



İş Aile Çatışması İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü

Pınar FAYGANOĞLU*

Öz

Araştırmada, bireyin iş-aile çatışması (İAÇ) ve örgüte olan bağlılığı (ÖB) arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin (S) aracılık rolü oynayıp oynamadığı irdelenmiştir. Araştırmanın örneklemini savunma sanayinde faaliyet gösteren bir şirketin 409 çalışanı oluşturmaktadır. Çalışmada ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliklerini test etmek adına açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Çalışmaya konu olan değişkenler arası ilişkilerin saptanması adına korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmış olup, aracılık etkisi Hayes (2013) tarafından geliştirilen SPSS Process modülü ile analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda, bireyin iş-aile çatışması düzeyi ile örgütsel bağlılık algısı ve örgütsel bağlılığın üç alt boyutu; bireyin sinizm tutumu ile örgütsel bağlılığı ve alt boyutları arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde, bireyin sinizm tutumu ile iş aile çatışması arasında da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Yapılan analizlerin genel sonuçları ışığında; bireylerin sinizm tutumlarının, iş aile çatışması düzeyi ve örgütsel bağlılık algısı arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Aile Çatışması, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm.

* Dr. Öğr. Üyesi, Milli Savunma Üniversitesi, Kara Harp Okulu, İşletme ve Yönetim Bilimleri Bölümü, pfayganoglu@kho.msu.edu.tr, ORCID:0000-0001-5611-7919

Geliş Tarihi/Received : 26.03.2021

Kabul Tarihi/Accepted : 10.09.2021

Araştırma Makalesi/Research Article

DOI: 10.17134/khosbd.1001243

The Mediating Role Of Organizational Cynisim in The Relationship Of Work-Family Conflict And Organizational Commitment

Abstract

The present study examines whether organizational cynicism plays a mediating role in the relationship between the individual's work-family conflict and organizational commitment. The research sample consists of 409 individuals from a firm that operates in the defense industry. In this study, explanatory factor analysis, reliability analysis, confirmatory factor analysis applied to test the reliability and validity of the scales. The mediation effect was evaluated using the SPSS Process module designed by Hayes (2013), correlation and regression analyses were used to identify the relationships between the variables that were under scrutiny. As a result of the research, it is seen that there were positive and significant relationships between work-family conflict and the perception of organizational commitment and three sub-dimensions of organizational commitment; and so between the individual's cynicism attitude and organizational commitment and sub-dimensions. Moreover, a significant and positive relationship was also seen between the individual's cynicism attitude and work-family conflict. According to the overall findings of the analyses, individuals' cynicism attitudes serve a moderating role in the relationship between the level of work-family conflict and the sense of organizational commitment.

Keywords: *Work-Family Conflict, Organizational Commitment, Organizational Cynicism.*

Giriş

Değişen toplum yapısı bireyin iş yaşamında olduğu kadar aile içerisindeki rollerinin değişmesinde de etken rol oynamaktadır. Özellikle sanayileşmeden sonra üretim yapısında meydana gelen değişiklikler bireyin iş ve aile yaşamında bazı temel değişikliklere neden olmuştur. Bahse konu değişiklikler ise birey nezdinde farklı rol çatışmalarını ortaya çıkarmakta olup bireyin, iş yeri ve aile yaşamında birbirlerinden farklı davranış normlarını benimsemesine/sergilemesine sebebiyet vermektedir.

Bireyin tecrübe ettiği çatışmalar, aktörün iş ve aile yaşamını etkilemekte olup özellikle üyesi olduğu örgüt içerisinde gösterdiği performans, örgüte duyduğu

bağlılık, iş tatmini gibi davranışsal unsurlar bağlamında çeşitli alanlarda etkisini göstermektedir. Aynı zamanda bireyin bir role adapte sağlamaya çalışırken tecrübe ettiği zorluklar ve bu adaptasyon sürecinin bireyde yarattığı baskı durumuna atıfta bulunan iş aile çatışması (Kahn vd., 1964), bireyin iş ve ailesiyle ilgili üstlenmesi gereken rollerin birbirine karışmasına ve bu durumun yarattığı negatifliklere odaklanmaktadır (Hill, 2005). Bu bağlamda bireyin tecrübe ettiği bahse konu negatiflik durumu, bireyin çevresinde/bağlı olduğu örgüte ilişkin olarak geliştirdiği tutumlarını da etkileyecek önemli bir duruma dikkat çekmektedir. Birey, işi ve ailesi arasında yaşadığı rol çatışmaları sebebiyle üyesi olduğu örgüte karşı sinik tutumlar geliştirecek ve bu durumun da nihai olarak aktörün örgüte olan bağlılığını etkileyebileceği değerlendirilmekte olup, bireyin tecrübe ettiği iş-aile çatışması ile üyesi olduğu örgüte olan bağlılığı arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolü olup olmadığının incelenmesi bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Örgütsel Sinizm

Yazında ilk olarak Mirvis ve Kanter (1989), sinizm kavramı ve örgüte doğurabileceği sorunlar üzerinde durmuştur. Kavram temelde, bir kişiye, takıma, görüşe, toplumsal bir olguya karşı bireyin duyduğu aşağılama, kızgınlık, güvensizlik gibi olumsuz duyguları barındıran bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Andersson, 1996; Berman, 1997). Sinik bireyler yoğun olarak kendi çıkarlarını gözetmekte ve kendisi dışında çevresindeki diğer bireyleri çıkarıcı olarak tanımlamaktadır (Barefoot vd., 1989). Sinik bireylerin, yalan söylemeye oldukça yatkın, diğer bireyleri kendi menfaatleri doğrultusunda kullanmaktan çekinmeyen, egoist tavırlar sergileyen özelliklere sahip olmanın yanı sıra, diğer bireylerin de seçim yaparlarken tutarsız ve güvenilmez tavırlar sergiledikleri düşünülmektedir (Mirvis ve Kanter, 1989). Sinizm, bireyin yönetim hakkında olumsuz düşünceler ve hayal kırıklıkları ile baş edebilmek adına kendine bir savunma mekanizması geliştirmesi, çevresinde gelişen olaylara yönelik olarak aşağılayıcı ve sürekli olumsuz yorumlarda bulunması aynı zamanda da kendi çıkarları doğrultusunda diğer bireylerle etkileşim kurması ve işlerini yürütmesi anlamına gelmektedir (Wanaous, 1994).

İlgili yazında kavramın örgüt çalışanları çerçevesindeki yansımalarına ilişkin pek çok tanım bulunmaktadır. Andersson ve Bateman (1997) örgütsel sinizmi, örgütte çalışan bireylerin örgütlerine, örgütün yapısına ve genel olarak işleyişine

ilişkin olarak geliştirdikleri olumsuz tutumlar olarak tanımlamaktadır. Benzer bir tanımla örgütsel sinizm, örgüt üyesi aktörlerin çalıştıkları örgütün dürüstlükten uzak olduklarına olan genel inançlar olarak aktarılmaktadır (Johnson ve O’Leary, 2003). Sinizm hakkındaki açıklamalar, bireyin bağlı olduğu/çalıştığı örgüte karşı beslediği olumsuz tutumlarına atıfta bulunmaktadır (Dean, 1998; Bedeian, 2007). Daha çok adaletsizlik kavramı ile bağdaştırılan ve buna ilişkin olarak da yönetimin geliştirdiği uygulamalara bireyin beslediği/hissettiği hayal kırıklıklarını ifade etmektedir (O’Leary, 2003; Dean vd., 1998).

