



Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

2023, 7(4): 223-236

DOI: [10.29226/TR1001.2023.348](https://doi.org/10.29226/TR1001.2023.348)

ISSN: 2587-0785 Dergi web sayfası: <https://www.yepad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir İhracat Firması Uygulaması¹

Bilim Uzmanı Turab Efe ALBAYRAK, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, e-posta: tealbyrk@hotmail.com

ORCID ID: [0000-0003-4315-0327](https://orcid.org/0000-0003-4315-0327)

Dr. Öğr. Üyesi İlknur UNCUOĞLU YOLCU, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, e-posta: ilknur.uncuoglu@beun.edu.tr

ORCID ID: [0000-0001-8445-697](https://orcid.org/0000-0001-8445-697)

Öz

Örgütsel bağlılık çalışan ve işveren için önemli faydalar sağlamaktadır. Örgütsel bağlılığa işveren açısından bakıldığında örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgüt hedeflerini gerçekleştirmede daha fazla rol sahibi olmaktadır. Diğer taraftan çalışan ise bağlılığının karşılığını maaş artışı, iyi koşullarda çalışabilme, çalışma saatlerinde esneklik, terfi şeklinde alabilmektedir. Örgütler için bağlılığı artırmak ve mevcut bağlılık düzeyini korumanın yanı sıra önemli olan bir diğer unsur da çalışan bağlılığını azaltan nedenleri tespit ederek ortadan kaldırmaktır. Literatürde çalışanın bağlılığını olumsuz etkileyecek birçok unsur belirlenmiştir. Bu çalışmalarda ele alınan unsurlardan birisi de mevcut çalışmaya konu olan örgütsel sinizmdir. Son zamanlarda yapılan teorik ve ampirik çalışmalar, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele almaya başlamıştır. Bu çalışmanın amacı örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma verilerini toplamak için yüz yüze anket yöntemi kullanılarak bir ihracatçı firmada çalışan toplam 246 kişiden veri toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS programından yararlanılmıştır. Çalışmada oluşturulan model ve buna dayalı hipotezler t testi, ANOVA ve basit doğrusal regresyon analizi kullanılarak test edilmiştir. Sonuçlar, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılıkla negatif yönlü bir ilişki içinde olduğunu; örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediğini göstermiştir. Ayrıca örgütsel sinizmin cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni duruma göre; örgütsel bağlılığın ise cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, yaş, çocuk sayısına göre farklılaştığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık, İhracat Firması

Makale Gönderme Tarihi: 6.10.2023

Makale Kabul Tarihi: 12.12.2023

Önerilen Atıf: Albayrak, E, T., Yolcu, U, İ. (2023). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir İhracat Firması Uygulaması, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 223-236.

© 2023 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

¹ Bu çalışma, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Anabilim Dalı'nda yürütülen "Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Bir İhracat Firması Uygulaması" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.



RESEARCH PAPER

The Effect of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Export Firm Application

M. Sc. Turab Efe ALBAYRAK, Zonguldak Bülent Ecevit University, Graduate School of Social Sciences, e-mail: tealbyrk@hotmail.com

ORCID ID: [0000-0003-4315-0327](https://orcid.org/0000-0003-4315-0327)

Assistant Prof. Dr. İlknur UNCUOĞLU YOLCU, Zonguldak Bülent Ecevit University, FEAS, e-mail: ilknur.uncuoglu@beun.edu.tr

ORCID ID: [0000-0001-8445-697](https://orcid.org/0000-0001-8445-697)

Abstract

Organizational commitment provides significant benefits for both the employee and the employer. From the employer's point of view, employees with high organizational commitment have a greater role in achieving the goals of the organization. On the other hand, the employee can get the return of his/her commitment in the form of salary increase, working in good conditions, flexibility in working hours and promotion. In addition to increasing commitment and maintaining the current level of commitment, another important factor for organizations is to find and eliminate the reasons that reduce the current employee commitment. In the literature, many factors that may damage employee commitment have been identified. One of the factors addressed in these studies is organizational cynicism, which is the subject of this study. Recent theoretical and empirical studies have begun to address the relationship between organizational cynicism and organizational commitment. The purpose of this study is to examine the effect of organizational cynicism on organizational commitment. A total of 246 employees of exporter firm participated in the face-to-face questionnaire method was used to collect research data. SPSS program was used in the analysis of the data. The model and the hypotheses based on it were tested using t-test, ANOVA and simple linear regression analysis. The results showed that organizational cynicism has a negative relationship with organizational commitment; organizational cynicism negatively affects organizational commitment. In addition, it was determined that organizational cynicism differed according to gender, education level, marital status; organizational commitment differed according to gender, education level, marital status, age, and number of children.

Keywords: Organizational cynicism, Organizational commitment, Exporter Firm

Received: 6.10.2023

Accepted: 12.12.2023

Suggested Citation: Albayrak, E, T., Yolcu, U, İ. (2023). The Effect of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Export Firm Application, *Journal of Management, Economic and Marketing Research*, , 7(4), 223-236.

