T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

İŞ YAŞAM DENGESİ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

Saniye Ezgi KARADEDE

İstanbul, 2021

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

İŞ YAŞAM DENGESİ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

Saniye Ezgi KARADEDE

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Özgür ÇAKIR

İstanbul, 2021

ÖZET

Bu çalışma, iş yaşamının güncel kavramlarından olan iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerinin bir örneklem üzerinden ölçülmesi, bu kavramların demografi grupları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması ve bu kavramlar arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamaktadır.

Amaç doğrultusunda yapılan araştırmanın örneklemini sekiz farklı şehirden otomotiv sektöründe beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, yedi maddelik demografik, 20 maddelik İş Yaşam Dengesi Ölçeği, 17 maddelik Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve 13 maddelik Örgütsel Sinizm Ölçeği olmak üzere dört bölümden oluşan bir anket formu ile elde edilmiş, toplamda 314 çalışana ulaşılmıştır.

Tezin ilk bölümünü kuramsal çerçeve ve literatür taraması, ikinci bölümünü ise araştırmanın detayları, yapılan analizler, bulgular ve tartışma oluşturmaktadır.

Araştırma bulgularında çok sayıda anlamlı farklılık ve ilişki gözlenmiş olmakla birlikte, İş Yaşam Dengesi açısından en belirgin boyutun Yaşamsal Kaygı düzeyi olduğu, Yaşamsal Kaygı düzeyinin genç çalışanlarda daha yüksek görüldüğü ve bu durumun Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm ile doğrudan ilişkili olduğu belirlenmiştir.

ABSTRACT

The main purpose of the research is to measure the concepts of current work life issues; work – life balance, organizational commitment and organizational cynicism across a sample, to determine the significant differences among demographical groups on these concepts, and to exemine the relationships between sub-dimentions of them.

The sample of the research conducted in line with the purpose consists of white-collar employees in the automotive sector from eight different cities. The data of the study were obtained with a questionnaire form consisting of four parts: the seven-item demographics, the 20-item Work-Life Balance Scale, the 17-item Organizational Commitment Scale and the 13-item Organizational Cynicism Scale, and a total of 314 employees were reached.

The first part consists of the theoretical framework and literature review, and the second part consists of the details of the research, analysis, findings and discussion.

Although many significant differences and relationships were observed in the research findings, it was determined that the most significant dimension in terms of Work-Life Balance was the level of Vital Anxiety. The level of Vital Anxiety was higher in young employees and this situation was directly related to Organizational Commitment and Organizational Cynicism.

ÖNSÖZ

Eğitim hayatımın başından beri başaracağımdan hiç şüphe etmeyen ve her daim desteklerini hissettiğim canım ailem ve bu serüvene sonradan dahil olan canım eşime, ve araştırmanın başından sonuna kadar her adımda bilgi, tecrübe ve birikimlerini eksik etmeyen tez danışmanım Sn. Doç. Dr. Özgür Çakır' a gösterdikleri sabır, inanç ve destekleri için çok teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **ii**

ABSTRACT ..... **iii**

ÖNSÖZ ..... **iv**

İÇİNDEKİLER ..... **v**

TABLO LİSTESİ ..... **vii**

GİRİŞ **1**

BÖLÜM I. İŞ YAŞAM DENGESİ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTSEL SİNİZM **3**

1.1 İŞ YAŞAM DENGESİ 3

1.1.1 İŞ YAŞAM DENGESİ KAVRAMININ GELİŞİMİ 6

1.1.2 İŞ YAŞAM DENGESİNİN BOYUTLARI 7

1.1.3 İŞ YAŞAM DENGESİ YAKLAŞIMLARI 8

1.2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK 10

1.2.1 ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN BOYUTLARI 11

1.2.2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN UNSURLAR 13

1.2.3 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ 20

1.3 ÖRGÜTSEL SİNİZM 21

1.3.1 ÖRGÜTSEL SİNİZM TEORİLERİ 22

1.3.2 ÖRGÜTSEL SİNİZME YOL AÇAN UNSURLAR 25

1.3.3 ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI 29

1.3.4 BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİ 30

BÖLÜM II. İŞ YAŞAM DENGESİ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI **31**

2.1 ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ 31

2.2 ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI 31
2.3 ARAŞTIRMANIN ÇERÇEVESİ VE VERİ TOPLAMA 32
2.4 VERİLERİN ANALİZİ 33
2.4.1 TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER 33
2.4.2 GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK 36
2.4.3 FARK SINAMALARI 44
2.4.4 KAVRAMLAR ARASI İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ 62
2.5 BULGULAR VE TARTIŞMA 64

SONUÇ 68

EKLER 70

KAYNAKÇA 94

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 Şehirlere Göre Katılımcı Dağılımı 32
Tablo 2: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı 34
Tablo 3 Katılımcıların Yaş Dağılımı 34
Tablo 4 Katılımcıların Eğitim Düzeyi Dağılımı 34
Tablo 5 Katılımcıların Medeni Durum Dağılımı 35
Tablo 6 Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Dağılımı 35
Tablo 7 Katılımcıların Meslekte Toplam Tecrübe Yılına Göre Dağılımı 35
Tablo 8 Katılımcıların Mevcut İşyerindeki Çalışma Yılına Göre Dağılımı 35
Tablo 9 İş Yaşam Dengesi Ölçeği Faktör Yükleri Sonuç Matrisi 37
Tablo 10 Zamanı Yönetme Becerisi Boyutu Güvenilirlik Analizi 38
Tablo 11 Yaşamsal Kaygı Düzeyi Boyutu Güvenilirlik Analizi 38
Tablo 12 İş Yoğunluk Düzeyi Boyutu Güvenilirlik Analizi 39
Tablo 13 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Yükleri Sonuç Matrisi 40
Tablo 14 Duygusal Bağlılık Boyutu Güvenilirlik Analizi 41
Tablo 15 Devam Bağlılığı Boyutu Güvenilirlik Analizi 41
Tablo 16 Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör Yükleri Sonuç Matrisi 42
Tablo 17 Bilişsel Sinizm Boyutu Güvenilirlik Analizi 43
Tablo 18 Duyuşsal Sinizm Boyutu Güvenilirlik Analizi 44
Tablo 19 Davranışsal Sinizm Boyutu Güvenilirlik Analizi 44
Tablo 20 İş Yaşam Dengesi Ölçeği İstatistikleri 45
Tablo 21 Cinsiyet Gruplarına Göre Denge Ölçeği İstatistikleri 45
Tablo 22 Yaş Gruplarına Göre Denge Ölçeği İstatistikleri 46
Tablo 23 Yaş Gruplarına Göre Denge Ölçeği Anlamlılık Testi 46
Tablo 24 Eğitim Gruplarına Göre Denge Ölçeği İstatistikleri 47
Tablo 25 Eğitim Gruplarına Göre Denge Ölçeği Anlamlılık Testi 47
Tablo 26 Medeni Hal Gruplarına Göre Denge Ölçeği İstatistikleri 48
Tablo 27 Çocuk Gruplarına Göre Denge Ölçeği İstatistikleri 49
Tablo 28 Çalışma Yıl Gruplarına Göre Denge Ölçeği İstatistikleri 49
Tablo 29 Çalışma Yıl Gruplarına Göre Denge Ölçeği Anlamlılık Testi 50
Tablo 30 Örgütsel Bağlılık Ölçeği İstatistikleri 50
Tablo 31 Cinsiyet Gruplarına Göre Bağlılık Ölçeği İstatistikleri 51

Tablo 32 Yaş Gruplarına Göre Bağlılık Ölçeği İstatistikleri 51
Tablo 33 Yaş Gruplarına Göre Bağlılık Ölçeği Anlamlılık Testi 52
Tablo 34 Eğitim Gruplarına Göre Bağlılık Ölçeği İstatistikleri 53
Tablo 35 Eğitim Gruplarına Göre Bağlılık Ölçeği Anlamlılık Testi.....53
Tablo 36 Medeni Hal Gruplarına Göre Bağlılık Ölçeği İstatistikleri 54
Tablo 37 Çocuk Gruplarına Göre Bağlılık Ölçeği İstatistikleri 54
Tablo 38 Çalışma Yıl Gruplarına Göre Bağlılık Ölçeği İstatistikleri 55
Tablo 39 Çalışma Yıl Gruplarına Göre Bağlılık Ölçeği Anlamlılık Testi 55
Tablo 40 Örgütsel Sinizm Ölçeği İstatistikleri 56
Tablo 41 Cinsiyet Gruplarına Göre Sinizm Ölçeği İstatistikleri 56
Tablo 42 Yaş Gruplarına Göre Sinizm Ölçeği İstatistikleri 57
Tablo 43 Yaş Gruplarına Göre Sinizm Ölçeği Anlamlılık Testi 58
Tablo 44 Eğitim Gruplarına Göre Sinizm Ölçeği İstatistikleri 58
Tablo 45 Eğitim Gruplarına Göre Sinizm Ölçeği Anlamlılık Testi.....59
Tablo 46 Medeni Hal Gruplarına Göre Sinizm Ölçeği İstatistikleri 59
Tablo 47 Çocuk Gruplarına Göre Sinizm Ölçeği İstatistikleri 60
Tablo 48 Çalışma Yıl Gruplarına Göre Sinizm Ölçeği İstatistikleri.....61
Tablo 49 Çalışma Yıl Gruplarına Göre Sinizm Ölçeği Anlamlılık Testi 61
Tablo 50 Kavramlar Arası Anlamlı Korelasyonlar 63
Tablo 51 Kavramlar Bazında Anlamlı Farklılıklar.....67

GİRİŞ

Artan rekabet şartları ile mesai kavramı değişmiş ve çalışma saatlerinde artışlar meydana gelmiştir. Uzaktan ve esnek çalışmanın da sağladığı imkanlarla kimi pozisyonlar için kişinin ofis ortamında fiziken bulunup çalışmasına gerek kalmamış, çalışan telefon, bilgisayar ve internetin olduğu her yerde çalışabilir olmuştur.

Değişen yaşam koşulları ile kadın da iş hayatında yer almaya başlamıştır. Böylece, kadın özel yaşamında anne, eş, evlat, kardeş gibi rollerinin yanı sıra iş yaşamında yönetici, çalışan, takım arkadaşı gibi rolleri üstlenmiştir. Bu durum yalnızca kadınlar için söz konusu değildir. Erkekler de özel yaşamında baba, kardeş, evlat, eş gibi roller üstlenirken iş yaşamında yönetici, takım arkadaşı, çalışan olma rollerini üstlenmektedir. Artan sorumluluklar nedeniyle kendini çıkmazda hisseden çoğu birey iş yaşam dengesini kurmakta zorlanmakta iş yaşam dengesizliği durumunu yaşamaktadır. İş yaşam dengesini sağlayamayan çalışanın örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Bunun sonucunda çalışan örgütünün amaç ve hedeflerini benimsemediği için kendisinden beklenen performansı gösterememekte, örgütüne karşı negatif tutum ve davranışlar beslenmekte, çalışanın takım arkadaşları ve yöneticileri ile ilişkileri bozulmakta, son durumda da mevcut işini bırakma ve yeni iş arayışlarına girme durumu söz konusu olmaktadır.

Mevcut problemli durumun üstesinden gelmek isteyen çalışan ve örgüt çözüm yolu arayışına girmektedir. Bu araştırma sonucunda, organizasyon iş yaşam dengesini ve örgütsel bağlılığı sağlamaya, örgütsel sinizmi azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik örgüt yapısına uygun stratejiler öğrenecek ve uygulayacaktır. İç müşterisi olan çalışanını verimli ve motivasyonu yüksek duruma getiren organizasyon dış müşterilerini de memnun edecektir. İç ve dış müşterileri mutlu, memnun olan organizasyon böylece amaç ve hedeflerine kolaylıkla ulaşacaktır.

Araştırma, otomotiv sektöründe istihdam edilen beyaz yaka çalışanlarının iş yaşam dengesi, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi ve aralarındaki ilişkinin incelenmesini hedeflemektedir. İş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm kavramlarının bir arada ve ilk kez incelenmesi bu çalışmayı önemli kılmaktadır.

Araştırma iki bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın ilk bölümde iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm kavramlarının tanımlarına, tarihsel gelişimine, boyutlarına, bu kavramların bireyler üzerinde ortaya çıkmasına yol açan kişisel ve örgütsel faktörlere, bu kavramlara ilişkin yaklaşımlara, bu kavramlarının sonuçlarına ve baş etme stratejilerine yer verilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde, iş yaşam dengesi, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla anket sonucunda ulaşılan verilerin analizi yapılmış, ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçların literatürdeki benzerlik ile farklılıklarına yer verilmiştir.

BÖLÜM I. İŞ YAŞAM DENGESİ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTSEL SİNİZM

Bu bölümde, tez çalışmasının temel kavramları olan İş yaşam dengesi, örgütel bağlılık ve örgütsel sinizm tanıtılacak, bu kavramların boyutları, gelişimi, aralarındaki ilişki ve ilgili akademik yazın incelenecektir.

1.1 İŞ YAŞAM DENGESİ

Artan rekabet şartları ile iş hayatında teknoloji yoğun bir şekilde kullanılmaya başlanmış, mesai kavramı değişmiş, çalışma saatlerinde artışlar meydana gelmiştir.

Tüm dünyanın yanı sıra 2020 yılı mart ayından beri ülkemizde de etkisini gösteren COVID-19 salgınıyla birlikte 1 Temmuz 2021 tarihine kadar esnek ve uzaktan çalışma uygulaması yoğun bir şekilde uygulanmıştır. Esnek ve uzaktan çalışmanın da sağladığı imkanlarla kimi pozisyonlar için çalışanın ofis ortamında fiziken bulunup çalışmasına gerek kalmamış, telefon, bilgisayar ve internetin var olduğu her ortamda çalışılabilir olmuştur. Esnek ve uzaktan çalışma koşulları kimilerine göre iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik bir adım olarak görülürken, kimileri için bu uygulamalar iş yaşam dengesizliğinin temellerini daha da güçlendirmiştir.

Değişen yaşam koşulları ile iş hayatında erkeklerin yanında kadınlar da yerini almıştır. Bu durumda kadın ver erkeklerin hem özel hayatta hem de iş hayatındaki sorumlulukları daha da artmıştır. Kadın özel hayatında anne, evlat, eş, arkadaş ve kardeş olmanın yanı sıra iş hayatında yönetici, çalışan, çalışma arkadaşı olmak gibi ast-üst ilişkileri içine de girmeye başlamıştır. Aynı durum erkek için de söz konusudur. Erkek de özel hayatında baba, evlat, eş, kardeş olmanın yanı sıra iş hayatında yönetici, çalışan, çalışma arkadaşı rollerini üstlenmektedir. Kadın ve erkeklerin aile ve iş hayatında artan rol ve sorumluluklarını eksiksiz bir şekilde yerine getirmeye çalışması ve kimi zaman bu durum karşısında ikilemde kalması iş yaşam dengesizliği durumunu ortaya çıkarmaktadır.

Literatür incelediğinde iş yaşam dengesi kavramına ait çeşitli tanımlara rastlamak mümkündür. İş yaşam dengesi kavramını idrak edebilmek için öncelikle denge, iş ve özel yaşam kavramlarını ayrı ayrı gözden geçirmek yerinde olacaktır. İş; güç, zaman sarf edilmesi sonucunda emek yaratılan ve karşılığında ücret alınan

çalışma veya eylem olarak tanımlanmaktadır. Özel yaşam; bireylerin iş dışında kalan ve yaşamlarının çalışmadıkları, aile, arkadaş, eş dost ile geçirilen kısmını, denge ise bir konuda istikrarlı olmayı ve düzen tutturmayı ifade eder.

Barnett (1999:62)'e göre, iş yaşam dengesi, kişinin iş hayatında kontrol sahibi olmasının yanında çalışma ve çalışma dışındaki faaliyetleri üzerinde bireysellik, esneklik ortaya koyabildiği durum olarak tanımlanabilir. Clark'a göre (2000:748-750), kişi iş hayatından ve aile hayatından gelen talepleri karşılamanın yanında kendi bireysel ihtiyaçlarını da karşıladığı durumda iş yaşam dengesini sağlamış olacaktır. Yani, kişi iş, aile ve bireysel ihtiyaçları arasında herhangi bir zaman, ilgi kısıtlaması yapmadan belirlediği amaçlara ve taleplerine ulaşmayı başardığında dengeyi sağlamış demektir.

Clutterbuck (2003) çalışmasında, iş yaşam dengesini kişinin isteklerini zaman ve enerji kısıtları açısından yönetmesini veya kişinin ihtiyaçlarını tatmin edici düzeyde karşılamasını ifade eder. Diğer bir tanımda, Darcy vd. (2012:112), iş yaşam dengesini çalışanın iş ve bireysel yaşamının uzlaşması, işi ve bireysel istekleri arasındaki uyumu yönetmesini ifade etmektedir. Weese ve Tucholka (2007:5) ise iş yaşam dengesini, yaşamın farklı dalları arasındaki balans olarak ifade etmektedir.

Guest (2002:265) çalışmasında, iş yaşam dengesi üzerinde rol oynayan faktörleri, iş yaşam dengesine dair belirtileri ve iş yaşam dengesinin kurulduğu/kurulmadığı durumda ortaya çıkan sonuçları sınıflandırmıştır. Guest'e göre, iş yaşam dengesi üzerinde rol oynayan unsurlar bireysel ve örgütsel unsurlar olmak üzere iki başlık altında toplanabilir. Örgütsel unsurlar, işin kültürü, iş talepleri, özel yaşamın talepleri, özel yaşam kültürü, bireysel unsurlar ise işe yönlendirme, öz varlık, enerji, bireysel denetim, cinsiyet, yaş ve kariyer safhası olarak sınıflandırmaktadır. İş yaşam dengesine ait belirtiler ise sübjektif ve objektif belirtiler olarak iki ana başlığa ayrılmış, sübjektif belirtiler iş ve özel yaşama eşit derecede, birine birinden daha az veya daha fazla önem verildiği durumları, objektif belirtiler ise çalışma zamanlarını, boş zamanı ve aile rollerini ifade etmektedir. Bu çalışmaya göre, iş yaşam dengesinin sağlandığı/sağlanmadığı durumda ortaya çıkan sonuçlar ise iş doyumu, yaşam tatmini, stres, iş ve özel yaşamda diğer insanlara karşı tutum ve etkilerdir. İş taleplerinin kişinin kaldırabileceğinden fazla olması durumunda fiziksel rahatsızlıkların yanı sıra birçok psikolojik ve travmatik etkilere de neden olmaktadır. İş yaşam denge/dengesizliğini etkileyen diğer bir faktör cinsiyettir. Özellikle kadınlar iş ve özel yaşamdaki

sorumluluklarını aynı anda yürütmeye çalıştıkları için iş yaşam dengesini sağlamakta zorluk çekmektedir. İş ve özel yaşama aynı derece önem verildiği durumda iş yaşam dengesi sağlanırken, iş veya özel yaşama verilen önemin diğer yaşama verilen önemi aşması durumunda iş yaşam dengesizliği durumu ortaya çıkmaktadır. Aytaç (1999:144)'a göre, yaratılan toplumsal algıdan dolayı erkekler için iş yaşamının öncelik sıralamasında ilk sırayı alırken, kadınlar için iş dışı sorumluluklar ilk sırada yer almaktadır. 2019 yılının sonlarından beri tüm dünyada etkisini gösteren COVID-19 salgınıyla birlikte uzak ve esnek çalışma uygulamaları ülkemizde daha da yaygınlaşmıştır. Ofis ortamında fiziken bulunması gerekmeyen çalışanlar telefon, bilgisayar ve internet gereklilikleri sağlandığında ofis dışında da çalışabilmiş, işinin gerekliliklerini yerine getirmiştir. Çoğu işletme pandemi sonrası normalleşme sürecinde de esnek ve uzaktan çalışma uygulamasını devam ettirmek istemekte, bu sayede kira, elektrik gibi giderlerinden ve masa, sandalye gibi demirbaş masraflarından tasarruf etmek istemektedir.

Rekabet koşullarının artması ve değişmesiyle çalışma saatleri standartlığını yitirmiş ve mesai kavramı değişmiştir. Rasyonel Modele göre, zaman kısıtlı bir kavramdır. Buna ek olarak bir alana ayrılan sürenin artması diğer alana ayrılan süreyi doğrudan azaltmaktadır (Efeoğlu, 2011). Bu durumda, uzun çalışma saatlerine sahip bir çalışanın özel yaşamına daha az vakit ayırmak durumunda kalması iş yaşam dengesizliği veya iş-aile çatışmasını ifade eder. Pandemi sürecinde esnek ve uzaktan çalışma uygulamasına geçilmesi uzun çalışma saatlerine bitmek bilmeyen mesai ve sorumluluklara sebebiyet vermiştir. Pandemi öncesi iş sorumluluklarını işyerinde, ofis ortamında bırakabilirken esnek ve uzaktan çalışma uygulamaları sonucunda çalışanlar için uzun ve bitmek bilmeyen mesailerle iş ve özel yaşam sorumlulukları daha fazla çatışmaya başlamıştır.

İş yaşam dengesinin sağlandığı durumda ortaya çıkan sonuçlardan biri iş doyumudur. İş doyumu, kişinin mesleki hedef, başarı ve yetkinlik elde etmesinin yanı sıra ücret düzeyine ilişkin elde ettiği memnuniyet olarak ifade edilebilir. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere çalışanın mesleki anlamda elde ettiği başarılar, kazandığı yetkinlikler, tecrübeler iş doyumunu sağlamasında yeterli değildir. Çalışanın yaptığı iş karşılığında kazandığı ücret, elde ettiği başarılar karşısında verilen primler ve ödüller, yemek yardımı, giyim yardımı, yakacak yardımı gibi sağlanan sosyal haklar, verilen eğitimler, çalıştığı fiziki ortam, çalışma arkadaşları ve yöneticileri, bu kişilerin kendisine karşı olan tutum ve davranışları da iş doyumunu etkilemektedir. İş doyumu yüksek olan

çalışanlar da iş ve özel yaşam sorumluluklarını dengeleyemedikleri durumda iş ve aile çatışması yaşayabilirler.

İş yaşam dengesinin kurulduğu durumda ortaya çıkan diğer sonuçlar akıl sağlığı ve yaşama dair doyumdur. İş ve özel yaşam sorumluluklarını dengede tutabilen çalışan, yaşamla bir alıp veremediği olmayan mutlu, huzurlu, bedenen ve ruhen sağlıklı bir bireydir.

İş yaşam dengesinin sağlanamadığı durumda birey stres ile karşı karşıya kalmaktadır. Cüceloğlu (1994:321) stresi, kişinin fiziksel ve sosyal çevresinde karşılaştığı uyumsuz koşullara uyum sağlayabilmek adına sarf ettiği çaba olarak tanımlarken, stres alanında öncü bilim insanlarından Selye (1956) ise spesifik olmayan herhangi bir talebe karşı vücudun vermiş olduğu tepki olarak tanımlamaktadır. Çalışanının stres düzeyini azaltmak isteyen işletme, fiziksel çalışma ortamında iyileştirmeler yapabilir, çalışanının fikirlerine mevcut durumdan daha fazla önem verebilir, çalışanların görev ve sorumluluklarını planlayabilir, iş ve aile çatışması yaşayan çalışanına ve ailesini danışmanlık ve sosyal destek yardımında bulunabilir, çalışma saatlerinde esnek uygulamalara gidebilir.

1.1.1 İŞ YAŞAM DENGESİ KAVRAMININ GELİŞİMİ

İş yaşam dengesi kavramı çok eski bir kavram değildir. Bu kavram ilk kez 1975-1976 yıllarında ortaya çıkmış (Borah ve Bagla, 2016:113 akt. Akın, Ulukök, Arar, 2017:113-124), 1986 yılında literatüre kazandırılmıştır (Choudhary, Singh, 2016: 49 akt. Akın, Ulukök, Arar, 2017:113-124).

İş yaşam dengesinin dünden bugüne geçirdiği aşamalar incelendiğinde, sosyal hayatından ilk yılları denilen Sanayi Devrimi'nden önceki yıllarda yalnızca yaşamak için çalışılırdı. Sanayi Devrimi'nden önce özel hayat ile iş yeri ayrımına gidilmiştir. Sanayi Devrimi beraberinde birçok teknolojik gelişmeyi getirmiş, kadınlar dikiş makinesiyle dikiş dikerken, erkekler ev dışında çalışmaya devam etmiştir. Dikiş makinesinin icat edilmesiyle kadınların evde çalışması ve ekonomiye katkı sağlaması olumlu görünse de bu durum erkeklerin iş yaşamındaki hakimiyetini de beraberinde getirmiştir. 18. yüzyılın sonu 19. yüzyılın başında iş ve aile kavramları birbirinden ayrılmış, 1900-1950 yılları arasında iş hayatında dengeler değişmiş ve kadınlar iş hayatında baskın hale gelmiştir. 1950-1980 yılları arasında gelişen teknolojinin yardımıyla iş yaşam dengesi olanakları belirlenmiş, 1980-2008 yılları arasından anne rolünü üstlenen kadınlar daha fazla yer almış bu da iş yaşam dengesini sağlamaya

yönelik gerçekleştirilecek adımların çeşitlendirilmesini sağlamıştır. Kadınların iş hayatında yer almasıyla erkekler kadınların evdeki sorumluluklarını paylaşma yoluna gitmiş, iş hayatında yer alan ve değer yaratan, emek üreten kadın kendini daha değerli hissetmiştir.2008 yılından günümüze uzanan ve devam eden süreçte ise uzun çalışma koşulları, iş hayatında ve özel yaşamda artan sorumluluklar nedeniyle iş yaşam dengesi azalmış, dengeyi sağlamaya yönelik olanaklar kısıtlanmıştır (Naithani, Pranav,2010:154 akt. Korkmaz, Erdoğan,2014:541-557).

Tarihte iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik ilk adım, II. Dünya Savaşı'ndan öce 1930'lu yıllarda Will Keith Kellogg şirketi tarafından bir günde sekizer saatlik vardiyaları üç kez uygulamak yerine, altışar saatlik vardiyaları dört kez uygulamasıdır. Bu sayede çalışanın motivasyonunu ve verimliliğini arttırmıştır (Lockwood,2003:2).

1.1.2 İŞ YAŞAM DENGESİNİN BOYUTLARI

Literatür incelendiğinde birçok çalışmada iş yaşam dengesi boyutlarının farklı sınıflandırıldığı görmek mümkündür. İş yaşam dengesinin boyutlarını, Greenhaus vd. (1985:510-531) zaman bazlı çatışma, gerilim bazlı çatışma ve davranış bazlı çatışma olarak sınıflandırırken, Doğrul ve Tekeli (2010:12) iş, aile ve birey; Küçükusta (2007:243-268) özel hayatın iş üzerindeki etkisi, işin özel hayata etkisi, iş-yaşam gelişimi ve eş veya bir başka yakın ile çalışmanın etkisi, Chakrabarti (2011'den akt. Bayramoğlu,2018:1722-1744) ev ortamında işle ilgili çalışma, iş ortamında evle ilgili çalışma, iş rollerini benimseme, aile rollerini benimseme ve iş-aile çatışması, Kıcır (2017:129-157) zaman, katılım ve tatmin dengesi, Korkmaz ve Erdoğan (2014: 541) nesnel manada iş-yaşam dengesi, kariyer, özel yaşam ve sağlıkta elde edilen başarılar, öznel manada iş ile özel hayat memnuniyeti, iş-yaşam dengesi olarak sınıflandırılmıştır.