Dean ve arkadaşları (1998) yapmış oldukları çalışmada örgütsel sinizmi üç alt boyutta ele almış olup bunlar bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar olarak belirlenmiştir. Buna göre ilk boyut olan bilişsel boyut temelde, bireyin üyesi olduğu örgüte yönelik olarak beslediği olumsuz duyguların neticesinde örgütün dürüst davranmadığına dair geliştirdikleri inançlarına atıfta bulunmaktadır (Dean vd., 1998). Bu bağlamda bilişsel boyutta sinik bireylerin, adalet ve samimiyet gibi duyguların eksikliğinden dolayı bağlı oldukları örgütün kendilerine ihanet ettiği yanlışlığı içerisinde oldukları aktarılmaktadır (Abraham, 2001). İkinci boyut olarak tanımlanan duyuşsal boyutta ise birey, üyesi olduğu örgüte karşı geliştirdiği ‘ihanete uğramışlık’ ve ‘güvensizlik’ inançlarını örgüte duygu çıktısı olarak ifade etmesi/yansıtması durumu söz konusu olmaktadır (Dean vd., 1998). Bahse konu duygu çıktılarının ise, yoğun olarak saygısızlık, öfke, sıkıntı gibi olumsuz ve kuvvetli duygusal tepkileri içerdiği ifade edilmektedir (Abraham, 2000; Izard, 1997). Üçüncü ve son boyut olan davranışsal sinizmde ise, bireyin örgüte karşı beslediği yoğun olumsuz duyguların, örgütün geleceğine yönelik karamsar ve kötuleyici yorumlar ya da örgütün samimiyezsiz ve güvenilmez olduğuna ilişkin ifadeler gibi olumsuz davranışlar yoluyla aktarılmasını ifade etmektedir (Dean vd., 1998). Davranışsal boyutta birey, örgütüne karşı yıkıcı ve acımasız eleştiriler yapmaktan çekinmemekte, diğer çalışan örgüt üyelerine karşı sürekli alaycı ve aşağılayıcı ifadelerde bulunmakta ve bu anlamda sinik bireylerin bahse konu davranışlarını gösterirken alaycı mizah yolunu seçtikleri aktarılmaktadır (Brandes vd., 2006; Özgener vd., 2008).

Örgütsel sinizm yazında yapılan çalışmalar incelendiğinde kavram, liderlik (Rubin vd., 2009; Wu vd., 2007), tükenmişlik (Billings vd., 2011; Wei vd., 2015; Bakioğlu ve Kiraz, 2019), işten ayrılma niyeti (Khan, 2014; Çınar ve Karcioğlu, 2014; Yang vd., 2020) ve örgütsel bağlılık (Bernerth vd., 2007; Nafei ve Kaifi, 2013;

Mousa, 2017; Helvacı ve Kılıçoğlu, 2018) gibi pek çok davranışsal değişkenle ele alındığı görülmektedir.

1.2. İş-Aile Çatışması

İş-aile çatışmasına ilişkin gerçekleştirilen çalışmaların, Kahn ve arkadaşları (1964) tarafından öne sürülen rol çatışması ve rol belirsizliği kavramlarını içine alan rol teorisini temel aldığı ifade edilmektedir. Teorinin içine aldığı ilk yapı olan rol çatışması, bireyin üstlendiği birden fazla rol baskısının aynı zamanda ortaya çıkması olarak tanımlanmaktadır. Bu çatışma durumunun, bireyin bir role adapte olurken diğerine adapte olmakta yaşadığı zorluğa ve bu zorluğun birey üzerinde oluşturduğu baskıya atıfta bulunduğu kaydedilmektedir (Kahn vd., 1964). Anılan rol çatışması durumu iş-aile çatışmaları ile benzer özellikler göstermekte olup (Cinamon ve Rich, 2005), bireyin işi ve ailesiyle ilgili üstlenmesi/sergilemesi gereken rollerin aynı anda ortaya çıkarak birey üzerinde negatif bir durum ve bir uyumsuzluk süreci yaratması olarak aktarılmaktadır (Lingard ve Francis, 2006). Bu bağlamda iş-aile çatışmasında bireyin üstlenmesi gereken iş ve aile rollerinin aynı derecede öneme sahip olması, bireyin bahse konu rollerden herhangi birini seçerek ilk sıraya koymasının neredeyse imkansız olduğu bir durum ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Netemeyer vd., 1996; Parasuraman ve Simmers, 2001). Benzer bir ifadeyle iş-aile çatışmasında birey, sahip olduğu anne-baba/eş/yönetici gibi rollerin gerekliliklerini yerine getiremediğine inanmakta ve bu durum neticesinde de çelişkili bir konum içerisinde kalmaktadır (Hill, 2005). İş-aile çatışmasının alt boyutu olarak değerlendiren aile-iş çatışması da benzer şekilde bireyin ailesi içerisinde yaşadığı sorunlarının çalıştığı yere yansması olarak tanımlanmaktadır (Frone vd., 1992). Bahse konu çatışma boyutunda birey yoğun olarak ailesinin beklentileri ve sorumluluklarından dolayı baskı hissetmekte ve bu baskılar da bireyin iş yerinde yapması gereken görevlerini engellemektedir (Wiley, 1987).

Yönetim ve örgütsel araştırmalar yazınında iş-aile çatışmasının zaman, stresli olma durumu ve tutum esasına göre çalışma olmak üzere üç türü olduğu öne sürülmektedir (Carnicer, 2004; Yang vd., 2000). Buna göre zaman esaslı iş-aile çatışmasında, çatışmanın esas sebebi zaman olup, bireyin iş ya da aile rollerinde üstlenmesi gereken görevi/görevleri gerçekleştirirken diğer rolün yerine getirilmesinin imkânsız hale gelmesi olarak aktarılmaktadır (Burke, 1988). Bireyin üstlendiği bir rol için yapılması gereken eylemlere vakit ayırıp, diğer rolleri için yapması gereken eylemlere vaktinin kalmaması durumu olarak da

değerlendirilebilmektedir (Greenhaus vd., 2003). Bireyin evinde tamamlaması gereken bir işini küçük çocuğunun hastalanması ya da herhangi bir ihtiyacının ortaya çıkmasından dolayı yapamaması ya da iş yerinde geç saatlere kadar çalışan/mesaiye kalan bireyin evine gerekli zamanı ayıramaması durumları zamana dayalı çatışmaya örnek olarak verilebilir. İş-aile çatışmasının diğer bir türü olarak aktarılan gerginlik esaslı çatışma ise, bireyin stres temelli yorgunluk, sinirlilik gibi olumsuz durumlarının performansını etkilemesi olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Buna göre bireyin, iş ya da aile rollerinden herhangi birinde yaşadığı kötü durumlar, bireyde olumsuz psikolojik sonuçlar doğurmakta ve bahse konu bu sonuçlar da diğer rolün tam anlamıyla yapılmasını engellemektedir (Carlson ve Kacmar, 2000). İş-aile çatışma türlerinin üçüncü ve sonuncusu olarak aktarılan davranış esaslı çatışmada ise birey, iş ya da aile rollerinden birinin gerektirdiği davranış biçiminin diğer rol ile uyumlu olmamasından kaynaklı olarak çatışma yaşamaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). İşinde son derece otoriter bir bireyin aynı otoriterlik ve sertliğini evinde çocuklarına ya da eşine yansıtması ya da tam tersi olarak çok yumuşak bir bireyin aynı yumuşaklığı iş yerinde altında çalışanlara yansıtması (Madsen, 2005) gibi durumların birey açısından bir çatışma unsuru olacağı/olduğu kaçınılmazdır.