GİRİŞ

Antik Yunan'dan itibaren birçok çevre tarafından incelenen sinizm kavramına olan ilgi devam etmektedir. Özellikle rekabetin hızını sürekli artırdığı çevrede faaliyet gösteren işletmelerin en değerli kaynağı olan çalışanların sinik tutum sergilemesi sürdürülebilirliğin önündeki en büyük engellerden biridir. Sürdürülebilirlik örgüt içerisinde yer alan her bir unsurun birbirine olan uyumu ile ilgilidir. Bir örgütün sürdürülebilirliğinin başında ise çalışanlarının örgüte olan bağlılığı yer almaktadır. Örgütsel bağlılık, bünyesinde bulunan her bir çalışanın örgüt amaçlarını kendi amacıymış gibi benimsemesi, bu amaçlara ulaşabilmek için elinden geleni yapmaktan çekinmemesi ve örgüt içerisindeki yaşantısını devam ettirmekten memnun olmasıdır (Swales, 2002). Örgütsel bağlılığın, çalışan ve işveren açısından karşılıklı olarak önemli faydaları bulunmaktadır. İşveren için, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgüt hedeflerini gerçekleştirmede daha fazla pay sahibi olacak ve görev almaktan çekinmeyeceklerdir. Çalışan ise, bağlılığını artırmaya yönelik faktörlerden fayda sağlayarak gösterdiği bağlılığın karşılığını alabilecektir. Bu faktörlere örnek olarak çalışanların maaşlarının yükseltilmesi, daha iyi çalışma koşullarının sağlanması, aktif bir sosyal çalışma ortamının yaratılması verilebilir. Örgütler için bağlılığı artırmak ve mevcut bağlılık düzeyini korumanın yanı sıra önemli olan bir diğer unsur da çalışan bağlılığının azalmasını nedenlerini bulmak ve bunları ortadan kaldırmaktır. Bu sebeplerden biri olan örgütsel sinizm, çalışanların işleriyle ilgili olumsuz tutumlarını yansıtmaktadır ve genellikle işveren ve yöneticiler tarafından istenmeyen çalışan tutumudur. Bu bağlamda örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğunu ampirik kanıtlarla ortaya koymak önemli görülmektedir. Gerçekleştirilen literatür taramasında farklı örneklemeler üzerinde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi olduğuna dair birçok bulguya rastlanılmaktadır. Ancak işletmelerin uluslararasılaşma için attığı ilk adım olan ihracatı ön planda tutan ihracatçı firma örneklemine uygulama alanı olarak kullanan çalışmaya rastlanılmamıştır. İhracatçı firmalar hızla değişen pazarda faaliyet gösterdikleri için esnek davranış sergilemek zorundadır. Firmaya bu esnekliği çalışanları kazandırmaktadır. Çalışanların hızlı davranabilmeleri için örgüte içten bağlılık sergilemesi ve en doğru kararı bu doğrultuda kendisinin verebilmesi esastır. Bu noktada çalışanın bağlılığını azaltacak her tutumun ciddi şekilde ele alınması örgütün devamlılığı açısından önemli bulunmaktadır. Bu çalışmada örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığa olan etkisini incelemek amaçlanmıştır. İhracat firmasına yönelik yapılan çalışmada anket yöntemi uygulanarak katılımcılardan elde edilen veriler ışığında katılımcılarda sinik düşüncelere neden olabilecek konular araştırılmış ve sinizm derecelerinin örgüte olan bağlılıkları üzerinde bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramları ele alınmıştır.

Örgütsel Sinizm

Bir düşünce ekolü ve yaşam biçimi olarak sinizm M.Ö. 500 civarında (Metzger, 2004) Antik Yunan'da ortaya çıkmıştır. "Sinizm" teriminin kökeni önemli bir tartışma konusudur. Bazıları "sinizm" teriminin, Yunanca köpek anlamına gelen kyon kelimesinden geldiğini ve siniklerin fikirlerini "havlayarak" ve alışılmadık bir şekilde köpeğe benzer bir şekilde hareket ederek sembolize ettiklerini öne sürmektedir. Bazıları ise sinizmin Siniklerin ilk okullarının bulunduğu Atina yakınlarındaki bir kasaba olan Cynosarges'ten geldiğini ileri sürmektedir (Brandes, 1997).

Sinizm dünyada birçok örgütte oldukça yaygın olarak görülen ancak genellikle göz ardı edilen bir tutumdur (Dean vd., 1998: 341). Örgütsel sinizm, bireyin içinde yaşadığı topluma ve örgüte karşı olumsuz duygular beslemesi ve bu rahatsızlığı eleştirel ve alaycı davranışlarla ifade etmesi olarak tanımlanmaktadır (Abraham, 2000). Diğer bir ifadeyle örgütsel sinizm, hayal kırıklığı, güvensizlik, umutsuzluk, öfkenin yanı sıra örgütlere, yöneticilere, gruba, ideolojiye ve sosyal becerilere yönelik küçümseme ve güvensizlik gibi genel veya özel tutumlar olarak tanımlanabilir (Andersson, 1996; Aly vd., 2016). Örgütsel sinizm, kişinin çalıştığı örgüte yönelik kötümser bir yaklaşım, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair bir inanç, kişinin çalıştığı örgüte yönelik olumsuz duygulanım ve bu inanç ve duygulanımla tutarlı olarak örgüte yönelik küçümseyici ve eleştirel davranış eğilimleri olarak

adlandırılabilir (Dean vd., 1998; Yasin ve Khalid, 2015:570). Örgüte yönelik olumsuz bir tutum olan örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak kavramsallaştırılan üç boyutu bulunmaktadır (Dean vd., 1998:345; Terzi ve Derin, 2016:194).

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunu; bir örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancı oluşturmaktadır. Bu inanca sahip olan sinikler örgütlerinde etik dışı faaliyetlerin olağan olduğunu ve bu tür standartlardan çıkar uğruna sıklıkla ödün verildiğini; insanların tutarsız ve güvenilmez davrandığını ve örgütsel kararların kişisel çıkarlar doğrultusunda alındığını düşünebilirler (Dean vd., 1998:345-346).

Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu ise siniklerin yalnızca örgütleri hakkında belirli inançlara sahip olmakla kalmayıp, aynı zamanda ilgili bir dizi duyguyu da deneyimlemesini içermektedir. Sinikler örgütlerine karşı aşağılama ve öfke hissedebilir, hatta örgütleri hakkında düşünürken sıkıntı, tiksinti ve utanç da yaşayabilirler. Bununla birlikte, sinikler kendi standartlarına göre eksik olduğuna inandıkları örgütlerine karşı üstünlüklerinden gizli bir haz duyabilirler (Brandes, 1997:31).

