	,63697*	,21161	,044

4.6. Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Tablo 46. Akademik Personelin Örgütsel Sinizm Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları arasındaki ilişkinin tanımlanması – Pearson Korelasyon Analizi

	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Örgütsel Sinizm Sig. (2-tailed)	-,467** p=,000	-,643** p=,000	,087 p=,083	-,390** p=,000
Bilişsel Sinizm Sig. (2-tailed)	-,457** p=,000	-,593** p=,000	,041 p=,418	-,383** p=,000
Duyuşsal Sinizm Sig. (2-tailed)	-,441** p=,000	-,608** p=,000	,064 p=,206	-,348** p=,000
Davranışsal Sinizm Sig. (2-tailed)	-,266** p=,000	-,416** p=,000	,135** p=,007	-,244** p=,000

Değeri -1 ile +1 aralığında olan ve ‘r’ ile ifade edilen korelasyon katsayısında; 0.70-1.00 arası ilişkinin yüksek, 0.70-0.30 aralığı ilişkinin orta, 0.30-0.00 arası ise ilişkinin düşük seviyede olduğunun göstergesidir (Büyüköztürk, 2011, s.32).

Tablo 46 incelendiğinde örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında ($r = -0,467$; $P < 0,01$) orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Ayrıca örgütsel sinizm ile duygusal bağlılık ($r = -0,643$; $P < 0,01$) ve normatif bağlılık ($r = -0,390$; $P < 0,01$) arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır.

Alt boyutlara bakıldığında; Örgütsel sinizmin Bilişsel boyutu ile örgütsel bağlılık ($r = -0,457$; $P < 0,01$), duygusal bağlılık ($r = -0,593$; $p < 0,01$) ve normatif bağlılık ($r = -0,383$; $p < 0,01$) arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Sinizmin Duyuşsal boyutu ile örgütsel bağlılık ($r = -0,441$; $P < 0,01$), duygusal bağlılık ($r = -0,608$; $p < 0,01$) ve normatif bağlılık ($r = -0,348$; $p < 0,01$) arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki vardır.

Son olarak örgütsel sinizmin Davranışsal boyutu ile örgütsel bağlılık ($r = -0,266$; $P < 0,01$) ve normatif bağlılık arasında ($r = -0,244$; $p < 0,01$) arasında düşük düzeyde negatif yönlü, duygusal bağlılık ($r = -0,416$; $p < 0,01$) arasında orta düzeyde negatif yönlü ve devam bağlılığı ile ($r = 0,135$; $p < 0,01$) düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma; Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki etkileşimi belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırma evrenini oluşturan toplam 1572 akademik personelin 396'sı çalışmaya katılım göstermiştir. Katılımcıların 291'i erkek, 105'i kadındır. 30 ve 50 yaş aralığı %68,1 ile büyük çoğunluğu oluşturmaktadır. Katılımcıların %73,7'si evliyen, %42,7'si mevcut halde bulundukları kurumlarında henüz 5 yılını tamamlamamış olanlardır. İdari görevi bulunan akademik personel yaklaşık (%61,4) üçte iki oranındadır. Yardımcı doçentler %32,8'lik oranla çalışmaya katılım gösteren en büyük grubu oluşturmuşlardır.

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri saptanmış ve sinizmin alt boyutlarına göre algıları ölçülmüştür. Ayrıca örgütsel sinizmin; cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet süresi, kurumdaki hizmet süresi, idari görevi olup olmadığı ve ünvan gibi çeşitli demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği sorgulanmıştır.

Katılımcıların örgütsel sinizm seviyeleri ' $\bar{X}=2,54$ ' yani 'Katılmıyorum' ifadesine denk gelmektedir. Buradan da 'Düşük' düzeyde sinizm algıladıkları sonucu görülmektedir.