Yönetim ve örgütsel araştırmalar yazınında iş-aile çatışması kavramı tükenmişlik (Rupert vd., 2009; Faradina ve Halim, 2016), iş tatmini (Bruck vd., 2002; Qu ve Zhao, 2012; Boles vd., 2001), işten ayrılma niyeti (Boyar vd., 2003; Ghayyur ve Jamal, 2012), kişilik (Kinnunen vd., 2003; Ramos vd., 2012) ve bağlılık (Malik vd., 2015; Rehman ve Waheed, 2012) gibi pek çok davranış değişkeni ile ele alınmıştır.

1.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı temelde, çalışanların üyesi oldukları örgüte hissettikleri bağın ne derece güçlü olduğu (Grusky, 1966), örgüte yarar sağlamak için yüksek düzeyde çaba gösterme, örgütün değer ve inançlarını benimsemeyi ifade etmektedir (Mowday vd., 1982). Örgütsel bağlılık, birey ve örgüt arasında oluşan uyumun bir fonksiyonu olarak tanımlanmaktadır (Bateman ve Strasser, 1984: 96). İlgili yazın incelendiğinde, örgütsel bağlılığa ilişkin farklı tanımların ortak bir görüşte toplandığı ifade edilebilecek olup, söz konusu bu görüşe göre kavramın, çalışanın örgütle ilişkisini tanımlayan ve örgütte kalma isteğine yol açan psikolojik bir durumu ifade ettiği görülebilecektir (Meyer ve Allen, 1991). O halde örgütsel

bağlılığın, çalışanların amaçları ile örgütün amaçları arasındaki uyuma atıfta bulunduğu öne sürülebilir.

Örgütsel bağlılığa ilişkin yazında pek çok sınıflandırma mevcuttur (Katz ve Kahn, 1978; Mowday vd., 1982; O'Reilly ve Chatman, 1986; Argyris, 1998; Meyer ve Allen, 1991). Bu çalışmada Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyutta ele alan sınıflandırma esas alınacaktır. Duygusal bağlılık, bireyin üyesi olduğu örgüte karşı hissettiği duygusal bağı ifade ederken, devam bağlılığı, bireyin örgütten ayrılması durumunda maliyetinin ne olacağını hesaplayıp bu çerçevede ihtiyaçları olması sebebiyle örgütte kalması durumuna atıfta bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın son boyutu olan normatif bağlılıkta ise çalışan, örgütte kalma durumunu zorunluluk ya da yükümlülük olarak değerlendirmektedir (Meyer ve Allen, 1991).

Alanyazındaki çalışmalarda örgütsel bağlılığın pek çok değişkenle ilişkilendirilen ve görece yoğun olarak ele alınan kavramlardan biri olduğu söylenebilecektir. Bu çerçevede kavram iş tatmini (Scandura ve Lankau, 1997; Shore ve Martin, 1989; Yousef, 2017), örgütsel güven (Darrrough, 2006), sinizm (Turner ve Valentine, 2001) gibi farklı değişkenlerle ele alındığı görülmektedir.

1.4. Değişkenler Arası İlişkiler

İş-aile çatışması (İAÇ) ve bireylerin örgütlerine karşı geliştirdikleri bağlılık (ÖB) düzeyleri arasındaki ilişkinin tespitine yönelik yapılan bazı çalışmalar incelendiğinde, iş-aile çatışma seviyesi arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı, dolayısıyla iki değişken arasında negatif ve güçlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Netenmeyer vd., 1996; Efeoğlu ve Özgen, 2007; Wayne vd., 2013; Casper vd., 2002). Yazınla benzer şekilde bu çalışmada iş-aile çatışmasına sahip bireylerin, iş rolleri ile aile rollerinin çatışması, iş rollerini layıkıyla yerine getirememesi gibi yaşadıkları sorunlarından dolayı çalıştıkları örgüte karşı geliştirdikleri bağlılık duygularında bir azalma olması beklenmektedir. Bu değerlendirmeler ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 1: Bireyin iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık algısı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 1a: Bireyin iş-aile çatışması ile duygusal bağlılık algısı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 1b: Bireyin iş-aile çatışması ile devam bağlılığı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 1c: Bireyin iş-aile çatışması ile normatif bağlılık algısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Sinizim (S) ve örgütsel bağlılık algısı arasındaki ilişki incelendiğinde örgütsel bağlılığın bireyin iş yerine ilişkin olarak beklentilerinin karşılanıp, örgütün çalışan nezdinde güven veren bir yapı olarak algılanması sonucu ortaya çıkması durumu bulunmaktadır. Buna karşı sinizmde birey, örgütüne hiçbir koşulda güven duymamakta ve yine örgüte karşı umutsuz duygu durumlarından kurtulamamaktadır. Buna ek olarak, örgüt içerisinde gelişen olumsuz olaylar da (terfi olamama, kayırmacılık, adaletsizlik, işten çıkarma vb.) bireyin sinik tutumlarını pekiştirirken; örgütsel bağlılığı artırıcı faktörlerin sinizmi azaltmakta olduğu değerlendirilmektedir. Bu bağlamda aslında sinizm kavramının örgütsel bağlılığın olmaması durumundan kaynaklanan bir boşluktan daha büyük/yüksek bir duruma atıfta bulunduğu belirtilmektedir (Dean vd., 1998). Yönetim ve örgütsel araştırmalar yazınında sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ele alınmasının ilk olarak Dean ve arkadaşları (1998) tarafından yapılan araştırmaya dayandığı söylenebilecek olup, araştırma bulguları neticesinde kavramların negatif ilişkiye sahip olduğu söylenebilecektir. Örgütsel bağlılığın en önemli sonuçlarından olarak aktarılan sinizm ile ilişkisini ele alan diğer çalışmaların sonuçlarına benzer şekilde kavramlar arasında anlamlı, güçlü ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Brandes vd., 1999; Eaton, 2000; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003). Bu değerlendirmeler ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 2: Bireyin sinizm tutumu ile örgütsel bağlılık algısı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2a: Bireyin bilişsel sinizm tutumu ile duygusal bağlılık algısı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2b: Bireyin duyuşsal sinizm tutumu ile devam bağlılığı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2c: Bireyin davranışsal sinizm tutumu ile normatif bağlılık algısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

S ile İAÇ arasındaki ilişkinin incelenmesi bağlamında Yıldırım ve Acar’ın (2018) yılında yapmış oldukları çalışmada bireylerin iş-aile çatışması ile sinizm tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Zhu ve Li (2015) de yapmış oldukları çalışmada sinizmin, örgütsel politika ve İAÇ arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığını ileri sürmüştü ve İAÇ ile S arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Benzer şekilde Sun ve Wang (2018) da

sağlık çalışanları üzerine yapmış oldukları çalışmada özellikle acil ve cerrahi birimlerinde görev yapan personelin sinizm tutumları ile İAÇ algıları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu öne sürmektedir. Bu değerlendirmeler ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

Hipotez 3: Bireyin sinizm tutumu ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3a: Bireyin bilişsel sinizm tutumu ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3b: Bireyin duyuşsal sinizm tutumu ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3c: Bireyin davranışsal sinizm tutumu ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Bireylerin, özel hayatlarında yaşadıkları sorunlar iş yeri davranışlarına etki eden önemli hususlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda bireyin tecrübe ettiği iş-aile çatışması, bireyin evine yeteri kadar zaman ayıramaması, işlerinin yoğun olması gibi farklı etkenler kişinin bağlı olduğu örgütüne karşı negatif tutumlar beslemesine sebebiyet verebileceği değerlendirilmektedir. Bahse konu durumun da bireyin sinik davranışlarını arttıracığı ve en nihayetinde örgüte olan bağlılığını ters yönde etkileyeceği ifade edilebilecektir. Bu noktadan hareketle, iş aile çatışmasının örgütsel bağlılığı sinizm üzerinden etkilediği değerlendirilerek, test edilmek üzere aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

Hipotez 4: İş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide, sinizm aracılık rolü oynar.