Örgütsel sinizmin üçüncü boyutu olan davranışsal boyut ise; olumsuz ve genellikle aşağılayıcı davranışlara yönelik eğilimlerdir. Bu bağlamda sinik tutuma sahip bireyler örgütü ciddi şekilde eleştirebilir, dürüstlükten yoksun olmakla suçlayabilir ve hatta olumsuz duygularını ifade etmek için alaycı davranabilirler (Dean vd., 1998:346).

Örgütsel sinizm, yönetimin uygulamalarına karşı bir direniş biçimi olarak ele alındığında çağdaş örgütler için yıkıcı bir güç olabilmektedir (Karfakis ve Kokkinidis, 2011); bu nedenle örgüt içinde varlığının tespit edilmesi; seviyesinin belirlenmesi ve yıkıcı sonuçları engellemek için yüksek seviyedeki örgütsel sinizmi düşürecek örgütsel politikaların uygulanması önemli görülmektedir. Bu örgütsel politikaların çalışanların işe olan olumsuz düşüncelerini bertaraf edecek aynı zamanda örgüte bağlılıklarını artıracak şekilde belirlenmesi faydalı bulunmaktadır.

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı ilk kez 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmıştır. Whyte “örgüt insanı” isimli eserinde insanı sadece verilen görevleri yerine getiren değil, aynı zamanda örgüte ait olan birey olarak tanımlamıştır. Bu açıdan örgütsel bağlılık kişi için bir ihtiyaçtır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu 2009:6). Örgütsel bağlılık çalışanın örgüt amaçlarını benimsemesi, bu amaçlara ulaşılmasında elinden gelen tüm çabayı sarf etmesi ve örgütteki yaşantısını devam ettirebilme isteğidir (Mino, 2002:6). Örgütsel bağlılık çalışan ve iş veren için oldukça önemli faydalar sağlamaktadır. Yönetim açısından çalışanların yüksek örgütsel bağlılık seviyelerine sahip olmaları belli başlı hedefler arasında yer almaktadır (Tan ve Akhtar, 1998:310). Örgütsel bağlılıkta üzerinde durulan belirli faktörler vardır. Bunlar; çalışanların örgüt amaç ve değerlerini kabullenmesi ve bu amaç ve değerlere fazlasıyla inanması, örgüt için elindeki bütün imkânları gönüllü şekilde sonuna kadar kullanmaktan çekinmemek ve örgüt yaşantısını devam ettirmeye dair güçlü karakter sergilemesidir (Swales, 2002:159). Örgütsel bağlılık çoğunlukla (1) belirli bir örgütün üyesi olarak kalmak için güçlü bir istek; (2) örgüt adına yüksek düzeyde çaba gösterme isteği ve (3) örgütün değerlerine ve hedeflerine kesin bir inanç ve bunları kabul etme olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2011:147). Örgütü en üst düzeyde tutmak için gereken insan kaynaklarından yararlanma yeteneği, örgütsel bağlılığın en önemli yönüdür. Örgüt, örgütsel bağlılığı yüksek personelin daha iyi performans göstereceğine ve daha iyi motive olacağına inandığı için örgütsel bağlılığa yüksek değer vermektedir (Balıkçioğlu, 2013:38). Örgütlerin örgütsel bağlılığa vermiş oldukları önem akademik alanda da değerli bulunmuştur ve bu konuda birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan ön plana çıkanlardan birisi de Allen ve Meyer (1990) ‘ın çalışmasıdır.

Allen ve Meyer (1990:14), örgütsel bağlılığı bireyi örgüte bağlayan psikolojik bir durum olarak ifade etmişlerdir. Örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı boyutta incelemişlerdir (Allen ve Meyer, 1990). Duygusal bağlılık, çalışanın örgüte duygusal olarak bağlanmasını, örgütle özdeşleşmesini ve örgüte dahil olmasını ifade eder. Güçlü bir duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar, bunu istedikleri için örgütte çalışmaya devam ederler. Örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma devam bağlılığı olarak ifade edilmektedir. Örgütle

birincil bağı devamlılık bağlılığına dayalı olan çalışanlar, buna ihtiyaç duydukları için örgütte kalmaya devam ederler. Son olarak normatif bağlılık, işe devam etme zorunluluğu hissini yansıtır. Yüksek düzeyde normatif bağlılığa sahip çalışanlar örgütte kalmaları gerektiğini hissederler (Meyer ve Allen, 1991:67). Diğer bir ifadeyle, örgüte duygusal bağlılık duyan çalışanlar istedikleri için, devam bağlılığı duyanlar ihtiyaç duydukları için, normatif bağlılık duyanlar ise örgütte kalmaları gerektiğini düşündükleri için işlerine devam ederler (Aggarwal-Gupta vd., 2010:108).

Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık literatürü, sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde yoğun etkileri olduğunu ortaya koymuştur (Yasin ve Khalid, 2015). Örgütsel sinizm üzerine yapılan çalışmaların bulguları, sinizmin insanlar ve örgütler üzerinde bir dizi olumsuz yansıması olduğunu göstermiştir. Abraham'a (2000) göre örgütsel sinizm iş tatminini, örgütsel bağlılığı ve örgütsel vatandaşlığı engellemekte, işyerinde hayal kırıklığı ve yabancılaşmaya neden olmaktadır (Terzi ve Derin, 2016:195). Diğer taraftan örgütsel bağlılık, bir bireyi örgütün hedefleriyle ilgili bir hareket tarzına bağlayan bir güçtür ve bireyin örgüte karşı hissettiği psikolojik bağlılığı yansıtır. Örgütsel sinizm, örgüte düşük düzeyde bağlılıkla ilişkilendirilmelidir çünkü örgüt üyelerinin örgütle güçlü duygusal bağlar geliştirmesi için belirli bir miktar güven veya yönetimin işgücününün çıkarlarına en uygun şekilde hareket edeceğine dair inanç gerekmektedir (Chiaburu vd., 2013:13).