Akademik personelin örgütsel sinizm gösterme eğilimleri cinsiyet, yaş, medeni durum ve meslekteki hizmet süresi faktörlerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Literatürde örgütsel sinizmin cinsiyet değişkenine göre farklılık yaratmadığının tespit edildiği benzer bulgulara alanyazında Efilti ve diğerlerinin (2008) otel çalışanları üzerine ve Kalağan (2008) tarafından yürütülen araştırma görevlilerinin sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmalarda da rastlamak mümkündür. Yaş değişkeni açısından ise Balıkçıoğlu'nun (2013) çalışması ile paralellik göstermemektedir.

Kurumdaki hizmet süresi, idari görev ve ünvan açısından ise çeşitli alt boyutlar açısından anlamlı farklılıklar görülmüştür. Kurumdaki hizmet süresine göre duyuşsal sinizm alt boyutunda; 1-5 yıl arası çalışma süresi olanların 6-10 yıl arası çalışma süresi olanlardan farklılığı tespit edilmiştir. 6-10 yıl çalışma süresi olanların duyuşsal sinizmi daha yüksek çıkmıştır. Çalışma süresi arttıkça sinizmin arttığı sonucu, uzun süreler kurumlarında bulunan çalışanların giderek negatif olayların etkisinde kaldığı ve bu olumsuzlukları duygusal anlamda hissetmeye başladıklarını göstermektedir.

Kurumlarında idari görevi olmayanların davranışsal sinizm alt boyutu haricinde tüm boyutlarda daha yüksek sinizm yaşadıkları gözlemlenmiştir. Bu durumun yönetim kademesinde bulunan personelin emri altındaki çalışanlara uygulayabileceği baskıyla ilişkili olabileceği düşünülebilir.

Akademik personelin ünvanları açısından değerlendirme sonuçlarına bakıldığında; davranışsal sinizm alt boyutunda en düşük sinizm hissi olanlar okutmanlar iken, en yüksek sinizm yaşayan gruplar aynı aritmetik ortalama ile araştırma görevlileri ve doçentler çıkmıştır. Düşük sinizm eğilimi göstermeleri, okutmanların görev kapsamlarının yalnızca ders yükümlülükleri ile sınırlı olmasından kaynaklanıyor olabilir. Araştırma görevlilerinin yüksek sinizm algıları ise hem kişisel akademik gelişimlerini sürdürmeleri hem de verilen görevleri yerine getirme sorumlulukları açısından iş yükünün zorluğu itibarıyla açıklanabilir.

Katılımcıların örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin seviyeleri de çalışmanın ikinci değişkeni olarak ele alınmış ve ölçülmüştür. Ayrıca örgütsel bağlılığın; cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet süresi, kurumdaki hizmet süresi, idari görevi olup olmadığı ve ünvan gibi demografik özelliklere göre farklılığı araştırılmıştır.

Katılımcıların örgütsel bağlılık seviyeleri $\bar{X}=3,30$ yani ‘Orta Derecede Katılmıyorum’ ifadesine denk gelmektedir. Buradan da ‘Orta düzeyde’ bağlılık hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Akademik personelin örgütsel bağlılık hisleriyle medeni durumları ve kurumlarındaki hizmet süreleri açısından da bir farklılık görülmemiştir. Bu sonuç Belli ve Ekici (2012) tarafından spor il müdürlüklerinde çalışan personelin örgütsel bağlılıklarının araştırıldığı çalışmanın bulgularıyla örtüşmektedir.

Cinsiyet, yaş, meslekteki hizmet süresi, idari görev ve ünvan açısından ise çeşitli alt boyutlarda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Akademik personelin cinsiyetleri duygusal ve devam bağlılığı alt boyutlarında farklılığa konu olmuştur. Duygusal bağlılıkta erkek akademisyenlerin aritmetik ortalamaları, devam bağlılığında ise kadın akademisyenlerin aritmetik ortalamaları yüksek çıkmıştır. . Genel olarak cinsiyet karşılaştırması yapıldığında erkeklerin ($\bar{X}=3,33$) kadınlara ($\bar{X}=3,23$) oranla daha ‘yüksek’ düzeyde örgütsel bağlılık hissettikleri tespit edilmiştir. Çıkan bu sonuç erkek çalışanların kurumlarından beklentilerinin daha yüksek olmasının bağlılıklarını etkilediği öngörüsü ile açıklanabilir. Ayrıca erkek çalışanların kurumlarda genellikle nicel anlamda daha fazla oluşu birbirleri ile iletişim ve etkileşimlerinin birer dayanışma oluşturmaya çerçevesinde etkileyebilir.

