# ÖRGÜT ÇALIŞANLARI, ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK:

# Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Büro Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması

## İlker H. ÇARIKÇI [[1]](#footnote-1)

## Meral BEKTAŞ [[2]](#footnote-2)

## Berna TURAK [[3]](#footnote-3)

# ÖZET

Çalışmanın amacı, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi merkez birimlerinde görev yapan büro çalışanlarının, kurumlarına karşı duymuş oldukları örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini ortaya koymaktır.

Araştırmaya katılan bireylerin % 50,9’u bayan, % 49,1’i erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Yine araştırmaya katılan büro çalışanlarının % 50,9’u evli, % 49,1’i bekârdır.

Çalışanların % 40,2’si 26–32 yaş grubu arasında yer alırken, çalışanların % 85,7’si 1–5 yıl arası çalışma süresine sahiptir. Çalışanların % 42,9’unun, bu kurum ikinci iş yeridir. Ayrıca çalışanların % 47,3’ü lisans mezunudur.

Çalışma sonucunda, büro çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönde kuvvetli bir ilişki bulunmuştur. Yani büro çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri artarken, örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır. Ayrıca bayan çalışanların erkek çalışanlara oranla, kurumlarına daha bağlı oldukları ortaya çıkmıştır. Örgütsel sinizm ile büro çalışanlarının demografik değişkenleri arasından sadece medeni durum ile örgütsel sinizm Faktör 2 arasında bir ilişki bulunmuştur.

***Anahtar Kelimeler:*** *Sinizm, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık, Büro Çalışanları.*

**ORGANIZATIONAL STAFF, ORGANIZATIONAL CYNICISM AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT:   
A Field Study on Office Staff at Mehmet Akif Ersoy University**

# ABSTRACT

The aim of this study is to search out the levels of organizational cynicism and organizational commitment of office staff working in central units at Mehmet Akif Ersoy University towards their institutions.

50.9% of the participants in the study are female, 49.1% of them are male staff. In addition to this, 50.9% of them are married, 49.1% are single.

40.2% of the employees are in the 26-32 age group, while 85.7% of them have 1-5 year-professional time. 42.9% of the employees have reported that this institution is their second working place. And 47.3% of the employees also have a bachelor’s degree.

As a result of this study, a strong negative correlation between organizational cynicism and organizational commitment levels of office staff is found. In other words , while the organizational cynicism levels of the office staff increase, their levels of organizational commitment decrease. It’s also found out that female employees are more loyal to their institutions compared to male employees. Among organizational cynicism and demographic variables of office workers, there is a correlation only between marital status and organizational cynicism Factor 2.

***Key Words:*** *Cynicism, Organizational Cynicism, Organizational Commitment, Office Staff.*

**1. GİRİŞ**

Rol belirsizliklerinin yaşandığı stresli çalışma ortamlarında, çalışanlar zaman zaman kurumlarına karşı olumsuz tutumlar sergilemektedirler.

Sanal dünyanın getirdiği yeniliklerle birlikte çalışma hayatındaki sınırlar aşılmış, global dünyada işler çeşitli teknolojik araçların tuşları yardımıyla yürütülür duruma gelmiştir. İnsan ilişkilerinin ikinci plana atıldığı çalışma ortamlarına, kurum çalışanlarının rol belirsizlikleri ya da rol çatışmaları da eklendiğinde iş hayatı, tükenmiş, kendini çalıştığı kuruma karşı yabancı hisseden ve iş tatmininden uzak bireylerle dolup taşmaktadır. Kurumlarına karşı sürekli negatif tutumlar sergileyen çalışanların verimliliği düşmekte ve bu çalışanlar Toplam Kalite Yönetiminin temel prensibi olan “sıfır hata” kavramından uzaklaşmaktadırlar. Bunun sonucu olarak da örgütlerde daha fazla emek, daha fazla çaba, daha fazla zaman ve daha fazla kaynak israfı yaşanmaktadır.

Örgüt çalışmalarını ironi yoluyla iğnelemek ve çalışılan kuruma karşı içten içe nefret duygusu beslemek anlamına gelen örgütsel sinizm, örgütün temelini kemiren görünmez bir güç niteliğindedir. Bu yüzden kurum içindeki olumsuz tutumların farkına varamayan yönetimlerin kurumlarındaki çöküşler de kaçınılmazdır.