Greenhaus ve Beutell (1985:510-531)'e göre, zaman kaynaklı çatışma zamanın sınırlı bir kaynak olması nedeniyle bir görev için harcanması planlanan vaktin bir başka iş için ayrılacak zamanı azaltarak bu işin gerçekleşmesinin engellemesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Greenhaus ve Beutell (1985) yine aynı çalışmasında davranış kaynaklı çatışmayı ise bir görev veya sorumluluk için ortaya konan davranışların bir diğer rol veya sorumluluğun gerçekleştirilmesi için ortaya konulacak davranışı engellenmesi veya güçleştirmesi olarak tanımlamaktadır. Gerilim kaynaklı çatışma ise bir görev icra edilirken yaşanan gerilimin, stresin başka bir görevin veya sorumluluğun yerine getirilmesini engellemesi halinde ortaya çıkar. Örneğin; sabah işe giderken

trafikte yaşadığı tartışma veya gerginliği işe vardığında iş arkadaşına veya yöneticisine yansıtıp işinin gereklerini yerine getirmezse gerilim kaynaklı bir çatışmadır. Aynı şekilde, çalışan iş çıkışı evine dönerken trafikte yaşadığı bir gerginlikten veya tartışmadan dolayı evine gittiğinde bu gerginliği eşine, çocuğuna, annesine veya babasına yansıtıp onlara karşı sorumluluklarından ödün verirse bu gerilim kaynaklı çatışmaya başka bir örnektir.

Evde çalıştığı iş nedeniyle gelen arama ve e-postalara cevap veren, mesai saatleri dışında evinde işiyle ilgili çalışan, gece geç saatlere kadar işiyle ilgili çalışan bireyin davranışları iş yaşam dengesizliğine neden olur. Aynı şekilde, mesai saatleri içerisinde kişisel ve ailevi konularıyla ilgilenen, günlük rutin işlerini halletmeye çalışan, mesai saatleri içerisinde ailesi ve arkadaşlarıyla iletişim halinde olan çalışan için iş yaşam dengesini kurmak zorlaşacaktır. Bireyin işine ayırdığı zamanın ailesine ayırması gerektiği zamanı azaltması, görev ve sorumlulukları nedeniyle ailevi ve kişisel programını ertelemek veya iptal etmek zorunda kalması iş aile çatışmasına neden olmaktadır (Chakrabarti,2011 akt. Bayramoğlu,2018:1722-1744).

1.1.3 İŞ YAŞAM DENGESİ YAKLAŞIMLARI

Çeşitli araştırmalar incelendiğinde aile yaşam alanının ve iş yaşam alanının etkileşim içinde olduğunu varsayan beş farklı teoriye rastlamak mümkündür (Duxbury, Higgins ve Lee, 1994; Bedeian; Bartolome ve Evans, 1980; Jones ve Butler, 1980; Cooke ve Rousseau, 1984; Greenhaus ve Beutell, 1985; Zedeck ve Mosier, 1990; Greenhaus ve Parasuraman, 1986; Greenhaus, Bedeian ve Mossholder, 1987; Hesketh ve Shouksmith, 1986; Burke ve Moffett, 1988; Kopelman ve diğ., 1983; Letter ve Durup, 1996; Lobel, 1991; Paradine, Higgins, Szeglin, Beres, Kravitz ve Fotis, 1981; Thomas ve Ganster, 1995; Evans ve Bartolome, 1984; Zedeck and Mosier, 1990 akt. Efeoğlu,2006:238-239; Burke, 1986; Duxbury ve Higgins, 1991). Aile ve iş yaşamının etkileşim içinde olduğunu varsayan teorilerden telafi ve akılcı bakış açısı teorisi iş-aile yaşam çatışmasının çalışanların zaman baskısı yaşadığını esas alarak incelerken taşma ve katkı teorileri, aile ve iş yaşamı ilişkilerini çalışanların iş ve aile yaşam alanlarındaki tatmin seviyelerini ve bu alanlarındaki gelişmeleri esas alarak incelemektedir. İş aile yaşamı ilişkisini içeren kuramlar sırasıyla şöyledir.

1.1.3.1 Taşma Teorisi

Bu teoriye göre, bireyin iş veya özel hayatında yaşanacak herhangi bir durumun olumlu/olumsuz etkisinin hayatının bir diğer bölümünde yansımasının görülmesidir.

Evinde eşiyle veya çocuğuyla yaşadığı olumsuz bir durumu evde bırakamayıp işyerine taşıyan çalışanın iş arkadaşı ve yöneticisine de aynı olumsuz tutumu sergilemesi taşma teorisine örnek verebilir. Benzer şekilde, işyerinde yöneticisi veya çalışma arkadaşıyla sorun yaşayan bir bireyim bu olumsuz davranışı işyerinde bırakamayıp evine taşıması, aile fertleriyle sorun yaşaması bu duruma örnek olabilir.

Taşma teorisi yalnızca olumsuz etki olarak düşünülmemelidir. Bireyin çalıştığı işinden, çalışma arkadaşlarından ve yöneticisinden memnun olması durumda bu olumlu etki özel yaşamına da yansıyacaktır. Benzer şekilde, özel hayatında mutlu, memnun, evinde huzurlu çalışanın işine yönelik performansı ve motivasyonu da yüksek olacaktır.

1.1.3.2 Akılcı Bakış Açısı Teorisi

Akılcı bakış açısı teorisine göre, zamanın sınırlı olması iş yaşam dengesinin kurulmasını zorlaştırmakta ve iş yaşam dengesizliğine yol açmaktadır (Güzel, Özgül, 2014 akt. Gümüş vd.,2016:101; Efeoğlu,2006:239). Zamanı sınırlı olan birey, aile sorumluluklarına fazla zaman ayırdığı zaman işine ait görev ve sorumluluklarına daha az zaman ayırarak aksatabilmekte, benzer şekilde işine ait görev ve sorumluklarına daha fazla zaman ayıran bireyin aile sorumlulukları aksayabilmektedir. Her iki alandan da sorumluluklarına yetişmeye çalışan birey sorumlulukların içinde kendini sıkışmış hissedebilmektedir.

1.1.3.3 Çatışma Teorisi

Çatışma kuramına göre, iş yaşam dengesizliğinin ortaya çıkmasının nedeni bireylerin iş ve aile hayatında birden fazla sorumluluk üstlenmeleri değil bu sorumluluklarını yerine getirirken yaşadıkları güçlüklerdir (Efeoğlu, 2006:239). İş ve aile hayatında sorumlulukları nedeniyle çatışma yaşayan birey görev sorumluklarını planlı bir şekilde yerine getirme, görev sorumluluklarını yerine getirmekten kaçınma veya bu sorumluluğu başkasına devretme davranışları içerisine girebilir (Atsan, 2017:64).

1.1.3.4 Katkı Teorisi

Katkı teorisine göre, bireyin hayat tatmini üzerinde bireysel ve örgütsel faktörlerin etkilidir (Güzel, Özgül, 2014 akt. Gümüş vd. 2016:102). İş doyumu ile yaşam tatmini arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. İş doyumu bireysel faktörlerden etkilenirken, yaşam tatmini ise örgütsel faktörlerden etkilenir

(Lise, M. S., Timothy A. J.,2004:395-407). İş hayatında tatmin olan birey aile hayatında da mutlu, huzurlu ve sağlıklı ilişkiler kurar ve yürütür. Benzer şekilde, aile hayatında mutlu, huzurlu olan birey de iş hayatında başarılı, tatminkâr ve sağlıklı ilişkiler yürütür.

1.1.3.5 Telafi Teorisi

Katkı kuramının tersine telafi teorisinde, özel yaşam ve iş yaşamı doyumu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Özel yaşamında doyumu ulaşmayan birey, geç saatlere kadar çalışarak kendisini tatmin edecek bir işe ulaşmak ister. Benzer şekilde, iş hayatında doyuma ulaşmamış, memnun olmayan birey ise aile hayatında doyumu yakalamak ister.

1.2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık kavramı ilk defa Whyte incelemiş, sonrasında Porter, Steers, Becker, Allen ve Meyer, Mowday tarafından geliştirilmiştir (Gül, 2002:37).

Uzun yıllardır üzerinde çalışılan bir konu olmasına rağmen her bilim dalının kendi uzmanlık alanı açısından konuya bakması nedeniyle örgütsel bağlılık kavramına ait ortak bir tanım oluşturulmamıştır (İnce ve Gül, 2005 akt. Bayram,2005:128; Çöl, 2004 akt. Bayram, 2005:127).

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramına ait birçok tanıma rastlamak mümkündür. Yüksel (2000 akt. Bayram, 2005:128)' göre örgütsel bağlılık, işgörenlerin dahil oldukları örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda örgütün refahı ve başarısı için çalıştığı, emek verdiği bir prosestir. Diğer bir tanımda, örgütsel bağlılık, işgörenlerin bağlı olduğu örgütün amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedeflerinden kıyasla üstün tutması ve bu uğurda çaba göstermesi olarak ifade edilmiştir (Özsoy, 2004 akt. Bayram, 2205:128). Robbins (1998:143)'e göre örgütsel bağlılığına sahip çalışan bağlı olduğu örgütü, örgütün amaç ve hedeflerini benimser. Bir başka tanımda, örgütsel bağlılık, örgüte çalışanın ruhsal olarak bağ kurmasıdır (Allen ve Meyer,1990, O'ReillyIII ve Chatman,1986; akt. Erdem,2010:516).

Örgütsel bağlılık tanımlardan da anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılığı davranışsal ve tutumsal olarak iki başlık altında incelenmektedir. Davranışsal bağlılık, çalışanların örgütte uzun sürede kalması sebebiyle örgütten ayrılma durumları söz konusu olduğunda bu durumla nasıl başa çıkacaklarını bilememeleri halinde ortaya çıkar. Çalışan, yıllardır alıştığı ortamdan uzaklaşmak istemez ve örgüte bağlılık

davranışını devam ettirir. Tutumsal bağlılık, çalışanın örgüte duyduğu duygusal, ahlaki bir bağlılıktır. Çalışan, örgütün amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedeflerinin önüne koyar. Tutumsal bağlılık gösteren örgütün içinde bulunmaktan dolayı memnundur, kendi amaç ve hedeflerini örgütün amaç ve hedefleri çerçevesinde şekillendirir, bu durumun dışına çıkmaz istemez.

1.2.1 ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN BOYUTLARI

Örgütsel bağlılık kavramının sınıflandırılmasında en çok Etzioni, Becker, Kanter, Katz ve Kahn, Mowday ve diğerleri, O'Reilly ve Chatman, Wiener, Allen ve Meyer sınıflandırmaları kabul görmüş ve geçmişten günümüze yapılan araştırmalarda da tekrar tekrar incelenmiştir.

Becker (1960)'a göre, örgüte ve mesleğe bağlılık olmak üzere iki tür bağlılık vardır. Örgütsel bağlılığı Side-Bet (Yan Bahis) teorisine dayandırarak açıklar. Howard Becker'a göre, çalışanın örgütten ayrılırsa katlanmak zorunda kalacağı maliyet veya bedel Side-Bet (Yan Bahis) olarak tanımlanmıştır. Bu teoriye göre çalışanın işten ayrılınca katlanması gereken bedel veya maliyet ne kadar artarsa örgütsel bağlılığı da o oranda artacaktır (Sürücü, Maslakçı, 2018:59). Örneğin, yaşını almış ve kıdemi yüksek çalışanların örgütsel bağlılıkları daha yüksektir.

Etzioni'e göre, örgütsel bağlılık, örgütün çalışan üzerinden kurduğu otorite ve baskı oranında artmakta veya azaltmaktadır. Etzioni, örgütsel bağlılığı ahlaki, çıkara dayalı ve yabancılaşmaya dayalı olmak üzere üç grupta incelemiştir. Çalışan üzerinde oluşan otoritenin türüne göre bu üç bağlılık çeşidi oluşmaktadır. Çıkara dayalı bağlılıkta, çalışan elde ettiği ödül, ücret, karşılık oranınca örgüte bağlılık duyar. Ahlaki bağlılıkta, çalışan örgütün amaç ve hedeflerini sahiplenip içselleştirir, böylelikle örgüte bağlılık duyar. Yabancılaşmaya dayalı bağlılık zoraki bir bağlılık türüdür. Çalışanın davranışları sınırlandırıldıkça örgüte karşı olumsuz duygular besler, örgütün amaç ve hedeflerinden uzaklaşır, oluşan baskılar nedeniyle kendini örgütte kalmak zorunda hisseder. Etzioni'e göre, en üst bağlılık gönüllü şekilde oluşan ahlaki bağlılıkken, en düşük bağlılık ise zoraki bağlılık yani yabancılaşmaya dayalı bağlılıktır (Duska, 2008:45 akt. Ergün vd., 2019).

Kanter (1968 akt. Gül, 2002:42)'e göre, bağlılığı kontrol bağlılığı, uyum bağlılığı, devama yönelik bağlılık olarak üç grupta incelenmiştir. Kontrol bağlılığında, çalışan bireysel davranışını örgütün kurallarına göre değiştirir, düzenler. Uyum bağlılığında, eski sosyal ilişkilerinden uzaklaşıp örgütte kurduğu ilişkilerine ağırlık ve önem vermeye

başlar. Uyum bağlılığı, çalışanın örgüt ilişkilerine bir nevi kenetlenmesidir. Devama yönelik bağlılıkta ise, çalışan örgütte kalıcılığının örgütün kalıcılığını etkilediğini, örgütten ayrılmanın maliyetinin örgütte kalmanın maliyetinden daha yüksek olduğunu düşünür.

Mowday vd. (1982 akt. Sürücü ve Maşlakçı, 2008), örgütsel bağlılığı davranışsal ve tutumsal bağlılık iki grupta incelemiştir. Tutumsal bağlılıkta, çalışan örgütün amaç ve hedeflerini benimser, içselleştirir, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için elinden gelen her şeyi yapar. Davranışsal bağlılıkta, çalışan için örgütten ayrılması durumunda karşılaşacağı bir maliyet vardır ve bu maliyet örgütten kalması durumunda karşılaşacağı maliyetten daha yüksektir. Bu durumda çalışan örgütten ayrılmak yerine örgütte kalmayı tercih eder. Yaşını almış ve kıdemi çok olan çalışanların davranışsal bağlılıkları daha yüksektir.

Chatman ve O' Reilly (1986 akt. Gül, 2002:43-44), örgütsel bağlılığı, özdeşleştirme, içselleştirme ve uyum olmak üzere üç başlıkta incelemiştir. Özdeşleşme boyutunda, çalışan örgütün diğer üyeleriyle etkileşime girer, örgütün diğer üyelerinin benimsediği tutum ve davranışları içselleştirir ve örgütün bir parçası olmaktan gurur duyar (Gül, 2002, Sürücü ve Maslakçı, 2018). Uyum boyutunda, çalışanın amacı maddi kazanımdır. Çalışan, dış ödülleri elde etmeyi ister (Gül, 2002). İçselleştirme boyutunda, çalışan örgütte uygulanan kurallara gerçekten inanır ve benimser (Sürücü ve Maşlakçı, 2018:55).

Katz ve Kahn (1977 akt. Sürücü ve Maslakçı, 2018) örgütsel bağlılığı çalışanın örgütten elde edeceği kazanımla, ödüllerle ifade eder. Ödüller, iç ve dış ödüller olmak üzere ikiye ayrılır. Ödüller, çalışanı örgüte bağlayan motivasyon kaynaklarıdır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018).

Wiener (1982 akt. Sürücü ve Maşlakçı, 2018), örgütsel bağlılığı araçsal ve normatif bağlılık olmak üzere iki boyutta incelemiştir. Çalışan, örgütte kalmaya ailesi ve kendisi için başka bir örgütte daha iyi bir fırsat olmasına rağmen kalmaya devam ediyorsa normatif bağlılık oluşmuş demektir. Araçsal bağlılıkta çalışan maddi kazanımı devam ettiği sürece örgüte bağlılığını devam ettirecektir. Özetlemek gerekirse, araçsal bağlılık kişinin kendi kazanımıyla alakalıyken, normatif bağlılıkta çalışan örgütün kazanımlarını önemser.

Allen ve Meyer (1984 akt. Sürücü ve Maşlakçı, 2018:59) örgütsel bağlılığı, duygusal, sürekli ve normatif bağlılık olarak üç boyut olarak incelemiştir. Duygusal

bağlılığı olan işgörenler örgütte olmak istedikleri için, normatif bağlılık duyan işgörenler ise üzerlerinde bir baskı, otorite hissedip kendilerini örgütte kalmak zorunda hissettikleri için, sürekli bağlılık hisseden işgörenler ise ihtiyaçları doğrultusunda örgütte kalma meyili gösterirler (Eren ve Demirgöz, 2015).

1.2.2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN UNSURLAR

Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen unsurlar, örgüt dışı, bireysel ve örgütsel unsurlar olacak şekilde üç alt başlıkta incelenebilir. İşe dair beklentiler, medeni hal, psikolojik sözleşme, yaş, çalışma yılı, cinsiyet, çalışılan yerdeki statü farkı veya çalışma şekli, eğitim seviyesi bireysel unsurları oluştururken, örgütsel unsurları iş yükü, rol çatışması/belirsizliği, maaş/ücret düzeyi, örgüt kültürü, yönetim ve liderlik tarzı, takım çalışması, örgütsel adalet ve ödüller, örgüt dışı unsurlar ise yeni bir iş bulma olanağı, profesyonellik alt başlıkları oluşturmaktadır (Mowday vd.,1982).

1.2.2.1 Bireysel Unsurlar

Başlıca unsurlar, işe dair beklentiler, psikolojik sözleşme, yaş, cinsiyet, medeni hal, çalışma yılı, çalışılan yerdeki statü farkı veya çalışma şekli, eğitim seviyesi şeklinde değerlendirilebilir.

- ***İşe Dair Beklentiler***

İş görenin iş beklentileri örgütsel bağlılık düzeyinin etkileyen unsurlardan biridir. Adaletin olduğu, iş görenin fikirlerine ve emeğine değer verildiği, takdir edildiği, sosyal yaşamına zaman ayırabildiği, güvenli ve daha az stresli çalışma alanına sahip, piyasa koşullarında iyi bir maaşa sahip olan iş görenin örgütsel bağlılığı daha yüksek olacaktır.

- ***Psikolojik Sözleşme***

Şahin ve Cihangiroğlu (2010:2)'na göre, örgüt ile çalışanı arasında her iki tarafın birbirinden ne beklediğini, hangi tarz başarının talep edildiği veya hangi tarz başarısızlığın istenmediğinin örtük bir şekilde belirtildiği, yazılı olmayan, genelde örgütler tarafından ihlal edilen antlaşmadır.

Psikolojik sözleşmenin özelliklerini şu şekilde özetleyebiliriz (Levinson vd.,1962 akt. Şahin, Cihangiroğlu, Şahin, 2010:7).

- Psikolojik sözleşmeler, gönüllülük esasına dayanan, yazılı olmayan, algısal, sürekli değişen, öznel, formal olmayan, geçmiş tecrübe ve ilişkilerden ders çıkarılarak oluşturulan anlaşmalardır.

- Çalışanın yeni bir pozisyona geçmesi, örgütün ve çalışanın beklentilerinin değişmesi, sözleşmenin süresi gibi değişkenler nedeniyle psikolojik sözleşmeler sürekli değişen ve gelişen sözleşmelerdir.
- Psikolojik sözleşmeler, duygusal ağırlığı olan, ihlal edildiği durumda karşılıklı güvensizlik, hayal kırıklığı gibi güçlü duygular ortaya çıkaran antlaşmalardır.
- Örgüt ve çalışan arasında oluşturulan psikolojik sözleşmeler, sözleşmenin tarafları olan örgüt ve çalışanın özellik ve beklentilerinin farklı olması nedeniyle farklılık gösterebilir.

- ***Yaş***

Yapılan birçok araştırmada, çalışanın yaşı ilerledikçe örgütsel bağlılığı artmaktadır. Becker (1960)' in Side-Bet (Yan Bahis) teorisinde ve Mowday vd. (1982)' in davranışsal bağlılık tanımında da bahsettiği gibi yaşını almış ve kıdemi çok olan çalışanların örgütten ayrılmaları durumda katlanmaları gereken maliyet örgütte kalıp çalıştıkları maliyetten daha yüksek olduğu için bu çalışanlar örgütte kalmayı yeğlerler. Benzer şekilde, yaşı ilerleyen çalışan için yeni iş alternatifleri, farklı ve yeni eğitim olanakları sınırlı olduğu için bu çalışanların örgütsel bağlılıkları yüksektir.

Örgütsel bağlılık ve yaş unsuru arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu söyleyen Alutto ve Hrebiniak (1972), Blau ve Lunz (1998) ve Morris ve Sherman (1981) çalışmaların yanında yaşın örgütsel bağlılık üzerinden herhangi bir etkisi olmadığını söyleyen çalışamlar mevcuttur (Güçlü, 2006:111; Seymen, 2008:186 akt. Gülova,2012:68).

- ***Cinsiyet***

Cinsiyet unsurunun örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olup olmadığına dair birbirinden farklı sonuçlar vardır. Kadın çalışan, aile hayatındaki rol ve sorumluklarının ağır basması nedeniyle iş hayatındaki sorumluluklarını ikinci plana atmak durumda kalabilir. Bu durumda, kadın çalışanın örgütsel bağlılığının düşük olduğu söylenebilir. Benzer şekilde, erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha yüksek ücrette ve daha iyi pozisyonlarda çalışması nedeniyle kadın çalışanın örgütsel bağlılığı düşük olabilir (Yalçın ve İplik, 2005:399). Kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu belirten çalışmalar da mevcuttur (Durna ve Eren, 2005; Albayrak, 2007 akt. Küçüközkan,2015). Bu durum, kadın çalışanların erkek çalışanlara nazaran iş hayatına daha geç dahil olması, toplumsal algı nedeniyle

kadınlara biçilen annelik, eş rollerinin ve ev içi sorumluluklarının yanında kadınların kendini iş hayatında ispatlama ihtiyacı duyması kaynaklı olabilir.

- ***Medeni Hal***

Evli kadın veya erkek çalışanın ailevi ve ekonomik sorumlulukları kaynaklı örgütsel bağlılığı bekar çalışanlara nazaran daha yüksektir (Küçüközkan, 2015).

- ***Çalışma Yılı***

Daha önce yaş unsurunun örgütsel bağlılık üzerinde etkisinde belirttiğimiz üzere örgütte çalışma yılı artan çalışan örgütten ayrılması sonucunda katlanması gereken maliyetin kalması durumda katlanacağı maliyetten daha fazla olması nedeniyle norm, işleyiş düzenine alışık olduğu örgütten ayrılma fikrine sıcak bakmaz. Bu görüşten farklı olarak, yıllardır aynı örgütte aynı iş temposu ve işleyişle çalışan personelin yılların vermiş olduğu bıkkınlık ve yıpranmalar nedeniyle örgütsel bağlılık düzeyinin yeni işe girmiş çalışana nazaran daha düşük düzeyde olduğu da savunulabilir (Atan, 2010 akt. Yılmaz, 2011:28).

- ***Çalışılan Yerdeki Statü Farkı veya Çalışma Şekli***

İş yerinde kadrolu veya sözleşmeli personelin örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık gözlenebilir. Maaşları düşük, toplumda daha az itibara sahip, iş güvencesi olmayan sözleşmeli personele kıyasla iş güvencesi olan, daha yüksek maaşlara sahip kadrolu çalışanların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir (Karahan, 2010: 233). Benzer şekilde, tam zamanlı çalışan ile kısmi/yarı zamanlı çalışan personelin örgütsel bağlılıkları da kıyaslandığında tam zamanlı çalışan bireyin örgütsel bağlılığı daha yüksektir.

- ***Eğitim Seviyesi***

Araştırmalara göre, örgütsel bağlılığın çalışanın eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı söylenebilir. Düşük eğitim seviyesine sahip çalışan, mevcut bulunduğu örgütten ayrıldığından daha iyi olanaklara sahip bir iş bulamayacağını düşünür, bulunduğu örgütte üstüne düşen görev ve sorumlulukları yerine getirir, örgütün amaç ve hedeflerini benimser, örgüte bağlılık gösterir. Eğitim seviyesi düşük olan çalışana kıyasla, eğitim seviyesi yüksek olan çalışanın özgüveni yüksektir, sahip olduğu niteliklerle daha iyi bir işe sahip olacağına inanır. Eğitim seviyesi düşük olan çalışan örgüte duygusal bağlılık, eğitim seviyesi yüksek olan çalışan çıkara dayalı bağlılık gösterir yorumu yapılabilir.

1.2.2.2 Örgütsel Unsurlar

Örgütsel unsurlar arasında iş yükü, rol çatışması/belirsizliği, maaş/ücret düzeyi, yönetim ve liderlik tarzı, örgüt kültürü, örgütsel adalet, ödüller, takım çalışması şeklinde değerlendirmeler yapılabilir.

- ***İş Yükü***

Çalışanlara verilen gereğinden fazla ve az iş yükü kişilerde bıkkınlığa, bitkinliğe ve buna bağlı olarak da düşük düzeyde örgütsel bağlılığa neden olabilir. Verilen iş yükü, çalışanın ailevi ve bireysel sorumluluklarını yerine getirmesini, kariyer tatminini sağlamasını engellemediği sürece örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkiye yol açmayacaktır. İş yükü çalışanın ailevi ve bireysel sorumluluklarını yerine getirmesini engelleyip kariyer ideallerini gerçekleştirmesini engellemeye başladığı noktada bireyin örgütsel bağlılığı azalmaya başlar.

- ***Rol Çatışması/Belirsizliği***

Rol belirsizliği, işgörenin bilgi ve yetkinliğinin kendisine verilen görev ve sorumlukları yerine getirme konusunda yetersiz kaldığı durumda ortaya çıkar. Rol çatışması ise çalışanın aile ve özel yaşam rollerini yerine getirmeye çalışırken bir alandaki rolünün diğer alandaki rolünün yerine getirilmesini engellediği durumda ortaya çıkar

Toplumda kadın birey eş, anne, evlat olmanın yanında yönetici, çalışan, iş arkadaşı rollerini üstlenirken, benzer şekilde erkek birey de eş, baba, evlat olmanın yanında yönetici, çalışan, iş arkadaşı rollerini üstlenmektedir. Bu roller yerine getirilirken zamanın ve enerjinin sınırlı bir kaynak olması sebebiyle bireylerin üstlendiği roller arasında genellikle çatışmalar meydana gelir.

İş ve aile arasındaki rol çatışmaları aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması olmak üzere iki çeşittir. Aile/iş çatışması kişinin üstlendiği ailevi rollerin (eş, evlat olma, ebeveyn rolü) iş sorumluluklarını (yönetici, çalışan, iş arkadaşı olma) yerine getirmeyi engellediğinde, iş-aile çatışması ise iş nedeniyle üstlenilen rollerin ailevi rollerin yerine getirilmesini engellediği durumda ortaya çıkmaktadır.

- ***Maaş/Ücret Düzeyi***

Çalışanların örgütsel bağlılıkları ve ücret düzeyleri arasında pozitif yönde güçlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Byington ve Johnston,1991:3-10 akt. Gül vd.,2005:296).

Erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha yüksek maaşlarda çalıştığı, ücret adaletinin olmadığı örgütlerde kadın çalışanların örgütsel bağlılıkları erkek çalışanlara göre daha düşüktür. Benzer şekilde, sözleşmeli personelin kadrolu personele göre daha düşük ücretlere çalıştığı örgütlerde sözleşmeli personel kadrolu personele göre örgüte daha az bağlıdır. Ayrıca, tam zamanlı çalışan ile kısmi/yarı zamanlı çalışan personelin örgütsel bağlılıkları kıyaslandığında tam zamanlı çalışan bireyin maaşı kısmi/yarı zamanlı çalışan bireye oranla daha yüksek olduğu için tam zamanlı çalışanın örgütsel bağlılığı daha yüksektir.