Yaş değişkenine değinildiğinde; devam bağlılığı boyutunda farklılığın 20-29, 30-39 ve 40-49 yaş grupları arasında olduğu görülmüştür. Bu gruplar arasında en yüksek bağlılık 20-29 yaş aralığında tespit edilmiştir. Genç akademisyenlerin bağlılıklarının yüksek çıkması, örgütten beklentilerinin henüz yüksek olduğu ve dinamikleri ile olumsuz koşullara direnç gösterebiliyor olmalarından kaynaklanabilir.

Katılımcıların meslekteki toplam hizmet sürelerine bakıldığında; Devam bağlılığı alt boyutunda 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 16-20 yıl grupları arasında farklılıklar tespit edilmiştir. Bu gruplar arasında en yüksek bağlılık çok yakın ortalama ile 1-5 yıl ve 16-20 yıl olurken, en düşük bağlılığa sahip grup 6-10 yıl olmuştur.

Akademisyenlerin idari görevi olup olmadıkları açısından farklılıklar devam bağlılığı alt boyutu haricinde tümünde görülmektedir. Farklılık tespit edilen tüm alt boyutlarda idari görevi bulunan personelin bağlılık seviyeleri daha yüksek çıkmıştır. İdari görevin örgüt içerisinde personelin yetki ve sorumluluk sınırlarının genişlemesine neden olduğu, çalışanlara görev, yetki ve sorumluluk vermenin onların

motivasyonlarını yükselttiği ayrıca idari görevde bulunmanın, yönetime etkin katılma ve kabul görme gibi güdüleyici unsurları tetiklemekle birlikte terfi imkânlarını artırmada önemli rol oynadığı Frederich Herzberg'in 'Motivasyon-Hijyen Teorisi'nde açıklanmaktadır (Herzberg, 1966'dan akt. Nichols, 2004). Örgütsel bağlılığın olumlu yönde farklılık göstermesinin tesadüfi olmadığı da bu teori ile açıklanabilir.

Son olarak ünvan değişkeni açısından devam bağlılığı alt boyutunda; araştırma görevlileri, yardımcı doçentler, doçentler ve profesörler arasında farklılık bulunmuş, bu gruplar arasında en yüksek bağlılığa araştırma görevlileri sahipken en düşük bağlılık hissi profesörler seviyesinde görülmüştür.

Akademisyenlerin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Alt boyutlar açısından; Bilişsel sinizm ile örgütsel bağlılığın geneli, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutu arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Sinizmin duyuşsal boyutu ile örgütsel bağlılığın geneli, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Son olarak davranışsal sinizm ile örgütsel bağlılığın geneli ve normatif bağlılık arasında düşük, duygusal bağlılık arasında da orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Devam bağlılığı boyutu ile ise düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Çalışmanın iki değişkeni arasındaki negatif yönlü ilişki, alanyazın taraması sonucunda bir çok araştırmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir.

6. ÖNERİLER

Sinizizm bireylerin kurumlarına karşı hissettikleri olumsuz düşünce, duygu ve davranışlar olarak özetlenebilmektedir. Bu açıdan sinik bireylerin örgüt içerisindeki tutumları, kurumun başarısını doğrudan etkileyebilmektedir. Sağlıklı bir örgüt ortamının oluşturulması ve devam ettirilmesi açısından sinizme yol açan etkenlerin doğru şekilde tespit edilmesi ve önleyici tedbirlerin alınması önem arz etmektedir. Nepotizm, mobbing, tükenmişlik gibi etkenler sinizmi artıran unsurlar olarak güçlü belirtiler göstermektedir. Örgütsel destek ve örgütsel güven gibi kavramlara ise örgütsel sinizmi azaltan unsurlar olarak alanyazında rastlanmaktadır.