Yukarıda aktarılan kuramsal açıklamalar neticesinde bu çalışmada bireylerin iş-aile çatışması düzeyleri ile ve üyesi oldukları örgütlerine karşı geliştirdikleri bağlılık algıları arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolünün olup olmadığı araştırılmıştır.

2. Yöntem

Çalışmada ortaya koyulan hipotezleri test etmek amacıyla uygulanacak istatistiksel analizleri gerçekleştirebilmek adına SPSS 20.0, AMOS 20.0 ve EViews 10.0 paket programlarından faydalanılmıştır. Araştırmada kullanılan üç ölçeğin faktör yapıları, geçerlilik ve güvenilirliği ilişkin sonuçlar açıklayıcı faktör güvenilirlik ve doğrulayıcı faktör analiz yöntemleri kullanılarak raporlanmıştır. Çalışmada yer alan tüm değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve gücünü

saptamak amacıyla korelasyon ardından bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini incelemek için regresyon analizi yapılmıştır. Ayrıca, hipotezlerde belirtilen aracılık etkisi SPSS programı üzerinden Hayes tarafından 2013 yılında tanımlanan ve sürekli geliştirilen “Process 3.5.3” (2021) modülü ile analiz edilmiştir.

2.1. Araştırmanın Örnekleme

Çalışmanın amaçları doğrultusunda analiz edilecek veriler için örneklem, Ankara ilinde savunma sanayinde faaliyet gösteren bir firmada çalışan görevli personel olarak belirlenmiştir. Araştırmanın evreni 1100 çalışandan oluşmaktadır. Örneklem büyüklüğü belirlenirken, Coşkun ve arkadaşları (2019) tarafından geliştirilen tablodan faydalanılmış olup, Tablo 1’de sunulmuştur. Uygun örnekleme yöntemi ile belirlenen örneklem grubuna anket formları, e-posta yoluyla ulaştırılmıştır. İlk aşamada anketler 500 personele gönderilmiş ancak, 409 çalışandan geri dönüş alınmıştır. Bu sebeple araştırmanın örnekleme nihai halde 409 kişi olarak belirlenmiştir.

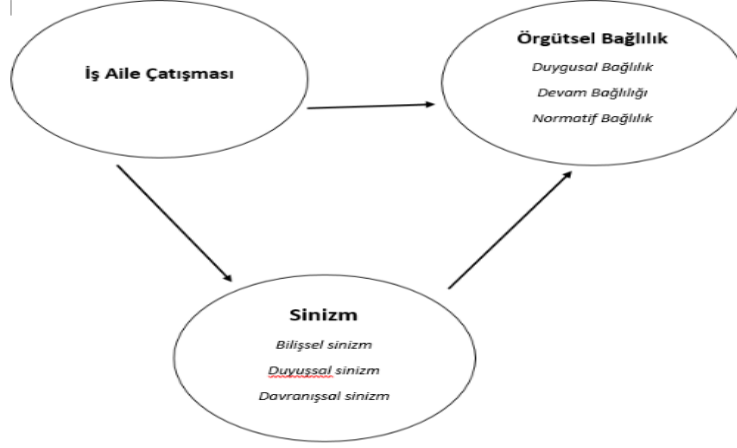
Tablo 1. Belirli Evrenler İçin Örneklem Büyüklükleri

N	S	N	S
200	132	700	248
250	152	750	254
300	169	800	260
350	185	850	265
400	196	900	269
450	212	950	274
500	217	1000	278
550	226	1100	285
600	234	1200	291
650	241	1300	297

Kaynak: (Coşkun vd., 2017) N=Evren, S= Örneklem Büyüklüğü

2.2. Araştırmanın Modeli

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



2.3. Kullanılan Ölçekler

Araştırmanın amaçları kapsamında uygulanacak ölçekler üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm iş-aile çatışmasını, ikinci bölüm örgütsel bağlılığı ve son bölüm ise sinizm tutumlarını ölçmektedir.

İş-Aile Çatışması Ölçeği; Bireylerin İAÇ düzeylerini ölçmek adına orijinali Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlamasını Efeoğlu'nun (2006) yapmış olduğu, iş-aile çatışması ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) tipinde hazırlanmış olup toplamda 10 soru içermektedir. Netemeyer ve arkadaşları ölçeğin güvenilirlik düzeyine ilişkin olarak Cronbach alfa değerini 0,89; Efeoğlu (2006) ise 0,88 olarak tespit etmiştir. Bu çalışmada ise ölçeğin güvenilirliği 0,93 olarak saptanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği; Bu çalışmada, Jaworski ve Kohli (1993) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Şeşen (2010) tarafından yapılan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçeği Türkçe uyarlama çalışmalarında, hedef dile çeviri, çevirinin değerlendirilmesi, kaynak dile tekrar çeviri, bu çevirinin değerlendirilmesi ve uzmanlarla yapılan son değerlendirme olmak üzere 5 aşamalı yöntemden faydalanılmıştır (Şeşen, 2010: 198). Söz konusu ölçek, toplam 6 maddeden oluşmakta olup, 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçeğin faktör yapısını doğrulamak amacıyla bu çalışmada doğrulayıcı faktör analizi yapılmış olup, güvenilirliği 0,89 olarak hesaplanmıştır.

Sinizm Ölçeği; Bireylerin örgütsel sinizm düzeylerini belirleyebilmek adına Brandes ve arkadaşları tarafından (1999) geliştirilen 14 madde ve üç alt boyuttan oluşan Örgütsel Sinizm ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasını Karacaoğlu (2012) yapmış olup, güvenilirliği 0,87 olarak bulmuştur. Bu çalışmada örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ölçeğin güvenilirliği 0,92 olarak tespit edilmiş olup, uyum iyiliği değerlerini sağladığı tespit edilmiştir.

3. Analiz ve Bulgular

Araştırma kapsamında ortaya koyulan hipotezleri test etmek amacıyla ilk olarak ölçeklere açıklayıcı faktör, güvenilirlik ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Ardından değişkenler arası ilişkileri tespit etmek amacıyla korelasyon analizi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirlemek adına regresyon analizi yapılmıştır. Son olarak çalışmada belirtilen sinizm kavramının iş-aile çatışması ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık rolü oynayıp oynamadığını tespit etmek amacıyla SPSS Hayes modülü ile aracılık etkisine bakılmıştır.

3.1. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Çalışmadaki üç ölçeğe ilişkin örneklemelerin yapısal geçerliliğini test etmek için AFA uygulanmıştır. İlk ölçeğin (İş Aile Çatışması[İAÇ]) tüm maddeleri tek bir faktör altında yer aldığından faktör matrisi herhangi bir yöntem vasıtasıyla döndürülmemiştir. İkinci ve üçüncü ölçeklere (Örgütsel Bağlılık [ÖB] ve Sinizm [S]) ait örneklemelere AFA uygulanmasından elde edilen faktörler, daha kolay yorumlaması için yazında yaygın bir biçimde kullanılan Varimax yöntem ile döndürülmüştür. Ayrıca, çalışmada yer alan değişkenler arasındaki ilişki seviyesinin yönünü ve gücünü tespit etmek için KA uygulanmıştır. Tablo 2’de AFA ve KA sonuçları özet bir biçimde sunulmuştur.