Genel olarak demokratik bir ortamda, insan ilişkilerinin sağlıklı yürütüldüğü, bireylerin iş sınırlarının net olarak çizildiği ve yönetim kademesinde çalışan yöneticilerin çalışanlarıyla birlikte hareket ettiği kurumlarda işler daha verimli ve sağlıklı yürütülmektedir.

**1.1. Sinizm Kavramı**

Sinizm, MÖ 2000 yılarında geliştiği varsayılan dönemin site devletinin siyasal kurumlarını protesto etme ve sosyal hayatın gerçeklerinden kaçma amacı taşıyan, devlete bağımlı olmamak için fakirliğin tercih edildiği, *bütün eski değerlerin kötülendiği*, şeylerin öznel niteliklerine ilgisizlik ve *bıkkın tavır* anlamına gelmektedir (<http://www.toplumdusmani.net/modules/> wordbook/entry-11.10.2009).

Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarcı kabul eden düşünceye sinizm denir (Erdost ve diğerleri, 2007:514).

**1.2. Örgütsel Sinizm**

Örgütsel sinizm, çalışanın örgüt kültürünü ironi ve alay yoluyla reddetmesi ve içten içe örgütten nefret etmesi durumudur (http://www.sonsozluk.net/entry.- 11.10.2009). Yani örgütsel sinizm, kişinin çalışma ortamında sergilediği olumsuz bir tutumdur. Bu gibi durumlarda çalışanlar, dürüstlük, adalet, içtenlik, eşitlik gibi kavramlardan uzaklaşarak, kuşkuculuk, olumsuzluk gibi kavramlara yaklaşırlar. Bu olumsuz tutum bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlara sahiptir.

**1.2.1. Örgütsel Sinizm Biçimleri**

Literatüre göre örgütsel sinizm beşe ayrılmaktadır. Bunlar; kişilik sinizmi, kurumsal sinizm, mesleki sinizm, çalışan sinizmi ve örgütsel değişim sinizmidir (Qian, 2007:6–7).

**1.2.1.1. Kişilik Sinizmi**

Kişilik sinizminde, dünyanın sosyal ilişkiler için, tatminsiz, sahtekâr, ilgisiz ve bencil insanlarla dolu olduğu düşünülmektedir. Başkalarına karşı derin bir güvensizlik duygusuyla hareket edilir (Özdevecioğlu ve diğerleri, 2008:58). Bireyin içsel durumu ile ilgili bir kavramdır. Birey, kendisi dışında bulunan kimselerin çıkarcı, sahtekâr, bencil olduğunu ve bu tip insanların bir tek kendi çıkarlarını gözettiklerini düşünür.

**1.2.1.2. Kurumsal Sinizm**

Kurumsal sinizm; kişinin istihdam edildiği kuruma karşı, üç boyutta oluşan negatif bir tutumdur;

1. Organizasyon bütünlükten yoksun olma boyutu,
2. Organizasyona doğru negatif etkiler ve
3. Bu inançlar ve etkilerle tutarlı organizasyona doğru kritik davranışları kötüleyici eğilimdir (Qian, 2007:7).

Birey içten içe çalıştığı kuruma zarar vermeyi düşünür ve çalışma arkadaşlarını da kendine ortak etmeye çalışır.

**1.2.1.3. Mesleki Sinizm (İş Sinizmi)**

Meslek sinizm, işin içeriği hakkında kişinin negatif duygular beslemesidir. Mesleki sinizminin temelinde kişi-rol çatışması, rol belirsizliği ve rol çatışması vardır. Kişi-rol çatışmasında örgüt ile kişisel değerler arasında bir çatışma söz konusudur. Kişi-rol çatışmasının temelinde kişinin yaptığı işte takındığı tavırları tam olarak benimseyerek ve istemeyerek yapması vardır. Örneğin kurumların vitrini ve kurumların dışarıya açılan penceresi konumunda olan sekreterlerden, iş hayatında gerçek duygularından farklı davranmalarının beklenmesi gibi.

**1.2.1.4. Çalışan Sinizmi (İş gören Sinizmi)**

Andersson ve Bateman çalışan sinizmini (1997) "hüsran, hayal kırıklığı ve güvensizlik gibi olumsuz duyguların, bir kişi, grup, ideoloji veya kuruma karşı duyulması” şeklinde tanımlamaktadır (Qian, 2007:7). Kişinin örgüte karşı duyduğu olumsuz bir tutum olan çalışan sinizmin kaynağını, güvensizlik ve hayal kırıklığı oluşturmaktadır. Andersson and Bateman işyerinde çalışan sinizminin en önemli nedenlerinin, yönetici tutumları, tazminat durumu, zayıf örgütsel performans, sert ve anında işten çıkarılma durumları olduğunu belirtmişlerdir (Qian, 2007:38).