Çalışmanın bulgularında da rastlanan bir sonuç olarak; idari görevde bulunanların sinizm seviyelerinin daha düşük olması gerçeği, sinizmi yaşayan ve yaşatanlar olarak iki şekilde ele alınabilmesini mümkün kılmaktadır. Bu açıdan; yukarıdaki öneriye destek olarak kurumlarda yönetim kademesinde bulunanların özellikle çalışmalara dâhil edilmesinin yanında, idari görevle yükümlü çalışanların astlarına karşı daha duyarlı, güdüleyici ve verimlilik odaklı yaklaşımları; sorumlu oldukları personelin kişisel gelişimlerini desteklemeleri hem sağlıklı çalışma ortamının tüm personelin motivasyonunu etkilemesi hem de kurumsal başarıyı tetiklemesi gerçeği ile üzerinde durulması gereken bir konudur.

Çalışanlara görev dağılımı yapılırken; görevlerin adil biçimde ve kişisel ve mesleki yeterliklere uygun biçimde dağıtımına önem gösterilmelidir. Verilen görev çalışanın bilgi ve becerisini aşan türde ise birey kendini yetersiz hissetmekte ve motivasyonunu kaybedebilmektedir. Bu sebeple işin içeriğine uygun çalışanlar görevlendirilmelidir.

Örgütsel bağlılık tarafından bakıldığında; kurum için olumlu bir etkileşim olan bu his, desteklenmesi, güçlendirilmesi ve devam ettirilmesi bakımından, hem çalışanların kişisel gelişim ve performansları açısından hem de kurumun verimliliğine olumlu katkı sağlaması bakımından üzerinde durulması gereken bir konudur.

Örgütsel bağlılığı olumlu etkilemesi bakımından ödüllendirme önemli bir bağlılık güdüleyicisidir. Ödüllendirmenin terfi, sorumluluk verme ya da ücretsel gibi çeşitlilikleri bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın kazandırılması, kuvvetlendirilmesi ve sürdürülmesi amacıyla bu çalışmalara ağırlık verilebilir.

Birbirini ters yönde etkileyen değişkenler olarak; örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık iki farklı uca doğru kayan bir yapıdadır. Bu sebeple ters yönlü ilişki göz önünde bulundurulduğunda; örgütsel sinizmin ne kadar azaltılması ve yok edilmesi gayreti içerisinde bulunulursa, örgütsel bağlılıkta da o derece gelişme ve ilerleme sağlanabilir.

Ayrıca sinizm üzerine çalışma yapan araştırmacıların katılımcılara sinizm ile ilgili önceden gerekli bilgileri vermeleri, çalışmanın daha kolay uygulanabilmesini ve geri dönüşlerin daha samimi yapılabilmesini destekleyecektir.

7. KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292. 27 Aralık 2015 tarihinde <https://www.highbeam.com/doc/1G1-64776197.html> adresinden erişildi
- Açıkgöz, F. (2010). *Kamu ve özel diyaliz merkezlerinde çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Ada, N., Alver, İ. ve Atlı, F. (2008). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Manisa organize sanayi bölgesinde yer alan ve imalat sektörü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 8(2), 487-518.
- Ağca, V. ve Ertan, H. (2008). Çalışanların örgütsel bağlılıklarının demografik özelliklerine bağlı olarak değişmesi: Antalya’da beş yıldızlı otellerde bir inceleme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 389-408.
- Akgün, Y. E. (2015). *Örgütlerde algılanan personel güçlendirmenin örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Aktay, D. D. (2010). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve askeri hastanede bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Alan, H. ve Fidanboy, C. Ö. (2013). Sinizm, tükenmişlik ve kişilik arasındaki ilişkiler: Bilişim sektörü çalışanları kapsamında bir inceleme. *Süleyman*

Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Büro Yönetimi Özel Sayısı, 1, 165-176.

Alnar, M. (2015). *Sağlık kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının psikolojik dayanıklılıktaki rolü*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.