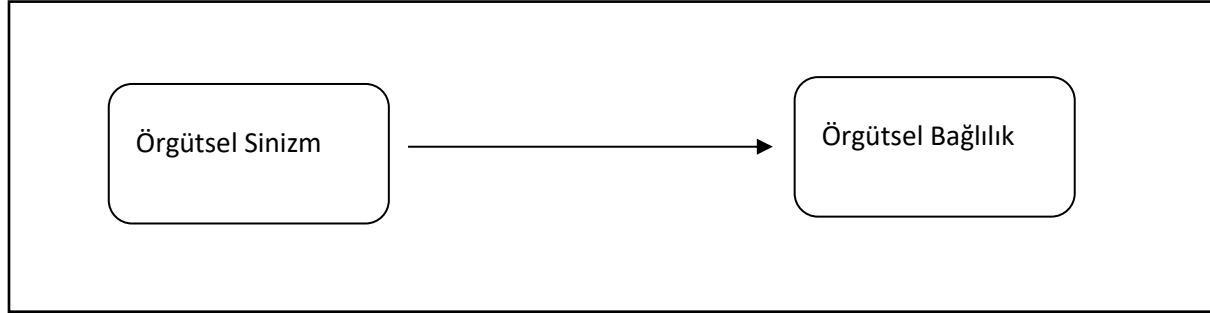
Literatür incelendiğinde, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin birçok sektörde çalışıldığı ve önemli bulgular elde edildiği görülmektedir. Örneğin; Brandes, vd. (1999), 129 amir-ast ikilisinden elde edilen verileri kullanarak gerçekleştirdiği analizler sonucunda, sinik çalışanların örgütlerine daha az bağlılık bildirdiklerini ve çalışan katılımı programlarına daha az katıldıklarını göstermiştir. Johnson ve O'Leary-Kelly (2003) ise, ABD'deki bir kamu bankası çalışanlarından oluşan bir örneklem kullanarak, sinizmin psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkilerine kısmen aracılık ettiğini, ancak yalnızca psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların davranışsal tepkilerini (performans, devamsızlık) yordadığını ortaya koymuştur. Erdirencelebi ve Yazgan (2017), gıda sektöründe faaliyet gösteren orta ölçekli işletme çalışanlarını inceledikleri araştırmalarında örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Özgan, Külekçi ve Özkan'ın 2012 yılında öğretim elemanlarını ele aldıkları çalışmalarında, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Yücel ve Çetinkaya (2015) çalışmalarında örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında önemli ve negatif bir ilişki olduğunu; ayrıca çalışanların yaşının, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi istatistiksel olarak önemli ölçüde ve pozitif yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Fındık ve Eryeşil (2012) Konya'da faaliyet gösteren demir çelik işletmelerinde çalışanları ele aldıkları çalışmada çalışanların yaş, eğitim, çalışma sürelerine yönelik anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bununla birlikte örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Terzi ve Koçoğlu-Sazkaya 2020 yılında kamu ve özel hastanelerde çalışan hekimler üzerine yapmış oldukları çalışmada hekimlerin örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönlü etkisi olduğunu belirlemişlerdir. Yüksel ve Şahin'in 2017 yılında Manisa'nın Akhisar ilçesinde görev yapan öğretmenler üzerine yapmış oldukları çalışmada örgütsel bağlılık ile sinizm arasında orta düzeyde negatif bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Uluslararası literatüre bakıldığında ise, ulusal literatürde olduğu gibi örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin birçok sektörde incelenerek önemli katkılar sunulduğu belirlenmiştir. Örneğin; Badran ve Zeid (2021)'in, hemşireleri ele aldıkları çalışmasında örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Nafei ve Kaifi (2013), Mısır'daki Eğitim Hastanelerinde görev yapan hekimler, hemşireler ve yöneticiler üzerinde yapmış oldukları çalışmada örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Aly, Ganem ve El-Shanawany (2016) hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişkinin olduğunu göstermişlerdir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modeli yapılan literatür taraması sonucunda örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemek amacıyla oluşturulmuştur. Araştırma modelindeki bağımsız değişken örgütsel sinizm, bağımlı değişken ise örgütsel bağlılıktır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Literatür temel alınarak oluşturulan hipotezler şu şekildedir (Altınöz vd., 2011; Balıkçoğlu, 2013; Yavuz ve Bedük, 2016; Mousa, 2017; Erdirençelebi ve Yazgan, 2017; Terzi ve Koçoğlu-Sazkaya, 2020; Badran, ve Zeid, 2021):

H1: Örgütsel sinizm örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir.

H2a: Örgütsel sinizm cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H2b: Örgütsel sinizm çalışanların medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

H2c: Örgütsel sinizm çalışanların çocuk sayılarına göre farklılık göstermektedir.

H2d: Örgütsel sinizm çalışanların eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H2e: Örgütsel sinizm çalışanların yaşına göre farklılık göstermektedir.

H2f: Örgütsel sinizm çalışanların kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H2g: Örgütsel sinizm çalışanların gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H2h: Örgütsel sinizm çalışanların kurumdaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.

H3a: Örgütsel bağlılık cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H3b: Örgütsel bağlılık çalışanların medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

H3c: Örgütsel bağlılık çalışanların çocuk sayılarına göre farklılık göstermektedir.

H3d: Örgütsel bağlılık çalışanların eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H3e: Örgütsel bağlılık çalışanların yaşına göre farklılık göstermektedir.