- ***Yönetim ve Liderlik Tarzı***

Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık ile yönetim ve liderlik tarzı arasında pozitif yönde güçlü ve anlamlı güçlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Bass ve Avalio (1985 akt. Çakınberk ve Demirel, 2010) çalışmasında etkileşimsel, serbest bırakıcı, etkileşimsel ve dönüşümcü liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemiştir.

Dönüşümcü liderler, hayranlık uyandıran ve güven duyulan, gıpta edilerek benzemeye çalışılan kişilerdir. Bu liderler, hedeflere ve misyona tam bağlılık gösterip hedeflere ve misyona astlarını da sürecin içine katarak ulaşmayı tercih ederler. Bu süreçte astlarını örgütün geleceğine dair hedefleri hakkında bilgilendirir ve astlarının kendi kapasitelerinin de üstüne çıkabilmesi için teşvikte bulunurlar. Ayrıca, dönüşümcü liderler astlarıyla birebir ilişki ve empati kurar, gerek sorunları gerekse de kişisel gelişimleri ile ilgilenir, astlarını iyi tanıdıkları için performansları hakkında olumlu veya olumsuz/yapıcı eleştirilerde bulunurlar. Dönüşümcü liderlerle çalışanların, iş tatmini, motivasyonu ve örgütsel bağlılıkları daha yüksek olacaktır (Walumbwa vd., 2005:239 akt. Çakınberk ve Demirel, 2010).

Etkileşimsel liderlerin tutum ve davranışları çalışanların belirlenen hedeflere ulaşma, kurallara uyma ve performans durumlarına göre değişiklik göstermektedir. Örneğin; etkileşimsel lider tarafından kurallara uyan, hedeflere ulaşılmasında canla başla çalışan ve performansı iyi olan bir çalışan ödüllendirilirken, kurallara uymamakta direnen, hedeflere ulaşılması konusunda gayret etmeyen ve performansı düşük olan çalışanlar ise cezalandırılmaktadır.

Etkileşimsel liderler dönüşümcü liderlere nazaran mevcut ortamda faaliyet gösterip riskten kaçınmayı, değişiklik ve yeniliklerden uzak durmayı tercih ederler. Etkileşimsel liderler, işin yapılış sürecinde astlarının hareketlerini inceleyip sürekli geri

bildirimde bulunmalarının yanında işin tamamlanıp hedeflere ulaşılması halinde çalışanın hangi ödülleri alacakları konusunda da bilgilendirir.

Bu liderlik tarzında çalışanlar ve liderler arasında yönlendirme ve yöneltme en alt seviyede olduğu için ikili arasında etkileşim de en alt düzeydedir. Çalışanların bağımsızlığına inanılarak çalışanlar kendi hallerine bırakılmakta, onlara verilen kaynaklar ölçüsünde amaç ve hedeflere ulaşmaları beklenmektedir. Çalışanlar sorun çözmek veya çalışmak istediklerinde istedikleri kişilerle grup oluştururlar. Bu liderlik tarzından sorunlardan kaçma ve kararsızlık yüksek düzeyde olduğu için çalışanlar arasında anlaşmazlıkların çıkmasına ve bu vesileyle motivasyon ve performans düşüklüğüne sebep olabilir.

- ***Örgüt Kültürü***

Literatür incelendiğinde, örgütsel bağlılık ile örgüt kültürü arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

Eren (2010)'e göre örgüt kültürü, yazılı olmayan, üyesi olan bireyler tarafından paylaşılan, sonradan kazanılan veya öğrenilen, örgüt üyelerinin zihninde inanç ve değerler olarak yerleşen düzenli şekilde tekrarlanan davranış kalıplarıdır.

Örgüt kültürü, güçlü ve zayıf olmak üzere ikiye ayrılır. Güçlü örgüt kültüründe, çalışanlar örgütün amaç ve hedeflerini benimsemişlerdir. Örgütün amaç ve hedeflerini benimseyen işgörenler bu doğrultuda çalışır ve davranırlar. Güçlü örgüt kültüründe çalışanlar, örgütün amaç ve hedeflerinin yanında birlikte çalıştığı takım arkadaşlarına, yöneticilerine de bağlıdırlar. Örgüt kültürü güçlü olan örgütler performans açısından diğer örgütlere nazaran daha iyi durumdadırlar.

Güçlü örgüt kültürüne sahip örgütlere kıyasla zayıf örgüt kültüründe çalışanlar, örgütün amaç ve hedeflerini benimsemezler, bu doğrultuda çalışıp çaba göstermezler. Çalışanların, iş arkadaşları ve yöneticileri ile arasındaki bağ zayıftır. Güçlü örgüt kültürüne sahip örgütlerin performansı ve motivasyonu zayıf örgüt kültürüne sahip örgütlerdekinden daha zayıftır.

- ***Örgütsel Adalet***

Literatür incelendiğinde, çalışanın örgütün kendisine ne derece adil davrandığına inancı olarak tanımlanan örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve kuvvetli bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür.

Özetlemek gerekirse, çalışanlar örgütte kuralların uygulanması, izin kullanımı, yöneticinin ne derece etik ve adaletli davrandığı, eşit işe eşit ücret ödenip ödenmediği, birtakım sosyal imkanlardan eşit şekilde yararlanıp yararlanılmadığı konularında diğer çalışanlarla kendini kıyaslar. Çalışan adaletli davranıldığına yani örgütsel adalet olduğuna kanaat getirdiğinde devamsızlık, motivasyon ve performans düşüklüğü gibi problemler minimuma iner.

- ***Ödüller***

Ödül, kişiye olumlu değerlerinin çalışma sonucu yansıması olarak ifade edilir (Schermerhon,1996:145 akt. Ceylan,2002:4). Robbins (1989)'e göre, çalışanlar bir işi yapmadan önce işi bitirdikten sonra alacakları ödül, ücret veya terfiyi düşünürler. Para birçok çalışana göre en önemli ödül olarak nitelendirilse de ödül beklentileri kişi, zaman, cinsiyet, yaş, mesleki tecrübe veya hizmet yılı, medeni durum gibi faktörlere göre değişebilmektedir. Ödüller içsel ve dışsal ödüller olmak üzere ikiye ayrılır.

Doğal ödül olarak da nitelendirilen içsel ödüller, kişinin bir görevi yerine getirmesi sonucunda kendisi kaynaklı ortaya çıkan kişinin duyduğu yeterlilik, iş tatmini ve motivasyondur. Robbins (1989:233)'e göre, içsel ödüller; çalışanın kendisi ile alakalı olan ödüllerdir. Bu ödüllere çalışanın örgüt içindeki karar alma mekanizmasına dahil olması, şimdikinden daha fazla sorumluluk alması, yaptığı işlerde farklılaşmaya gidebilmesi, kişisel gelişimi için eğitim imkanlarına kolayca ulaşabilir olması, gerektiği durumda inisiyatif kullanıp işin işleme sürecini hızlandırabilmesi örnek verilebilir. Dışsal ödüller ise, örgüt tarafından çalışana verilen, istenildiği zaman denetimi, kontrolü yapılabilen ve örgütün istediği vakit vermeme hakkını saklı tuttuğu ödüllerdir. Dışsal ödüllere, parsal ödemeler, başarı teşvik primlerini, proje teşvik ikramiyelerini, çalışanın aracına özel park yerinin ayrılmasını, tatil günleri, çalışılmayan zamanlar için yapılan ödemeleri, mobilyalarını seçerek ofisini tasarlama fırsatını örnek verebiliriz.

- ***Takım Çalışması***

Takım çalışmasını, işgörenlerin ve yönetimin iş yöntem ve süreçlerini sürekli olarak iyileştirmek, örgütsel amaç ve etkinlikleri belirlemek için birlikte çalışmaları şeklinde tanımlamak mümkündür (Aydoğan vd., 2004:424). Takım çalışmasında, örgütün ortak amaç ve hedefleri etrafında toplanan, iletişimi kuvvetli, farklı yetenek ve yetkinliklere, iyi bir zaman yönetimine sahip, örgütün sahip olduğu kaynaklarının etkin ve verimli kullanılan çalışanlar mevcuttur. Takım çalışmasının, örgüt açısından daha

yüksek verimlilik sağlayıp emek yoğun maliyeti düşürdüğü, çalışanın performansını, motivasyonunu, çalıştığı örgüte sadakatini arttığını da söylenebilir.

1.2.2.3 Örgüt Dışı Unsurlar

Örgütsel bağlılığı ve iş tatmini düşük olan çalışan mevcut bulunduğu işyerinden ayrılıp mevcut olarak çalıştığı işinden başka bir iş arayışına girebilir. Yaşını almış, çalışma yılı fazla olan çalışanların işten ayrılma maliyetleri işte kalma maliyetinden fazla olduğu için bu çalışanlar örgütten ayrılmak yerine örgütte kalmayı tercih ederler. Eğitim düzeyi yüksek çalışanlar diledikleri zamanlarda başka örgütlerde yeni iş olanaklarına sahip olduklarını düşünürler. Eğitim seviyesi düşük çalışanlar ise diledikleri zaman kolayca yeni iş bulamayacaklarını düşündükleri için örgütün kendilerine vermiş oldukları görev ve sorumlukları layıkıyla yerine getirmeye çalışırlar.

Profesyonellik, görevlerin yerine getirilmesi için üstün entellektüel eğitim alma, bu eğitim sonucunda bilgi ve tecrübe kazanarak mükemmelliği yakalama ve bireysel ilkeler doğrultusunda deneyimlerini eyleme dönüştürüp özgür etkinlikler yapmaya sahip olmaktır (Raelin 1999:25 akt. Adıgüzel vd.,2011:240). Çalışanların nitelik artışı olarak da değerlendirebileceğimiz profesyonellik artışı yeni problemlere neden olmuştur. Mesleğinde profesyonelleşen çalışanın bağlılığının işletmeye değil mesleğine olması nedeniyle bu çalışanı örgüte bağlamak zorlaşmış ve ekstra çaba gerektiren bir hal alacaktır. Örgütte çalışanın profesyonellik düzeyi arttıkça çalışanı örgüte bağlama konusunda harcanan zaman ve çaba artacaktır.

1.2.3 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ

Örgütsel bağlılığın sonuçlarının olumlu veya olumsuz olması bağlılığın düzeyine bağlıdır. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık dereceleri, düşük dereceli bağlılık, orta dereceli bağlılık ve yüksek dereceli bağlılık olmak üzere üç başlık altında toplanabilir (Randall,1987; Balay,2000; Bayram,2005; Doğan-Kılıç,2007 akt. Koç,2009:205).

Düşük düzeyde bağlılık gösteren bireyin örgütün amaç ve hedeflerini benimseme, bu amaç ve hedefler için bir çaba ortaya koyma isteği zayıf ve diğer örgüt üyeleriyle arasındaki iletişim güçsüzdür. Daha iyi ve yeni bir iş imkânı bulduğu durumda koşulsuz şartsız örgütü terk edebilir. Düşük örgütsel bağlılığına sahip çalışan için bahaneler, imkansızlıklar mevcuttur.

Orta düzey örgütsel bağlılığa sahip bireyler, bağlı bulundukları örgütün amaç ve hedeflerini benimsese de örgüte karşı tam bir aidiyetleri yoktur. Orta düzeyde bağlılık, çalışanın kişisel amaç, hedef ve beklentileri ile örgütün amaç, hedef ve beklentileri karşı karşıya geldiği durumda sorunlar ortaya çıkabilir.

Yüksek dereceli bağlılıkta çalışan, bağlı bulunduğu örgütün hedef ve amaçlarını benimser, içselleştirir, bu amaç ve hedeflere ulaşılması için elinden gelenin fazlası gayreti gösterir. Yani, örgütsel bağlılık düzeyi yüksek çalışanlar, bir nevi sadık çalışanlardır. Bu çalışanlar, daha iyi bir iş imkanına da sahip olsa kolay kolay bağlı bulundukları örgütten vazgeçmezler. Bu durum da işten ayrılma oranlarının ve yeni çalışanı yetiştirme için kullanılacak olan eğitim ve oryantasyon maliyetlerinin azalmasını sağlayacaktır.

1.3 ÖRGÜTSEL SİNİZM

Sinizm kavramının kökeni Antik Yunan Felsefesi'nde M.Ö. 500 yıllarında Antik Yunan Felsefesi' ne dayanmaktadır. Sinik kelimesi, Oxford sözlükte "karşısındaki bireylerin davranışlar ve sözlerinin altında başka anlamlar arayan, kişilerin gösterdiği samimiyete inanmayan, olaylara ve kişilere sürekli eleştirel yaklaşan, ahlaki değerleri ve sosyal kurallara uymak konusunda istekli olmayan, doğa kurallarını yaşamlarına referans alan" anlamına gelmektedir (Tokgöz, 2008: 285 akt. Arslan,2012:13).

Geçmişten günümüze dek baktığımızda sinikler, çalıştıkları veya bağlı bulundukları kurumu/kuruluşu hor görme ve beğenmeme özellikleri ile tanınmışlardır. Özgener vd. (2008:54) sinik bireylerin, güvenilmeyecek, tutarsız ve yapmacık davranışlarda bulunan, yalan söylemeye meyilli yapıda, davranışlarının arkasında gizli niyetler barındıran, kişilere, olaylara, topluma utanç ve iğrenmeyle bakan, kişileri, toplumu, olayları kendi alaycı yorumlarıyla anlatan ve hatırlayan kişiler olarak nitelendirmiştir.

Özetlemek gerekirse, sinik personel, örgütü geliştirmek için bulunduğu girişimin diğer çalışanlar tarafından önemsenmediğini, onlar için bir anlam ifade etmediğini veya bilinmediğini düşünebilir, örgütü geliştirmek için önerilerde bulunmayı bırakmayı düşünüyor olabilir, diğer personelin de örgütü en az kendisi kadar örgütü geliştirmek için çaba sarf etmeyeceğine inanabilir, örgütte herkesin hak ettiği muameleye maruz kalmayacağını, hakkaniyetli ve adil davranılmayacağını düşünüyor olabilir, örgütün geleceği ile ilgili umutlu olmayabilir.

Örgütsel sinizm konusunun araştırılmasına Dünya genelinde 1990 yılında ilgi artmışken, Türkiye'de 2000'li yılların ikinci yarısından itibaren araştırmalara hız verilmiş, Türkiye' de yapılan bu araştırmalarda örgütsel sinizm ölçeklerinin Türkçe'ye uyarlanması konusuna ağırlık verilmiştir.

Literatür incelendiğinde, sinizm ve örgütsel sinizm kavramlarına ait birçok tanıma rastlamak mümkündür. Bateman vd. (1992: 768 akt. Arslan,2012:13)'a göre sinizmi, kişilerin topluma, örgüte ve diğer insanlara karşı negatif ve itimatsız tutum ve davranışları olarak tanımlamaktadır. Diğer bir tanımda, Dean vd. (1998 akt. Kalağan ve Güzeller,2010) örgütsel sinizmi, bireyin örgüte ilişkin negatif, eleştirel tutum, davranış ve düşüncelerinin yanında bağlı olduğu örgütün bütünlüğüne, varlığının eksik olduğuna dair inancı olarak tanımlamaktadır. Andersson vd. (1997 akt. Altınöz vd. 2011:289) çalışmasında, sinik kişilerin yalnız kendi çıkarlarını her şeyin üzerinde tuttuğunu, diğer kişilerin veya örgütün çıkarlarını önemsemediğini ve bu doğrultuda çaba göstermediğini belirtmiştir. Balay vd. (2013:126) çalışmasında, sinik çalışanlar yöneticilerinin davranış ve tutumlarının gerçeği yansıtmadığını, samimi olmadığını düşünürler, bunun yanında örgütün kararlarına karşı bir inanç eksikliği beslerler.

1.3.1 ÖRGÜTSEL SİNİZM TEORİLERİ

Bu başlık altında örgütsel sinizm kavramını farklı bakış açılarıyla inceleyen sosyal değişim (sosyal mübadele), atfetme, beklenti, duygusal olaylar, tutum ve sosyal güdülenme teorilerine değinilecektir.

1.3.1.1 Beklenti Teorisi

Beklenti Teorisi'ni Vroom, Lawler ve Porter ile incelemek mümkündür. Vroom' un Beklenti kuramı davranışları ortaya çıkışından sonuna kadar incelediği için bir süreç teorisi olarak nitelendirilir.

Vroom ile anılan Beklenti Teorisi'ni, yararlılık, beklenti ve değerlik kavramları ile anlatmak mümkün olacaktır. Vroom'a göre, değerlik, bireyin, bir şey veya bir işin kendisi için tercih edilebilir olup olmaması, bu iş veya şeyin sonucu için katlanılabilir bir çaba harcayıp harcamayacağına ilişkin bir kavramdır. Bir kişi için bu değer sıfırdan büyükse yani pozitifse kişi bu iş ve şey uğruna çaba, emek ve zaman harcanmayı göze alacaktır anlamına gelir. Bu değer sıfırdan küçük yani negatifse kişi bu işi veya şeyi tercih etmeye gönüllü, istekli değildir. Yani kişi bu iş için zaman, emek ve çaba harcamak istemiyor demekken bu değerin negatif veya pozitif değil de sıfır olması kişi

bu iş veya şeye karşı nötr tutum takınıyor demektir. Yararlılık, örgüt hedeflere ulaştığında kişiyi hedeflerine ne derece ulaştıracaktır sorusuna yanıt olan bir kavramdır. Yani, örgüt yıl sonu hedeflerine ulaştığında terfi veya prim alacağına inanıyorsa örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için elinden gelenin fazlasını yapar. Beklenti ise, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için harcanan emek, zaman ve çabanın bu sonuca ulaşılmada yeterli gelip gelmeyeceği ile ilişkilidir (Küçüközkan,2015:106-107).

Lawler ve Porter ise örgütsel sinizmi performans ve tatmin arasındaki ilişkiye bakarak incelemiştir. Eğer kişi harcayacağı gayret, zaman ve emek ile tatmin edici bir sonuca ulaşacaksa zaman, çaba ve emeği göstermekten geri durmayacaktır. Bu teoriye göre, kişinin bir konuda gerekli yeteneği, yetkinlik ve nitelikleri yoksa yeterli gayret, zaman ve emeği de harcasa istediği performansa ulaşamayacaktır (Tevrüz,1999 akt. Küçüközkan,2015:107). Kişinin beklentilerinin gerçekleşmesi için doyuma ulaşması yeterli değildir. Kişi yaptığı iş sonucunda verilen ödülü kendisiyle aynı işi yapan çalışana verilen ödülle kıyaslar ve örgütün bu konuda ne kadar adil olduğunu değerlendirir. Çalışan örgütün adil olmadığını fark ederse ortaya tatminsizlik çıkacaktır.

1.3.1.2 Atfetme Teorisi

Atfetme sürecinin ortaya çıkabilmesi için bir bireye göre bir olay veya duruma yol açan sebebin diğerlerinden ayırt edilebilir olması, sebep ve ortaya çıkan davranış arasında uzun süreli bir ilişki olması, diğer bireylerde de aynı nedenlerin aynı sonuçları doğurması gerekmektedir (Erdoğmuş ve Beyaz, 2002: 66-67). Atfetme teorisine göre, kişi karşısındaki kişi veya kişilerin kişilik özelliklerine bakarak o kişinin davranış ve tutumlarını anlamlandırırlar, karşılarındaki kişinin ileride yapabileceği davranışları tahmin edebilirler, nedenler ve sonuçlarına yönelik yaptıkları genellemeler, değerlendirmeler doğrultusunda ilerideki davranışlarını şekillendirirler (Heider, 1958:138 akt. Kızgın, Dalgın,2012, Kağıtçıbaşı,2013 akt. Sezgin v.d.,2016).

1.3.1.3 Tutum Teorisi

Tutumlar, bir uyarıcının davranışsal, bilişsel ve duygusal bilgiler temelinde bir değerlendirme boyutu üzerinde gruplanmasıdır (Sezgin vd., 2016:419). Bu kurama göre, tutumun bilişsel, davranışsal ve duygusal olacak şekilde üç unsuru vardır. Duygusal unsur, kişinin tutumlara yönelik heyecan, endişe, öfke, sinir, mutluluk gibi pozitif ve negatif yönde değerlendirmelerini, davranışsal unsur kişinin tutumlara yönelik

negatif veya pozitif, belirli davranışları eyleme dökmesini, bilişsel unsur, kişinin tutumlara karşı olumlu veya olumsuz düşünceleri ifade eder (Sezgin vd.,2016:419). Bu tanımlar doğrultusunda, örgütsel sinizm işgörenin örgüte karşı oluşturduğu olumsuz yönde bir tutumdur (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizm tutumunun duygusal unsurunu işgörenin örgüte karşı öfke, nefret, sinir duygularını beslemesidir. Bu tutumun davranışsal boyutunda ise işgören örgüte karşı olan öfke, nefret ve sinir duyguları nedeniyle performans düşüklüğü gösterir, işe devamsızlık yapar. Böylece, örgütsel sinizm tutumunu eyleme dökmüş olur. Bilişsel unsur da ise işgören diğer işgörenlere karşı bağlı bulunduğu örgütü eleştirir, diğer işgörenleri de örgüte karşı kışkırtmaya çalışır, amaç ve hedef birliğini bozmaya çalışır.

1.3.1.4 Sosyal Değişim (Sosyal Mübadele) Teorisi

Sosyal mübadele, çalışan ve örgüt arasında yazılı olmayan, iş ilişkisinin başından sonuna kadar, yapılması karşılığında maddi ve manevi kazanımların elde edildiği beklenti, vaatleri, fiil ve davranışları içeren bir bütün olarak tanımlanabilir (Blau, 1964 akt. Topaloğlu ve Arastaman, 2016; Bartlett, vd.., 1999 akt. Sezgin v.d.,2016). Sosyal mübadele yazılı olmadığı için taraflarının algılama şekillerine bağlı olarak şekillenir. Ayrıca, her iki tarafında gönüllü olarak girdiği ve sürdürdüğü bir süreç olması sebebiyle bu sürecin devamlılığı tarafların karşılıklı olarak duyduğu güven, sadakat, yükümlülükleri yerine getirdiği ve bu süreci devam ettirmek istediği sürece devam edecektir (Sezgin vd., 2016).

Sosyal mübadele maddi ve manevi kazanımlar çerçevesinde devam eden bir süreçtir. Maddi kazanımlar, ücret artışı, prim, ikramiye, ödüller, hediye çekleri, manevi kazanımlar ise itibar, arkadaşlık, fikirlerin önemsenip dikkate değer bulunması, güven gibi duyguların işgörene sunulmasıdır (Blau,1964 akt. Topaloğlu ve Arastaman, 2016).

1.3.1.5 Duygusal Olaylar Teorisi

Özdevecioğlu (2004)'na göre, kişilerin örgütsel tutum ve davranışlarının altında hem bireysel ve örgütsel unsurlarına ek olarak kişinin hissiyatı da etkili olmaktadır. Örgütlerdeki işgörenler, meydana gelen olaylara duygusal tepkiler gösterirler ve bunun sonucunda duygusal deneyimlere ulaşırlar.

1.3.1.6 Sosyal Güdülenme Teorisi

Sosyal güdülenme kuramı, örgütlerde sinizm davranışlarının işgörenler tarafından sergilenmesinin nedenlerine yönelik 1985 yılında Weiner tarafından ortaya

koyulmuş bir modeldir. Weiner sosyal güdülenme kuramını istikrar, kontrol edilebilirlik ve konum olmak üzere üç faktör olarak sınıflandırmıştır. Konum faktörü, sinizmin neden olan olayın altında yatan içsel veya dışsal nedenleri algılamayı, kontrol edilebilirlik faktörü sinizme neden olan olayın bireyin kontrolü dışında mı yoksa iradesiyle mi algılandığını, istikrar faktörü sinizme neden olayın süreklilik arz edip etmediğini tanımlar. Sosyal güdülenme kuramına göre ilk önce sinizme neden olayın altında yatan nedenler belirlenmeye çalışılır ve incelenir. Sonrasında gelecekte bu tarz olayların gerçekleşmesine yönelik beklentiler geliştirilir (Eaton, 2000; Kalağan, 2009 akt. Aydın,2017:17).

1.3.2 ÖRGÜTSEL SİNİZME YOL AÇAN UNSURLAR

Kişisel ve örgütsel kaynaklı birçok farklı unsurun sinizme neden olduğu söylenebilir. Örgütsel sinizm üzerinde etkili olan kişisel unsurları medeni hal, cinsiyet, yaş, hizmet süresi, eğitim seviyesi, ücret seviyesi, örgütsel unsurları ise aşırı stres ve rol yükü, sosyal destek konusunda yeterli desteğin verilmemesi yanlış yönetilen değişim çabaları, örgütsel ve kişisel beklentilerin karşılanmaması, terfilerde yetersizlik, hedeflerin çatışması, örgütsel karmaşıklığın artması, karar almada yetersiz kalınması, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, işe son verilmesi şeklinde sıralamak mümkündür (Reichers vd. 1997; Turan, 2011 akt. Yıldız,2013:857, Erbil, 2013: 19-20).

1.3.2.1 Bireysel Unsurlar

Başlıca bireysel unsurlar yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim seviyesi, gelir seviyesi, hizmet süresi olarak sıralanabilir.

- ***Yaş***

Örgütsel sinim üzerinde yaş unsurunun etkisine bakıldığında, yaş ilerledikçe çalışan kesimde örgütsel sinizm görülme düzeyi artmaktadır. Genç ve eğitimli çalışanların iş hayatından beklentisi para ve hızlı terfi almak olduğu için yeni ve daha iyi iş arayışı eğilimleri daha yüksektir. İçinde bulundukları durumdan daha iyi bir imkana sahip olunca o işi tercih edip yeni başlangıçlar yapmak için çekinmezler. Ayrıca, işe yeni başlayan çalışanların iş motivasyonları kıdemli ve orta yaşlı çalışanlara nazaran daha yüksektir. Orta yaş ve üzeri, kıdemli ve eğitimi genç çalışanlara göre biraz daha az olan çalışanların örgüte sinizm beslemelerinin nedeni ise işe yeni giren genç çalışanlara nazaran daha ücret almaları, işe yeni giren genç çalışanlara kıyasla işine son verilme ihtimallerinin yüksek olması sebebidir.

- ***Cinsiyet***

Cinsiyet unsurunun örgütsel sinizm üzerindeki etkisi incelendiğinde iki ayrı sonuç mevcuttur. Kadın işgörenlerin daha duygusal ve iyimser olması sebebiyle erkek işgörenlere kıyasla sinizm düzeylerinin daha düşük olduğu söylenirken (Kanter ve Mirvis, 1991:59 akt. Erbil, 2013), kadın işgörenlerin erkek iş görenlere kıyasla daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm besleyebilir (Lobnikar ve Pagon, 2004:7). Bu sonucun altında yatan neden, toplumsal algılar ve aile rolleri nedeniyle erkeklere göre daha geç iş hayatına dahil olmuş kadınların yaşadığı haksızlık ve erkek işgörenleri kadın işgörenlerden daha fazla önemseyen örgütlere duydukları güven eksikliğidir.

- ***Medeni Hal***

Medeni hal bireysel unsurunun örgütsel sinizm üzerindeki etkisi incelendiğinde, bekar işgörenlerin evli işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyine kıyasla daha yüksek olduğunu söylenebilir. Evli işgörenlerin üstlendikleri aile rolleri nedeniyle bir örgüte sinik duygular beslemek, bulundukları şartlardan daha iyi şartlar sunan örgütlere doğru yer değiştirme eğilimleri pek sık rastlanan bir durum değildir. Bu nedenle, içinde bulundukları örgüte karşı daha iyimser, daha kabullenici bir tavır sergilerler.