**1.2.1.5. Örgütsel Değişim Sinizmi**

Örgütsel değişim sinizminde, hem değişimin olası başarısına ilişkin kötümser bir bakış açısı, hem de başarılı değişimi yürütmekten sorumlu olanlara ilişkin istenmeyen atıflar söz konusudur (Özdevecioğlu ve diğerleri 2008:59). Örgütsel değişim sinizminde bireyler, örgütlerde meydana gelen veya gelebilecek değişimlere karşı direnç gösterirler. Vance, et al. (1996), örgütsel değişime karşı, çalışanların alaycı ve olumsuz tutumlar sergilediğini vurgulamıştır.

Sinik tutuma sahip çalışanlar, çoğu zaman sadece kendi ve iş arkadaşlarının gelişimlerini değil aynı zamanda işletmenin de gelişimini engellemek isterler (Tokgöz ve Yılmaz, 2008:284).

**1.3. Örgütsel Bağlılık**

“Örgütsel bağlılık, örgütsel amaç ve çıkarları karşılamaya yönelik olarak, kişiyi, belirli bir yönde hareket etmeye zorlayan normatif baskıların toplamıdır” (Aşan ve Özyer, 2008:131).

Örgütte kalma isteği duyan bireyin, örgütün amaç ve değerleriyle, birincil hedef olarak maddi kaygılar gütmeksizin özdeşleşmesidir (Balay, 2000:16).

Çalışanlar örgütsel kurallara karşı iki tür davranış gösterirler; bunlardan biri “uyma” davranışı diğeri ise bağlanma” davranışıdır. Çalışanların örgütsel kuralları benimsemeden yerine getirmeleri “uyma davranışı” iken, onların örgütsel kuralları, amaç ve hedefleri, örgütsel tüm çıkarları gönüllü olarak benimsemeleri ve bunun gereğini yapmaları, “bağlanma davranışı”dır (Tutar, 2007:104).

**1.4. Çalışmanın Amaç ve Önemi**

Birçok olumsuzlukların yaşandığı iş hayatında, çalışanların neden bu olumsuzlukları yaşadıkları ve çevrelerine de bu olumsuzlukları neden yaşattıkları çoğu zaman düşünülmez. Bu olumsuzlukların tam olarak çözümlenemediği örgütlerde sürekli bir yangınla mücadele (fire-fighting) çalışması söz konusudur. Yani bazı kurumlarda atılacak yeni adımlardan önce sürekli önceki sorunlarla uğraşılarak, bu yeni adımların ertelendiği görülür. Çalışmanın amacı, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi merkez birimlerinde görev yapan büro çalışanlarının, kurumlarına karşı duymuş oldukları örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini ortaya koymaktır.

**1.5. Çalışmanın Evren ve Örneklem Alanı**

Çalışmanın evrenini Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi birimlerinde görev yapan büro çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklem alanı ise, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi merkez birimlerinde görev yapan büro çalışanlarından oluşmaktadır. Örnekleme katılan büro çalışanları, tesadüfî örneklem yöntemi ile belirlenmiştir.

**1.6. Yöntem ve Teknikler**

Çalışma için literatür taraması yapılmış ve alan araştırması için anket yöntemi kullanılmıştır.Anket formu hazırlanırken; Erdost ve diğerleri (2007)’nin çalışmaları, Tokgöz ve Yılmaz (2008)’ın çalışmalarından yararlanılmıştır. Anketlerde 5’li likert ölçeği kullanılmıştır (5 Kesinlikle Katılmıyorum……1 Kesinlikle Katılıyorum). Çalışmada 112 anket analize dâhil edilmiştir.

**1.7. Araştırma Bulguları ve İstatistiksel Araştırmalar**

Araştırma anketleri, SPSS 15.0 programıyla analiz edilmiş ve sonuçları tablolar halinde aşağıda verilmiştir.