Altınöz, M., Çöp, S., ve Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 15(21), 285-315.*

Appelbaum, S., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Dore', I., Girard, C. ve Serroni, C. (2004). Organizational citizenship behavior: A case study of culture, leadership and trust. *Management Decision, 42(1), 13-40.*

Ay, F. A., Ulusoy H. ve Tosun, N. (2015). Akademisyenlerin çalıştıkları bölüme ve üniversiteye olan örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(36), 749-762.*

Aydoğan, S. E. (2010). *Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Aykaç, A. (2010). *İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı: Ankara ili örneği*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Balıkçıoğlu, S. (2013). *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.

Barutcu, K. (2015). *Kamu personelinde algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile ilişkisini belirlemeye yönelik bir*

araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 61(4), 83-101.

Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.

Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.

Belli, E. (2014). *Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerinde çalışan personelin mobbing düzeylerinin araştırılması ve örgütsel bağlılık yönünden değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Belli, E. ve Ekici, S. (2012). Ege bölgesindeki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin örgütsel bağlılıklarının araştırılması. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 14(2), 171-178.

Bolat, T., Seymen, A., Bolat, O. İ. ve Erdem, B. (2009). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Boyalı, H. (2011). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman.

Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.

Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. (14.bs.). Ankara: Pegem Akademi.

- Candan, H. (2013). Örgütsel sinizm ve işgören performansına olası etkileri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 181-194.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Çetinkaya, F. F. (2014). *Hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kapadokya bölgesi 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T. ve Cengiz, S. (2009). Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık boyutlarında algılama farklılıkları: Kuşadası'ndaki beş yıldızlı konaklama işletmeleri örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 77-89.
- Çöllü, E. F. ve Öztürk, Y. E. (2006). Örgütlerde inançlar-tutumların ölçüm yöntemleri ve uygulama örnekleri bu yöntemlerin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 9(1-2), 373-404.
- Dean, W. J., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Duygulu, E. ve Sezgin, O. B. (2015). Türkiye'de örgütsel davranış yazını doktora tezlerine yönelik bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1), 13-25.,
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Master of arts, York University, Canada.

- Efeoğlu, İ. E. ve İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3, 343-360.
- Efiliti, S., Gönen, Y. Ö. ve Öztürk, F. Ü. (2008). Örgütsel sinizm: Akdeniz Üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması. *7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı*, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, 279-290.
- Elçi, G. (2014). *İş tatmini, örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Erdem, F. (2009). Örgütsel davranış araştırmalarında niş alanlar nasıl belirleniyor? Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi yazını üzerine kısa bir değerlendirme. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 65-78.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Erdoğan, P. ve Bedük, A. (2013). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 17-36.
- Erdost, Ebru., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 514-524.
- Eren, E. (1979). *İşletme Örgütleri Açısından Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Met/er Matbaası.
- Erim, A. ve Çalışkan, S. C. (2010). İş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisi ve örgütsel adalet algısının bu etkileşimde düzenleyici rolü üzerine bir araştırma. *9. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiri Kitabı*, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak, 370-384.

- Ermiş, S. E. (2014). *Akademisyenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Everson, S. A., Kauhanen, J., Kaplan, G. A., Goldberg, D. E., Julkunen, J., iTuomilehto, J. ve Salonen, J. T. (1997). Hostility and increased risk of mortality and acute myocardial infarction: The mediating role of behavioral risk factors. *American Journal of Epidemiology*, 146(2), 142-152.
- Fettahlioğlu, Ö. O. (2015). Günümüz işletmelerinin temel hastalığı: Örgütsel sinizme yönelik algılamaların, tükenmişlik boyutları üzerine etkisi. *The Journal of Academic Social Science*, 13, 178-191
- Göksel, A. ve Aydınatan, B. (2012). Lider-üye etkileşimi düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(2), 247-271.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 37-55.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 29-49.
- Gümüş, E. (2010). *İnşaat sektöründe örgütsel bağlılık: Bir örnek olay çalışması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası uygulaması. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Hasanoğlu, M. (2004). Türk kamu yönetiminde örgüt kültürü ve önemi. *Sayıştay Dergisi*, 52, 43-60.