- ***Eğitim Seviyesi***

Literatür incelendiğinde, örgütsel sinizm düzeyi ile bireysel unsurlardan biri olan eğitim seviyesi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki mevcuttur. Özetlemek gerekirse eğitim seviyeleri farklı olan çalışanlar aynı işi yaptıklarında daha yüksek bir eğitim seviyesine sahip çalışanın örgütsel sinizm düzeyi, eğitim seviyesi daha düşük sahip olan çalışana göre daha yüksektir. Daha düşük düzeyde eğitime sahip olan çalışan bulunduğu mevcut örgütü, çalışma koşullarını ve ücretini kabullenir. Mevcut örgütünden ayrılmayı düşündüğü vakit bu şartlarda daha iyi bir imkân bulamayacağını bilir.

- ***Gelir Seviyesi***

Literatür incelendiğinde, gelir düzeyinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisine dair iki sonuca rastlamak mümkündür. Örgütsel sinizm düzeyi gelir düzeyi arttığında artar sonucuna varan çalışmaların (Delken, 2004) yanında gelir düzeyi arttıkça tatmin eden ücretler nedeniyle örgütsel sinizm düzeyinin azaldığını söyleyen çalışma da mevcuttur. (Mirvis ve Kanter, 1991 akt. Erbil, 2013).

- ***Hizmet Süresi***

Çalışma yılının örgütsel sinizm üzerindeki etkisi incelendiğinde, işe yeni giren işgörenlerin örgüte karşı daha pozitif düşünce ve tutumlara sahip olmasının yanında çalışma yılı fazla olan işgörenlerin ise bağlı bulundukları örgüte karşı daha eleştirel bir bakış açısına sahip olması sebebiyle kıdemli işgörenlerin sinizm seviyeleri yeni çalışanlara daha yüksektir (Lobnikar ve Pagon, 2004; Delken, 2004 akt. Erbil,2013).

1.3.2.2 Örgütsel Unsurlar

Başlıca örgütsel unsurlar, psikolojik sözleşme ihlalleri, iletişim ve iletişimsizlik, işten çıkarma veya ayrılma, rol yükü ve aşırı stres, yetersiz sosyal destek, yanlış yönetilen değişim çabaları, artan örgütsel karmaşıklık, amaç çatışmasıdır.

- ***Psikolojik Sözleşme İhlalleri***

Daha önce örgütsel bağlılık konusunda da değindiğimiz psikolojik sözleşme; çalışan ve örgütün birbirlerine karşı sorumluluklarını örtülü ve yazılı olmayan bir şekilde dile getirdiği antlaşmalardır (Baz vd., 2011:82). Psikolojik sözleşme ihlallerinin hem çalışan hem örgüt açısından belirli olumsuz sonuçları vardır. Örgüt tarafından çalışana karşı verilen sözlerin tutulmaması ve beklentilerin karşılanmaması çalışanın örgüte duyduğu güveni azaltır. Örgüt tarafından verilecek olan sözlerin tutulacağına ve beklentilerin karşılanacağına dair inancını kaybeder. Çalışanı tarafından verilen sözlerin tutulmadığı durumda örgüt amaç ve hedeflerinin bir adım gerisinde kalabilir, bundan sonra iş sözleşmelerinde yeni başlayacak kişilere karşı daha temkinli olabilir.

- ***İletişim ve İletişimsizlik***

Literatür incelendiğinde, iletişim unsurunun örgütsel sinizm üzerinde etkisinin negatif yönde ve anlamlı olduğunu söylemek mümkündür. Örgütte dikey ve yatay olmak üzere iki tip iletişim mevcuttur. Dikey iletişim astlar ve üstler arasındaki iletişimi tanımlarken, yatay iletişim örgütte eşit seviyede yer alan çalışanlar arasındaki iletişimi ifade etmektedir (Williams ve Eggland, 1991:31 akt. Tınaztepe,2012:55). Astların yapılan işlerde fikrinin alınarak yönetime dahil edilmesi, şirket içi sorunların çözülmeye çalışılması ile dikey iletişim akışı iyi yönetilebilir, böylelikle çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri azaltılmış olur. Sonuç olarak, iletişim örgütsel sinizm düzeyini azaltırken, iletişimsizlik örgütsel sinizm düzeyini arttırmaktadır.

- ***İşten Çıkarma veya Ayrılma***

İşgören, örgüt tarafından işe girerken ona verilmiş sözlerin tutulmaması, ücret, terfi, eğitim imkanları beklentilerinin karşılanmaması gibi nedenlerle işten ayrılmak isteyebilir. Diğer yandan, işe girdikten sonra işgörenin örgüt beklentilerini karşılamada yetersiz kalması, performans düşüklüğü, amaç ve hedeflere ulaşma konusunda gereken gayretin gösterilmemesi, örgüt ve diğer işgörenlere karşı negatif tutum ve davranışların sergilenmesi, diğer işgörenlere örgütü eleştiren bir üslupla yaklaşılması gibi nedenlerle örgüt işgörenin işine son verme niyetine girebilir. Özetlemek gerekirse, işgörenin işine son verilmesi veya işgörenin işten ayrılma maksadı ile örgütsel sinizm düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki mevcuttur.

- ***Rol Yükü ve Aşırı Stres***

Stres, kişinin psikolojik ve bedenen sınırlarının aşılmaya çalışılması ve bu sınırlar üzerinde zor kullanılması durumda ortaya çıkar (Baltaş ve Baltaş, 1990: 23 akt. Erbil,2013:46). Stresi ve rol yükü artan, bu durumun iş yaşam dengesizliğine neden olan çalışan örgüte karşı negatif duygular besler, olumsuz tutum ve davranışlarda bulunur. Rol belirsizliği ve rol çatışması yaşayan, belirsiz iş tanımları olan, özel hayatı önemsenmeyen, yetki sınırları belirsiz olan, yetersiz kaynak, destek, ücret ve eğitim olanakları ile çalışanlar, çalıştıkları örgütün güvenilirliğini ve etkin olma durumunu sorgulama gereği duyarlar. Bu durumda aşırı stres ve rol yüküne maruz kalan çalışanın örgütsel sinizm düzeyi artar. Yani örgütsel sinizm ile aşırı stres ve rol yükü arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

- ***Yetersiz Sosyal Destek***

Sosyal destek, kişinin çevresinde bulunan arkadaş, dost sayısından çok, çevresinde bulunan halden anlayan, sırlarını paylaştığı, kendisinden şüphe etmediği arkadaş ve dostun niteliğini ifade eden bir kavramdır (Yıldırım,1997 akt. Ardahan,2006:69).

Özgür (1993 akt. Ardahan,2006:70)'e göre, yakın çevresinde kendisini anlayan, sırlarını paylaştığı, güvendiği eş, dost, arkadaşa sahip olan çalışanlar iş stresinin, aşırı iş yükünün veya sorumluluğun üstesinden daha rahat gelebilmektedir. Sonuç olarak, karşılaştığı stresli iş durumlarında iş arkadaşı, yönetici veya ailesinden yeterli desteği gören çalışan kendisine değer verildiğini düşünecek ve örgüte karşı bağlı olacak ve örgütü hakkında negatif düşünceler beslemeyecektir.

- ***Yanlış Yönetilen Değişim Çabaları***

Değişim kolay bir süreç olmadığı ve insanoğlunun bilinmeze karşı olan korkusu nedeniyle için bazı engellerle karşılaşmakta ve bu süreç genellikle sancılı geçmektedir. Değişim sürecine çalışanlar dahil edilmemiş ve bu değişim çalışanlara dayatılmışsa çalışanların değişime destek olmayıp direnç göstermeleri şaşırtıcı değildir. Özetle, sağlıklı şekilde yönetilmeyen değişim süreci sonucunda çalışanların örgütsel sinizm olarak değerlendirebileceğimiz örgüte karşı olumsuz düşünce ve hisleri gelişebilmektedir.

- ***Artan Örgütsel Karmaşıklık***

Değişen rekabet koşulları nedeniyle örgütler yapıları sürekli değişen, müşteri, çalışan, çevre ihtiyaçlarına cevap verebilen, değişime ayak uyduran esnek yapılara dönüşmüşlerdir. Diğer bir yandan, değişime ayak uydurmayıp direnç gösteren örgütlerde karmaşıklık ortaya çıkmakta bu durum da çalışanlar için bilinmeze yöneltmekte ve örgüte olan negatif his ve düşüncelerinin oluşmasına neden olmaktadır. Yani, örgütsel sinizm ile artan örgütsel karmaşıklık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki mevcuttur.

- ***Amaç Çatışması***

Çalışan ve örgütü aynı amaca, hedefe kitlenmemiş olmaması sonucunda çatışmalar ortaya çıkar. Bu çatışmalar yüksek ve düşük düzeyde olabilmektedir. Düşük düzeyde çatışmalarda, çalışanlar çatışma karşısında sessizlikleri korur, birbirlerinin zayıf yönlerine ve performans düşüklükleri tolere ederler, işten ayrılma niyetine girip yeni iş arayışına girmezler. Yüksek düzeyli çatışmada ise çalışanlar birbirinin açığını kapatıp tolere etmek yerine rekabet içinde olmayı tercih ederler. Çalışanlar arasında iletişim ve iş birliği azalmakta, güvensizlik artmaktadır. Çalışanlar arasında artan güvensizlik zamanlar örgüte karşı oluşmaktadır. Özetlemek gerekirse, yüksek düzeyde amaç çatışması örgütsel sinizme neden olur.

1.3.3 ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI

Çalışanın beklenenden düşük performans göstermesi, kişiler arasında beklenilen iletişimin kurulamaması, çalışanın motivasyon düşüklüğü, iş tatmininde eksiklik, işe devamsızlık ve işten ayrılma oranlarından artış, işten çıkarılma oranlarından artışla dolaylı olarak eğitim ve oryantasyon maliyetlerinde artış, örgüt,

yöneticiye ve diğer çalışma arkadaşlarına duyulan güven ve bağlılığın azalması gibi sonuçlar doğurmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2009).

1.3.4 BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİ

Özgener (2008)' göre örgüt sinizmi ile başa çıkmaya yönelik taktiklerden bazıları şu şekilde sıralanabilir:

- İşgörenlerin kendileri veya örgüt ile ilgili konularda fikrinin alınması.
- Örgütte yatay ve dikey iletişimin geliştirilmesi
- Çalışanlara kariyer hedefleriyle ilgili mentorluk yapılması
- Ücret, terfi ve eğitim olanakları açısından işgörenler arasında adaletin sağlanması
- Örgütte eşit işe eşit ücret mantığının yerleştirilmesi
- İşgörenin çalışma arkadaşlarına, yöneticisine ve bağlı bulunduğu örgüte bağlılığının ve güveninin arttırılmaya çalışılması.

BÖLÜM II. İŞ YAŞAM DENGESİ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölümde araştırmanın amacına, önemine, kapsamı ve sınırlıklarına, araştırma çerçevesi ve veri toplama yöntemine, istatistiksel analizlere, bulgulara ve tartışmalara yer verilmiştir.

2.1 ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışma, iş yaşamının güncel kavramlarından olan iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerinin bir örneklem üzerinden ölçülmesi, bu kavramların demografi grupları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması ve bu kavramlar arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamaktadır.

Araştırmanın konularından biri olan iş yaşam dengesine ait literatür incelendiğinde iş yaşam dengesi kimi araştırmalarda aracılık rolü üstlenmişken, kimi araştırmalarda çeşitli kavramlarla arasındaki ikili veya üçlü ilişkiler araştırılmış, sonuç ve katkılarından bahsedilmiştir.

Araştırmanın ikinci konusu olan örgütsel bağlılığa ait literatür incelendiğinde çeşitli kavramların örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, örgütsel bağlılığın aracılık rolü, örgütsel bağlılığın çeşitli kavramlarla ilişkileri araştırılmış ve sonuçları tartışılmıştır.

Araştırmanın üçüncü ve son konusu olan örgütsel sinizme ait literatür incelendiğinde ise örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesindeki kadar geniş çaplı ve çok sayıda çalışmanın var olmadığı söylenebilir. Var olan araştırmalarda da çeşitli kavramların örgütsel sinizm ile ilişkisi veya kavramların örgütsel sinizm üzerindeki etkisine yer verilmiştir.

Bu bilgiler ışığında literatüre bakıldığında, bu üç kavramın birlikte incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada, bu üç kavram ve aralarındaki ilişki ilk kez bir arada incelenecektir.

2.2 ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Araştırma, sonuçlarının ülke genelini kapsaması açısından Türkiye'de iş gücü yoğunluğunun büyük bir kısmını oluşturan İstanbul, Ankara, Kocaeli, Bursa, Diyarbakır, İzmir, Adana ve Antalya illerinde otomotiv sektöründe farklı departmanlarda istihdam

edilen, farklı kariyer basamaklarına sahip beyaz yaka çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın bir çok kısıtı vardır. İş gücü ve nüfus yoğunluğu fazla olan şehirlerin örneklem olarak seçilmesi araştırmanın kısıtlarından biridir. Ayrıca kurulan hipotezleri kanıtlar nitelikte sonuçlar elde edileceği düşünülerek anketin kamu sektörü yerine özel sektöre, mavi yaka çalışanlar yerine beyaz yaka çalışanlara uygulanması da araştırmanın bir diğer kısıtıdır. Diğer bir kısıt ise, anketin otomotiv sektöründe çalışanlara uygulanmasıdır. Araştırmanın son kısıtı ise, anket uygulaması ile ulaşılan örnek büyüklüğü ve bundan kaynaklı istatisiksel hata düzeyidir.

2.3 ARAŞTIRMANIN ÇERÇEVESİ VE VERİ TOPLAMA

Araştırmanın çerçevesini, Türkiye'de iş gücü yoğunluğunun büyük bir kısmını oluşturan İstanbul, Ankara, Kocaeli, Bursa, Diyarbakır, İzmir, Adana ve Antalya illerinde otomotiv sektöründe çeşitli departmanlarda istihdam edilen beyaz yaka çalışanları oluşturmaktadır.

Çalışmanın ülke genelini temsil edebilmesi için Türkiye'nin farklı coğrafi bölgelerinden, nüfus yoğunluğu yüksek sekiz şehir iradi olarak seçilmiştir. Bu şehirlerde araştırmanın çerçevesine uyan tüm bireylere ulaşılmaya çalışılmış ancak geri dönüş sağlanan anket formlarının illere göre dağılımı aşağıdaki gibi (Tablo 1) olmuştur.

Tablo 1 Şehirlere Göre Katılımcı Dağılımı

Şehirler	Göreli Nüfus	Katılımcı Sayısı	Göreli Sayı
Adana	0,06	13	0,04
Ankara	0,15	68	0,22
Antalya	0,07	20	0,06
Bursa	0,08	23	0,07
Diyarbakır	0,05	60	0,19
İstanbul	0,42	68	0,22
İzmir	0,12	26	0,08
Kocaeli	0,05	36	0,11
Toplam	1.00	314	1.00

Seçilen şehirler Türkiye nüfusunun yaklaşık yarısını (%44) oluşturmakta olup bu şehirlerin göreli nüfuslarını ve veri kümesine göreli katılımlarını yukarıdaki tabloda görmek mümkündür[1].

[1] https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Nufus-ve-Demografi-109

Verilerin dağılımı oransal olarak şehir nüfuslarına birebir uyumlu olmasa da hedeflenen şehirlerden veri kümesine görece katılım sağlanmış ve toplam veri sayısının bu çalışmada yürütülecek analizler için yeterliliği sağlamış olması nedeniyle veri toplama süreci sonlandırılmıştır.

Araştırmamızda, Apaydın (2011) tarafından oluşturulmuş ve yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, iş yaşam uyumu ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarını içeren 20 sorudan oluşan İş Yaşam Dengesi ölçeği, Meyer, Allen (1997) tarafından geliştirilen, Doğar (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanan normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı adlı üç boyutu içeren 17 soruluk Örgütsel Bağlılık ölçeği ve Brandes v.d. (1999) tarafından geliştirilen, Kalağan (2009) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan davranışsal, bilişsel ve duyuşsal sinizm olacak şekilde üç alt boyuttan ve 13 sorudan oluşan Örgütsel Sinizm ölçeği kullanılmıştır.

Veri toplama anket tekniği ile yapılmıştır. Toplamda üç ölçekten 50 adet soruya ek olarak yaş, çocuk sahibi olma durumu, medeni durum, eğitim düzeyi, cinsiyet, meslekteki tecrübe yılı, mevcut iş yerindeki tecrübe yılı ve çalışılan/yaşanılan il bilgilerini içeren 7 adet kişisel bilgi sorusunu içeren anket formu Google Forms uygulaması üzerinden oluşturulmuştur. Katılımcıların tüm soruları yanıtlamadan anket formunu tamamlamasının önüne geçebilmek için anket oluşturulurken her soru için yanıtlanması zorunlu soru özelliği etkinleştirilmiştir. Oluşturulan anket formu E-posta, Instagram, Whatsapp, Linkedin sosyal medya uygulamalarıyla katılımcılara ulaştırılmış, anketi yanıtlamaları ve sonrasında çevrelerindeki kişilerle paylaşmaları istenmiştir.

2.4 VERİLERİN ANALİZİ

Bu bölümde, katılımcıların demografik dağılımından, araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinden, fark testleri ve analiz sonuçlarından son olarak araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ölçekleri arasındaki ilişkiden bahsedilmiştir.

2.4.1 TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Araştırma kapsamında çalışmada yer alan katılımcılara sorulan demografik sorulardan elde edilen yanıtlar frekans analizine tabi tutulmuş ve analiz sonucunda elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda paylaşılmıştır.

Tablo 2: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	163	51,9	51,9	51,9
Erkek	151	48,1	48,1	100,0
Toplam	314	100,0	100,0	

Anket sonucunda beş farklı bölgeden 163 kadın ve 151 erkek olmak üzere toplam 314 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcıların cinsiyet dağılımına bakıldığında, katılımcıların %51,9'luk kısmını kadın, %48,1 kısmını ise erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. (Bkz. Tablo 2)

Tablo 3 Katılımcıların Yaş Dağılımı

Yaş	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
24 ve altı	25	8,0	8,0	8,0
25-29	116	36,9	36,9	44,9
30-34	60	19,1	19,1	64,0
35-39	44	14,0	14,0	78,0
40-44	31	9,9	9,9	87,9
45-49	16	5,1	5,1	93,0
50 ve üzeri	22	7,0	7,0	100,0
Toplam	314	100,0	100,0	

Katılımcıların yaş dağılıma bakıldığında, katılımcıların %8'ini 24 ve altı yaş, %36,9'unu 25-29 yaş, %19,1'ini 30-34 yaş, %14'ünü 35-39 yaş, %9,9'unu 40-44 yaş, %5,1'ini 45-49 yaş ve %7'sini de 50 yaş ve üzerinin oluşturduğu görülmektedir. (Bkz. Tablo 3)

Tablo 4 Katılımcıların Eğitim Düzeyi Dağılımı

Eğitim	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Lise ve altı	30	9,6	9,6	9,6
Önlisans	32	10,2	10,2	19,7
Lisans	160	51,0	51,0	70,7
Yüksek Lisans	70	22,3	22,3	93,0
Doktora	22	7,0	7,0	100,0
Toplam	314	100,0	100,0	

Katılımcıların eğitim düzeyine bakıldığında, katılımcıların %9,6'sını lise ve altı, %10,2'sini önlisans, %51'ini lisans, %22,3'ünü yüksek lisans ve %7'sini de doktora mezunlarını oluşturmaktadır. (Bkz. Tablo 4)

Tablo 5 Katılımcıların Medeni Durum Dağılımı

Medeni Hal	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Bekar	144	45,9	45,9	45,9
Evli	170	54,1	54,1	100,0
Toplam	314	100,0	100,0	

Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde, katılımcıların %45,9'u bekar iken, %54,1'i evli çalışanlardan oluşmaktadır. (Bkz. Tablo 5)

Tablo 6 Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Dağılımı

Çocuk Durumu	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hayır	186	59,2	59,2	59,2
Evet	128	40,8	40,8	100,0
Toplam	314	100,0	100,0	

Katılımcıların çocuk sahibi olma durumu incelendiğinde, katılımcıların %59,2'sinin çocuğu yokken, %40,8'i ise çocuk sahibidir. (Bkz. Tablo 6)

Tablo 7 Katılımcıların Meslekte Toplam Tecrübe Yılına Göre Dağılımı

Çalışma Yıl	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
5 yıl ve daha az	102	32,5	32,5	32,5
6-10 yıl	85	27,1	27,1	59,6
11-15 yıl	41	13,1	13,1	72,6
16-20 yıl	37	11,8	11,8	84,4
21 yıl ve daha fazla	49	15,6	15,6	100,0
Toplam	314	100,0	100,0	

Katılımcıların meslekte toplam tecrübe yılına bakıldığında, %32,5'u 5 yıl ve daha az, %27,1'i 6-10 yıl, %13,1'i 11-15 yıl, %11,8'i 16-20 yıl ve son olarak da %15,6'sı 21 veya daha fazla yıl mesleki tecrübeye sahiptir. (Bkz. Tablo 7)

Tablo 8 Katılımcıların Mevcut İşyerindeki Çalışma Yılına Göre Dağılımı

Mevcut Çalışma Yıl	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1 yıldan az	50	15,9	15,9	15,9
1-5 yıl	132	42,0	42,0	58,0
6-10 yıl	68	21,7	21,7	79,6
11-15 yıl	22	7,0	7,0	86,6
16-20 yıl	15	4,8	4,8	91,4
21 yıl ve üzeri	27	8,6	8,6	100,0
Toplam	314	100,0	100,0	

Katılımcıların mevcut işyerindeki çalışma yılı analiz edildiğinde, katılımcıların %15,9'u 1 yıldan az, %42'si 1-5 yıl, %21,7'si 6-10 yıl, %7'si 11-15 yıl, %4,8'i 16-20 yıl ve %8,6'sı 21 yıl ve daha üzeri çalışma yılına sahiptir. (Bkz. Tablo 8)

Sektörde öncü şirketleri referans alarak, otomotiv sektörü beyaz yaka çalışanların büyük bir kısmının erkek çalışanlardan oluştuğunu, yüksek lisans mezunu çalışan sayısının oldukça fazla olduğunu, çalışan yaş ortalamasının 36, çalışma yılı ortalamasının ise 7 olduğunu söyleyebiliriz.

2.4.2 GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK

Araştırmada kullanılan üç ölçek, geçerliliklerini belirlemek amacıyla faktör analizine tabi tutulurken, geçerli bulunan faktörlerin güvenilirliklerini belirlemek üzere Cronbach's Alpha istatistikleri kullanılmıştır.

Faktör analizi yapabilmek için öncelikle değişkenler arasında belli bir oranda ilişki bulunması gerekir. Barlett küresellik testi, değişkenler arasında yeterli düzeyde korelasyon olup olmadığını gösterir. Eğer Barlett testinin p değeri 0,05 anlamlılık derecesinden düşük ise faktör analizi yapmak için yeterli düzeyde bir ilişki varken, testin sonucu 0,05 anlamlılık derecesinden yüksek ise faktör analizi yapılması uygun değildir (Durmuş, B., Yurtkoru, E. S., Çinko, M., Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018, s.79-80).

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örnekleme yeterliliği, Barlett's küresellik testinden olduğu gibi değişkenler arasındaki ilişkinin faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek için yapılır. KMO 0 ile 1 arasında değerler alır. KMO' nun 1 değerini alması değişkenlerin birbirlerini çok iyi şekilde, hata payı olmadan tahmin edebileceği anlamına gelir. KMO değeri minimum 0,50 olmalıdır (Durmuş, B., Yurtkoru, E. S., Çinko, M., Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018, s.79-80).

2.4.2.1 İş Yaşam Dengesi Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

İş Yaşam Dengesi Ölçeği' nin yapı geçerliliğini incelemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği katsayısı 0,853; Barlett küresellik testinin p değeri ise ,000 ($p<0,05$) olarak bulunmuştur. Her iki değer de değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. (Bkz. EK-2)

Toplanan verilerin kaç alt boyuttan oluştuğunu bulmak için faktör analizi uygulaması yapılmıştır. İlk sonuçların istenen düzeyde olmaması nedeniyle ölçek

geçerliliğini olumsuz etkilediği tespit edilen 1, 3, 4, 5, 10, 16, 17, 19 ve 20 nolu maddeler analizden çıkarılmıştır.

Tablo 9 İş Yaşam Dengesi Ölçeği Faktör Yükleri Sonuç Matrisi

	Zamanı Yönetme Becerisi	Yaşamsal Kaygı Düzeyi	İş Yoğunluk Düzeyi
7. İş yaşamında önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.	,787	-,106	,003
8. İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	,786	-,167	-,329
9. İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	,754	-,205	-,146
6.Yaşamımı planlayarak her işimi yapıyorum.	,745	-,247	-,066
18. İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	-,033	,746	,219
13.Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurdum diye düşünüyorum.	-,231	,698	-,090
12.Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum.	-,219	,678	,228
11.Yaşamın ideal biçimini yansıttığını düşünsem de bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	-,284	,662	,252
15.Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	-,120	,015	,821
14.İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	-,079	,188	,778
2.Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.	-,176	,386	,606

Geçerlilik düzeyi en yüksek sonuçların elde edildiği üç faktörlü yapıda 6,7,8,9 nolu maddeler zamanı yönetme becerisi, 11,12,13,18 nolu maddeler yaşamsal kaygı düzeyi ve 2,14,15 nolu maddeler iş yoğunluk düzeyi olmak üzere üç faktör altında toplanmıştır. (Bkz. Tablo 9)

Bu durumda ölçmeye çalıştığımız iş yaşam dengesi ölçeği üç alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci alt boyut olan zamanı yönetme becerisi toplam varyansın %23,5'ini, ikinci boyut olan yaşamsal kaygı düzeyi toplam varyansın %20,6'sını, son boyut olan iş yoğunluk düzeyi ise toplam varyansın %17,746'sını ve bu alt boyutlarla incelediğimiz iş yaşam dengesi ölçeği toplam varyansın %61,957'sini açıklamaktadır. (Bkz. EK-2)

Tablo 10 Zamanı Yönetme Becerisi Boyutu Güvenilirlik Analizi

	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalama	Madde Silinince Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
Madde 6	10,7389	5,734	,613	,780
Madde 7	10,2070	6,350	,586	,791
Madde 8	10,4268	5,459	,711	,731
Madde 9	10,4172	5,733	,637	,768

Birinci faktör için yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,816 bulunmuştur. Birinci faktör altında dört madde bulunmaktadır. Maddelerden herhangi birinin çıkarılması durumunda tüm maddelerin birlikte kullanıldığı durumdan daha büyük bir Cronbach's Alpha değeri elde edilemektedir. (Bkz. Tablo 10)

Tablo 11 Yaşamsal Kaygı Düzeyi Boyutu Güvenilirlik Analizi

	Madde silindiğinde Ölçek Ortalama	Madde Silinince Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
Madde 11	8,8503	7,086	,547	,645
Madde 12	9,2166	7,544	,544	,650
Madde 13	8,8854	7,156	,454	,706
Madde 18	8,7803	7,303	,525	,659

İkinci faktör için yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,726 bulunmuştur. İkinci faktör altında dört madde bulunmaktadır. Maddelerden herhangi birinin çıkarılması durumunda tüm maddelerin birlikte kullanıldığı durumdan

daha büyük bir Cronbach' s Alpha değeri elde edilemediği de görülmektedir. (Bkz. Tablo 11)

Tablo 12 İş Yoğunluk Düzeyi Boyutu Güvenilirlik Analizi

	Madde silindiğinde Ölçek Ortalama	Madde Silinince Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
Madde 14	4,5127	3,529	,519	,559
Madde 15	4,7834	3,825	,522	,558
Madde 2	4,5573	3,896	,451	,647

Üçüncü faktör için yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,683 bulunmuştur. Üçüncü faktör altında üç madde bulunmaktadır. Maddelerden herhangi birinin çıkarılması durumunda tüm maddelerin birlikte kullanıldığı durumdan daha büyük bir Cronbach' s Alpha değeri elde edilemediği de görülmektedir. (Bkz. Tablo 12)

2.4.2.2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Sonuçları

Örgütsel Bağlılık Ölçeği' nin yapı geçerliliği incelemek amacıyla elde edilen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği katsayısı 0,850; Barlett küresellik testinin p değeri ise ,000 ($p<0,05$) olarak bulunmuştur. Bu değer de değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. (Bkz. EK-3)

Toplanan verilerin kaç alt boyuttan oluştuğunu bulmak için faktör analizi uygulaması yapılmıştır. İlk sonuçların istenen düzeyde olmaması nedeniyle ölçek geçerliliğini olumsuz etkilediği tespit edilen 8, 14, 16 ve 17 nolu maddeler analizden çıkarılmıştır.