Tablo 1: Demografik Değişkenler

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Değişkenler** | | **N** | **%** |
| Cinsiyet | Bayan | 57 | 50,9 |
| Erkek | 55 | 49,1 |
| **Toplam** | **112** | **100** |
| Medeni Durum | Evli | 57 | 50,9 |
| Bekâr | 55 | 49,1 |
| **Toplam** | **112** | **100** |
| Yaş | 19-25 | 33 | 29,5 |
| 26-32 | 45 | **40,2** |
| 33-39 | 17 | 15,2 |
| 40-46 | 10 | 8,9 |
| 47+ | 7 | 6,2 |
| **Toplam** | **112** | **100** |
| Hizmet Süresi | 1-5 | 96 | **85,7** |
| 6-10 | 10 | 8,9 |
| 11-15 | 6 | 5,4 |
| **Toplam** | **112** | **100** |
| İş Sayısı | Birinci | 39 | 34,8 |
| İkinci | 48 | **42,9** |
| Üçüncü | 16 | 14,3 |
| Dördüncü | 5 | 4,5 |
| Beşinci | 1 | 0,9 |
| Altı ve üzeri | 3 | 2,7 |
| **Toplam** | **112** | **100** |
| Eğitim Durumu | İlköğretim | 5 | 4,5 |
| Ortaöğretim | 10 | 8,9 |
| Ön lisans | 41 | 36,6 |
| Lisans | 53 | **47,3** |
| Yüksek Lisans | 3 | 2,7 |
| **Toplam** | **112** | **100** |

Araştırmaya katılan bireylerin % 50,9’u bayan, % 49,1’i erkektir. Yine araştırmaya katılan büro çalışanlarının % 50,9’u evli, % 49,1’i bekârdır.

Çalışanların % 40,2’si 26–32 yaş grubu arasında yer alırken, çalışanların % 85,7’si 1–5 yıl arası çalışma süresine sahiptir.

Çalışanların % 42,9’unun, bu kurum ikinci iş yeridir. Ayrıca çalışanların % 47,3’ü lisans mezunudur.

**Araştırmaya ilişkin hipotezler;**

**H1: Büro çalışanlarının demografik özellikleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki yoktur.**

H1.1.a: Büro çalışanlarının cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm Faktör 1 arasında ilişki yoktur. (Kabul edilmiştir)

H1.1.b: Büro çalışanlarının cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm Faktör 2 arasında ilişki yoktur. (Kabul edilmiştir)

H1.2a: Büro çalışanlarının medeni durumlarına göre örgütsel sinizm Faktör 1 arasında ilişki yoktur. (Kabul edilmiştir)

H1.2.b; Büro çalışanlarının medeni durumlarına göre örgütsel sinizm Faktör 2 arasında ilişki yoktur. (Reddedilmiştir)

H1.3.a: Büro çalışanlarının eğitim durumuna göre örgütsel sinizm Faktör 1 arasında ilişki yoktur. (Kabul edilmiştir)

H1.3.b: Büro çalışanlarının eğitim durumuna göre örgütsel sinizm Faktör 2 arasında ilişki yoktur. (Kabul edilmiştir)

H1.4.a: Büro çalışanlarının kurumdaki hizmet süreleri ile örgütsel sinizm Faktör 1 arasında ilişki yoktur. (Kabul edilmiştir)

H1.4.b: Büro çalışanlarının kurumdaki hizmet sürelerine ile örgütsel sinizm Faktör 2 arasında ilişki yoktur. (Kabul edilmiştir)

H1.5.a: Büro çalışanlarının çalıştıkları iş sayısı ile örgütsel sinizm Faktör 1 arasında ilişki yoktur. (Kabul edilmiştir)

H1.5.b: Büro çalışanlarının çalıştıkları iş sayısı ile örgütsel sinizm Faktör 2 arasında ilişki yoktur. (Kabul edilmiştir)

H1.6.a: Büro çalışanlarının yaş değişkeni ile örgütsel sinizm Faktör 1 arasında ilişki yoktur. (Kabul edilmiştir)

H1.6.b: Büro çalışanlarının yaş değişkeni ile örgütsel sinizm Faktör 2 arasında ilişki yoktur. (Kabul edilmiştir)

**H2: Büro çalışanlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki yoktur.**

H2,a: Büro çalışanlarının cinsiyetleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki yoktur. (Reddedilmiştir)

**H3:** Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki yoktur. (Reddedilmiştir)

**1.8. Faktör Analizleri**

KMO ve Bartlett testi uygulanarak anket sorularının faktör analizi için uygun olup olmadığı araştırılmıştır.