3.2. Güvenilirlik Analizi (GA)

Araştırmalardaki ölçeklerin güvenilirliğinin (içsel tutarlılığının) test edilmesi amacıyla kullanılan Cronbach’ın Alfa Testi yazında en yaygın uygulanan yöntemlerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu katsayının 0,70 eşik değerinden büyük olması söz konusu ölçeğin güvenilirliğine ilişkin önemli bir kriter olarak ifade edilmektedir (Liu, 2003; Bülbül ve Demirer, 2008).

Tablo 2. AFA, GA ve KA Sonuçları

Ölçek	Faktör	Madde	AFA				GA		
			Faktör Yükleri	Açıklanan Toplam Varyans (%)	KMO Testi	Bartlett Testi (p)	(α)	Toplam (α)	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu
İAÇ	İAÇ	1-5	0,811-0,928	80,802	0,862 ^a	0,00	0,939	0,939	0,721-0,886
Örgütsel Bağlılık (ÖB)	DUB	1-6	0,757-0,894	67,277	0,905 ^a	0,00	0,934	0,897	0,727-0,866
	DEB	6-12	0,683-0,787				0,853		0,594-0,674
	NOB	13-20 ^b	0,676-0,866				0,888		0,552-0,853
Sinizm (S)	BİS	1-5	0,815-0,873	80,494	0,902 ^a	0,00	0,935	0,928	0,799-0,852
	DUS	6-10	0,725-0,930				0,959		0,778-0,944
	DAS	11-14	0,766-0,833				0,854		0,595-0,771
KA									
	İAÇ	ÖB	DUB	DEB	NOB	S	BİS	DUS	DAS
İAÇ	1								
ÖB	-0,112 ^c	1							
DUB	-0,247 ^c	0,806 ^c	1						
DEB	0,111 ^c	0,449 ^c	0,000 ^d	1					
NOB	0,192 ^c	0,244 ^c	0,000 ^d	0,000 ^d	1				
S	0,418 ^c	-0,422 ^c	-0,460 ^c	-0,094	0,119 ^c	1			
BİS	0,409 ^c	-0,350 ^c	-0,349 ^c	-0,115 ^c	0,070	0,877 ^c	1		
DUS	0,094	-0,295 ^c	-0,268 ^c	-0,180 ^c	0,063	0,201 ^c	0,000 ^d	1	
DAS	0,081	-0,016	-0,131 ^c	0,132 ^c	0,138 ^c	0,283 ^c	0,000 ^d	0,000 ^d	1

(a): AFA için örneklemlerdeki veri yapısı sırasıyla “Değerli (Meritorious), Harika (Marvelous)” seviyededir (Kaiser, 1974).

(b): 13 ve 15'nci maddelerin ortak varyans değeri 0,5'ten küçük olduğundan analiz dışında bırakılmıştır (Hair vd, 2014:120).

(c): Pearson korelasyon katsayıları $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlıdır.

(d): Değişkenler arasında Pearson korelasyon katsayısı hesaplanırken aynı ölçekteki AFA sonucu Varimax döndürme yöntemi ile oluşan faktörlerin faktör skorları kullanıldığından (Johnson ve Wichern, 2002) bu faktörler (değişkenler) arasında anlamlı bir korelasyon oluşmamaktadır.

Her üç ölçeğin iç tutarlılığını sınamak için uygulanan GA sonuçları da benzer şekilde Tablo 2’de sunulmuştur. Tablo 2’deki bulgulara göre tüm Cronbach’ın Alfa değerlerinin belirlenen eşik değerinin (0,70) üzerinde olduğu görülmektedir (Ravichandran ve Rai, 1999; Jonsson, 2000; Hair vd., 2014). Öte yandan her üç ölçeğe ilişkin maddelerin düzeltilmiş madde toplam korelasyon değerlerinin belirtilen eşik değerinden (0,20) yüksek olduğu tespit edilmiştir. (Streiner ve Norman, 2003).

KA sonuçları ele alındığında; %95 güvenirlilik düzeyinde İAÇ ile ÖB ve DUB değişkenleri arasında ters yönde zayıf düzeyde, İAÇ ile DEB ve NOB değişkenleri arasında aynı yönde zayıf düzeyde; İAÇ ile S ve BİS değişkenleri arasında ise pozitif yönde orta düzeyde korelasyon saptanmıştır. Öte yandan %95 güvenirlilik düzeyinde ÖB ile DUB değişkeni arasında aynı yönde güçlü düzeyde, ÖB ile DEB değişkeni arasında aynı yönde orta düzeyde, ÖBE ile NOB değişkeni arasında aynı yönde zayıf seviyede, ÖB ile S değişkeni arasında negatif yönde orta seviyede; ÖB ile BİS ve DUS değişkenleri arasında ise ters yönde orta düzeyde korelasyon bulunmaktadır. DU ile S değişkeni arasında orta düzeyde ve ters yönde; DUB ile BİS, DUS ve DAS değişkenleri arasında ise %95 güvenirlilik düzeyinde zayıf düzeyde ve yine ters yönde korelasyon meydana gelmiştir. DEB ile BİS ve DUS değişkeni arasında negatif yönde ve zayıf seviyede, DEB ile DAS değişkeni arasında ise %95 güvenirlilik düzeyinde pozitif yönde ve zayıf düzeyde korelasyon vardır. NOB ile S ve DAS değişkeni arasında $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde aynı yönde zayıf seviyede korelasyon bulunmaktadır. S ile BİS değişkeni arasında güçlü düzeyde ve pozitif yönde; S ile DUS ve DAS değişkenleri arasında ise $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde aynı yönde zayıf seviyede korelasyon bulunmaktadır (Schober vd., 2018).

3.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Çalışmadaki söz konusu ölçeklerin faktör yapısını kontrol etmek için AFA’dan elde edilen sonuçlara en yüksek olabilirlik kestirim yöntemi vasıtasıyla DFA uygulamış olup, sonuçlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. DFA Sonuçları

Parametre	Mük.Uyum Eşik Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	İAÇ	ÖB	S
GFI	$\geq 0,95$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,998	0,937	0,946
AGFI	$\geq 0,90$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,975	0,904	0,906
CFI	$\geq 0,97$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,997	0,969	0,981
NNFI	$\geq 0,97$	$0,90 \leq NNFI \leq 0,97$	0,996	0,958	0,970
NFI	$\geq 0,95$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,999	0,947	0,971
Parametre	Mük.Uyum Eşik Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	İAÇ	ÖB	S
RMSEA	$\leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	0,043	0,056	0,067
CMIN/SD	≤ 2	$2 \leq CMIN/SD \leq 3$	1,740	2,301	2,848

N=409.

DFA analizinde χ^2 sınaması sonucunda ortaya çıkan p değeri, örneklem boyutları büyüdükçe veya gözlemlenen değişkenlerin sayısı arttıkça daha az anlamlıdır. Bu nedenle, DFA için χ^2 sınaması genellikle tek bir ölçü olarak kullanılmaz. Araştırmacılar, büyük örneklemelere karşı önyargıyı ve artan model karmaşıklığını düzeltmek için birçok alternatif uyum ölçüsü geliştirmiştir (Hair vd., 2014). Çoğu araştırmacı arasındaki ortak bakış açısı, χ^2 değerinin makul olup olmadığına bakmak ve modelin gücü hakkında diğer uyum indekslerini dikkate almaktır (Vandenberg, 2006). Bu kapsamda Tablo 3'teki DFA sonuçlarına göre bazı

uyum indeksi değerlerinin mükemmel uyum seviyesinde diğer uyum indekslerinin ise kabul edilebilir düzeyde olduğu saptanmıştır (Schermelleh vd., 2003). Sonuç olarak, uyum indeksleri değerleri kontrol edildiğinde, örneklemelere uygulanan ölçekler ilişkin faktör yapısının kabul edilebilir olduğu değerlendirilir.