Geçerlilik düzeyi en yüksek sonuçların elde edildiği üç faktörlü yapıda, 1, 2, 3, 4, 5, ve 6 nolu maddeler duygusal bağlılık, 7,9,10,11 ve 12 nolu maddeler devam bağlılığı ve 13,15 nolu maddeler ise normatif bağlılık olmak üzere üç faktör altında toplanmıştır. (Bkz. Tablo 14)

Bu durumda, ölçmeye çalıştığımız ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci alt boyut olan duygusal bağlılık boyutu toplam varyansın %31,70'ini, ikinci boyut olan devam bağlılığı boyutu toplam varyansın %19,16'sını, son boyut olan normatif bağlılık boyutu toplam varyansın %11,22'sini, bu alt boyutlarla incelediğimiz Örgütsel Bağlılık ölçeği toplam varyansın %62,08'ini açıklamaktadır. (Bkz. EK-3)

Tablo 13 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Yükleri Sonuç Matrisi

	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
4.Bu kuruma karşı duygusal bir bağ besliyorum.	,901	,003	,064
3.Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi görüyorum.	,888	-,047	,016
5.Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet besliyorum.	,882	,005	,198
6.Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	,772	-,010	,164
1.Kariyer hayatımın geri kalanını bu kurumda geçirmekten gurur duyarım.	,758	-,085	,134
2.Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	,631	,166	,230
10.Benim için bu kurumdan ayrılmamın olumsuz sonuçlarından biri de başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	,178	,731	,015
9.Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	-,070	,727	-,011
7.Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara neden olur.	,098	,712	,014
11.Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	-,154	,650	,109
12.Bu kurumda çalışmaya devam etmemin biri de ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.	-,033	,650	,143
15.Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olduğunu düşünüyorum.	,259	,010	,814
13.Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	,188	,200	,789

Faktör yükleri sonuç matrisine göre birinci alt boyut olan duygusal bağlılığı 1,2,3,4,5,6 numaralı maddeler, ikinci alt boyut olan devam bağlılığını 7,8,9,10,11,12 numaralı maddeler, üçüncü alt boyut olan normatif bağlılığı ise 13 ve 15 numaralı maddeler oluşturmaktadır. (Bkz. Tablo 13)

Birinci faktör için yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,903 bulunmuştur. Birinci faktör altında altı madde bulunmaktadır. Sadece iki nolu maddenin çıkarılması durumunda tüm maddelerin birlikte kullanıldığı durumdan daha büyük bir Cronbach' s Alpha değeri elde edildiği görülmektedir. (Bkz. Tablo 14)

Tablo 14 Duygusal Bağlılık Boyutu Güvenilirlik Analizi

	Madde silindiğinde Ölçek Ortalama	Madde Silinince Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
Madde 1	17,5223	22,557	,668	,896
Madde 2	17,0096	24,981	,563	,908
Madde 3	17,1943	22,119	,808	,874
Madde 4	17,2357	21,209	,838	,869
Madde 5	17,1911	21,197	,839	,869
Madde 6	16,9841	23,505	,696	,891

İkinci faktör için yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,736 bulunmuştur. İkinci faktör altında beş madde bulunmaktadır. Maddelerin herhangi birinin çıkarılması durumunda tüm maddelerin birlikte kullanıldığı durumdan daha büyük bir Cronbach's Alpha değeri elde edilemediği de görülmektedir. (Bkz. Tablo 15)

Tablo 15 Devam Bağlılığı Boyutu Güvenilirlik Analizi

	Madde silindiğinde Ölçek Ortalama	Madde Silinince Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
Madde 7	13,2293	10,803	,511	,685
Madde 9	13,3248	10,623	,509	,686
Madde 10	13,2293	10,931	,533	,678
Madde 11	13,0828	11,150	,458	,705
Madde 12	13,7834	10,745	,480	,698

2.4.2.3 Örgütsel Sinizm Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Sonuçları

Örgütsel Sinizm Ölçeği için elde edilen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği katsayısı (0,916) ve Barlett küresellik testi p değeri de (p<0,05) faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. (Bkz. EK-4)

Tablo 16 Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör Yükleri Sonuç Matrisi

	Duyuşsal	Bilişsel	Davranışsal
8.Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilim yaşarım.	,868	,308	,238
7.Çalıştığım kurumu düşündüğümde kızgınlık hissederim.	,864	,334	,239
6.Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.	,861	,349	,206
9.Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe hissederim.	,819	,244	,291
1.Çalıştığım kurumda söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	,259	,812	,115
2.Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak noktası vardır.	,313	,797	,168
4.Çalıştığım kurum çalışanlardan bir şey yapmasını bekler, ancak başkasını ödüllendirir.	,258	,765	,203
3.Çalıştığım kurum bir şeyler yapacağını söylediğinde gerçekten yapılıp yapılamayacağını merak ederim.	,146	,760	,129
5.Çalıştığım kurumun yapacağını söylediği şeyler ile sonrasında yapılanlar arasında çok az benzerlik görüyorum.	,362	,729	,324
12.Çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürüdüğü hakkında başkalarıyla konuşurum.	,083	,149	,866
13.Çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları başkalarıyla birlikte eleştiririm.	,275	,143	,812
11.Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırım.	,361	,260	,614
10.Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma işte olup bitenler konusunda yakınırım.	,530	,286	,605

Toplanan verilerin kaç alt boyuttan oluştuğunu bulmak için faktör analizi uygulaması yapılmıştır. İlk sonuçların istenen düzeyde olması nedeniyle analizden herhangi bir madde çıkarılmamıştır.

Geçerlilik düzeyi en yüksek sonuçların elde edildiği üç faktörlü yapıda, 6, 7, 8, 9 nolu maddeler duyuşsal boyut, 1, 2, 3, 4 ve 5 nolu maddeler bilişsel boyutu ve 10, 11, 12 ve 13 nolu maddeler ise davranışsal boyut olmak üzere üç faktör altında toplanmıştır. (Bkz. Tablo 16)

Araştırmamızda ölçmeye çalıştığımız Örgütsel Sinizm ölçeği üç alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci alt boyut olan bilişsel boyutu toplam varyansın %29,1'ini, ikinci boyut olan duyuşsal boyutu toplam varyansın %,27,44'ünü, son boyut olan davranışsal boyutu toplam varyansın %19,9'unu ve bu alt boyutlarla incelediğimiz örgütsel sinizm ölçeği toplam varyansın %76,58'ini açıklamaktadır. (Bkz. EK-4)

Birinci faktör için yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,895 bulunmuştur. Birinci faktör altında beş madde bulunmaktadır. Maddelerden herhangi birinin çıkarılması durumunda tüm maddelerin birlikte kullanıldığı durumdan daha büyük bir Cronbach's Alpha değeri elde edilememiştir. (Bkz. Tablo 17)

Tablo 17 Bilişsel Sinizm Boyutu Güvenilirlik Analizi

	Madde silindiğinde Ölçek Ortalama	Madde Silinince Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
Madde 1	12,7389	14,226	,758	,869
Madde 2	13,0096	14,636	,791	,861
Madde 3	12,4777	15,892	,639	,894
Madde 4	12,7898	14,492	,737	,873
Madde 5	12,8949	14,606	,789	,862

İkinci faktör için yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,958 bulunmuştur. İkinci faktör altında dört madde bulunmaktadır. Sadece dokuz nolu maddenin çıkarılması durumunda tüm maddelerin birlikte kullanıldığı durumdan daha büyük bir Cronbach's Alpha değeri elde edildiği görülmektedir. (Bkz. Tablo 18)

Üçüncü faktör için yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,839 bulunmuştur. Üçüncü faktör altında dört madde bulunmaktadır. Maddelerin herhangi birinin çıkarılması durumunda tüm maddelerin birlikte kullanıldığı durumdan daha büyük bir Cronbach's Alpha değeri elde edilememiştir. (Bkz. Tablo 19)

Tablo 18 Duyuşsal Sinizm Boyutu Güvenilirlik Analizi

	Madde silindiğinde Ölçek Ortalama	Madde Silinince Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
Madde 6	6,9873	11,003	,914	,940
Madde 7	7,0191	10,984	,924	,937
Madde 8	6,9236	10,767	,916	,939
Madde 9	6,9299	11,490	,835	,963

Tablo 19 Davranışsal Sinizm Boyutu Güvenilirlik Analizi

	Madde silindiğinde Ölçek Ortalama	Madde Silinince Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
Madde 10	8,7962	8,885	,708	,780
Madde 11	8,5637	9,537	,622	,818
Madde 12	8,4013	9,142	,644	,809
Madde 13	8,5573	8,816	,714	,777

2.4.3 FARK SINAMALARI

Bu bölümde elde edilen veri kümesinin normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek için skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerine bakılmıştır. Normal dağılım gösteren bir veri setinde skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri 0 etrafında değerler alır.

Daha sonra, her bir ölçeği oluşturan boyutların demografik değişken grupları açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği T-sınamaları ve Varyans Analizi teknikleri ile sınanmıştır.

2.4.3.1 İş Yaşam Dengesi Ölçeği Fark Testleri ve Analiz Sonuçları

İş Yaşam Dengesi Ölçeği alt boyutlarının cinsiyet, yaş, eğitim, medeni hal, çocuk, çalışma yılı demografik gruplarına göre ortalamalarının anlamlı şekilde farklı olup olmadığı, ortalamaları farklı ise bu farklılıkların yönü ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Barlett yöntemi ile bu boyutu oluşturan öğeler birleştirilerek tek bir değere dönüştürülmüştür. Söz konusu çalışmada grupların normal dağılım gösterip göstermediğini anlamak için skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri incelenmiştir.

Zaman Yönetim becerisi boyutu basıklık değeri olan 1,259 dışında tüm boyutlar normallik seviyesindedir. Tabloya göre normallik varsayımına en uygun olan ise yaşamsal kaygı düzeyidir. (Bkz. Tablo 20)

Tablo 20 İş Yaşam Dengesi Ölçeği İstatistikleri

	N	Aralık	Ortalama	Çarpıklık		Basıklık	
				İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
Zaman Yönetimi Becerisi	314	7,00109	,0000000	-,582	,138	1,259	,274
Yaşamsal Kaygı Düzeyi	314	6,43554	,0000000	,024	,138	-,087	,274
İş Yoğunluk Düzeyi	314	4,81538	,0000000	,536	,138	-,209	,274

Cinsiyet gruplarına göre denge ölçeği istatistikleri tablosuna bakıldığında, zaman yönetimi becerisi görece kadınlarda düşük, erkeklerde ise daha yüksektir. Yaşamsal kaygı düzeyi ise görece erkeklerde kadınlardan daha düşüktür. İş yoğunluk düzeyi ise kadınlarda erkeklere göre görece daha düşüktür. (Bkz. Tablo 21)

Tablo 21 Cinsiyet Gruplarına Göre Denge Ölçeği İstatistikleri

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Hata
Zaman Yönetimi Becerisi	Kadın	163	-,0956391	,07391780
	Erkek	151	,1032395	,08551144
Yaşamsal Kaygı Düzeyi	Kadın	163	,1222734	,07318231
	Erkek	151	-,1319905	,08574079
İş Yoğunluk Düzeyi	Kadın	163	-,0925810	,07571842
	Erkek	151	,0999384	,08370604

T testi yapılmadan önce grupların varyanslarının eşitliğini test etmek amacıyla Levene testi yapıldı. Levene testinde her üç boyutta da kadın ve erkek varyansı eşit olarak kabul edilmiştir. Varyansların eşit kabul edildiği durumda zaman yönetimi becerisi t değeri -1,767, yaşamsal kaygı düzeyi t değeri 2,266 ve iş yoğunluk düzeyi t değeri -1,710'dur. (Bkz. Ek-5)

%95 güvenirlilik düzeyi ölçü alındığında zaman yönetimi becerisi ve iş yoğunluk düzeyi için cinsiyete göre anlamlı fark yoktur. Bu çıkarımlardan farklı olarak yaşamsal

kaygı düzeyi için kadınlar ile erkeklerin ortalamaları anlamlı düzeyde farklıdır. Buna göre, kadınların kaygı düzeyinin erkeklere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Fakat %90 güvenilirlik düzeyi ölçü alınmış olsaydı yaşamsal kaygı düzeyine ek olarak zaman yönetimi becerisi ve iş yoğunluk düzeyi de kadınlarda ve erkeklerde anlamlı bir fark ortaya koyacaktı. (Bkz. Ek-5)

Tablo 22 Yaş Gruplarına Göre Denge Ölçeği İstatistikleri

		N	Ortalama	Standart Hata
Zaman Yönetimi Becerisi	<30	141	-,0675742	,09478549
	30-40	104	,0568608	,07253905
	>40	69	,0523831	,12902934
	Total	314	,0000000	,05643326
Yaşamsal Kaygı Düzeyi	<30	141	,2583246	,08649357
	30-40	104	-,1383943	,08833205
	>40	69	-,3192864	,11615669
	Total	314	,0000000	,05643326
İş Yoğunluk Düzeyi	<30	141	,0534529	,08588738
	30-40	104	-,1757271	,08822602
	>40	69	,1556343	,12952711
	Total	314	,0000000	,05643326

Bu tabloda yaş grupları birleştirme yöntemiyle üç grupta toplanmıştır. Ancak bu yöntemle yaş gruplarına yeterli sayıda gözlem düşmektedir. (Bkz. Tablo 22) Çalışanların iş yaşam dengesinin yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Buna göre her boyutta elde edilen varyans analizi ANOVA tabloları aşağıdaki gibidir.

Tablo 23 Yaş Gruplarına Göre Denge Ölçeği Anlamlılık Testi

		SS	s.d.	MS	F	Sig.
Zaman Yönetimi Becerisi	Gruplararası	1,169	2	,585	,583	,559
	Gruplariçi	311,831	311	1,003		
	Toplam	313,000	313			
Yaşamsal Kaygı Düzeyi	Gruplararası	18,435	2	9,218	9,732	,000
	Gruplariçi	294,565	311	,947		
	Toplam	313,000	313			
İş Yoğunluk Düzeyi	Gruplararası	5,286	2	2,643	2,671	,071
	Gruplariçi	307,714	311	,989		
	Toplam	313,000	313			

Tabloya bakıldığında, %95 güvenilirlik düzeyinde zaman yönetim becerisi açısından yaş grupları arasında anlamlı bir fark yoktur. Yaşamsal kaygı düzeyi açısından anlamlılık düzeyi 0,000 olduğu için yaş grupları arasında anlamlı bir fark vardır. İş yoğunluk düzeyi açısından yaş grupları arasında %90 güvenilirlik ölçü olarak alındığında anlamlı bir fark vardır. (Bkz. Tablo 23)

Tamhane çoklu karşılaştırma testine göre, yaşamsal kaygı düzeyinin 30 yaşından küçüklerde diğer yaş gruplarına kıyasla anlamlı düzeyde yüksek olduğunu ifade edebiliriz. (Bkz. EK-5)

Tablo 24 Eğitim Gruplarına Göre Denge Ölçeği İstatistikleri

		N	Ortalama	Standart Hata
Zaman Yönetimi Becerisi	Lisans öncesi	62	,1754076	,16468837
	Lisans	160	-,0625911	,07624683
	Lisans sonrası	92	-,0093554	,08464513
	Toplam	314	,0000000	,05643326
Yaşamsal Kaygı Düzeyi	Lisans öncesi	62	,1308269	,13807697
	Lisans	160	,0514312	,07607582
	Lisans sonrası	92	-,1776116	,10326364
	Toplam	314	,0000000	,05643326
İş Yoğunluk Düzeyi	Lisans öncesi	62	,0816320	,13610563
	Lisans	160	-,0959745	,08085795
	Lisans sonrası	92	,1118994	,09374462
	Toplam	314	,0000000	,05643326

Bu tabloda eğitim grupları birleştirme yöntemiyle üç grupta toplanmıştır. Ancak bu yöntemle yaş gruplarına yeterli sayıda gözlem düşmektedir. (Bkz. Tablo 24)

Tablo 25 Eğitim Gruplarına Göre Denge Ölçeği Anlamlılık Testi

		SS	s.d.	MS	F	Sig.
Zaman Yönetimi Becerisi	Gruplararası	2,542	2	1,271	1,273	,281
	Gruplariçi	310,458	311	,998		
	Toplam	313,000	313			
Yaşamsal Kaygı Düzeyi	Gruplararası	4,387	2	2,193	2,210	,111
	Gruplariçi	308,613	311	,992		
	Toplam	313,000	313			
İş Yoğunluk Düzeyi	Gruplararası	3,039	2	1,519	1,525	,219
	Gruplariçi	309,961	311	,997		
	Toplam	313,000	313			

Çalışanların iş yaşam dengesinin eğitim gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Buna göre her boyutta elde edilen varyans analizi ANOVA tabloları yukarıdaki gibidir.

Tabloya bakıldığında %95 güvenilirlik düzeyinde, eğitim grupları her üç bileşen açısından da anlamlı bir fark göstermemektedir. (Bkz. EK-5)

Tablo 26 Medeni Hal Gruplarına Göre Denge Ölçeği İstatistikleri

	Medeni Hal	N	Ortalama	Standart Hata
Zaman Yönetimi Becerisi	Bekar	144	-,0759151	,08342257
	Evli	170	,0643046	,07650582
Yaşamsal Kaygı Düzeyi	Bekar	144	,1326518	,08669173
	Evli	170	-,1123639	,07310942
İş Yoğunluk Düzeyi	Bekar	144	,0464890	,08480525
	Evli	170	-,0393789	,07562915

Medeni hal gruplarına göre denge ölçeği istatistikleri tablosuna bakıldığında, zaman yönetimi becerisi görece evlilerde düşük, bekarlarda ise daha yüksektir. Yaşamsal kaygı düzeyi ise görece evlilerde bekarlardan daha düşüktür. İş yoğunluk düzeyi ise evlilerde bekarlara göre görece daha düşüktür. (Bkz. Tablo 26)

T testi yapılmadan önce grupların varyanslarının eşitliğini test etmek amacıyla Levene testi yapıldı. Levene testinde her üç boyutta da bekar ve evli varyansı eşit olarak kabul edilmiştir. Varyansların eşit kabul edildiği durumda zaman yönetimi becerisi t değeri -1,239, yaşamsal kaygı düzeyi t değeri 2,176 ve iş yoğunluk düzeyi t değeri 0,758'dir. (Bkz. EK-5)

%95 güvenilirlik düzeyinde, zaman yönetimi becerisi, iş yoğunluk düzeyi ve yaşamsal kaygı düzeyi açısından bekar ve evlilerin ortalamalarının anlamlı düzeyde farklı olmadığını söyleyebiliriz. Fakat %90 güvenilirlik düzeyi ölçü olarak alınsaydı yaşamsal kaygı düzeyi bekar ve evlilerin ortalamasında anlamlı bir fark ortaya koyacaktı. (Bkz. EK-5)

Çocuk gruplarına göre denge ölçeği istatistikleri tablosuna baktığımızda, zaman yönetimi becerisi, yaşamsal kaygı düzeyi ve iş yoğunluk düzeyi görece çocuğu olanlarda olmayanlara göre daha yüksektir. (Bkz. Tablo 27)

T testi yapılmadan önce grupların varyanslarının eşitliğini test etmek amacıyla Levene testi yapıldı. Levene testinde her üç boyutta da kadın ve erkek varyansı eşit olarak kabul edilmiştir. Varyansların eşit kabul edildiği durumda zaman yönetimi

becerisi açısından t değeri 0,083, yaşamsal kaygı düzeyi t değeri 0,001 ve iş yoğunluk düzeyi için t değeri 0,351'dir. (Bkz. EK-5)

Tablo 27 Çocuk Gruplarına Göre Denge Ölçeği İstatistikleri

	Çocuk	N	Ortalama	Standart Hata
Zaman Yönetimi Becerisi	Yok	186	-,0811720	,07693000
	Var	128	,1179531	,08088291
Yaşamsal Kaygı Düzeyi	Yok	186	,1588558	,07480577
	Var	128	-,2308374	,08185933
İş Yoğunluk Düzeyi	Yok	186	-,0437641	,07106312
	Var	128	,0635947	,09225572

%95 güvenilirlik düzeyinde zaman yönetimi becerisi ve iş yoğunluk düzeyi açısından çocuk sahibi olanlar ve olmayanların ortalaması anlamlı düzeyde farklı değildir. Bu çıkarımlardan farklı olarak yaşamsal kaygı düzeyi açısından çocuğu olanlar ile çocuğu olmayanların ortalamaları anlamlı düzeyde farklıdır. Buna göre, çocuğu olmayanların çocuğu olanlara nazaran kaygı düzeyinin anlamlı düzeyde yüksek olduğunu söyleyebiliriz. (Bkz. EK-5)

Tablo 28 Çalışma Yıl Gruplarına Göre Denge Ölçeği İstatistikleri

		N	Ortalama	Standart Hata
Zaman Yönetimi Becerisi	<5	102	-,1885084	,11239032
	6-15	126	,1274020	,07654681
	>16	86	,0369211	,10770372
	Total	314	,0000000	,05643326
Yaşamsal Kaygı Düzeyi	<5	102	,1776707	,09796655
	6-15	126	,0237482	,09053029
	>16	86	-,2455196	,10234552
	Total	314	,0000000	,05643326
İş Yoğunluk Düzeyi	<5	102	-,0424719	,09809518
	6-15	126	-,0789120	,08667508
	>16	86	,1659889	,11231079
	Total	314	,0000000	,05643326

Bu tabloda çalışma yıl grupları birleştirme yöntemiyle üç grupta toplanmıştır. Ancak bu yöntemle çalışma yıl gruplarına yeterli sayıda gözlem düşmektedir (Bkz. Tablo 28). Çalışanların iş yaşam dengesinin çalışma yıl gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Buna göre her boyutta elde edilen varyans analizi ANOVA tabloları aşağıdaki gibidir.

Tablo 29 Çalışma Yıl Gruplarına Göre Denge Ölçeği Anlamlılık Testi

		SS	s.d.	MS	F	Sig.
Zaman Yönetimi Becerisi	Gruplararası	5,787	2	2,893	2,929	,055
	Gruplariçi	307,213	311	,988		
	Toplam	313,000	313			
Yaşamsal Kaygı Düzeyi	Gruplararası	8,475	2	4,237	4,328	,014
	Gruplariçi	304,525	311	,979		
	Toplam	313,000	313			
İş Yoğunluk Düzeyi	Gruplararası	3,338	2	1,669	1,676	,189
	Gruplariçi	309,662	311	,996		
	Toplam	313,000	313			

Tabloya bakıldığında, çalışma yıl grupları zaman yönetim becerisi açısından %90 güvenirlilik düzeyinde anlamlı bir fark gösterirken, yaşamsal kaygı düzeyi açısından %95 güvenirlilik düzeyinde anlamlı bir fark göstermektedir. İş yoğunluk düzeyi açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. (Bkz. Tablo 29)

Tamhane çoklu karşılaştırma testine göre, 5 yıldan az çalışanların zaman yönetim becerisinin ve yaşam kaygı düzeyinin diğer gruplara kıyasla daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. (Bkz. EK-5)

2.4.3.2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Fark Testleri ve Analiz Sonuçları

Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutlarının cinsiyet, yaş, eğitim, medeni hal, çocuk, çalışma yıl demografik gruplarına göre ortalamalarının farklı olup olmadığı, ortalamaları farklı ise bu farklılıkların yönü ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Tablo 30 Örgütsel Bağlılık Ölçeği İstatistikleri

	N	Aralık	Ortalama	Çarpıklık		Basıklık	
				İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
Duygusal Bağlılık	314	4,76818	,0000000	-,329	,138	-,297	,274
Devam Bağlılığı	314	5,07834	,0000000	-,238	,138	,016	,274
Normatif Bağlılık	314	5,28082	,0000000	-,461	,138	,071	,274

Barlett yöntemi ile bu boyutu oluşturan öğeler birleştirilerek tek bir değere dönüştürülmüştür. Söz konusu çalışmada grupların normal dağılım gösterip

göstermediğini anlamak için skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerine bakılmıştır. Tüm boyutların basıklık değeri normallik seviyesindedir. Tabloya göre normallik varsayımına en uygun olan ise devam bağlılığıdır. (Bkz. Tablo 30)

Tablo 31 Cinsiyet Gruplarına Göre Bağlılık Ölçeği İstatistikleri

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Hata
Duygusal Bağlılık	Kadın	163	-,0413016	,07627758
	Erkek	151	,0445839	,08372787
Devam Bağlılığı	Kadın	163	,0447580	,07209558
	Erkek	151	-,0483149	,08791643
Normatif Bağlılık	Kadın	163	-,1052915	,07858819
	Erkek	151	,1136590	,08032936

Cinsiyet gruplarına göre bağlılık ölçeği istatistikleri tablosuna bakıldığında, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık görece kadınlarda düşük, erkeklerde ise daha yüksektir. Devam bağlılığı ise görece erkeklerde kadınlardan daha düşüktür. (Bkz. Tablo 31)

T testi yapılmadan önce grupların varyanslarının eşitliğini test etmek amacıyla Levene testi yapıldı. Levene testinde her üç boyutta da kadın ve erkek varyansı eşit olarak kabul edilmiştir. Varyansların eşit kabul edildiği durumda duygusal bağlılık açısından t değeri 0,448, devam bağlılığı için 0,411 ve normatif bağlılık için ise 0,052'dir. (Bkz. EK-6)

Tablo 32 Yaş Gruplarına Göre Bağlılık Ölçeği İstatistikleri

		N	Ortalama	Standart Hata
Duygusal Bağlılık	<30	141	-,2012784	,08684463
	30-40	104	,1638738	,08696071
	>40	69	,1643098	,12451710
	Toplam	314	,0000000	,05643326
Devam Bağlılığı	<30	141	,0683095	,08143879
	30-40	104	-,1323002	,09389610
	>40	69	,0598199	,13452543
	Toplam	314	,0000000	,05643326
Normatif Bağlılık	<30	141	-,0854388	,08448836
	30-40	104	,0796221	,09331724
	>40	69	,0545821	,12803425
	Toplam	314	,0000000	,05643326

%95 güvenirlilik düzeyinde duygusal bağlılık ve devam bağlılığı açısından kadın ve erkeklerin ortalaması anlamlı düzeyde farklı değildir. Bu çıkarımlardan farklı olarak, normatif bağlılık açısından kadınlar ile erkeklerin ortalamaları anlamlı düzeyde farklıdır. Buna göre, erkeklerin normatif bağlılıklarının kadınlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğunu söyleyebiliriz. (Bkz. EK-6)

Bu tabloda yaş grupları birleştirme yöntemiyle üç grupta toplanmıştır. Ancak bu yöntemle yaş gruplarına yeterli sayıda gözlem düşmektedir. (Bkz. Tablo 32) Çalışanların bağlılık düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Buna göre her boyutta elde edilen varyans analizi ANOVA tabloları aşağıdaki gibidir.