- Hicks, H. G. (1979). *Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından*.(Tekok, O., Ed). (Aytek, B. ve Şen, S., Çev). Ankara: Turhan Kitabevi (Orjinali 1975'te yayınlanmıştır).
- Hicks, H. G. ve Gullet, C. R. (1981). *Organizasyonlar: Teori ve Davranış*. (Baykal, B., Çev). İstanbul: Para Kredi (Orjinali 1976'da yayınlanmıştır).
- Homayouni, V. (2014). *Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisi: Otel işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- İçerli, L.ve Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 167-176.
- İnce, F. (2012). *Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Nevşehir Üniversitesi, Nevşehir.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma; Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Kalağan, G. (2009) *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kalağan, G. ve Aksu, M. B. (2010). Organizational cynicism of the research assistants: A case of Akdeniz University, *Provedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 4820-4825.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.

- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Brandes, Dhadwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri organize sanayi bölgesi örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Karahan, A. (2008). Hastanelerde liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 145-162.
- Karakullukçu, İ. (2015). *Dış kaynak kullanımı yöntemi uygulayan işletmelerde çalışanların örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bolu Abant İzzet Baysal eğitim ve araştırma hastanesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Karcıoğlu, M. S. ve Naktiyok, A. (2015). Örgütsel ortamda algılanan güven düzeyinin sinizm üzerindeki rolü: Atatürk Üniversitesi idari personeli üzerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 19-34.
- Kasalak, G. ve Aksu, M. B. (2014). Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamalarda Eğitim Bilimleri*, 14(1), 115-133.
- Keleş, H. N. (2006). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kızıgın, Y. ve Dalgın, T. (2012). Atfetme teorisi: Öğrencilerin başarı ve başarısızlıklarını değerlendirmedeki atfetme farklılıkları. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 61-78.
- Kızıldağ, D. ve Özkara, B. (2014). Türkiye'de örgütsel davranış araştırmalarındaki yönelimler: Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi örneği. 2. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitabı*, Melikşah Üniversitesi, Kayseri, 1-8.

- Koyuncu, S. C. (2015). Örgütsel davranış alanında odaklanılan konular ve kullanılan yöntemler: 2010-2015 yılları ulusal işletmecilik kongre bildirileri üzerine bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 127-135.
- Köklü, N. (1995). Tutumların ölçülmesi ve likert tipi ölçeklerde kullanılan seçenekler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 28(2), 81-93.
- Latifoğlu, N. (2015). *Motivasyonel dil kullanımının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Çaykur'da bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.
- Macit, G. (2010). *İletişim tarzları üzerinde kültürel değerlerin etkisi: Mehmet Akif Ersoy üniversitesi öğrencileri üzerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Mino, C. E. (2002). *Organizational trust, organizational cynicism and organizational commitment during a change initiative*. Unpublished doctoral thesis, Alliant International University, U.S.A.
- Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational Cynicism: on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*. Unpublished doctoral thesis, Maastricht University, Holland.
- Nichols, M. (2004). Motivation and Hygiene as a Framework for eLearning Practice. *Educational Technology & Society*, 7(3), 1-4.
- Okçu, V., Şahin, H. M. ve Şahin, E. (2015). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal of Science, Culture and Sport*, 12, Special Issue 4, 298-313.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.

- Özbakır, R. (2015). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında görev yapan milli eğitim uzman yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın algılanan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(3), 181-202.
- Özgan, H., Külekçi, E. ve Özkan, M. (2012). Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Online Journal of Education Sciences*, 4(1), 196-205.
- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37, 79-97.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Mobbing ve Örgütsel Sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sancak, Y. M. (2014): *Etik Liderlik Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Sürgevil, O. (2007). *Çalışma yaşamında örgütsel bağlılık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston.
- Tamer, İ., İyigün, N.Ö. ve Sağlam, M. (2014). Örgüt kültürünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisi: Bir perakende işletmesi çalışanları üzerinde araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Dergisi*, 5(8), 187-202.