Tablo 2: Örgütsel Sinizm İle İlgili KMO and Bartlett's Testi

| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | **,855** |
| --- | --- | --- |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 753,643 |
| df | 36 |
| Sig. | **,000** |

Yapılan analiz sonucunda, KMO değeri 0,50’den büyük olduğu için (,855) ve Barlett Sig. Değeri 0,050’den küçük (0,00) olduğu için bu soru grubu faktör analizine uygun çıkmıştır. Ayrıca değişkenler arasında yüksek korelasyon vardır. KMO değerinin büyük çıkması örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu anlamına gelmektedir.

Faktör analizleri sonucunda, örgütsel sinizm ile ilgili araştırma verileri iki faktör altında, örgütsel bağlılığa ilişkin veriler ise tek faktörde toplanmıştır. Kalaycı’ya göre (2008:405), Cronbach's Alpha katsayısının 0,60≤α<0,80 arasında olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu gösterir.

Tablo 3: Örgütsel Sinizm Faktör 1 Analizine İlişkin Sonuçlar

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **FAKTÖR 1-BİLİŞSEL BOYUT** | **Faktör Yükleri** | **% Kümülatif Varyans** |
| Çalıştığım kurum çalışanlarına hak ettiği ödülü vermez. | ,834 | 40,723 |
| Çalıştığım kurumun amaçları politikaları ve uygulamaları arasında çok az ortak nokta vardır. | ,832 |
| Çalıştığım kurumda söylenenle, yapılan birbirini tutmaz. | ,807 |
| Çalıştığım kurumda çalışanlara yönelik vaatler yerine getirilmez. | ,774 |
| Yönetimin bize söylediklerinin doğruluğunda sıklıkla şüpheye düşerim. | ,733 |
| Bu kurumda çalışanların çoğunluğu, bir çıkarları olacaksa yalan söyler. | ,704 |
| **Cronbach's Alpha (,886)** | | |

Güvenilirlik analizi sonucunda Faktör 1’in Cronbach’s Alpha değeri 0,886 çıkmıştır. 1. faktör çok güvenilirdir.

Tablo 4: Örgütsel Sinizm Faktör 2 Analizine İlişkin Sonuçlar

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **FAKTÖR 2-DUYUŞSAL BOYUT** | **Faktör Yükleri** | **% Kümülatif Varyans** |
| Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilirim. | ,936 | 33,336 |
| Çalıştığım kurumu düşündüğümde içimi sıkıntı kaplar. | ,909 |
| Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim. | ,904 |
| **Cronbach's Alpha (,948)** | | |

Güvenilirlik analizi sonucunda Faktör 2’nin Cronbach’s Alpha değeri 0,948 çıkmıştır. Toplam varyans % 74,060’dır.

Tablo 5: Örgütsel Bağlılık İle İlgili KMO and Bartlett's Testi

| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | **,700** |
| --- | --- | --- |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 104,032 |
| df | 6 |
| Sig. | **,000** |

Örgütsel bağlılığa ilişkin soru grubu faktör analizine uygun çıkmıştır.

Tablo 6: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Faktör Analizi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **FAKTÖR 1 – ÖRGÜTSEL BAĞLILIK** | **Faktör Yükleri** | **% Kümülatif Varyans** |
| İşyerinde görüşlerim dikkate alınır. | ,869 | 57,044 |
| Benden işyerinde neler beklendiğini bilirim. | ,800 |
| İşimde ilerleme ve kendimi geliştirme fırsatı bulurum. | ,744 |
| İşe yeniden başlıyor olsaydım yine bu işyerinde çalışırdım. | ,686 |
| **Cronbach's Alpha (,708)** | | |

Güvenilirlik analizi sonucunda örgütsel bağlılığa ilişkin faktör çok güvenilir çıkmıştır.

Tablo 7: Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Sinizm Durumuna İlişkin Faktör Yükleri Arasındaki Independent Sample t Test Sonuçları

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **BÜRO ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİNE İLİŞKİN FAKTÖR YÜKLERİ** | **t** | **Sig** |
| **CİNSİYET** |
| F1- BİLİŞSEL BOYUT | ,018 | **,892** |
| F2- DUYUŞSAL BOYUT | ,014 | **,905** |
| **MEDENİ DURUM** |
| F1- BİLİŞSEL BOYUT | ,133 | **,716** |
| F2- DUYUŞSAL BOYUT | 7,676 | **,007\*** |

**p<0,05**

Çalışanların cinsiyetleri ve medeni durumları ile örgütsel sinizme ait faktörler arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacıyla Independent Sample t testi yapılmıştır. Bu test sonucunda, çalışanların cinsiyetleri ile faktörler arasında bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır. Ancak çalışanların medeni durumları ile Faktör 2 arasında bir ilişki vardır (p<0.05). Bekar büro çalışanlarının kurumlarını düşündüklerinde evli büro çalışanlarına göre daha çok gerildikleri, içlerini sıkıntı kapladıkları ve daha çok sinirlendikleri ortaya çıkmıştır.