Tablo 33 Yaş Gruplarına Göre Bağlılık Ölçeği Anlamlılık Testi

		SS	s.d.	MS	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	Gruplararası	10,368	2	5,184	5,327	,005
	Gruplariçi	302,632	311	,973		
	Toplam	313,000	313			
Devam Bağlılığı	Gruplararası	2,725	2	1,363	1,366	,257
	Gruplariçi	310,275	311	,998		
	Toplam	313,000	313			
Normatif Bağlılığı	Gruplararası	1,894	2	,947	,947	,389
	Gruplariçi	311,106	311	1,000		
	Toplam	313,000	313			

Tabloya bakıldığında %95 güvenirlilik düzeyinde, yaş grupları duygusal bağlılık açısından anlamlı bir fark gösterirken, devam bağlılığı ve normatif bağlılık açısından anlamlı bir fark göstermemektedir. (Bkz. Tablo 33)

Tamhane çoklu karşılaştırma testine göre, 30 yaşından küçük çalışanların duygusal bağlılık düzeyinin diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğunu söylemek mümkündür. (Bkz. EK-6)

Bu tabloda eğitim grupları birleştirme yöntemiyle üç grupta toplanmıştır. Ancak bu yöntemle eğitim gruplarına yeterli sayıda gözlem düşmektedir. (Bkz. Tablo 34) Çalışanların bağlılık düzeylerinin eğitim gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Buna göre her boyutta elde edilen varyans analizi ANOVA tabloları aşağıdaki gibidir.

Tablo 34 Eğitim Gruplarına Göre Bağlılık Ölçeği İstatistikleri

		N	Ortalama	Standart Hata
Duygusal Bağlılık	Lisans öncesi	62	,2434461	,11618048
	Lisans	160	,0102612	,07757081
	Lisans sonrası	92	-,1819070	,11045283
	Toplam	314	,0000000	,05643326
Devam Bağlılığı	Lisans öncesi	62	-,1137338	,14516389
	Lisans	160	,0913557	,07642258
	Lisans sonrası	92	-,0822328	,09894577
	Toplam	314	,0000000	,05643326
Normatif Bağlılık	Lisans öncesi	62	,2367144	,12487554
	Lisans	160	-,0784380	,07933684
	Lisans sonrası	92	-,0231111	,10332988
	Toplam	314	,0000000	,05643326

Tabloya bakıldığında %95 güvenirlilik düzeyinde, eğitim grupları duygusal bağlılık açısından anlamlı bir fark gösterirken, devam bağlılığı ve normatif bağlılık açısından anlamlı bir fark göstermemektedir. (Bkz. Tablo 35)

Tablo 35 Eğitim Gruplarına Göre Bağlılık Ölçeği Anlamlılık Testi

		SS	s.d.	MS	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	Gruplararası	6,736	2	3,368	3,420	,034
	Gruplariçi	306,264	311	,985		
	Toplam	313,000	313			
Devam Bağlılığı	Gruplararası	2,759	2	1,380	1,383	,252
	Gruplariçi	310,241	311	,998		
	Toplam	313,000	313			
Normatif Bağlılık	Gruplararası	4,508	2	2,254	2,272	,105
	Gruplariçi	308,492	311	,992		
	Toplam	313,000	313			

Tamhane çoklu karşılaştırma testine göre, duygusal bağlılık düzeyinin lisans öncesi düzeyinde olanların lisans ve lisans sonrası düzeyindeki çalışanlara kıyasla yüksek olduğunu söylemek mümkündür. (Bkz. EK-6)

Medeni hal gruplarına göre bağlılık ölçeği istatistiklerine bakıldığında, duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık düzeyinin görece evlilerde bekarlarda daha yüksek olduğunu söylenebilir. (Bkz. Tablo 36)

Tablo 36 Medeni Hal Gruplarına Göre Bağlılık Ölçeği İstatistikleri

	Medeni Hal	N	Ortalama	Standart Hata
Duygusal Bağlılık	Bekar	144	-,1934228	,08227426
	Evli	170	,1638405	,07547525
Devam Bağlılık	Bekar	144	-,0730879	,07962538
	Evli	170	,0619097	,07937753
Normatif Bağlılık	Bekar	144	-,0398272	,08215622
	Evli	170	,0337360	,07773092

T testinden önce grupların varyanslarının eşitliğini test etmek amacıyla Levene testi yapıldı. Levene testinde her üç boyutta da bekar ve evli varyansı eşit olarak kabul edilmiştir. Varyansların eşit kabul edildiği durumda duygusal bağlılık t değeri -3,201, devam bağlılık t değeri -1,193 ve normatif bağlılık t değeri ise -0,649'dur. (Bkz. EK-6)

%95 güvenirlilik düzeyinde duygusal bağlılık düzeyi açısından evli ve bekarların ortalaması arasında anlamlı düzeyde fark varken, devam bağlılığı ve normatif bağlılık açısından bekar ve evliler arasında anlamlı düzeyde bir fark yoktur. Buna göre, evli çalışanların duygusal bağlılıkları bekar çalışanların duygusal bağlılıklarına göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu söylenebilir. (Bkz. Tablo 36)

Tablo 37 Çocuk Gruplarına Göre Bağlılık Ölçeği İstatistikleri

	Çocuk	N	Ortalama	Standart Hata
Duygusal Bağlılık	Yok	186	-,1394211	,07431929
	Var	128	,2025963	,08376887
Devam Bağlılığı	Yok	186	-,0109385	,06967685
	Var	128	,0158951	,09473386
Normatif Bağlılık	Yok	186	-,0348318	,07254425
	Var	128	,0506149	,08989209

Çocuk gruplarına göre bağlılık ölçeği istatistiklerine bakıldığında, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı düzeyinin görece çocuğu olanlarda çocuğu olmayanlara daha fazla olduğu söylenebilir. (Bkz. Tablo 37)

T testi yapılmadan önce grupların varyanslarının eşitliğini test etmek amacıyla Levene testi yapıldı. Levene testinde her üç boyutta da çocuğu olan ve olmayanların varyansı eşit olarak kabul edilmiştir. Varyansların eşit kabul edildiği durumda duygusal bağlılık t değeri -3,016, devam bağlılık t değeri -0,233 ve normatif bağlılık t değeri ise -0,744'tür. (Bkz. EK-6)

%95 güvenirlilik düzeyinde duygusal bağlılık düzeyi açısından çocuğu olanlar ve olmayanların ortalaması anlamlı düzeyde farklıyken, devam bağlılığı ve normatif bağlılık açısından çocuğu olanlar ile çocuğu olmayanların ortalamasında anlamlı düzeyde bir fark yoktur. (Bkz. EK-6)

Tablo 38 Çalışma Yıl Gruplarına Göre Bağlılık Ölçeği İstatistikleri

		N	Ortalama	Standart Hata
Duygusal Bağlılık	<5	102	-,2576685	,10261654
	6-15	126	,0615965	,08527215
	>16	86	,2153609	,10379654
	Toplam	314	,0000000	,05643326
Devam Bağlılığı	<5	102	,0286324	,08692329
	6-15	126	-,0001116	,08990295
	>16	86	-,0337958	,12136916
	Toplam	314	,0000000	,05643326
Normatif Bağlılık	<5	102	-,1942801	,08967220
	6-15	126	,0992319	,09396800
	>16	86	,0850390	,10807082
	Toplam	314	,0000000	,05643326

Bu tabloda çalışma yıl grupları birleştirme yöntemiyle üç grupta toplanmıştır. Ancak bu yöntemle çalışma yıl gruplarına yeterli sayıda gözlem düşmektedir. (Bkz. Tablo 38) Çalışanların bağlılık düzeylerinin çalışma yıl gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Buna göre her boyutta elde edilen varyans analizi ANOVA tabloları aşağıdaki gibidir.

Tablo 39 Çalışma Yıl Gruplarına Göre Bağlılık Ölçeği Anlamlılık Testi

		SS	s.d.	MS	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	Gruplararası	11,239	2	5,619	5,791	,003
	Gruplariçi	301,761	311	,970		
	Toplam	313,000	313			
Devam Bağlılığı	Gruplararası	,182	2	,091	,090	,914
	Gruplariçi	312,818	311	1,006		
	Toplam	313,000	313			
Normatif Bağlılık	Gruplararası	5,713	2	2,856	2,891	,057
	Gruplariçi	307,287	311	,988		
	Toplam	313,000	313			

Tabloya bakıldığında, %95 güvenilirlik düzeyinde çalışma yıl grupları duygusal bağlılık açısından anlamlı bir fark göstermektedir. %90 güvenilirlik düzeyi ölçü olarak alınırsa normatif bağlılık gruplar arasında anlamlı fark göstermektedir. (Bkz. Tablo 39)

Tamhane çoklu karşılaştırma testine göre, çalışma yılı 5 yıldan az olanların diğer çalışma yılı gruplarına kıyasla duygusal ve normatif bağlılığının düşük olduğunu söylemek mümkündür. (Bkz. EK-6)

2.4.3.3 Örgütsel Sinizm Ölçeği Fark Testleri ve Analiz Sonuçları

Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutlarının cinsiyet, yaş, eğitim, medeni hal, çocuk, çalışma yıl demografik gruplarına göre ortalamalarının farklı olup olmadığı, ortalamaları farklı ise bu farklılıkların yönü ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Tablo 40 Örgütsel Sinizm Ölçeği İstatistikleri

	N	Aralık	Ortalama	Çarpıklık		Basıklık	
				İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
Duyuşsal Sinizm	314	5,16460	,0000000	,291	,138	-,268	,274
Bilişsel Sinizm	314	5,38065	,0000000	-,017	,138	-,380	,274
Davranışsal Sinizm	314	4,64150	,0000000	,041	,138	-,656	,274

Barlett yöntemi ile bu boyutu oluşturan öğeler birleştirilerek tek bir değere dönüştürülmüştür. Söz konusu çalışmada grupların normal dağılım gösterip göstermediğini anlamak için skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerine bakılmıştır. Tüm boyutlarda basıklık ve çarpıklık değeri normallik seviyesindedir. (Bkz. Tablo 40)

Tablo 41 Cinsiyet Gruplarına Göre Sinizm Ölçeği İstatistikleri

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Hata
Duyuşsal Sinizm	Kadın	163	,0636812	,07064772
	Erkek	151	-,0687420	,08910407
Bilişsel Sinizm	Kadın	163	-,0239461	,07837787
	Erkek	151	,0258491	,08153906
Davranışsal Sinizm	Kadın	163	,0917114	,07608295
	Erkek	151	-,0989997	,08333419

Tabloya bakıldığında, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm düzeyleri görece kadınlarda erkeklere göre daha yüksekken, bilişsel sinizm düzeyi görece erkeklerde kadınlara göre daha yüksektir. (Bkz. Tablo 41)

T testi yapılmadan önce grupların varyanslarının eşitliğini test etmek amacıyla Levene testi yapıldı. Levene testinde bilişsel ve davranışsal boyutlarında kadın ve erkek varyansı eşit olarak kabul edilmişken, duyuşsal sinizm boyutunda kadın ve erkek varyansı eşit olarak kabul edilmemiştir. Varyansların eşit kabul edildiği durumda bilişsel sinizmin t değeri -,440, davranışsal sinizm için t değeri 1,694, varyansların eşit kabul edilmediği durumda duyuşsal sinizm için t değeri ise 1,165'tir. (Bkz. EK-7)

%95 güvenirlilik düzeyinde kadın ve erkek ortalaması arasında duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm açısından anlamlı düzeyde bir fark yoktur. (Bkz. EK-7)

Tablo 42 Yaş Gruplarına Göre Sinizm Ölçeği İstatistikleri

		N	Ortalama	Standart Hata
Duyuşsal Sinizm	<30	141	,2332670	,08909413
	30-40	104	-,1320254	,09504108
	>40	69	-,2776813	,09765324
	Toplam	314	,0000000	,05643326
Bilişsel Sinizm	<30	141	,0322059	,08448467
	30-40	104	-,0044855	,09798581
	>40	69	-,0590513	,12114946
	Toplam	314	,0000000	,05643326
Davranışsal Sinizm	<30	141	,1572512	,08367795
	30-40	104	-,1651741	,10296039
	>40	69	-,0723814	,10781365
	Toplam	314	,0000000	,05643326

Bu tabloda yaş grupları birleştirme yöntemiyle üç grupta toplanmıştır. Ancak bu yöntemle yaş gruplarına yeterli sayıda gözlem düşmektedir. (Bkz. Tablo 42) Çalışanların örgütsel sinizm düzeyinin yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Buna göre her boyutta elde edilen varyans analizi ANOVA tabloları aşağıdaki gibidir.

Tabloya bakıldığında %95 güvenirlilik düzeyinde duyuşsal ve davranışsal sinizm açısından yaş gruplarının ortalaması anlamlı bir farka sahipken, bilişsel sinizm açısından bu iki ortalama için anlamlı bir fark yoktur. (Bkz. Tablo 43)

Tablo 43 Yaş Gruplarına Göre Sinizm Ölçeği Anlamlılık Testi

		SS	s.d.	MS	F	Sig.
Duyuşsal Sinizm	Gruplararası	14,805	2	7,403	7,721	,001
	Gruplariçi	298,195	311	,959		
	Toplam	313,000	313			
Bilişsel Sinizm	Gruplararası	,389	2	,194	,193	,824
	Gruplariçi	312,611	311	1,005		
	Toplam	313,000	313			
Davranışsal Sinizm	Gruplararası	6,686	2	3,343	3,394	,035
	Gruplariçi	306,314	311	,985		
	Toplam	313,000	313			

Tamhane çoklu karşılaştırma testine göre, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyi 30 yaşından küçüklerde diğer yaş gruplarına kıyasla yüksektir. (Bkz. EK-7)

Tablo 44 Eğitim Gruplarına Göre Sinizm Ölçeği İstatistikleri

		N	Ortalama	Standart Hata
Duyuşsal Sinizm	Lisans öncesi	62	,1042367	,14558848
	Lisans	160	-,0210009	,07806890
	Lisans sonrası	92	-,0337232	,09586365
	Toplam	314	,0000000	,05643326
Bilişsel Sinizm	Lisans öncesi	62	,0622969	,12840789
	Lisans	160	-,1001528	,07356446
	Lisans sonrası	92	,1321961	,11437134
	Toplam	314	,0000000	,05643326
Davranışsal Sinizm	Lisans öncesi	62	-,4095239	,13639588
	Lisans	160	,0793194	,08068722
	Lisans sonrası	92	,1380366	,08733553
	Toplam	314	,0000000	,05643326

Bu tabloda eğitim grupları birleştirme yöntemiyle üç grupta toplanmıştır. Ancak bu yöntemle eğitim gruplarına yeterli sayıda gözlem düşmektedir. (Bkz. Tablo 44)

Çalışanların sinizm düzeylerinin eğitim gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Buna göre her boyutta elde edilen varyans analizi ANOVA tabloları aşağıdaki gibidir.

Tablo 45 Eğitim Gruplarına Göre Sinizm Ölçeği Anlamlılık Testi

		SS	s.d.	MS	F	Sig.
Duyuşsal Sinizm	Gruplararası	,849	2	,424	,423	,656
	Gruplariçi	312,151	311	1,004		
	Toplam	313,000	313			
Bilişsel Sinizm	Gruplararası	3,453	2	1,727	1,735	,178
	Gruplariçi	309,547	311	,995		
	Toplam	313,000	313			
Davranışsal Sinizm	Gruplararası	13,158	2	6,579	6,824	,001
	Gruplariçi	299,842	311	,964		
	Toplam	313,000	313			

%95 güvenirlilik düzeyinde, eğitim grupları ortalaması davranışsal sinizm açısından ortalamaları anlamlı bir farka sahipken, duyuşsal ve bilişsel sinizm açısından anlamlı bir fark yoktur. (Bkz. Tablo 44)

Tamhane çoklu karşılaştırma testine göre, davranışsal sinizm düzeyinin lisans öncesi eğitim düzeyine sahip çalışanlarda diğer eğitim gruplarına kıyasla daha düşük düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. (Bkz. EK-7)

Tablo 46 Medeni Hal Gruplarına Göre Sinizm Ölçeği İstatistikleri

	Medeni Hal	N	Ortalama	Standart Hata
Duyuşsal Sinizm	Bekar	144	,1632484	,08726570
	Evli	170	-,1382810	,07203892
Bilişsel Sinizm	Bekar	144	,1026068	,08019059
	Evli	170	-,0869140	,07866407
Davranışsal Sinizm	Bekar	144	,1002888	,07727301
	Evli	170	-,0849506	,08075686

Medeni hal gruplarına göre sinizm ölçeği istatistikleri tablosuna bakıldığında, duyuşsal sinizm, bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm düzeyi görece evlilerde düşük, bekarlarda ise daha yüksektir. (Bkz. Tablo 46)

T testi yapılmadan önce grupların varyanslarının eşitliğini test etmek amacıyla Levene testi yapıldı. Levene testinde duyuşsal sinizm için bekar ve evli varyansları eşit kabul edilmişken, bilişsel ve davranışsal sinizm için evli ve bekar varyansı eşit olarak kabul edilmiştir. Varyansların eşit kabul edildiği duyuşsal sinizm t değeri 2,665,

varyansların eşit kabul edilmediği bilişsel sinizm için t değeri 1,678 ve davranışsal sinizm t değeri ise 1,640'tır. (Bkz. EK-7)

%95 güvenirlilik düzeyinde, duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm açısından bekarların ve evlilerin ortalaması arasında anlamlı bir fark yoktur. %90 güvenilirlik ölçü olarak alınsaydı ise duyuşsal sinizm açısından evli ve bekarların ortalaması arasında anlamlı bir fark olacaktı. (Bkz. EK-7)

Tablo 47 Çocuk Gruplarına Göre Sinizm Ölçeği İstatistikleri

	Çocuk	N	Ortalama	Standart Hata
Duyuşsal Sinizm	Yok	186	,1290214	,07685385
	Var	128	-,1874843	,07927503
Bilişsel Sinizm	Yok	186	-,0084258	,07353430
	Var	128	,0122437	,08835446
Davranışsal Sinizm	Yok	186	,1185413	,07253492
	Var	128	-,1722553	,08788108

Çocuk gruplarına göre sinizm ölçeği istatistikleri tablosuna bakıldığında, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm düzeyleri çocuğu olmayanlarda görece yüksektir. Bu duruma kıyasla, bilişsel sinizm düzeyinin çocuğu olanlarda görece daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz. (Bkz. Tablo 47)

T testi yapmadan önce grupların varyanslarının eşitliğini sınayan Levene testi yapıldı. Levene testinde duyuşsal sinizmde çocuğu olanlar ile olmayanların varyansları eşit kabul edilirken, bilişsel ve davranışsal sinizm için çocuğu olanlar ile olmayanların varyansları eşit olarak kabul edilmemiştir. Duyuşsal sinizm t değeri 2,867, bilişsel sinizm t değeri -,180 ve davranışsal sinizm t değeri ise 2,554'tür. (Bkz. EK-7)

%95 güvenirlilik düzeyinde davranışsal ve duyuşsal sinizm açısından çocuğu olan ve çocuğu olmayanların ortalaması anlamlı bir farka sahipken, bilişsel sinizm için her iki grup ortalaması anlamlı bir farka sahip değildir. Buna göre, davranışsal ve duyuşsal sinizm düzeyleri çocuğu olanlarda çocuğu olmayanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür. (Bkz. EK-7)

Bu tabloda çalışma yıl grupları birleştirme yöntemiyle üç grupta toplanmıştır. Ancak bu yöntemle çalışma yıl gruplarına yeterli sayıda gözlem düşmektedir. (Bkz. Tablo 48) Çalışanların sinizm düzeyinin çalışma yıl gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Buna göre her boyutta elde edilen varyans analizi ANOVA tabloları aşağıdaki gibidir.

Tablo 48 Çalışma Yıl Gruplarına Göre Sinizm Ölçeği İstatistikleri

		N	Ortalama	Standart Hata
Duyuşsal Sinizm	<5	102	,1930434	,10182703
	6-15	126	-,0372694	,09416445
	>16	86	-,1743544	,09054958
	Toplam	314	,0000000	,05643326
Bilişsel Sinizm	<5	102	,0554050	,09595559
	6-15	126	-,0157465	,09533604
	>16	86	-,0426425	,10094812
	Toplam	314	,0000000	,05643326
Davranışsal Sinizm	<5	102	,1671214	,09462726
	6-15	126	-,0257085	,09325216
	>16	86	-,1605477	,10372168
	Toplam	314	,0000000	,05643326

%95 güvenilirlik düzeyinde, çalışma yıl grupları arasında duyuşsal sinizm açısından anlamlı bir farklılık varken, davranışsal ve bilişsel sinizm açısından anlamlı bir fark yoktur. %90 güvenilirlik ölçü olarak alınsaydı, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyleri için çalışma yıl grupları arasında anlamlı bir fark olduğu söylenebilirdi. (Bkz. Tablo 49)

Tablo 49 Çalışma Yıl Gruplarına Göre Sinizm Ölçeği Anlamlılık Testi

		SS	s.d.	MS	F	Sig.
Duyuşsal Sinizm	Gruplararası	6,590	2	3,295	3,345	,037
	Gruplariçi	306,410	311	,985		
	Toplam	313,000	313			
Bilişsel Sinizm	Gruplararası	,501	2	,250	,249	,780
	Gruplariçi	312,499	311	1,005		
	Toplam	313,000	313			
Davranışsal Sinizm	Gruplararası	5,149	2	2,574	2,601	,076
	Gruplariçi	307,851	311	,990		
	Toplam	313,000	313			

Tamhane çoklu karşılaştırma testine göre, duyuşsal sinizm düzeyinin 5 yıldan az çalışma yılına sahip çalışanlarda diğer çalışma gruplarına kıyasla yüksekken, davranışsal sinizm düzeyinin 16 yıldan fazla çalışma tecrübesine sahip çalışanlarda diğer çalışma gruplarına kıyasla düşük olduğunu ifade edebiliriz. (Bkz. EK-7)

2.4.4 KAVRAMLAR ARASI İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Korelasyon analizi, rastsal değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü belirlemek için yapılır. Pearson korelasyon katsayısı (R) -1 ile +1 arasında değerler alır. Değişkenler arasındaki ilişki ters yönde olduğu durumda R katsayısı eksi değer alırken, değişkenler arasındaki ilişki aynı yönlü olduğu durumda artı değerler alır. 0,50'nin altında korelasyon zayıf, 0,50 ile 0,70 arası korelasyon orta, 0,70 üzeri korelasyon ise güçlü ilişki gösterecektir (https://acikders.ankara.edu.tr). Ancak örnek verilerine bağlı olarak hesaplanan korelasyon katsayısının değerinden çok anlamlılığı önemlidir.

Zaman yönetim becerisi ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır (0,282). Yani, zaman yönetimi becerisi yüksek olanların duygusal bağlılıkları da yüksektir.

Yaşamsal kaygı düzeyinin duygusal bağlılık ile negatif yönde (-0,281), devam bağlılığı (0,392), duyuşsal sinizm (0,418), bilişsel sinizm (0,228) ve davranışsal sinizm (0,196) ile arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler mevcuttur. Yani, yaşamsal kaygı düzeyi yüksek olan insanların duygusal bağlılıkları düşük, ancak devam bağlılığı, duyuşsal sinizm, bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm düzeyleri yüksektir.

İş yoğunluk düzeyi ile normatif bağlılık (0,253) ve duyuşsal sinizm (0,163) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır. İş yoğunluk düzeyi yüksek olan çalışanların normatif bağlılıklarının ve duyuşsal sinizm düzeylerinin de yüksek olduğunu söylemek mümkündür. (Bkz. EK-8)

Duygusal bağlılık ile bilişsel (-0,305) ve duyuşsal sinizm (-0,332) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki mevcuttur. (Bkz. EK-8) Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların bilişsel ve duyuşsal sinizm düzeyleri daha düşük olacaktır.

Buna ek olarak, devam bağlılığı ile duyuşsal sinizm (0,148) ve bilişsel sinizm (0,232) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Yani, devam bağlılığı yüksek olan işgörenlerin duyuşsal ve bilişsel sinizm düzeyleri de yüksektir.

Bu çalışmada ele alınan üç ölçek arasındaki anlamlı ilişkileri aşağıdaki tabloda özetlenmiş olarak görmek (Tablo 50) mümkündür.

Tablo 50 Kavramlar Arası Anlamlı Korelasyonlar

Ölçek	Boyut	Anlamlı İlişkiler
İş Yaşam Dengesi	Zaman Yönetimi Becerisi	(+) Duygusal Bağlılık (%99) (-) Duygusal Sinizm (%95)
	Yaşamsal Kaygı Düzeyi	(-) Duygusal Bağlılık (%99) (+) Devam Bağlılığı (%99) (+) Normatif Bağlılık (%95) (+) Duyuşsal Sinizm (%99) (+) Bilişsel Sinizm (%99) (+) Davranışsal Sinizm (%99)
	İş Yoğunluk Düzeyi	(+) Normatif Bağlılık (%99) (+) Duyuşsal Sinizm (%99)
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	(+) Zaman Yönetimi Becerisi (%99) (-) Yaşamsal Kaygı Düzeyi (%99) (-) Duyuşsal Sinizm (%99) (-) Bilişsel Sinizm (%99) (-) Davranışsal Sinizm (%95)
	Devam Bağlılığı	(+) Yaşamsal Kaygı Düzeyi (%99) (+) Duyuşsal Sinizm (%99) (+) Bilişsel Sinizm (%99)
	Normatif Bağlılık	(+) Yaşamsal Kaygı Düzeyi (%95) (+) İş Yoğunluk Düzeyi (%99)
Örgütsel Sinizm	Duyuşsal Sinizm	(-) Zaman Yönetimi Becerisi (%95) (+) Yaşamsal Kaygı Düzeyi (%99) (+) İş Yoğunluk Düzeyi (%99) (-) Duygusal Bağlılık (%99) (+) Devam Bağlılığı (%99)
	Bilişsel Sinizm	(+) Yaşamsal Kaygı Düzeyi (%99) (-) Duygusal Bağlılık (%99) (+) Devam Bağlılığı (%99)
	Davranışsal Sinizm	(+) Yaşamsal Kaygı Düzeyi (%99) (-) Duygusal Bağlılık (%95)

2.5 BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında, otomotiv sektörü beyaz yaka çalışanların iş yaşam dengesinin cinsiyet, yaş, çocuk sahibi olma durumu ve çalışma yılı değişkenlerine göre farklılık gösterdiği ve farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre iş yaşam dengesine bakıldığında, kadınların kaygı düzeyinin erkeklere göre anlamlı düzeyde farklı olduğunu söyleyebiliriz. Bu bulguyu destekler nitelikte Reynolds (1998) çalışmasında erkeklerin kaygı düzeylerinin kadınlara kıyasla daha düşük olduğu ifade eder. Benzer şekilde, Field ve Bramwell (1998) çalışmasında, çalışan kadınların üstlendikleri aile ve iş yaşamı rolleri nedeniyle daha fazla kaygılı olduğuna değinmiştir. Ayrıca, Ak ve Diken (2020) çalışmasında, kadınların kaygı düzeylerinin erkeklerin kaygı düzeylerinden kıyasla yüksek olduğunu ifade eder. Bu bulguların aksine Aktaş (2009) çalışmasında, kadınlar ile erkeklerin kaygı düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığına değinmiştir.