H3f: Örgütsel bağlılık çalışanların kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H3g: Örgütsel bağlılık çalışanların gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H3h: Örgütsel bağlılık çalışanların kurumdaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.

Evren ve Örneklem

İşletmelerin temel amacı kar elde etmektir. Yaşamlarını sürdürürken sürekli olarak elde edilen kar oranını artırma eğilimi her zaman devam etmektedir. Bu eğilim neticesinde üretilen ürünleri farklı pazarlara sunmaktadırlar. Ticaret önündeki ulusal sınırların giderek ortadan kalkmasıyla ihracatın yaygınlığı da artmaktadır. Bu noktada dikkat çeken hususlar işletmenin faaliyet alanının genişlemesinin yanında rekabetin yoğun olması ve çevresel şartların hızla değişmesidir. İşletmelerin bu

değişen şartlarda etkin şekilde hareket edebilmesi için örgütlerine bağlı çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Bu bağlamda literatürde örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği belirtilen örgütsel sinizm kavramı da araştırmaya dahil edilmiştir. Çalışma kapsamında örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin araştırılması için bir ihracat firması çalışanları örneklem olarak seçilmiştir.

Çalışmanın evrenini Çorum ilinde faaliyet gösteren bir ihracat firmasında istihdam edilen 250 çalışan oluşturmaktadır. Anket formu tüm çalışanlar tarafından doldurulmuştur. Ancak 4 anket formu eksik doldurulduğu için değerlendirilmeye alınmamıştır.

Veri Toplama Araçları

Veriler gönüllük esasına dayalı olarak anket yöntemiyle toplanmıştır. Anketin uygulanabilmesi için 26.10.2021 tarihinde Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 323 protokol numaralı karar ile onay alınmıştır. Çalışmada, güvenilirliği ve geçerliliği daha önceki araştırmalarda ortaya konmuş olan ölçeklerden faydalanılmıştır. Anket formunun birinci bölümünde ihracat firmasında çalışanlara ait demografik özelliklerine ilişkin sorular yöneltilmiştir. Anket formunun ikinci bölümünde ise Dean, Brandes ve Dharwadkar'a ait 13 soruluk örgütsel sinizm ölçeğine yer verilmiştir. Anket formunun üçüncü ve son bölümünde Allen ve Meyer'e ait 24 soruluk örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerin, "1"= Kesinlikle Katılmıyorum", "2"= "Katılmıyorum", "3"= "Kararsızım", "4" = "Katılıyorum", "5"= Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevaplandırma seçenekleri bulunmaktadır. Araştırmanın analizi için SPSS paket programından yararlanılmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır. Cronbach Alfa katsayısının 0,70'in üzerinde olması ölçeğin güvenilir kabul edilebileceğini göstermektedir (Altunışık, vd., 2022: 245). Bu kapsamda kullanılan örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach Alfa Katsayısı 0,922 ve örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach Alfa Katsayısı 0,790 olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu belirlenmiştir.

BULGULAR

Çalışmaya katılan ihracat firması çalışanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, gelir düzeyi, eğitim durumu, kurumda çalışma süresi, kurum içi pozisyon dağılımları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	n	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	147	59,8
Erkek	99	40,2
Medeni Durum		
Evli	154	62,6
Bekar	92	37,4
Yaş		
18-28	88	35,7
29-38	90	36,7
39-48	61	24,8
49-56	7	2,8
Eğitim Durumu		
Ortaokul	92	37,4
Lise	91	37,0
Ön Lisans	28	11,4
Lisans	33	13,4
Lisans Üstü	2	0,8
Kurumda Çalışma Süresi		

1 yıldan az	115	46,7
1-3	98	39,8
4-7	27	11,0
7 yıldan fazla	6	2,4
Gelir Düzeyi		
1 TL – 4500 TL	205	83,3
4501 TL- 6000 TL	24	9,8
6001 TL- 8500 TL	10	4,1
8501 TL ve üzeri	7	2,8
Çalışılan Pozisyon		
İşçi	207	84,1
Memur	11	4,5
Yönetici	16	6,5
Tekniker	22	4,9
Çocuk Sayısı		
Yok	106	43,1
1	35	14,2
2	71	28,9
3 ve daha fazla	34	13,8
Toplam	246	100

Tablo 1'e göre araştırmada yer alan personelin %59,8'i (147 kişi) Kadın %40,2'si (99 kişi) Erkek 'tir. Araştırmada yer alan kadın personel sayısının erkek personelden daha fazla olduğu görülmektedir. Araştırmada yer alan katılımcıların %62,6'sı evli, %37,4'ü bekarıdır. Tablo 1'e göre araştırmada yer alan yaş gruplarının %35,7'si 18-28 yaş aralığındaki çalışanlardan, %36,7'si 29-38 yaş aralığındaki çalışanlardan, %24,8'i 39-48 yaş aralığındaki çalışanlardan ve %2,8'i 49-56 yaş aralığındaki çalışanlardan oluşmaktadır. En fazla çalışan grubu %36,7 ile 29-38 yaş grubuna aittir, örneklemin yaş ortalaması ise 32,7'dir. Tablo 1'e göre araştırmaya katılanların %84,1'i İşçi, %4,5'i Memur, %6,5'i Yönetici, %4,9'u Tekniker olarak yer almaktadır. Araştırma katılımcıları içerisinde en fazla çalışan sayısı %84,1 ile İşçi grubuna aittir. Araştırma grubundaki katılımcılardan %46,7'si 1 yıldan az, %39,8'i 1 ile 3 yıl, %11'i 4 ile 7 yıl, %2,4'ü 7 yıldan fazla süredir iş yerinde çalışmaktadır. Araştırma katılımcıları arasında en fazla katılımcı %46,7 ile 1 yıldan az süredir iş yerinde çalışmaktadır. Katılımcıların %83,3'ü 1 TL ile 4500 TL arasında, %9,8'i 4502 TL ile 6000 TL arasında, %4,1'i 6001 TL ile 8500 TL, %2,8'i 8501 TL ve üzerinde maaş almaktadır. Maaş geliri olarak en fazla katılımcı %83,3 ile 1 TL ile 4500 TL arasında kazanç sağlamaktadır.