- Taslak, S. ve Dalgın T. (2015). Çalışanların atfetme eğilimlerinin örgütsel sinizm davranışları üzerindeki etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 34, 139-158.
- Thompson, R. C., Joseph, K. M., Bailey, L. L., Worley, J. A. ve Williams, C. A. (2000). Organizational change: An assessment of trust and cynicism. *Final Report, Working Paper: National Technical Information Service*.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2009). Örgütsel sinisizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Turgut, E. ve Beğenirbaş, M. (2014). Birinci örgütsel davranış kongresinin yazar ve içerik yönünden ağ analizi ile incelenmesi. *2.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitabı*, Melikşah Üniversitesi, Kayseri, 9-16.
- Türk Dil Kurumu. (2005). *Türkçe Sözlük* (10.bs.). Ankara: Yazar.
- Türkmen, S. (2009). Atasözü ve Deyimlerde yaşayan kişi adları. *Dil Araştırmaları*, 4, 101-119.
- Türköz, M., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi: Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285-302.
- Ulukapı, H. ve Bedük, A. (2014). Örgütsel adaletin işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi: Konya'da bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7, 771-778.
- Urhan, S. (2014). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Uslu, A. (2012). *Örgütsel bağlılık, daimi ve geçici işçilerin örgütsel bağlılık algıları üzerinde bir araştırma ve Muş şeker fabrikasında bir alan araştırması*.

Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.

Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Ankara: Barış Platin Kitabevi.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yönetimin yabancılaşma araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.

Varlı, H. (2014). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Aksaray Üniversitesi, Aksaray.

Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Wasti, S. A. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: test of an integrated model in the Turkish context. *International journal of Intercultural Relations*, 26, 525-550.

Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (4.bs.). Ankara: Detay Yayıncılık.

Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi. Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.

Yalçinkaya, A. (2014). Türkiye’de örgütsel sinizm: 2007-2012 yılları arasındaki çalışmalar üzerine bir değerlendirme. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20 Ekim 2015 tarihinde

<http://www.isguc.org/?p=article&id=557&cilt=16&sayi=3&yil=2014>
adresinden erişildi.

- Yetim, S. A. ve Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *E-Journal of New Sciences Academy*, 6(1), 682-695.
- Yıldız, S. M. (2015). *Lider-Üye Etkileşimi, İşyerinde Mobbing ve Mesleki Tükenmişlik İlişkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, M. (2015). *Kurumsal itibar yönetimi algısının örgütsel bağlılık algısı üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Zeynel, E. (2014). Akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

8. EKLER

EK 1.

Değerli akademisyenler,

“Bireyin, çalıştığı örgüte yönelik olumsuz tutumu olarak tanımlanan ‘ÖRGÜTSEL SİNİZM’ samimiyet, adalet ve dürüstlük gibi temel beklentilerin örgüt tarafından karşılanmaması sonucu ortaya çıkmaktadır.”
Yeni ve gelişmeye açık olan bu konuyu ve örgütsel bağlılıkla olan ilişkisini yüksek lisans tezimde inceleyerek alana katkı sağlama konusunda siz değerli spor bilimcilerden yardımlarınızı beklemekteyim.

ÖYP Arş. Gör. Kadir ÇALIŞKAN

1-) Cinsiyetiniz?

- a) Erkek () b) Kadın ()

2-) Yaşınız?

- a) 20 – 29 () b) 30 – 39 () c) 40 – 49 () d) 50 ve üzeri ()

3-) Medeni haliniz?

- a) Evli () b) Bekâr ()

4-) Meslekteki hizmet süreniz?

- a) 1-5yıl () b) 6-10 yıl () c) 11-15 yıl () d) 16-20 yıl () e) 21 ve üzeri ()

5-) Bu kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?

- a) 1-5 yıl () b) 6-10 yıl () c) 11-15 yıl () d) 16-20 yıl () e) 21 ve üzeri ()

6-) Çalıştığınız kurumda idari göreviniz var mı?