Yaş faktörüne göre iş yaşam dengesine bakıldığında, yaşamsal kaygı düzeyi açısından yaş grupları arasında anlamlı bir fark vardır. Bu bilgi ışığında yaşamsal kaygı düzeyinin 30 yaşından küçüklerde diğer yaş gruplarına kıyasla anlamlı düzeyde farklı olduğunu ifade edebiliriz. Bu bulgunun aksine, Ak ve Diken (2020) çalışmasında yaş faktörünün kaygı düzeyi üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığına değinmiştir.

Çocuk sahibi olma durumuna göre iş yaşam dengesine bakıldığında, çocuğu olmayanların çocuğu olanlara nazaran kaygı düzeyinin anlamlı düzeyde farklı olduğunu söyleyebiliriz. Ak ve Diken (2020) çalışmasında çocuk sahibi olma durumunun kaygı düzeyi üzerinden anlamlı bir fark oluşturmadığını ifade etmişlerdir. Çocuğu olanların çocuğu olmayanlara göre kaygı düzeyinin daha yüksek olduğu söyleyen çalışmalar da mevcuttur (Aral, Başar, 1998; Doğru, Arslan, 2008).

Çalışma yılına göre iş yaşam dengesine bakıldığında, çalışma yılına sahip çalışanların zaman yönetim becerisinin ve yaşam kaygı düzeyinin diğer gruplara kıyasla daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. Bu bulgunun aksine, Ak ve Diken (2020) çalışmasında meslekte çalışma yılının kaygı düzeyi üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığına değinmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre, örgütsel bağlılık düzeyinin yaş ve çalışma yılı parametrelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyine bakıldığında, 30 yaşından küçük çalışanların duygusal

bağlılık düzeyinin diğer yaş gruplarına kıyasla yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Yücel ve Çetinkaya (2015) çalışmasına göre, yaşlı çalışanların diğer iki bağlılık boyutuna göre devam bağlılığı daha yüksektir. Yine aynı çalışmada, genç iş görenler için ise duygusal ve normatif bağlılık diğer iki tür bağlılığa göre daha yüksek olarak belirlenmiştir. Smadov (2006) çalışmasında, yaş faktörünün özel sektör çalışanların normatif bağlılıkları üzerinde anlamlı bir fark oluşturduğuna, 20 yaş ve altı çalışanlar ile 50 yaş üzerindeki çalışanların diğer yaş gruplarına göre en yüksek düzeyde normatif bağlılığa sahip olduğuna değinmiştir. Tokmak (2018) çalışmasında, çalışanların örgütsel bağlılıkları ile yaşları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Bu bulguların aksine, Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz (2009) çalışmasında, yaş faktörünün duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Örücü ve Kışlalıoğlu (2014) çalışmasında, çalışanların yaşı normatif, devam ve duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını ifade etmiştir.

Çalışma yılına göre örgütsel bağlılık düzeyine bakıldığında, 5 yıldan az çalışma yılına sahip olanların diğer çalışma yılı gruplarına kıyasla duygusal ve normatif bağlılığının yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Bu bulguyu destekler nitelikte Smadov (2006) çalışmasında, 5 yıldan az ve 16 yıldan fazla çalışma yılına sahip özel sektör çalışanlarının duygusal ve normatif bağlılıklarının diğer çalışma yılı gruplarına kıyasla daha yüksek olduğu belirtmiştir. Tokmak (2018) çalışmasında, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile çalışma yılları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre, örgütsel sinizm düzeyinin çalışma yılı, yaş ve eğitime göre anlamlı bir farklılık gösterdiği farklılık gösterdiği belirtilmiştir. Yaş değişkenine göre örgütsel sinizm düzeyine bakıldığında, davranışsal sinizm düzeyi 30 yaşından küçüklerde diğer yaş gruplarına kıyasla yüksekken, duyuşsal sinizm düzeyi 40 yaşından büyüklerde diğer gruplara kıyasla düşüktür. Beğenirbaş ve Turgut (2014) çalışmasında, çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yaş faktörü açısından anlamlı bir farklılık göstermediğini dile getirmişlerdir.

Eğitim durumuna göre örgütsel sinizm düzeyine bakıldığında, davranışsal sinizm düzeyinin lisans öncesi eğitim düzeyine sahip çalışanlarda diğer eğitim gruplarına kıyasla yüksek düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Literatür incelendiğinde eğitim durumu ile örgütsel sinizm düzeyi arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki

vardır (Fero, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008 akt. Kalağan ve Güzeller, 2010:93). Eğitim düzeyi arttıkça örgütsel sinizm düzeyi de artmaktadır. Erer ve Şahin (2020) çalışmasında, ön lisans ve lisans mezunu çalışanların davranışsal sinizm, örgütsel sinizm, duygusal sinizm, bilişsel sinizm toplam puanlarının ilköğretim mezunu çalışanların davranışsal sinizm, örgütsel sinizm, duygusal sinizm, bilişsel sinizm toplam puanlarına kıyasla daha düşük olduğunu belirlemiştir. Ayrıca ön lisans ve lisans mezunu olan çalışanların örgütsel sinizm, bilişsel sizim ve davranışsal sinizm toplam puanlarının lise mezunu çalışanlarına göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Yılmaz (2008 akt. Çankaya, 2018) çalışmasında, eğitim düzeyinin örgütsel sinizm düzeylerinde farklılıklar üzerinde etkili olduğunu belirtmektedir. Yani, eğitim düzeyi arttıkça, örgütsel sinizm düzeyinde de artış yaşanmaktadır (Akbolat vd., 2014: 92). Kosa (2019) çalışmasında, eğitim düzeyi arttıkça çalışanların genel ve bilişsel sinizm düzeylerinin de arttığını belirtmiştir. Bu bulguların aksine, Beğenirbaş ve Turgut (2014) çalışmasında, eğitim düzeyinin çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığını belirtmişlerdir.

Çalışma yılına göre örgütsel sinizm düzeyine bakıldığında, duyuşsal sinizm düzeyinin 5 yıldan az çalışma yılına sahip çalışanlarda diğer çalışma gruplarına kıyasla yüksek, davranışsal sinizm düzeyinin 16 yıldan fazla çalışma tecrübesine sahip çalışanlarda diğer çalışma gruplarına kıyasla yüksek olduğunu ifade edebiliriz. Benzer şekilde, O'Connel, Holzman ve Armandi (1986 akt. Kalağan, Güzeller, 2010) çalışmasında, çalışma yılı ile örgütsel sinizm düzeyi arasında bir ilişki olduğuna değinmişlerdir. Çalışma yılı 9 yıldan az ya da 15 yıldan çok olan çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri diğer çalışanlara kıyasla daha azdır. (O'Connel, Holzman ve Armandi akt. Brandes, 1997). Kosa (2019) çalışmasında, çalışanların mesleki kıdemi arttıkça bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve genel sinizm düzeylerinin de arttığını ifade etmiştir. O'Connell ve diğerlerinden (1986 akt. Tınaztepe,2012:60-61) çalışma yılının çalışanın örgütsel sinizm düzeyinde anlamlı bir farklılığa yol açtığını belirtmiştir. Yeni işe başlayan çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri düşükken, çalışma yılı arttıkça örgütsel sinizm düzeyi de artmaktadır. Fakat bir süreden sonra çalışma yılı arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinde azalmalar meydana gelmektedir. Bu çalışmalara kıyasla, Erer ve Şahin (2020) çalışmasında, çalışanların bulundukları örgütte çalışma yılının örgütsel sinizm düzeyi ve boyutları üzerinde anlamlı bir farka neden olmadığını belirlemiştir. Sur (2010) çalışmasında, toplam çalışma yılı arttıkça örgütsel sinizm düzeyinin düştüğünü söylemiştir.

Her üç ölçekte demografi gruplarına göre tespit edilen anlamlı farklılıklar aşağıdaki tabloda (Tablo 51) özetlenmiştir.

Tablo 51 Kavramlar Bazında Anlamlı Farklılıklar

Ölçek	Boyut	Anlamlı Bulgular
İş Yaşam Dengesi	Zaman Yönetimi Becerisi	Kadınlar < Erkekler (%90) Düşük Kıdemliler > Diğer (%90)
	Yaşamsal Kaygı Düzeyi	Kadınlar > Erkekler (%95) 30 Yaş Altı > Diğer (%95) Bekarlar > Evliler (%90) Çocuksuzlar > Çocuklular (%95) Düşük Kıdemliler > Diğer (%95)
	İş Yoğunluk Düzeyi	Kadınlar < Erkekler (%90)
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	30 Yaş Altı < Diğer (%95) MYO ve Altı > Diğer (%95) Bekarlar < Evliler (%95) Çocuksuzlar < Çocuklular (%95) Düşük Kıdemliler < Diğer (%95)
	Devam Bağlılığı	-
	Normatif Bağlılık	Erkekler > Kadınlar (%95) Düşük Kıdemliler < Diğer (%90)
Örgütsel Sinizm	Duyuşsal Sinizm	40 Yaş Üstü < Diğer (%95) Bekarlar > Evliler (%90) Çocuksuzlar > Çocuklular (%95) Düşük Kıdemliler > Diğer (%95)
	Bilişsel Sinizm	-
	Davranışsal Sinizm	30 Yaş Altı > Diğer (%95) MYO ve Altı < Diğer (%95) Çocuksuzlar > Çocuklular (%95) Düşük Kıdemliler > Diğer (%90)

SONUÇ

Bu araştırmada, otomotiv sektöründe istihdam edilen beyaz yaka çalışanlarının iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeyleri ölçülmüş, demografi grupları arasındaki anlamlı farklılıklar belirlenmiş ve kavramlar arası ilişkiler tartışılmıştır. Bu üç kavram ve bu kavramlar arasındaki ilişkilerin ilk kez bir arada incelenmiş olması çalışmayı özgün kılmaktadır.

Araştırmaya Türkiye'de iş gücü yoğunluğunun büyük bir kısmını oluşturan İstanbul, Ankara, Kocaeli, Bursa, Diyarbakır, İzmir, Adana ve Antalya illerinde otomotiv sektörünün çeşitli departmanlarında istihdam edilen beyaz yakalı çalışanlar dahil edilmiştir. Veriler bir anket formuyla toplanmış ve SPSS yazılımında analize tabi tutulmuştur.

Elde edilen sonuçlara göre, iş yaşam dengesi düzeyinin özellikle Yaşamsal Kaygı Düzeyi boyutunda olmak üzere cinsiyet, yaş, çocuk sahibi olma durumu ve çalışma yılı grupları arasında anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir.

Bununla birlikte, örgütsel bağlılık düzeyi özellikle Duygusal Bağlılık boyutunda olmak üzere yaş, eğitim düzeyi, medeni hal ve çalışma yılı grupları arasında anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Son olarak, örgütsel sinizm düzeyi için ise Bilişsel Sinizm boyutunda tüm demografi grupları aynı kabul edilirken Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm boyutlarında özellikle yaş, çocuk sahibi olma grupları arasında anlamlı farklılıklar göstermektedir.

İş yaşam dengesinin oluşturulması açısından kadınlarla erkeklerin farklı beklenti ve ihtiçlarının olduğu açıkça görülmektedir. Ayrıca genç çalışanların yüksek yaşamsal kaygılara sahip olduğu gerçeği de işvereni ve çalışanı aşan makro bir sorun olarak ortadadır.

Tek sorumluluğu iş hayatı olmayan çalışanlar için iş ve özel hayat arasındaki dengeyi kurabilmek her geçen gün daha kıymetli hale gelmektedir. İş yaşam dengesini sağlamaya yönelik işveren, çalışan ve sendikalara iş düşmektedir. İşveren esnek çalışma uygulamalarını, belirli dönemlerde yarı veya kısmi zamanlı çalışmayı teşvik ederek çalışanının devamsızlık ve verimlilik kaybını engelleyebilir. Ayrıca, işveren doğum sonrası yasal izinleri biten kadın çalışanlarına yapacağı kesintileri belirli bir düzeyde tutabilir. Bu süreçte sendikalar iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik

maddelerin toplu iş sözleşmesinde yer alması hususunda çalışanların savunucusu olmalıdır. İş yaşam dengesini sağlama hususunda çalışanlar doğru planlama ve iş bölümü yaparak önceliklerini belirleyebilmeli, işi işte ev işlerini de evde mümkün olduğunca bırakabilmelidir.

Yaşamsal kaygı düzeyi yüksek olan genç (bekar ve çocuksuz) çalışanların Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm düzeylerinin de yüksek olduğunu görmekteyiz. Bilişsel Sinizm düzeyinde ise anlamlı bir demografik farklılık saptanmamıştır.

Çalışanın örgütsel bağlılık düzeyini arttırmak ve örgütsel sinizm düzeyini azaltmak isteyen işveren çalışanının sesine kulak vermeli, yaptıkları süreç ve değişimler konusunda çalışanlarını bilgilendirmeli, çalışanların kendileri ile ilgili kararlarda söz sahibi olmasını sağlamalıdır. İşletmelerin gençlere daha parlak bir kariyer sunması örgütsel sinizmle mücadelede başarının anahtarı olacaktır.

EKLER

EK-1: ANKET FORMU

Bu anket formu, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisi Saniye Ezgi Karadede'nin İş Yaşam Dengesi, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm kavramlarını ve bu kavramlar arası ilişkileri inceleyeceği yüksek lisans tezi için oluşturulmuştur. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen akademik amaçlarla kullanılacaktır. Lütfen anket formuna kimlik bilginizi belirten herhangi bir şey yazmayınız. Çalışmanın başarıya ulaşması için formu eksiksiz doldurmanızı önemle rica ediyorum.

Değerli katkı ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Uygun seçenekleri X koyarak işaretleyiniz.

A.KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz,

   ( ) Kadın ( ) Erkek

2. Yaşınız,

   ( ) 24 ve altı ( ) 25-29 ( ) 30-34 ( ) 35-39 ( ) 40-44 ( ) 45-49 ( ) 50 ve üzeri

3. Eğitim düzeyiniz,

   ( ) Lise ve altı ( ) Önlisans ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

4. Medeni durumunuz,

   ( ) Evli ( ) Bekar

5. Çocuğunuz var mı?

   ( ) Evet ( ) Hayır

6. Kaç yıldır çalışma hayatındasınız?

   ( ) 5 yıl ve daha az ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16-20 yıl ( ) 21 yıl ve daha fazla

7. Şu anki iş yerinizde kaç yıldır çalışmaktasınız?

   ( ) 1 yıldan az ( ) 1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16-20 yıl ( ) 21 yıl ve üzeri

B.İŞ YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Gün içerisinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.					
2. Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.					
3. Hafta sonları eşimle ve/veya arkadaşımla birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.					
4. Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.					
5. Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku düzeni, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.					
6. Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapıyorum.					
7. İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.					
8. İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.					
9. İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.					
10. İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.					
11. Sürekli bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.					
12. Sıradan bir gün içinde zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum.					
13. “Başka bir işle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurdum.” diye düşünüyorum.					
14. İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.					
15. Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.					
16. İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.					
17. İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.					
18. İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.					
19. Hem işe hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.					
20. Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.					

C.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Kariyer hayatımın geri kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.					
2. Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.					
3. Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.					
4. Bu kuruma karşı duygusal bir bağ besliyorum.					
5. Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.					
6. Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.					
7. Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara neden olur.					
8. Şu an bu kurumda kalmam istekten ziyade gerekliliktir.					
9. Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.					
10. Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.					
11. Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.					
12. Bu kurumdan daha çok kişisel yaşamım olumsuz etkileneceği için ayrılmıyorum.					
13. Benim avantajıma olsa bile çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.					
14. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
15. Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.					
16. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					
17. Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.					

D.ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalıştığım kurumda söylenenler ile yapılanların birbirinden farklı olduğuna inanıyorum.					
2. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.					
3. Çalıştığım kurum bir şeyler yapacağını söylediğinde gerçekten yapılıp yapılmayacağını merak ederim.					
4. Çalıştığım kurum çalışanlardan bir şey yapmasını bekler, ancak başkasını ödüllendirir.					
5. Çalıştığım kurumun yapacağını söylediği şeyler ile sonrasında yapılanlar arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6. Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.					
7. Çalıştığım kurumu düşündüğümde kızgınlık hissederim.					
8. Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilim yaşarım.					
9. Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe hissederim.					
10. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma işte olup bitenler konusunda yakınırım.					
11. Çalıştığım kurumdan ve çalışanlardan bahsedildiğinde birlikte çalıştığım kişilerle bakışırım.					
12. Çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürüdüğü hakkında başkalarıyla konuşurum.					
13. Çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları başkalarıyla birlikte eleştiririm.					

EK-2: İŞ YAŞAM DENGESİ GEÇERLİLİK

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçüsü.		,853
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık. Ki-Kare	1083,019
	df	55
	Sig.	,000

Bileşen		Kare Yüklemelerin Çıkarma Toplamları			Kare Yüklemelerin Döndürme Toplamları		
		Toplam	Varyansın Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
dimension0	1	4,234	38,490	38,490	2,594	23,586	23,586
	2	1,447	13,157	51,647	2,269	20,625	44,211
	3	1,134	10,310	61,957	1,952	17,746	61,957

EK-3: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK GEÇERLİLİK

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçüsü.		,850
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık. Ki-Kare	1756,542
	df	78
	Sig.	,000

Bileşen		Kare Yüklemelerin Çıkarma Toplamları			Kare Yüklemelerin Döndürme Toplamları		
		Toplam	Varyansın Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
dimension0	1	4,449	34,223	34,223	4,121	31,702	31,702
	2	2,552	19,632	53,855	2,491	19,165	50,867
	3	1,070	8,234	62,089	1,459	11,222	62,089

EK-4: ÖRGÜTSEL SİNİZM GEÇERLİLİK

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçüsü.		,916
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık. Ki-Kare	3476,545
	df	78
	Sig.	,000

Bileşen		Kare Yüklemelerin Çıkarma Toplamları			Kare Yüklemelerin Döndürme Toplamları		
		Toplam	Varyansın Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
dimension0	1	7,376	56,740	56,740	3,789	29,146	29,146
	2	1,455	11,191	67,931	3,568	27,447	56,593
	3	1,125	8,653	76,584	2,599	19,991	76,584

EK-5: İŞ YAŞAM DENGESİ FARK SINAMALARI

		t-test for Equality of Means						
		t	df	Sig. (2-kuyruklu)	Ortalama Fark	Standart Hata Farkı	Farkın %95 Güven Aralığı	
							Alt	Üst
Zaman Yönetimi Becerisi	Eşit varyanslar varsayıldı	-1,767	312	,078	-,19887860	,11256822	-,42036743	,02261023
	Eşit varyanslar varsayılmadı	-1,760	301,861	,080	-,19887860	,11303118	-,42130744	,02355024
Yaşamsal Kaygı Düzeyi	Eşit varyanslar varsayıldı	2,266	312	,024	,25426397	,11221035	,03347927	,47504867
	Eşit varyanslar varsayılmadı	2,256	300,495	,025	,25426397	,11272592	,03243178	,47609616
İş Yoğunluk Düzeyi	Eşit varyanslar varsayıldı	-1,710	312	,088	-,19251933	,11260365	-,41407788	,02903921
	Eşit varyanslar varsayılmadı	-1,706	306,126	,089	-,19251933	,11287152	-,41462154	,02958287

Bağımlı değişken	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Sig.	%95 güven aralığı	
						Alt sınır	Üst sınır
Yaşamsal Kaygı Düzeyi	<30	30-40	,39671883*	,12362722	,005	,0994175	,6940202
		>40	,57761094*	,14482236	,000	,2277153	,9275066
	30-40	<30	-,39671883*	,12362722	,005	-,6940202	-,0994175
		>40	,18089211	,14592782	,520	-,1718011	,5335854
	>40	<30	-,57761094*	,14482236	,000	-,9275066	-,2277153
		30-40	-,18089211	,14592782	,520	-,5335854	,1718011
İş Yoğunluk Düzeyi	<30	30-40	,22917997	,12312788	,180	-,0669249	,5252848
		>40	-,10218142	,15541530	,884	-,4781580	,2737951
	30-40	<30	-,22917997	,12312788	,180	-,5252848	,0669249
		>40	-,33136139	,15671983	,105	-,7105424	,0478196
	>40	<30	,10218142	,15541530	,884	-,2737951	,4781580
		30-40	,33136139	,15671983	,105	-,0478196	,7105424

		Ortalamaların Eşitliği için t-testi						
		t	df	Sig. (2-kuyruklu)	Ortalama Fark	Standart. Hata Farkı	Farkın %95 Güven Aralığı	
							Alt	Üst
Zaman Yönetimi Becerisi	Eşit varyanslar varsayıldı	-1,239	312	,216	-,14021973	,11315870	-,36287039	,08243093
	Eşit varyanslar varsayılmadı	-1,239	303,210	,216	-,14021973	,11319216	-,36296138	,08252192
Yaşamsal Kaygı Düzeyi	Eşit varyanslar varsayıldı	2,176	312	,030	,24501562	,11258551	,02349277	,46653848
	Eşit varyanslar varsayılmadı	2,161	293,233	,032	,24501562	,11340389	,02182690	,46820435
İş Yoğunluk Düzeyi	Eşit varyanslar varsayıldı	,758	312	,449	,08586797	,11333259	-,13712484	,30886078
	Eşit varyanslar varsayılmadı	,756	300,225	,450	,08586797	,11362965	-,13774349	,30947943

		t-test for Equality of Means						
		t	df	Sig. (2-kuyruklu)	Ortalama Fark	Standart. Hata Farkı	Farkın %95 Güven Aralığı	
							Alt	Üst
Zaman Yönetimi Becerisi	Eşit varyanslar varsayıldı	-1,739	312	,083	-,19912504	,11447284	-,42436139	,02611131
	Eşit varyanslar varsayılmadı	-1,784	294,988	,075	-,19912504	,11162558	-,41880848	,02055840
Yaşamsal Kaygı Düzeyi	Eşit varyanslar varsayıldı	3,452	312	,001	,38969317	,11289102	,16756919	,61181715
	Eşit varyanslar varsayılmadı	3,514	289,219	,001	,38969317	,11089118	,17143714	,60794920
İş Yoğunluk Düzeyi	Eşit varyanslar varsayıldı	-,935	312	,351	-,10735885	,11486590	-,33336858	,11865088
	Eşit varyanslar varsayılmadı	-,922	259,663	,357	-,10735885	,11645207	-,33666950	,12195180

Bağımlı değişken	(I) Görev süresi1	(J) Görev süresi1	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt sınır	Üst Sınır
Zaman Yönetimi Becerisi	<5	6-15	-,31591037	,13598161	,062	-,6435748	,0117540
		>16	-,22542949	,15566527	,384	-,6005006	,1496416
	6-15	<5	,31591037	,13598161	,062	-,0117540	,6435748
		>16	,09048088	,13213442	,871	-,2282743	,4092361
	>16	<5	,22542949	,15566527	,384	-,1496416	,6005006
		6-15	-,09048088	,13213442	,871	-,4092361	,2282743
Yaşamsal Kaygı Düzeyi	<5	6-15	,15392250	,13339107	,578	-,1670411	,4748861
		>16	,42319025*	,14167586	,010	,0817796	,7646009
	6-15	<5	-,15392250	,13339107	,578	-,4748861	,1670411
		>16	,26926775	,13663945	,143	-,0598822	,5984177
	>16	<5	-,42319025*	,14167586	,010	-,7646009	-,0817796
		6-15	-,26926775	,13663945	,143	-,5984177	,0598822

EK-6: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK FARK SINAMALARI

		Ortalamaların Eşitliği için t-testi						
		t	df	Sig. (2-kuyruklu)	Ortalama Fark	Standart Hata Farkı	Farkın %95 Güven Aralığı	
							Alt	Üst
Duygusal Bağlılık	Eşit varyanslar varsayıldı	-,760	312	,448	-,08588554	,11302537	-,30827386	,13650277
	Eşit varyanslar varsayılmadı	-,758	306,698	,449	-,08588554	,11326353	-,30875746	,13698638
Devam Bağlılığı	Eşit varyanslar varsayıldı	,824	312	,411	,09307284	,11300713	-,12927959	,31542526
	Eşit varyanslar varsayılmadı	,819	295,742	,414	,09307284	,11369728	-,13068542	,31683110
Normatif Bağlılık	Eşit varyanslar varsayıldı	-1,947	312	,052	-,21895050	,11244876	-,44020429	,00230328
	Eşit varyanslar varsayılmadı	-1,948	310,865	,052	-,21895050	,11237842	-,44006904	,00216803

Bağımlı değişken	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt sınır	Üst Sınır
Duygusal Bağlılık	<30	30-40	-,36515227*	,12289896	,010	-,6606888	-,0696157
		>40	-,36558823	,15181073	,051	-,7326328	,0014563
	30-40	<30	,36515227*	,12289896	,010	,0696157	,6606888
		>40	-,00043596	,15187717	1,000	-,3678072	,3669353
	>40	<30	,36558823	,15181073	,051	-,0014563	,7326328
		30-40	,00043596	,15187717	1,000	-,3669353	,3678072

Bağımlı değişken	(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt sınır	Üst Sınır
Duygusal Bağlılık	Lisans öncesi	Lisans	,23318490	,13969658	,265	-,1051549	,5715247
		Lisans sonrası	,42535312*	,16030512	,026	,0380474	,8126589
	Lisans	Lisans öncesi	-,23318490	,13969658	,265	-,5715247	,1051549
		Lisans sonrası	,19216823	,13497058	,399	-,1331649	,5175014
	Lisans sonrası	Lisans öncesi	-,42535312*	,16030512	,026	-,8126589	-,0380474
		Lisans	-,19216823	,13497058	,399	-,5175014	,1331649

		Ortalamaların Eşitliği için t-testi						
		t	df	Sig (2-kuyruklu)	Ortalama Fark	Standart Hata Farkı	Farkın %95 Güven Aralığı	
							Alt	Üst
Duygusal Bağlılık	Eşit varyanslar varsayıldı	-3,201	312	,002	-,35726332	,11161907	-,57688460	-,13764204
	Eşit varyanslar varsayılmadı	-3,200	303,240	,002	-,35726332	,11164930	-,57696881	-,13755782
Devam Bağlılığı	Eşit varyanslar varsayıldı	-1,193	312	,234	-,13499762	,11317905	-,35768832	,08769308
	Eşit varyanslar varsayılmadı	-1,201	309,669	,231	-,13499762	,11243217	-,35622525	,08623002
Normatif Bağlılık	Eşit varyanslar varsayıldı	-,649	312	,517	-,07356311	,11336033	-,29661050	,14948427
	Eşit varyanslar varsayılmadı	-,650	306,075	,516	-,07356311	,11310058	-,29611619	,14898996