Tablo 2. Değişkenlerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	Örgütsel Bağlılık	Örgütsel Sinizm
Çarpıklık	0,21	0,93
Basıklık	-0,47	0,80

Çalışmada verilerin normal dağılıma uygunluğunun tespit edilmesi hipotezlerin parametrik ya da parametrik olmayan testlerle sınanması açısından önemlidir. Bu noktada değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmektedir. Verilerin normal dağılıma uygun olarak kabul edilebilmesi için ilgili çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 ve -3 ile +3 arasında olması gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2001). Tablo 2'ye göre veriler normal dağılmaktadır ve hipotezlerin test edilebilmesi için parametrik testler kullanılmaktadır.

Tablo 3. Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	Örgütsel Sinizm	Örgütsel Bağlılık
Örgütsel Sinizm	1	-0,402
Örgütsel Bağlılık	-0,402	1

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin gücünü ve yönünü ortaya koymak için kullanılmaktadır (Pallant, 2005: 132). Çalışmanın bu kısmında mevcut iki değişken arasındaki ilişki korelasyon analizi yardımı ile gözlemlenmektedir. Değişkenlere ait korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin birbirleriyle olan ilişkilerini belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucuna göre değişkenler arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	R ²	F	β	P
Sabit Değer	4,041	-	47,058	-	0,000
Örgütsel Sinizm	-0,295	,0162		-0,402	0,000

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık

Çalışmanın H1 hipotezinde örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında anlamlı ve negatif etkisi olduğu öngörülmüştür. Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığa olan negatif ve anlamlı etkisi elde edilen regresyon analizi sonuçları ile doğrulanmıştır.

Tablo 4'e göre örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı ($F=47,058$; $p<0,05$) bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Çalışanların örgütsel sinizmlerindeki 1 birimlik artış, örgütsel bağlılıkları üzerinde ($\beta = -0,402$) 0,402 birimlik azalışa neden olmaktadır. Örgütsel bağlılıktaki değişimin %0,16'sı örgütsel sinizm tarafından açıklanmaktadır. Dolayısı ile **H1** hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Sinizmin Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre Farklılaşması

t testi Bulguları					
Değişken		Ort.	S.S.	t	p
Cinsiyet	Kadın	1,8957	0,726800	-3,345	0,001
	Erkek	2,2433	0,837716		
Medeni Durum	Bekar	2,2002	0,842899	2,553	0,011
	Evli	1,9372	0,742752		

Tablo 5'e göre örgütsel sinizm kadın ve erkek çalışanlar açısından farklılaşmaktadır ($t = -3,345$; $p<0,05$). Erkek çalışanların ($Ort=2,2433$), kadın çalışanlardan ($Ort=1,8957$) daha yüksek örgütsel sinizm seviyesine sahip oldukları görülmektedir. **H2_a** hipotezi desteklenmiştir.

Aynı tabloda örgütsel sinizmin bekar ve evli çalışanlar açısından farklılaştığı görülmektedir ($t = 2,553$; $p<0,05$). Bekar çalışanların ($Ort=2,2002$), evli çalışanlardan ($Ort=1,9372$) daha yüksek örgütsel sinizm seviyesine sahip oldukları görülmektedir. **H2_b** hipotezi desteklenmiştir.

Örgütsel sinizmin çalışanların yaşı, çocuk sayısı, eğitim durumu, kurumda çalışma süresi, gelir düzeyi, kurumdaki pozisyonuna göre farklılık göstermediği ANOVA ile tespit edilmiştir. Bu nedenle, **H2_c**, **H2_d**, **H2_e**, **H2_f**, **H2_g** ve **H2_h** hipotezleri desteklenmemiştir.

Tablo 6. Örgütsel Bağlılığın Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre Farklılaşması

t testi Bulguları					
Değişken		Ort.	S.S.	t	p
Cinsiyet	Kadın	3,5690	0,5664	4,39	0,000
	Erkek	3,2501	0,5478		
Medeni Durum	Bekar	3,3107	0,5619	-2,75	0,006
	Evli	3,5183	0,5776		

Tablo 6'ya göre örgütsel bağlılık kadın ve erkek çalışanlar açısından farklılaşmaktadır ($t = 4,39$; $p<0,05$). Kadın çalışanların ($Ort=3,5690$), erkek çalışanlardan ($Ort=3,2501$) daha yüksek örgütsel bağlılık seviyesine sahip oldukları görülmektedir. **H3_a** hipotezi desteklenmiştir.

Aynı tabloda örgütsel bağlılık bekar ve evli çalışanlar açısından farklılaştığı görülmektedir ($t = -2,75$; $p < 0,05$). Evli çalışanların (Ort=3,5183), bekar çalışanlardan (Ort=3,3107) daha yüksek örgütsel bağlılık seviyesine sahip oldukları görülmektedir. **H3_b** hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Bağlılığın Göre Eğitim Durumu, Yaş, Çocuk Sayısına Göre Farklılaşması

ANOVA Bulguları					
Değişken		Ort.	S.S.	F değeri	p
Eğitim Durumu	Ortaokul	3,6445	0,56877	5,507	0,000
	Lise	3,34	0,6053		
	Ön Lisans	3,395	0,5037		
	Lisans	3,2175	0,43188		
	Lisans Üstü	2,9706	0,37435		
Yaş	18-28	3,3086	0,5496	3,816	0,011
	29-38	3,3926	0,55371		
	39-48	3,6165	0,5959		
	49-56	3,3564	0,60329		
Çocuk Sayısı	Yok	3,2986	0,55364	4,537	0,004
	1	3,4353	0,55881		
	2	3,5957	0,59724		
	3 ve daha fazla	3,5657	0,55352		