3.4. Değişkenler Arası İlişkilerin/Etkilerin Analizi

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerini saptamak amacıyla, AFA sonucunda elde edilen faktör skorları kullanılarak regresyon varsayımları altında basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır (Johnson ve Wichern, 2002). Basit regresyon analizi ve hipotez sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4'te yer alan regresyon analizi F testi sonuçları ele alındığında ilk 10 modele ait p değerleri $<0,05$ olduğundan, %95 güvenilirlik seviyesinin söz konusu modellerin tümüyle anlamlı olduğu düşünülebilir. 11 ve 12. regresyon modelleri ise F sonuçlarına ($p>0,05$) göre %95 güvenilirlik seviyesinde tümüyle anlamlı olmadığına karar verilebilecektir. Öte yandan ilk 10 regresyon modelindeki (7. model hariç) bağımsız değişkenlerin katsayılarının t testi sonuçları ele alındığında p değerleri $<0,05$ olduğundan $\alpha =0,05$ anlamlılık seviyesinde bu katsayıların anlamlı olduğu düşünülebilir. Ayrıca, 7. regresyon modelindeki bağımsız değişkenin katsayısı anlamlı ($p=0,000<0,05$) olmasına rağmen bu katsayının işaretinin yönü beklentimizle örtüşmemektedir.

Tablo 4. Basit Regresyon Analizi Sonuçları ^{a,b,c}

M.No.	B.lı Değ	R ²	Düz. R ²	F	p	Bağ.sz Değ.	b _i	t	p	Hip. No.	Hipotez Sonucu
1	ÖB	0,013	0,010	5,164	0,024 ^d		-0,07	-2,27	0,024	H ₁	KABUL
2	DUB	0,061	0,059	26,389	0,000 ^d	İAÇ	-0,25	-5,13	0,000 ^d	H _{1a}	KABUL
3	DEB	0,012	0,010	5,087	0,025 ^d		0,11	2,25	0,025 ^d	H _{1b}	KABUL
4	NOB	0,037	0,035	15,609	0,000 ^d		0,19	3,95	0,000 ^d	H _{1c}	KABUL
5	ÖB	0,178	0,176	87,662	0,000 ^d	S	-0,39	-9,36	0,000 ^d	H ₂	KABUL
6	DUB	0,122	0,120	56,322	0,000 ^d	BİS	-0,34	-7,50	0,000 ^d	H _{2a}	KABUL
7	DEB	0,032	0,030	13,662	0,000 ^d	DUS	-0,18	-3,69	0,000 ^d	H _{2b}	RED
8	NOB	0,019	0,017	7,939	0,005 ^d	DAS	0,13	2,81	0,005 ^d	H _{2c}	KABUL
9	S	0,175	0,173	86,079	0,000 ^d		0,30	9,27	0,000 ^d	H ₃	KABUL
10	BİS	0,167	0,165	81,560	0,000 ^d	İAÇ	0,42	9,03	0,000 ^d	H _{3a}	KABUL
11	DUS	0,009	0,006	3,648	0,057		0,09	1,91	0,057	H _{3b}	RED
12	DAS	0,007	0,004	2,718	0,100		0,08	1,64	0,100	H _{3c}	RED

(a): Normallik varsayımını sağlamak için İki Adımlı Yaklaşım dönüşümü uygulanmıştır (Templeton, 2011).

(b): Regresyon denklemlerinin artıkları (residuals) One-Sample Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi sonuçlarına göre normal dağıldığı saptanmıştır ($p > \alpha = 0,05$).

(c): White Homoscedasticity Test sonuçlarına göre regresyon modellerinde değişen varyans problemi olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$).

(d): Regresyon modeli ve bağımsız değişken katsayıları $\alpha = 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğuna karar verilir.

3.5. Aracılık Etkisi Analizi

Zhao vd. (2010), Baron ve Kenny (1986) tarafından öne sürülen aracılık etkisi sınıflandırmasının (tam, kısmi ve arabuluculuk yok) yanıltıcı araştırmacı sonuçları ortaya çıkardığını ileri sürmüşlerdir. Çalışmalarında, aracılık etkisi ile ilgili üç yaklaşım (tamamlayıcı aracılık etkisi, rekabetçi aracılık etkisi ve yalnızca dolaylı aracılık etkisi) ve aracılık etkisi olmaması durumu ile ilgili ise iki yaklaşım (doğrudan aracılık dışı etki ve etkisiz aracılık dışı etki) önermişlerdir. Ayrıca, Zhao

vd. (2010), Preacher ve Hayes (2004) tarafından alternatif bir “önyüklemeye (bootstrap)” testi için geliştirilen SAS ve SPSS kodunun (syntax) genel olarak Sobel testinden daha güçlü olduğunu ifade etmişlerdir. Yazarlara göre aracılık etkisi incelemek için Baron-Kenny “üç test + Sobel” yaklaşımı yerine önyüklemeye testi yapılması gerekmektedir. Bu yüzden, çalışmada aracılık etkisinin incelenmesi amacıyla Preacher ve Hayes’in (2004; 2008) önerdiği “önyüklemeye testi”, bu teste yönelik olarak Hayes’in SPSS için geliştirdiği Process modülü vasıtasıyla uygulanmıştır. Test sonuçları Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Aracılık Etkisi Test Sonuçları

M. No.	N	$a \times b_i$				c_i			$a \times b_i \times c_i$	R^{2b}	ΔR^{2c}	Hip. No.	Sonuç
		b_i	LLCI _b	ULCI _b	p	b_i	t	p					
13	409	-0,1	-0,17	-0,1	0,0	0,0	1,7	0,1	-0,0	0,2	0,0	H ₄	K

(a): **İAÇ**: İş Aile Çatışması, **S**: Sinizm, **ÖB**: Örgütsel Bağlılık. Model: İAÇ → S → ÖB. Modelde, **a**: Bağımsız Değişken (İAÇ) → Aracı (S) yolu, **b**: Aracı (S) → Bağımlı Değişken (ÖB) yolu **c**: Bağımsız Değişken (İAÇ) → Bağımlı Değişken (ÖB) yolu.

(b): **LLCI** (Lower Level of Confidence Interval): Güven Aralığının Alt Seviyesi, **ULCI** (Lower Level of Confidence Interval): Güven Aralığının Alt Seviyesi.

(c): F=86,855, SH=0,399, p:0,000.

K: Kabul.

S değişkeninin İAÇ ve ÖB arasındaki aracılık etkisini analiz etmek ve değerlendirmek için Tablo 5’teki test sonuçları incelendiğinde, modeldeki dolaylı etkinin negatif ($a_1 \times b_1 = -0,1287$) ve % 95 güvenilirlik düzeyinde sıfır değerinin (-0,1735 ile -0,0888 aralığı) dışarıda kalması sonucunda anlamlı ($p = 0,0000 < 0,05$) olduğu düşünülebilir. Diğer yandan, bağımsız değişkenin (İAÇ) bağımlı değişken (ÖB) üzerindeki doğrudan etkisi gösteren c_1 katsayısının anlamlı olmadığı ($p = 0,0890 > 0,05$) ifade edilebilir. Modelde c_1 katsayısının anlamlı olmadığı durumda “yalnızca dolaylı aracılık etkisi” olduğuna karar verilebilir (Zhao vd., 2010). Sonuç olarak, H₄ hipotezi desteklendiğinden, aracılık etkisinin teorik çerçeve ile uyum içinde olduğunu belirtilebilir.