		Ortalamaların Eşitliği için t-testi						
		t	df	Sig. (2 kuyruklu)	Ortalama Fark	Standart Hata Farkı	Farkın %95 Güven Aralığı	
							Üst	Alt
Duygusal Bağlılık	Eşit varyanslar varsayıldı	-3,016	312	,003	-,34201744	,11338515	-,56511368	-,11892121
	Eşit varyanslar varsayılmadı	-3,054	284,576	,002	-,34201744	,11198473	-,56244093	-,12159396
Devam Bağlılığı	Eşit varyanslar varsayıldı	-,233	312	,816	-,02683362	,11501656	-,25313979	,19947256
	Eşit varyanslar varsayılmadı	-,228	251,121	,820	-,02683362	,11759834	-,25843832	,20477109
Normatif Bağlılık	Eşit varyanslar varsayıldı	-,744	312	,458	-,08544664	,11492482	-,31157232	,14067904
	Eşit varyanslar varsayılmadı	-,740	268,198	,460	-,08544664	,11551301	-,31287426	,14198098

Bağımlı değişken	(I) Görev süresi 1	(J) Görev süresi 1	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt sınır	Üst Sınır
Duygusal Bağlılık	<5	6-15	-,31926500	,13342224	,052	-,6404235	,0018935
		>16	-,47302943*	,14595847	,004	-,8247367	-,1213221
	6-15	<5	,31926500	,13342224	,052	-,0018935	,6404235
		>16	-,15376442	,13433190	,585	-,4774914	,1699625
	>16	<5	,47302943*	,14595847	,004	,1213221	,8247367
		6-15	,15376442	,13433190	,585	-,1699625	,4774914
Normatif Bağlılık	<5	6-15	-,29351201	,12988875	,073	-,6059760	,0189520
		>16	-,27931916	,14042936	,138	-,6179006	,0592622
	6-15	<5	,29351201	,12988875	,073	-,0189520	,6059760
		>16	,01419284	,14321064	1,000	-,3308176	,3592033
	>16	<5	,27931916	,14042936	,138	-,0592622	,6179006
		6-15	-,01419284	,14321064	1,000	-,3592033	,3308176

EK-7: ÖRGÜTSEL SİNİZM FARK SINAMALARI

		Ortalamaların Eşitliği için t-testi						
		t	df	Sig. (2 kuyruklu)	Ortalama Fark	Standart Hata Farkı	Farkın %95 Güven Aralığı	
							Alt	Üst
Duyuşsal Sinizm	Eşit varyanslar varsayıldı	1,173	312	,242	,13242321	,11288122	-,08968148	,35452791
	Eşit varyanslar varsayılmadı	1,165	291,285	,245	,13242321	,11371295	-,09137996	,35622639
Bilişsel Sinizm	Eşit varyanslar varsayıldı	-,440	312	,660	-,04979526	,11309477	-,27232014	,17272962
	Eşit varyanslar varsayılmadı	-,440	310,111	,660	-,04979526	,11310043	-,27233655	,17274604
Davranışsal Sinizm	Eşit varyanslar varsayıldı	1,694	312	,091	,19071111	,11261351	-,03086684	,41228906
	Eşit varyanslar varsayılmadı	1,690	306,866	,092	,19071111	,11284149	-,03132988	,41275210

Bağımlı değişken	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt sınır	Üst Sınır
Duyuşsal Sinizm	<30	30-40	,36529245*	,13027114	,016	,0519759	,6786090
		>40	,51094836*	,13218895	,000	,1921912	,8297055
	30-40	<30	-,36529245*	,13027114	,016	-,6786090	-,0519759
		>40	,14565592	,13626798	,637	-,1831162	,4744281
	>40	<30	-,51094836*	,13218895	,000	-,8297055	-,1921912
		30-40	-,14565592	,13626798	,637	-,4744281	,1831162
Davranışsal Sinizm	<30	30-40	,32242532*	,13267570	,047	,0031435	,6417072
		>40	,22963264	,13647631	,258	-,0999548	,5592201
	30-40	<30	-,32242532*	,13267570	,047	-,6417072	-,0031435
		>40	-,09279268	,14907926	,899	-,4525084	,2669230
	>40	<30	-,22963264	,13647631	,258	-,5592201	,0999548
		30-40	,09279268	,14907926	,899	-,2669230	,4525084

Bağımlı değişken	(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt sınır	Üst Sınır
Davranışsal Sinizm	Lisans öncesi	Lisans	-,48884337*	,15847480	,008	-,8733011	-,1043856
		Lisans sonrası	-,54756057*	,16196089	,003	-,9403131	-,1548081
	Lisans	Lisans öncesi	,48884337*	,15847480	,008	,1043856	,8733011
		Lisans sonrası	-,05871720	,11890299	,946	-,3447978	,2273634
	Lisans sonrası	Lisans öncesi	,54756057*	,16196089	,003	,1548081	,9403131
		Lisans	,05871720	,11890299	,946	-,2273634	,3447978

		Ortalamaların Eşitliği için t-testi						
		t	df	Sig. (2 kuyruklu)	Ortalama Fark	Standart Hata Farkı	Farkın %95 Güven Aralığı	
							Alt	Üst
Duyuşsal Sinizm	Eşit varyanslar varsayıldı	2,689	312	,008	,30152945	,11214499	,08087336	,52218554
	Eşit varyanslar varsayılmadı	2,665	290,253	,008	,30152945	,11315878	,07881365	,52424524
Bilişsel Sinizm	Eşit varyanslar varsayıldı	1,678	312	,094	,18952071	,11292824	-,03267649	,41171792
	Eşit varyanslar varsayılmadı	1,687	308,730	,093	,18952071	,11233239	-,03151323	,41055465
Davranışsal Sinizm	Eşit varyanslar varsayıldı	1,640	312	,102	,18523940	,11295100	-,03700260	,40748140
	Eşit varyanslar varsayılmadı	1,657	311,516	,098	,18523940	,11177114	-,03468244	,40516124

		Ortalamaların Eşitliği için t-testi						
		t	df	Sig. (2 kuyruklu)	Ortalama Fark	Standart Hata Farkı	Farkın %95 Güven Aralığı	
							Alt	Üst
Duyuşsal Sinizm	Eşit varyanslar varsayıldı	2,786	312	,006	,31650568	,11362236	,09294273	,54006863
	Eşit varyanslar varsayılmadı	2,867	297,502	,004	,31650568	,11041307	,09921608	,53379527
Bilişsel Sinizm	Eşit varyanslar varsayıldı	-,180	312	,858	-,02066947	,11502064	-,24698367	,20564473
	Eşit varyanslar varsayılmadı	-,180	273,717	,857	-,02066947	,11495131	-,24697052	,20563158
Davranışsal Sinizm	Eşit varyanslar varsayıldı	2,554	312	,011	,29079665	,11384235	,06680084	,51479247
	Eşit varyanslar varsayılmadı	2,552	272,242	,011	,29079665	,11394911	,06646321	,51513009

Bağımlı değişken	(I) Görev süresi1	(J) Görev süresi1	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt sınır	Üst Sınır
Duyussal Sinizm	<5	6-15	,23031272	,13869279	,267	-,1034071	,5640326
		>16	,36739779*	,13626435	,023	,0390755	,6957201
	6-15	<5	-,23031272	,13869279	,267	-,5640326	,1034071
		>16	,13708506	,13063755	,650	-,1774107	,4515809
	>16	<5	-,36739779*	,13626435	,023	-,6957201	-,0390755
		6-15	-,13708506	,13063755	,650	-,4515809	,1774107
Davranışsal Sinizm	<5	6-15	,19282994	,13285437	,382	-,1267949	,5124548
		>16	,32766913	,14040123	,061	-,0107154	,6660537
	6-15	<5	-,19282994	,13285437	,382	-,5124548	,1267949
		>16	,13483918	,13947815	,706	-,2011215	,4707999
	>16	<5	-,32766913	,14040123	,061	-,6660537	,0107154
		6-15	-,13483918	,13947815	,706	-,4707999	,2011215

EK-8: KORELASYON ANALİZİ

		Zaman Yönetimi Becerisi	Yaşamsal Kaygı Düzeyi	İş Yoğunluk Düzeyi	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Duyuşsal Sinizm	Bilişsel Sinizm	Davranışsal Sinizm
Zaman Yönetimi Becerisi	Korelasyon	1	,000	,000	,282**	,083	,082	-,129*	,005	-,068
	Sig.(iki kuy.)		1,000	1,000	,000	,140	,146	,022	,924	,230
Yasamsal Kaygi Duzeyi	Korelasyon	,000	1	,000	-,281**	,392**	,141*	,418**	,228**	,196**
	Sig.(iki kuy.)	1,000		1,000	,000	,000	,013	,000	,000	,000
Is Yogunluk Duzeyi	Korelasyon	,000	,000	1	,062	,017	,253**	,163**	,049	-,013
	Sig.(iki kuy.)	1,000	1,000		,270	,764	,000	,004	,390	,821
Duygusal Bağlılık	Korelasyon	,282**	-,281**	,062	1	,000	,000	-,332**	-,305**	-,144*
	Sig.(iki kuy.)	,000	,000	,270		1,000	1,000	,000	,000	,011
Devam Bağlılığı	Korelasyon	,083	,392**	,017	,000	1	,000	,148**	,232**	,060
	Sig.(iki kuy.)	,140	,000	,764	1,000		1,000	,008	,000	,291
Normatif Bağlılık	Korelasyon	,082	,141*	,253**	,000	,000	1	,040	,047	-,003
	Sig.(iki kuy.)	,146	,013	,000	1,000	1,000		,475	,409	,957
Duyuşsal Sinizm	Korelasyon	-,129*	,418**	,163**	-,332**	,148**	,040	1	,000	,000
	Sig.(iki kuy.)	,022	,000	,004	,000	,008	,475		1,000	1,000
Bilişsel Sinizm	Korelasyon	,005	,228**	,049	-,305**	,232**	,047	,000	1	,000
	Sig.(iki kuy.)	,924	,000	,390	,000	,000	,409	1,000		1,000
Davranışsal Sinizm	Korelasyon	-,068	,196**	-,013	-,144*	,060	-,003	,000	,000	1
	Sig.(iki kuy.)	,230	,000	,821	,011	,291	,957	1,000	1,000	

KAYNAKÇA

Adıgüzel, O., Tanrıverdi, H., Özkan Sönmez, D. (2011), "Mesleki profesyonellik ve bir meslek mensupları olarak hemşireler örneği", Yönetim Bilimleri Dergisi, 9/2:235-259.

Ak, Ö. K. ve Diken, A. (2020). İş tatmini ve kaygı düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Banka çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi,14(2):175-204.

Akgündüz, Y., Güzel, T. (2014)," Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisi", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14 (3), 1-17. DOI: 10.18037/ausbd.38648

Akın, A., Ulukök, E., Arar, T. (2017), "İş-yaşam dengesi: Türkiye'de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme", Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(1):113-124.

Aktaş, S. (2009), "Eşlerden Birinin Kaygı Düzeyi ile Evlilik Uyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.

Albayrak, E. G. (2007). Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Altınöz, M., Çöp, S., Sığındı, T. (2011), "Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara' daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma", SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 11/21:285-315.

Aral, N., Başar, F. (1998), "Çocuklar Kaygı Düzeylerinin Yaş, Cinsiyet, Sosyo Ekonomik Düzey ve Ailenin Parçalanma Durumuna Göre İncelenmesi", Eğitim ve Bilim Dergisi, ss.7-11, ISSN: 1300-1337.

Arastaman, G., Topaloğlu, H. (2016), "Örgütlerde psikolojik sözleşme üzerine kuramsal bir değerlendirme", IHEAD,1(2), 25-36 e-ISSN 2528-9632.

Ardahan, M. (2006), "Sosyal destek ve hemşirelik", Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 9/2:68-75.

Alkan, İ., Nacaroğlu, O., Mutlu, F. (2020), "Üstün Yetenekli Öğrencilerin ve Üstün Yetenekli Olmayan Akranlarının Öğrenme Stillerinin Karşılaştırılması: Malatya İli Örneği", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 19(73), 206-219. DOI: 10.17755/esosder.518357

Arslan, E. T. (2012), "Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi", Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13(1), 12-27.

Atsan, N. (2017). "Karar Vermede Çatışma Kuramı ve Özsaygı İlişkisine Yönelik Kültürel Bir İnceleme", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22 (1), 63-73. https://dergipark.org.tr/en/pub/sduiibfd/issue/52992/702018.

Aydın, T. Y. (2017), "İlkokul ve Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Ankara Altındağ ilçesi Örneği", Yüksek lisans tezi, Balıkesir, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydoğan, E., İnce, M., Bedük, A. (2004), "Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik ", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11:423-446.

Balay, R., Kaya, A., Cülha, A. (2013), “Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 14(2), 123-144.

Barnett, Rosalind C. “A New Work-Llife Model fort he Twenty First Century”, Academy of Political and Social Science, 1999.

Bayram, L. (2005), “Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık”, Sayıştay Dergisi,59:125-139.

Bayramoğlu, G. (2018), “İş/Aile Sınırı Teorisi Bağlamında Kadın Akademisyenlerin İş/Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Bir Araştırma”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 17/68:1722-1744.

Baz M., Kaya S. (2011), “İşveren ve İşgören İlişkileri”, Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi, 1/1:72-95.

Begenirbaş, M. & Turgut, E. (2014). İş Yaşamında Çalışanların Duygusal Emeklerinin Örgütsel Sinizme Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma . Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 4 (2) , 223-246. https://dergipark.org.tr/en/pub/ckuiibfd/issue/32903/365529?publisher=karatekin?publisher=karatekin

Çakınberk, A., Demirel, E. (2010). Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (24), 103-119. https://dergipark.org.tr/en/pub/susbed/issue/61801/924472.

Çankaya S., Gürdal O., Tunç T., Orhan H. (2018) “Eğitim-Araştırma Hastanelerinde Çalışanların İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi: Ordu İli Örneği.” SDÜ Tıp Fakültesi Dergisi, ss.436-449.

Ceylan, Ö. (2002), Ödül Yönetiminin Çalışanlarda İş tatmini ve Örgütsel Bağlılık Yaratmadaki Rolü ve Bir Uygulama, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Clark, Sue Campbell (2000), “Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance”, Human Relations.

Clutterbuck, D. (2003), “Managing Work-Life Balance: A Guide for HR in Achieving Organisational and Individual Change”, London, CIPD Publishing.

Cüceloğlu, D. (1994) İnsan ve Davranışı. Psikolojinin Temel Kavramları. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T., Cengiz, S. “Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği”, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 20(1): 77-89, 2009, ISSN: 1300-4220 (1990-2009).

Çöl, G., Gül H. (2005), “Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19/1: 291-306.

Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J. ve Grady, G. (2012) “Work-Life Balance: One Size Fits All? An Exploratory Analysis of The Differential Effects of Career Stage” European Management Journal, 30: 111-120

Dean, J. W., Brandes, P., Dharwadkar, R. (1998), “Academy of Management Review” 23(2):341-352.

Delken, M. (2004) “Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers (Dissertation of Master of Economics), Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht: Maastricht.

Demirel, E. T., Çakınberk A. (2010), “Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24:103-119.

Doğru, S., Arslan, E. (2008), “Engelli Çocuğu Olan Annelerin Sürekli Kaygı Düzeyi İle Durumluk Kaygı Düzeylerinin Karşılaştırılması”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (19):543-553. https://dergipark.org.tr/en/pub/susbed/issue/61795/924286.

Durmuş, B., Yurtkoru, E. S., Çinko, M., Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018, ss. 1-212.

Durna, U., Eren, V. (2005),” Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık” Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6 (2), 210-219.

Efeoğlu, E. İ., Özgen, H. (2006), “İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16/2:237-254.

Efeoğlu, E. İ., İplik, E. (2011), “Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,20/3:343-360 https://dergipark.org.tr/en/pub/cusosbil/issue/4388/60319.

Erbil, S. (2013), “Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi”, Yüksek lisans tezi, Aydın, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erdem, M. (2010), “Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 16/4:511-536.

Erdoğan, E., Korkmaz, O. (2014), “İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi”, Ege Akademik Bakış Dergisi, 14/4:541-557.

Erdoğmuş, N., Beyaz, M., (2002), “Başarı Değerlemede Atfetme Hatası ve Bir Araştırma”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (4): 65-83. https://dergipark.org.tr/en/pub/kosbed/issue/25716/271365.

Eren, E. (2010). Örgütsel davranış ve psikolojisi. (12. Basım). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Eren, H., Demirgöz, B. M. (2015). “Hemşirelikte örgütsel bağlılık” Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 2, 1, 44-50.

Erer, B., Şahin, M. (2020), “Çalışanların Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi: Konya İli Örneği”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 12(3), 2944-2959 https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1018

Ergün, H., Çelik, K. (2019), "Örgütsel Bağlılık Ölçeği Türkçe Uyarlaması", Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,34:113-121.

Gülertekin Genç, S., Genç, V., Gümüş, M. (2016). Otel İşletmelerinde Duygusal Zekanın İş Stresi ve İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi. Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi, 6 (2/1) , 97-112. https://dergipark.org.tr/en/pub/buyasambid/issue/29812/320630

Gönül, E. (2008), “Kimlik statülerinin 22-30 yaşlar arasındaki genç yetişkinlerin yaşadığı kaygı düzeyi ile ilişkisi”, Yüksek Lisans tezi, İstanbul, Maltepe üniversitesi.

Greenhaus, H. J., Beutell, N. J. (1985), “Sources of Conflict Between Work and Family Roles, Academy of Management Review ,10/1, Published Online:1 Jan 1985 https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352.

Guest, D. E. (2002), “Perspectives on the study of work-life balance” ,Social Science Information, 41/2:255-279.

Güçlü, N. (2001) “Stres Yönetimi”, G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21/1:91-109.

Güçlü, N., Okçu V. (2015), “İlköğretim Öğretmenlerinin Etkili Takım Çalışmasına İlişkin Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”, YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 7/1:49-69.

Gül, H. (2002), “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi”, Ege Akademik Bakış Dergisi,2/1:37-56. https://dergipark.org.tr/en/pub/eab/issue/39832/472230

Gülova Altın, A., Demirsoy, Ö. (2012), “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma”, Business and Economics Research Journal, 3/3:49-76.

http://male-sexualstlcop.edu/contents/treatment-of-malesexual

http:\\ramazankaratay.weebly.com

https://acikders.ankara.edu.tr/mod/resource/view.php?id=465

İnce, M., Bedük, A., Aydoğan, E. (2004), “Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (11):423-446. https://dergipark.org.tr/en/pub/susbed/issue/61775/923553

Işık, O., Uğurluoğlu, Ö., Akbolat, M. (2012), “Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13/2:254-265.

J.W.R. Twisk. "Inleiding in de toegepaste biostatistiek", Springer Nature, 2016.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2013), Günümüzde İnsan ve İnsanlar. 14. Basım. Evrim Yayınevi ve Bilgisayar San. Tic. Ltd. Şti, İstanbul.

Kalağan, G., Güzeller, C. (2010). “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27/27:3-97. https://dergipark.org.tr/tr/pub/pauefd/issue/11116/132932

Kapız, S. (2002), “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4/3:139-153.

Kara, M., Kuru, D. (2013), “Satış Geliştirme Faaliyetlerinin Satın Alma Kararına Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama”, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (12),149-190. DOI: 10.14520/adyusbd.310

Karahan, A. (2008), “Çalışma ortamındaki statü farklılıklarının örgütsel bağlılığa etkisi”, Sosyal Bilimler Dergisi,10/3:231-246.

Karahan, K. (2020). “Turizm İşletmelerinde Örgütsel Sinizm: Teorik Bir İnceleme”, Turar Turizm ve Araştırma Dergisi, 9(1):77-93. https://dergipark.org.tr/en/pub/turar/issue/58229/840382

Kart, A. ve Türkçapar, M. H. (2014), “Beden Duyumları Ölçeği’ nin Uyarlanması, Geçerlilik ve Güvenilirliği”, Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi, 3(1):18-22.

Kaya, A., Balay, R., Tınaz, S. (2014), “Yönetici ve Öğretmenlerin Yönetsel Etkililik ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki”, Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD), 15/2:79-97.

Kanbur, E., Canbek, M. (2018). “The Effect Of Perceived Organizational Justice On Organizational Cynicism: Mediating Role Of Perceived Organizational Support”, Business & Management Studies: An International Journal, 6(3), 36-57. https://doi.org/10.15295/bmij.v6i3.317.

Kepoğlu, A., Serarslan, M., Bulgurcuoğlu, A., Öçalmaz, S., Albayrak, E. (2015)” İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor Müdürlüğü Personelinin Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi ,9(3), 331-350. https://dergipark.org.tr/tr/pub/bsd/issue/53497/712146

Kıcır, B. (2017), “Evden çalışanlarda İş-Yaşam Dengesi: Çevirmenler Üzerine Bir Araştırma”, İş,Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 19/4:133-157.

Kızgın, Y., Dalgın, T., (2012), “Atfetme Teorisi: Öğrencilerin Başarı ve Başarısızlıklarını Değerlendirmedeki Atfetme Farklılıkları”. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 8(15): 61-77. https://dergipark.org.tr/en/pub/ijmeb/issue/54849/751072

Koç, H. (2009), “Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,8/28:200-211.

Korkmaz, O., Erdoğan, E. (2014), “İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi.” Ege Akademik Bakış, 14/4:541-55.

Kosa, G. (2019), “Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi KAÜİİBFD Cilt, 10, Sayı 19, 2019 ISSN: 1309 – 4289 E – ISSN: 2149-9136

Küçükali, A. (2014), “Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Yapının Kadınların Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri: Erzurum Örneği “, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 1:1-19.

Küçüközkan, Y. (2015),” Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma”, Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(1):14-37. https://dergipark.org.tr/en/pub/yonbil/issue/42548/512774

Küçüközkan, Y. (2015), “Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve”, Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1/2:86-115.

Küçükusta, D. (2007), “Konaklama işletmelerinde iş yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9/3:243-268.

Lockwood, NR. (2003), Work/Life Balance, Challenges and Solutions, SHRM Research, USA.

Little, M. M., Dean, M. A. (2006) “Links Between Service Climate, Employee Commitment and Employees' Service Quality Capability, Managing Service Quality: An International Journal ISSN: 0960-4529.

Lobnikar, B., Pagon, M. (2004) “The Prevalence and Nature of Police Cynicism in Slovenia” University of Maribor, Slovenia, ss.1-10.

Makal, A. (2001), “Türkiye’de 1950-1965 döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 56/2: 117-155.

Mirvis, P.H., Kanter, D.L. (1991) “Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce”, Human Resource Management,30/1:45-68.

Mowday, R. T., Porter, L.W., Steers R. (1982), “Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover”, San Diego, CA: Academic Press.

Okutan, E., Akbaş, M. G. (2019), “15-24 Yaş arası Öğrencilerin Kariyer Kaygılarını İncelemeye Yönelik Literatür Araştırması”, DergiPark Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 7(1):33-41.

Öcel, H. (2013), “Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumu ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü”, Karabük Üniversitesi Türk Psikoloji Dergisi, 28/71:37-53.

Öngen, B., Aytaç, S. (2013), “Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları ve Yaşam Değerleri İlişkisi”, Sosyoloji Konferansları, 48(2): 1-18.

Örücü, E., Teker, S. (2014), “Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe bir Araştırma”, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 12 (24) , 73-90 . DOI: 10.11611/yead.234393

Örücü, E., Kışlalıoğlu, R., S. (2014), “Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması”, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 10(22):45-65.

Örücü, E. (2017), “Otel Çalışanlarında Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven İlişkisi: Bandırma İlçesi Örneği”, Journal Of International Social Research.

Özgener, Ş., Öğüt, A., Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular (Edt. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Kaplan), G.Ü.V. İlke Yayınevi, Ankara, 53-72.

Robbins, S. P. (1989), Organizational Behavior Concepts, Controversies, and Applications, IV. Ed., Prentice Hall, USA.

Saari, L. M., Judge, T. A., “Employee Attitudes and Job Satisfaction”, Human resource Management, Vol.43, No.4, (2004), s. 395-407.

Sak, F. S., Atalık, Özlem, & Uyguçgil, H. (2021). “Pazarlama Aracı Olarak Yolcuların Tatil Tercihlerinin Analizinde Coğrafi Bilgi Sistemlerinin Kullanımı” İşletme Araştırmaları Dergisi, 9(1), 61–79. https://www.isarder.org/index.php/isarder/article/view/374.

Sayğan, S. (2014), “Örgüt Biliminde Karmaşıklık Teorisi, Ege Akademik Bakış, 14/3:413-423.

Selye, H. (1956), “The Stress of Life”. McGraw-Hill.

Sezgin, O., Tolay, E., Sürgevil, O. (2016). “Örgütsel Değişim Sinizmi: Çalışanların Değişime Karşı Tutumlarının İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma “, Öneri Dergisi, 12 (45) , 411-438. https://dergipark.org.tr/en/pub/maruoneri/issue/17906/187977?publisher=e-dergi-marmara?publisher=e-dergi-marmara

Schermerhon, J. R. (1996), Management and Organizational Behavior Essentials, John Wiley &Sons Pub., USA.

Sezgin, O. B., Tolay, E., Sürgevil, O. (2016), “Örgütsel Değişim sinizmi: Çalışanların değişime karşı tutumlarının incelenmesine yönelik nitel bir araştırma”, Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, 12/45:411-438, ISSN 1300-0845 Doi: 10.14783/od.v12i45.1000020020.

Smadov, Sakit, “İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2006.

Sürücü, L, Maşlakçı, A. (2018). “Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İncelemeler”, International Journal of Management and Administration, 2(3):49-65. DOI: 10.29064/ijma.397853

Sur, Ö. (2010), “Örgütsel Sinizm: Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Şahin, B., Cihangiroğlu, N. (2010), “Organizasyonlarda Önemli bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme”, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 6/11:1–16.

Taslak, S., 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.

Tayfun, A., Çatır, O. (2014), “Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, İşletme Araştırmaları Dergisi, (6): 347-365.

Tınaztepe, C. (2012), “Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4/1:53-63, 2012 ISSN: 1309 -8039 (Online)

Tokmak, M., (2018), “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Kamu ve Özel Sektör Çalışanları Örneğinde Araştırılması”, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Aydın.

Tucholka, A., Weese, S. (2007), “Work-Life Balance and Health Care Benefits-Essential Forms of Modern Life-Cycle Benefits”, Germany, GRIN Verlag

Uyaroğlu, Koçak, A., Bodur, S. (2009), “Zihinsel Yetersizliği Olan Çocukların Anne-Babalarında Kaygı Düzeyi ve Bilgilendirmenin Kaygı Düzeyine Etkisi”, TAF Preventive Medicine Bulletin, 8(5):405-412.

Uzuntarla, Y., Teke, A., Cihangiroğlu, N., Uğrak, U. (2015), “Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde Görev Yapan Yönetici Sekreterlerin Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(1):545-564 . https://dergipark.org.tr/en/pub/jiss/issue/25890/272803

Vatandaş, C. (2007), “Toplumsal Cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı”, Sosyoloji Konferansları, 35:29-56.

Yalçın, A., İplik N. F. (2005), “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana Örneği”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.

Yaşar Ekici, F. (2014), “Türk aile yapısının değişim ve dönüşümü ve bu değişim ve dönüşüme etki eden unsurların değerlendirilmesi” The Journal of Academic Social Science Studies (JASSS), 30: 209-224. http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2594

Yıldız, K. (2013), “Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki”, International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 8/6:853-879.

Yılmaz, T. (2011), “Farklı statüde hizmet veren kurumlarda çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılık ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesi”, Yüksek lisans tezi, İstanbul, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Yücel, İ., Çetinkaya, B. (2015), “Örgütsel Sinizm ile 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.

Yüceler, A. (2009), “Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,22:445-458.

Weibo, Z., Sharan K., Jun W.(2010), “New development of organizational commitment: A critical review (1960-2009)”, Article Number - A52579E20754, 4(1):12-20, https://doi.org/10.5897/AJBM.9000431