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaştığı ANOVA ile tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve sonucunda, ortaokul ile lise mezunları ve ortaokul ile lisans mezunları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ortaokul mezunlarının (Ort= 3,6445), lise mezunlarından (Ort= 3,34) daha yüksek örgütsel bağlılık seviyesine sahip oldukları görülmektedir. Benzer şekilde Ortaokul mezunlarının (Ort= 3,6445), lisans mezunlarından (Ort= 3,2175) daha yüksek örgütsel bağlılık seviyesine sahip oldukları görülmektedir. Bu nedenle **H3_a** hipotezi desteklenmiştir. Diğer gruplar arasında ise anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşa göre farklılaştığı ANOVA ile tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve sonucunda, 39-48 yaş arasındaki grup ile 18-28 yaş arasındaki grup arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. 39-48 yaş arasındaki grubun (Ort= 3,6165) 18-28 yaş arasındaki gruptan (Ort=3,3086) daha yüksek örgütsel bağlılık seviyesine sahip oldukları görülmektedir. Bu nedenle **H3_c** hipotezi desteklenmiştir. Diğer gruplar arasında ise anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin çocuk sayısına göre farklılaştığı ANOVA ile tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve sonucunda, hiç çocuğu olmayanlar ile 2 çocuğu olanlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. İki çocuğu olanların (Ort=3,5957) hiç çocuğu olmayanlardan (Ort=3,2986) daha yüksek örgütsel bağlılık seviyesine sahip oldukları görülmektedir. Bu nedenle **H3_c** hipotezi kabul edilmiştir. Diğer gruplar arasında ise anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Örgütsel bağlılığın çalışanların kurumda çalışma süresi, gelir düzeyi, kurumdaki pozisyonuna göre farklılık göstermediği ANOVA ile tespit edilmiştir. Bu nedenle, **H3_f**, **H3_g**, **H3_h** hipotezleri desteklenmemiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Rakiplerine rekabet üstünlüğü sağlamak ve küresel pazarda başarılı olmak isteyen işletmelerin çalışanların yetenek ve bilgi birikimlerinden faydalanmaları önem taşımaktadır. Ancak bu yetenek ve bilgi birikiminin kullanımı için uygun örgüt ortamının çalışana sunulması gerekmektedir. Zira gereken uygun ortamına sağlanmadığı ortamda çalışanın örgüte olan bağlılığı azalmaktadır.

Çalışanların örgütlerine bağlı olması örgüt hedeflerine ulaşabilmek için gerekli performansı gösterebilmeleri açısından önemlidir. Bağlılık duydukları örgüt için tüm potansiyellerini kullanarak örgütü daha ileriye taşıma konusunda ciddi rol oynamaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında örgütün hedeflerine ulaşması için çalışan ve örgüt arasında oluşması istenen bağlılık arasındaki tüm engellerin kaldırılması esastır. Literatüre bakıldığında bu engellerin en önemlilerinden birisi de örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizm çalışanın örgüte dair olumsuz düşüncelere sahip olması ve bu olumsuz düşüncelerin çalışanın geliştireceği olumlu tutum ve davranışların önüne geçmesidir. Bu durum örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ilişkisinin oldukça hassas bir konu olduğunu göstermektedir.

Bu doğrultuda mevcut araştırma, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı nasıl etkilediğini araştırarak bu alandaki bilgilere katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Araştırmanın amacına uygun olarak gerçekleştirilen analizler bir ihracat firmasında istihdam edilen çalışanlardan anket yöntemiyle elde edilen veriler ışığında gerçekleştirilmiştir.

Korelasyon analizi ile örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarla uyum göstermektedir (Nafei ve Kaifi, 2013; Aly, Yavuz ve Bedük, 2016; Ganem ve El-Shanawany, 2016; Badran ve Zeid, 2021).

Çalışmanın temel konusu olan örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi regresyon analizi kullanılarak incelenmiştir. Analiz sonucuna göre örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgu literatürde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediğini öne süren çalışmaları desteklemektedir (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012; Balıkçıoğlu, 2013; Yücel ve Çetinkaya, 2015; Erdirencelebi ve Yazgan, 2017). Bu noktada örgütsel sinizm düzeyleri yüksek olan bireylerin örgütsel bağlılıklarının daha düşük seviyede olduğu; diğer taraftan örgütsel sinizm düzeyleri düşük olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu kanısına varılmıştır.

Gerçekleştirilen analizler sonucunda, çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık seviyelerinin çeşitli demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu kapsamda, çalışanların örgütsel sinizm seviyelerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu özelliklerine göre farklılaştığı ancak, yaş, kurumda çalışma süresi, gelir düzeyi, çalışılan pozisyon ve çocuk sayısına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların örgütsel bağlılık seviyeleri yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve çocuk sayısı özelliklerine göre farklılaşırken; kurumda çalışma süresi, gelir düzeyi, çalışılan pozisyon özelliklerine göre farklılık göstermemektedir.

Elde edilen bulguların ihracat firmalarında çalışanlar üzerine gerçekleştirilmesi planlanan diğer çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışanların örgütsel bağlılığını artıracak faaliyetlerin uygulamaya konulması; aynı zamanda örgütsel sinizmin yıkıcı etkilerinden korunmak için sinizmin nedenlerinin araştırılması önemli görülmektedir. Bu noktada yöneticilere örgütsel kurallar karşısında hayal kırıklığına uğrayan ve öfkelenen bazı çalışanlar üzerinde cezalandırıcı politikalar uygulamaktan kaçınarak, karşılıklı anlayış ve güvene dayalı olumlu çalışan ilişkilerini hedefleyen politikalar geliştirmesi önerilmektedir.