Tablo 8: Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Faktör Yükleri Arasındaki Anova Test Sonuçları

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **BÜRO ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİNE İLİŞKİN FAKTÖR YÜKLERİ** | **F** | **Sig** |
| **YAŞ** | | |
| F1- BİLİŞSEL BOYUT | ,833 | **,740** |
| F2- DUYUŞSAL BOYUT | ,729 | **,867** |
| **EĞİTİM DURUMU** | | |
| F1- BİLİŞSEL BOYUT | ,758 | **,830** |
| F2- DUYUŞSAL BOYUT | 1,142 | **,359** |
| **KURUMDAKİ HİZMET SÜRESİ** | | |
| F1- BİLİŞSEL BOYUT | 1,191 | **,311** |
| F2- DUYUŞSAL BOYUT | ,418 | **,999** |
| **KAÇINCI İŞ** | | |
| F1- BİLİŞSEL BOYUT | 1,277 | **,202** |
| F2- DUYUŞSAL BOYUT | ,788 | **,796** |

**p<0,05**

Çalışanların yaşı, eğitim durumları, kurumdaki hizmet süreleri ve çalıştıkları kurum sayısı ile faktörler arasında istatistiksel açıdan bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, çalışanların yaşı, eğitim durumları, kurumdaki hizmet süreleri ve çalıştıkları iş yeri sayısı ile Faktör 1 ve Faktör 2 arasında bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır (Sig. <0,05)

Tablo 9: Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığa İlişkin Korelasyon Analizi

|  |  | Örgütsel Bağlılık | Örgütsel Sinizm |
| --- | --- | --- | --- |
| Örgütsel bağlılık | Pearson Correlation | 1 | -,296\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | **,002** |
| N | 112 | 112 |
| Örgütsel Sinizm | Pearson Correlation | -,296\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | **,002** |  |
| N | 112 | 112 |

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Büro çalışanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık durumları arasında anlamlı, ters yönde -, 296 kuvvetinde bir ilişki çıkmıştır. Örgütsel sinizm durumu artarken çalışanların kurumlarına bağlılık durumları azalmaktadır. Tablo 9’dan da anlaşıldığı gibi hipotez testi 0,01 seviyesinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 10: Büro Çalışanlarının Cinsiyetleri ve Örgütsel Bağlılık Durumlarına İlişkin Korelasyon Analizi

|  |  | Örgütsel Bağlılık | Cinsiyet |
| --- | --- | --- | --- |
| Örgütsel Bağlılık | Pearson Correlation | 1 | **,190\*** |
| Sig. (2-tailed) |  | **,043** |
| N | 112 | 112 |
| Cinsiyet | Pearson Correlation | ,190**\*** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | **,043** |  |
| N | 112 | 112 |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | |  |

0,05 seviyesinde, çalışanların cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında zayıf, pozitif yönde bir ilişki vardır.

Bayan çalışanların erkek çalışanlara oranla, kurumlarına daha bağlı oldukları görülmektedir.

Büro çalışanlarının medeni durum, yaş, eğitim durumu, kurumdaki hizmet süresi ve çalıştıkları iş sayısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki çıkmadığı için bu değişkenlere ait tablolara yer verilmemiştir.

**SONUÇ**

Kurumsal değerlere, kurum normlarına ve kurum kültürüne uygun örgüt iklimi oluşturulmuş işyerlerinde, çalışanlar işlerini daha istekli yaparak kurumsal verimliliği arttırırlar.

Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutta olumsuz bir tutum olarak ortaya çıkan sinizm kavramı, kurum çalışmalarına ket vuracak bir niteliğe sahiptir.