Sonuç

Bu çalışmanın amacı, bireylerin iş aile çatışma düzeyleri ile örgüte olan bağlılıkları arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolünün olup olmadığının tespit edilmesidir. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, bahse konu değişkenler arası anlamlı bir ilişkinin varlığı ve örgütsel sinizmin, bireyin iş-aile çatışması algısı ve örgütüne karşı geliştirdiği bağlılık düzeyi arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir.

Bireylerin iş aile çatışma düzeyleri arttığı zaman örgüte duydukları bağlılığın azaldığı tespit edilmiş olup, bu durum kavramlar arası ilişkiye yönelik yazında yapılan diğer araştırmaların sonuçlarını da destekler niteliktedir (Netemeyer vd., 1996; Navasiyam ve Zhao, 2007; Efeoğlu ve Özgen, 2007). Bahse konu kavramlar ve alt boyutları arasındaki ilişkide ise, bireyin iş aile çatışma düzeyi ile duygusal bağlılığı arasında ters yönlü, devam ve normatif bağlılığı arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda birey üyesi olduğu örgüte duygusal bir bağ ile bağlı değilse, yaşadığı iş aile çatışmasının düzeyindeki artışın, örgütüne olan bağlılığını da arttıracığı çalışmanın örnekleme bağlamında tespit edilmiş olup, geliştirilen 1, 1a, 1b ve 1c hipotezleri kabul edilmiştir.

Bireyin sinizm algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmış olup yazında konuya ilişkin yapılan benzer araştırma bulgularını destekler niteliktedir (Abraham, 2000; Brandes, 1997; Dean vd., 1998). Bu bağlamda, temelde bireyin örgütüne karşı güven duymaması ve olumsuz hisler beslemesi gibi negatif/olumsuz duygu durumlara atıfta bulunan örgütsel sinizm algısı bireyde arttıkça örgütüne karşı duyduğu bağlılık hissinde bir azalma meydana geleceği muhtemel bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmada, bireyin üyesi olduğu örgüte yönelik geliştirdiği olumsuz duygu durumların sonucunda örgütün kendisine karşı dürüst olmadığına/davranmadığına kanaat getirmesi sonucu oluşan ve örgütsel sinizmin ilk alt boyutunu oluşturan bilişsel sinizm ile duygusal bağlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, bireyin örgüte karşı geliştirdiği olumsuz duyguları davranışsal boyutta ifade etmesine atıfta bulunan davranışsal sinizm ile, bireyin örgütte kalma durumunu bir yükümlülük olarak hissetmesini ifade eden normatif bağlılığı arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanırken; bireyin örgüte karşı geliştirdiği güvensizlik hissini duygu çıktısı olarak ifade etmesini öne süren duyusal sinik davranış ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu çerçevede çalışma

kapsamında geliştirilen 2, 2a ve 2c hipotezleri kabul edilirken, 2b alt hipotezi kabul edilememiştir.

Bireyin örgütsel sinizm algısı ile iş aile çatışma düzeyi arasında ve bireyin örgüte karşı geliştirdiği güvensizlik hissi neticesinde gelişen bilişsel sinizm ile bireyin tecrübe ettiği iş aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna karşı, sinizmin alt boyutlarından olan duyuşsal ve davranışsal sinizm ile iş aile çatışma düzeyleri arasında, bu çalışma bağlamında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bağlamda, çalışmanın 3 ve 3a hipotezleri kabul edilirken, 3b ve 3c alt hipotezleri kabul edilememiştir.

Bireyin iş aile çatışması ile örgütüne karşı geliştirdiği bağlılık düzeyi arasındaki ilişkide sinizmin aracılık rolünün olup olmadığına ilişkin olarak gerçekleştirilen bu çalışmanın analizleri neticesinde örgütsel sinizmin aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir. Bu çerçevede çalışma kapsamında geliştirilen dördüncü hipotez kabul edilmiştir. Çalışma kapsamında elde edilen bulgular da yazında konuyla ilgili yapılan çalışmaları destekler nitelikte olduğu ifade edilebilecektir.

Çalışmanın, bireyin örgüte ilişkin pek çok tutumu etkileyen iş aile çatışması kavramı ile örgütsel bağlılık kavramlarını, sinizm bağlamında ele almasıyla yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İleride yapılacak görgül çalışmalarda da iş aile çatışmasının görece yoğun olacağı düşünülen farklı bağlamlarda ele alınmasının yazına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Extended Summary

Introduction

The conflicts experienced by the individual due to the changing social structure, the change of roles in the family, and the necessity of some fundamental changes in his life affect the work and family life of the actor. The individual will develop cynical attitudes towards the organization he is a member of due to the role conflicts between his career and family. It is considered that this may ultimately affect the commitment of the actor to the organization, examination of whether or not is the basis of this study.

1. Conceptual Framework

1.1. The Relationship Between Cynicism, Work-Family Conflict and Organizational Commitment

As it is suggested in the literature, the present study expects that individuals with work-family conflict will have a decrease in their sense of commitment to the organization they work for due to the problems they experience, such as the conflict between work roles and family roles, and not being able to fulfill their job roles properly. In the light of these evaluations, the following hypotheses have been developed;

Hypothesis 1: There is a negative and significant relationship between the individual's work-family conflict and the perception of organizational commitment.

Hypothesis 1a: There is a negative and significant relationship between the individual's work-family conflict and the perception of affective commitment.

Hypothesis 1b: There is a positive and significant relationship between the individual's work-family conflict and the perception of continuance commitment.

Hypothesis 1c: There is a positive and significant relationship between the individual's work-family conflict and the perception of normative commitment.

Hypothesis 2: There is a negative and significant relationship between the individual's cynicism attitudes and the perception of organizational commitment.

Hypothesis 2a: There is a negative and significant relationship between the individual's cognitive cynicism attitude and the perception of affective commitment.

Hypothesis 2b: There is a positive and significant relationship between the individual's attitude of affective cynicism and the perception of continuance organizational commitment.

Hypothesis 2c: There is a positive and significant relationship between the individual's attitude of behavioral cynicism and the perception of normative organizational commitment.

Hypothesis 3: There is a positive and significant relationship between the individual's cynicism attitudes and the work-family conflict.

Hypothesis 3a: There is a positive and significant relationship between the individual's cognitive cynicism attitude and the work-family conflict.

Hypothesis 3b: There is a positive and significant relationship between the individual's affective cynicism attitude and the work-family conflict.

Hypothesis 3c: There is a positive and significant relationship between the individual's behavioral cynicism attitude and the work-family conflict.

Hypothesis 4: Cynicism plays a mediating role in the relationship between work-family conflict and organizational commitment.

Results

It has been determined that when individuals' work-family conflict levels increase, their commitment to the organization decreases. In the relationship between work-family conflict and the sub-dimensions of organizational commitment, it is determined that there was a negative relationship between the level of work-family conflict and emotional commitment. In this context, if the individual is not emotionally attached to the organization he is a member of, it has been determined in the context of the study that the increase in the level of work-family conflict will increase his commitment to the organization. Therefore the developed hypotheses 1, 1a, 1b, and 1c have been accepted. Considering the findings of the study, it is seen that there is a significant and negative relationship between C and OC. In this framework, while the 2, 2a, and 2c hypotheses developed within the scope of the study were accepted, the 2b sub-hypothesis was rejected. It has been determined that there is a positive and significant relationship between the individual's perception of organizational cynicism and the level of work-family conflict. On the other hand, no significant relationship was found between affective and behavioral cynicism, which is one of the sub-dimensions of organizational cynicism, and work-family conflict levels in the context of this study. In this context, while hypotheses 3 and 3a of the study were accepted, sub-hypotheses 3b and 3c were not accepted. The findings of the study suggest that organizational cynicism played a mediating role between WFC and OC. It can be stated that the findings obtained within the scope of the study support the studies on the subject in the literature. In future empirical studies, it is considered that working with different sample groups, which are thought to have relatively intense work-family conflict, will also contribute to the literature.