- a) Evet b) Hayır

7-) Ünvanınız?

- a) Uzman ()
b) Okutman ()
c) Araştırma Görevlisi ()
d) Öğretim Görevlisi ()
e) Yardımcı Doçent ()
f) Doçent ()
g) Profesör ()

EK 2.

ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ*					
1. Hiç Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kısmen Katılıyorum 4. Katılıyorum 5. Tamamen Katılıyorum					
*Örgütsel Sinizm; bireyin, çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumudur.					
Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	
1	2	3	4	5	1. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.
1	2	3	4	5	2. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.
1	2	3	4	5	3. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.
1	2	3	4	5	4. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir ancak başka bir davranış ödüllendirilir.
1	2	3	4	5	5. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.
1	2	3	4	5	6. Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.
1	2	3	4	5	7. Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.
1	2	3	4	5	8. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaparım.
1	2	3	4	5	9. Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.
1	2	3	4	5	10. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.
1	2	3	4	5	11. Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.
1	2	3	4	5	12. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.
1	2	3	4	5	13. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.

EK 3.**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ**

Bu bölümde, görev yaptığınız üniversite hakkındaki görüşlerinize ilişkin sorular bulunmaktadır. Her soruda durumunuza uyan seçeneği, (X) işareti koymak suretiyle yanıtlayınız.

SEÇENEKLER:	1. Kesinlikle Katılmıyorum	2. Katılmıyorum
	3. Orta Derecede Katılıyorum	4. Katılıyorum
		5. Kesinlikle Katılıyorum

- | | 1-2 -3 -4 -5 |
|---|---------------------|
| 1. Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım. | () () () () () |
| 2. Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum. | () () () () () |
| 3. Kurumuma karşı güçlü bir 'aitlik' duygusu hissetmiyorum. | () () () () () |
| 4. Bu kuruma karşı 'duygusal bağlılık' hissetmiyorum. | () () () () () |
| 5. Bu kurumda kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum. | () () () () () |
| 6. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor. | () () () () () |
| 7. Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de. | () () () () () |
| 8. Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu. | () () () () () |
| 9. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı. | () () () () () |
| 10. Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi. | () () () () () |
| 11. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim. | () () () () () |
| 12. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır. | () () () () () |
| 13. Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum. | () () () () () |
| 14. Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum. | () () () () () |
| 15. Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım. | () () () () () |
| 16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor. | () () () () () |
| 17. Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum. | () () () () () |
| 18. Bu kuruma çok şey borçluyum. | () () () () () |

***Desteginiz için teşekkür ederim.**

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Kadir ÇALIŞKAN
Doğum Yeri ve Tarihi : Duisburg / B. ALMANYA - 07.01.1988

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : 2010-2014 Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi – Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu – Spor Yöneticiliği Bölümü

Lisansüstü Öğrenimi : 2014 – 2016 Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü – Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı

Yabancı Dil : İngilizce (YDS: 73.75)

Seminer ve Kurslar

- Etkili İletişim ve Beden Dili – Aralık 2010 (Education-Consultancy Congress)
- Liderlik ve Motivasyon – Aralık 2010 (Education-Consultancy Congress)
- Pazarlama Teknikleri - Ekim 2011 (Education-Consultancy Congress)
- Yönetim Teknikleri ve Stratejik Planlama – Ekim 2011 (Education-Consultancy Congress)
- Oyun Liderliği – Çocuk Oyunları ve Spor Kulüpleri Federasyonu – 2011
- Atletizm 1.Kademe Yardımcı Antrenörlük Belgesi – 2012 / İZMİR
- Oryantiring 1.Kademe Yardımcı Antrenörlük Belgesi – 2013 / MUĞLA
- Bisiklet 1.Kademe Yardımcı Antrenörlük Belgesi – 2014 / ELAZIĞ

İletişim

Adres : Bitlis Eren Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
Rahva Yerleşkesi /BİTLİS
GSM : 506 - 832 8672
E –posta : kcaliskan@hotmail.com
kcaliskan@beu.edu.tr