Bireyler bazen kurumlarında çalışırken, kendi içsel nedenlerinden veya kurumsal nedenlerden dolayı çalıştıkları kuruma karşı negatif duygular beslemeye başlarlar. Bireyler kendilerini çalışma ortamlarında güvende hissetmez, yönetimin faaliyetlerinin doğruluğundan şüpheye düşerek içsel veya dışsal olarak kurumlarında, çalışma arkadaşları veya yönetimle ilgili çeşitli boyutlarda çatışmalar yaşamaya başlarlar. Bu çatışmaların çözümlenemediği durumlarda bireyler, örgüt iklimine zarar vermeye başlar.

Çalışma sonucuna göre, genel olarak büro çalışanları, çalıştıkları kurumda çalışanlara hak ettikleri ödülün verildiğini, kurumun amaçları, politikaları ve uygulamaları arasında ortak noktaların olduğunu, söylenen ve yapılanların birbiriyle paralel olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca, çalıştıkları kurumda çalışanlara yönelik vaatlerin yerine getirildiği, yönetimin söylediklerinin doğruluğuna inanıldığı ve çalışanların çıkarları doğrultusunda dahi olsa yalan söylemeyecekleri inancının hakim olduğu görülmektedir.

Büro çalışanları görüşlerinin dikkate alındığı ve işlerinde ilerleme ve kendilerini geliştirme fırsatları bulduklarını belirtmişlerdir.

Başka bir kurumda iş bulabileceğimi bilsem, kesinlikle bu kurumda çalışmazdım ifadesine bayan çalışanların % 5,3’ü erkek çalışanların ise % 9,1’i katılmaktadır. Araştırma sonucuna göre, çalışanların kurumlarından memnun oldukları görülmektedir. Ayrıca bayan büro çalışanlarının erkek büro çalışanlarına göre, kurumlarına daha bağlı oldukları ortaya çıkmıştır.

Yapılan çeşitli araştırmalara göre, örgütsel sinizm üzerinde demografik faktörlerin çok fazla etkisi yoktur (Özdevecioğlu ve Karadal 2008:56). Çalışmada demografik değişkenlerden sadece medeni durum ile örgütsel sinizm Faktör 2 arasında bir ilişki çıkmıştır. Diğer demografik değişkenler ile örgütsel sinizm faktörleri arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Ayrıca örgütsel sinizm durumu artarken büro çalışanlarının kurumlarına bağlılık dereceleri azalmaktadır. Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında negatif yönlü kuvvetli bir ilişki vardır.

Örgütlerde, çalışanların iş tanımları net olarak belirlenmeli ve çalışanlardan işleri, işyeri, iş arkadaşlıkları, örgüt yönetimi ile ilgili zaman zaman dönütler alınmalıdır.

**KAYNAKLAR**

AŞAN Öznur ve Özyer Kubilay, (2008),*“Duygusal Bağlılık İle İş Tatmini ve İş Tatminin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma”,* Sdü İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.13, S.3, S.129–131.

BALAY Refik, (2000), Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

ERDOST Ebru ve Diğerleri (2007), “*Örgütsel Sinizm Kavramı İle İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi”*, Xv. Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya Üniversitesi.

KALAYCI Ş. (2008), Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara.

ÖZDEVECİOĞLU Mahmut ve Diğerleri, (2008), Örgütsel Davranışta Seçme Konular, Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar, İlke Yayınevi, Ankara.

QIAN Yuxia, (2007), “*A Communıcatıon Model Of Employee Cynıcısm Toward Organızatıonal Change”* A Dissertation Presented To The Faculty Of The Scripps College Of Communication Of Ohio University, In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Doctor Of Philosophy, Ph.D., November, Communication Studies.

TOKGÖZ Nuray ve Yılmaz Hakan, (2008), *Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama,* Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt/Vol:8, Sayı/No:2, S. 283–305.

TUTAR Hasan, (2007), *“Erzurum’da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi”,* Süleyman Demirel Üniversitesi, İibf,   
C. 12, S.3, S.97–120.

**İNTERNET KAYNAKLARI**

www.danimend.com- 22.04.2006.

http://www.toplumdusmani.net/modules/wordbook/entry.php?entryID=2502- 11.10.2009.

http://www.sonsozluk.net/entry.aspx?search=orgutsel%20sinizm- 11.10.2009.

1. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Anabilim dalı, Prof. Dr. [↑](#footnote-ref-1)
2. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur Meslek Yüksekokulu, Öğr. Gör. [↑](#footnote-ref-2)
3. Süleyman Demirel Üniversitesi Şarkikaraağaç Meslek Yüksekokulu, Öğr. Gör. [↑](#footnote-ref-3)