Gerçekleştirilen çalışmanın diğer çalışmalarda olduğu gibi birtakım kısıtlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak çalışmanın Çorum ilinde faaliyet gösteren bir ihracat firmasında çalışanlar ile sınırlandırılmış olmasıdır. Dolayısıyla modelin farklı sektör ve farklı örgütlerde tekrar edilmesi karşılaştırma yapılabilmesi açısından faydalı görülmektedir. İkinci olarak, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi tartışılmıştır. Gelecekteki çalışmalarda bu ilişkinin gücünü etkileyebilecek aracı değişkenlere yer verilmesinin örgütsel sinizmi azaltacak ve örgütsel bağlılığı artıracak faktörlerin tespit edilmesi açısından önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Beyan

Makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir. Yazarların bildirmesi gereken herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3): 269-292.
- Aggarwal-Gupta, M., Vohra, N., and Bhatnagar, D. (2010). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediation Influence of Psychological Well-Being. *Journal of Business & Management*, 16(2): 105-124.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Altınöz, Mehmet, Çöp, Serdar ve Sığındı, Taner (2011). "Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma". *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15 (21), 285-315.
- Altunışık, R., Boz,H., Gegez, E., Koç, E., Sığırı, Ü., Yıldız, E. ve Yüksel, A. (2022). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Yeni Perspektifler*. Seçkin Yayıncılık, İstanbul.
- Aly, N., Ghanem, M., and El-Shanawany, S. (2016). Organizational Cynicism and Its Consequences on Nurses and Quality of Care in Critical Care and Toxicology Units. *Journal of Education and Practice*, 7(8), 85-96.
- Andersson, L. M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Badran, M.M. F., and Abou Zeid, A. G. (2021). Organizational Cynicism and Organizational Commitment among Staff Nurses. *Egyptian Journal of Health Care*, 12(3), 1750-1761.
- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları ile Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Brandes, P. M. (1997). Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences. University of Cincinnati.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., and Dean, J. W. (1999, May). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *In Eastern Academy of Management Proceedings*, 2(1), 150-153.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., and Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., and Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Erdirencelebi, M., ve Yazgan, A. E. (2017). Mobbing, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık ve Bunların Algılanan Çalışan Performansı Üzerine Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 267-284.
- Fındık, M. ve Eryeşil, K., (2012). "Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". *International Iron and Steel Symposium*, 02-04 April, Karabük.
- Johnson, J. L., and O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627- 647.

- Karfakis, N., and Kokkinidis, G. (2011). Rethinking Cynicism: Parrhesiastic Practices in Contemporary Workplaces. *Culture and Organization*, 17, 329 - 345.
- Luthans, F., (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* twelfth edition. Newyork: McGraw-Hill/Irvin.
- Nafei, W. A., and Kaifi, B. A. (2013). The Impact of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Applied Study on Teaching Hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management*, 5(12), 131-147.
- Metzger, M. D. (2004). *A qualitative inquiry into the formation of beliefs in a police organization*. The George Washington University.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mino, C. E. (2002). *Organizational Trust, Organizational Cynicism And Organizational Commitment During A Change Initiative*. Unpublished Doctoral Dissertation. Alliant International University, Los Angeles.
- Mousa, M. (2017). Organizational Cynicism And Organizational Commitment in Egyptian Public Primary Education: When Spring Yields Black Flowers. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 9(3), 13-29.
- Özgan, H., Külekçi, E., ve Özkan, M. (2012). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Online Journal of Educational Science*, 4(1), 196-205.
- Pallant, J. (2005). *SPSS Survival Manual A Step By Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS*, 6th. USA: McGraw -Hill Education.
- Swales, S. (2002). Organizational Commitment: A Critique Of the Construct And Measures. *International journal of management reviews*, 4(2), 155-178.
- Tabachnick, B. G., and Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics*(4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Tan, D. S., and Akhtar, S. (1998). Organizational Commitment And Experienced Burnout: An Exploratory Study From A Chinese Cultural Perspective. *The International Journal of Organizational Analysis*, 6(4), 310-333.
- Terzi, A. R., and Derin, R. (2016). Relation between Democratic Leadership and Organizational Cynicism. *Journal of Education and Learning*, 5(3), 193-204.
- Terzi, C. ve Koçoğlu-Sazkaya, M., (2020). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Hekimlere Yönelik Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 129-143.
- Yasin, T., and Khalid, S. (2015). Organizational Cynicism, Work Related Quality Of Life And Organizational Commitment in Employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(2), 568-582.
- Yavuz, A., ve Bedük, A. (2016). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 301-313.
- Yazıcıoğlu, İ., ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yücel, İ., ve Çetinkaya, B. (2015). Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Çalışanların Yaşının Bu İlişki Üzerindeki Etkisi-“Bazen Hoşlanmasak Da Kalmak Zorunda Olabiliriz!”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3): 247-271.

Yüksel, H., and Şahin, S. (2017). The Relationship Between Organizational Cynicism And Organizational Commitment. *European Journal of Education Studies*, 3(8): 289-31.

27.10.2021



T.C

ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARI

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Anket
BAŞLIK:	İhracat Firmalarında Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi
SORUMLU ARAŞTIRMACI:	Dr. Öğr. Üyesi İlknur UNCUOĞLU YOLCU
KARAR:	UYGUN

ETİK KURUL ÜYELERİ

Prof. Dr. Ertuğrul YILDIRIM
Başkan

Prof. Dr. Ahmet EĞİLOĞLU
Üye

Prof. Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK
Üye

Prof. Dr. Ahmet Erkan KOCA
Üye

Doç. Dr. Tülay KUZLU AYYILDIZ
Üye

29.05.2014 tarih ve 2014/08-13 sayılı Senato Kararı ile kabul edilmiştir.