Kaynakça

Kitaplar

- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. University of Cincinnati.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya Kitabevi.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., ve Tatham, R. L. (2014). *Multivariate Data*, Seventh Edition, Pearson Education Limited. USA.
- Hu, L. and Bentler, M. (1995). *Evaluating Model Fit*, In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Applications*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Johnson, R.A., ve Wichern, D.W. (2002). *Applied Multivariate Statistical Analysis*, 5 (8). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Özgener, Ş., A. Ögüt ve M., Kaplan, (2008), *İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni bir Paradigma: Örgütsel Sinizm*. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal (Ed.) Örgütsel Davranışta Seçme Konular. G. Ü. V. İlke Yayınevi, Ankara.
- Streiner, D.L., Norman, G.R. (2003). *Health Measurement Scales: A Practical Guide to their Development and Use*. Oxford University Press, Oxford.
- Ullman, J. B. (2001). *Structural Equation Modeling*. In B. G. Tabachnick and L. S. Fidel (Ed.), *Using Multivariate Statistics*. Allyn & Bacon, Needham Heights, MA.

Makaleler

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(3), 269.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., ve Evans, S. (2012). Dispositional variables and work–family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 17-26.

- Bakioğlu, F., ve Kiraz, Z. (2019). Burnout and wellbeing of teacher candidates: The mediator role of cynicism. *Anales De Psicología/Annals of Psychology*, 35(3), 521-528.
- Barefoot, J., Dodge, K., Peterson, B., Dahlstrom, W., ve Williams, R. (1989). The Cook-Medley Hostility Scale. Item Content and Ability to Predict Survival. *Psychosomatic Medicine*, 51, 46-57.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, *Strategic, and Statistical Considerations*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., ve Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Billings, M. E., Lazarus, M. E., Wenrich, M., Curtis, J. R., ve Engelberg, R. A. (2011). The effect of the hidden curriculum on resident burnout and cynicism. *Journal of graduate medical education*, 3(4), 503.
- Boles, J. S., Howard, W. G., ve Donofrio, H. H. (2001). An investigation into the inter-relationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13(3), 376-390.
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., Pearson, A. W., ve Keough, S. (2003). Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, 175-190.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and personality*, 3(4), 287.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., ve Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of vocational behavior*, 60(3), 336-353.
- Bülbül, H. ve Demirer, Ö. (2008). Hizmet Kalitesi Ölçüm Modelleri SERVQUAL ve SERPERF'in Karşılaştırmalı Analizi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 181-198.

- Carlson, D. S., ve Kacmar, K. M. (2000). Work–family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054.
- Carnicer, M. P., Sánchez, A. M., Pérez, M. P., ve Jiménez, M. J. V. (2004). Work-family conflict in a southern European country: The influence of job-related and non-related factors. *Journal of Managerial Psychology*.
- Cinamon, R. G. ve Rich, Y. (2005). Work-Family Conflict Among Female Teachers, *Teaching and Teacher Education*, 21 (4), 65-378.
- Çınar, O., Karcıoğlu, F., ve Aslan, İ. (2014). The relationships among organizational cynicism, job insecurity and turnover intention: A survey study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 429-437.
- Dean J.W., Brandes, P., ve Dharwakar R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.
- Efeoğlu, İ. E., ve Özgen, H. (2006). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Farradinna, S., ve Halim, F. W. (2016). The consequences of work-family conflict, burnout and organizational commitment among women in Indonesia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 241-247.
- Frone, M. R., Russell, M., ve Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65.
- Greenhaus, Jeffrey H. ve Nicholas J. Beutell (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles, *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, Jeffrey. H., Parasuraman, Saroj ve Collins, Karen M. (2001). Career Involvement And Family Involvement As Moderators Of Relationships Between Work-Family Conflict And Withdrawal From A Profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 91-100.
- Greenhaus, Jeffrey H.ve Gary N. Powell; (2003), When Work and family Collide: Deciding Between Competing Role Demands, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291-303.

- Helvaci, M. A., ve Kiliçoğlu, A. (2018). The Relationship between the Organizational Change Cynicism and Organizational Commitment of Teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 6(n11a), 105-110.
- Hill, E. Jeffrey (2005). Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mother, Work- Family Stressors and Support, *Journal of Family Issues*, 26 (6), 793- 819.
- Johnson J. L., O'leary-K., ve Anne M. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 629
- Jonsson, P. (2000). An Empirical Taxonomy of Advanced Manufacturing Technology. *International Journal of Operations & Production Management* 20(12): 1446-1474.
- Kaiser, H.F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*. 39 (1), 31–36.
- Khan, M. A. (2014). Organizational cynicism and employee turnover intention: Evidence from banking sector in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8(1), 30-41.
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., ve Mäkikangas, A. (2003). Work–family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences*, 35(7), 1669-1683.
- Lingrad, H. ve Francis, V. (2006). Does A Supportive Work Environment Moderate The Relationship Between Work-Family Conflict and Burnout Among Construction Professionals?, *Construction Management and Economics*, 24, 185-196.
- Liu Y. (2003). Developing a scale to measure the interactivity of websites, *Journal of Advertising Research*, 43(2), 207-217.
- Madsen, S. R., John, C. R., ve Miller, D. (2005). Work-family conflict and health: A study of workplace, psychological, and behavioral correlates. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 6(3), 225-247.
- Malik, M. S., Awan, A. G., ve Ain, Q. U. (2015). Role of work family conflict on organizational commitment and organizational effectiveness. *Nigerian Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(1), 115-126.

- Marsh, H.W. ve Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First- and higher-order factor models and their invariance across groups. *Psychological Bulletin*, 97, 562–582.
- Namasivayam, K., & Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work–family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism management*, 28(5), 1212-1223.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., ve McMurrin, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400.
- Parasuraman, S. ve Simmers, C. A., (2001). Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study, *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Preacher, K. J., ve Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731.
- Preacher, K. J., ve Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Qu, H., & Zhao, X. R. (2012). Employees' work–family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of business research*, 65(1), 22-28.
- Ramos, H. M., Mustafa, M., ve Chin, M. L. C. (2012). The moderating effects of personality on work–family conflicts and stress among Malaysian working parents. *International Journal of Management Practice*, 5(3), 225-244.
- Ravichandran, T, ve Arun Rai. 1999. Total Quality Management in Information Systems Development: Key Constructs and Relationships. *Journal of Management Information Systems*, 16(3), 119-155.
- Rehman, R. R., & Waheed, A. (2012). Work-family conflict and organizational commitment: Study of faculty members in Pakistani universities. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 10(1), 23-26.

- Rubin, R. S., Dierdorff, E. C., Bommer, W. H., ve Baldwin, T. T. (2009). Do leaders reap what they sow? Leader and employee outcomes of leader organizational cynicism about change. *The Leadership Quarterly*, 20(5), 680-688.
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., ve Hunley, H. A. (2009). Work-family conflict and burnout among practicing psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(1), 54.
- Scandura, T. A., ve Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(4), 377-391.
- Schober, P., Boer, C., ve Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763-1768.
- Schermelleh E. K., Moosbrugger, H. ve Muller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Shore, L. M., ve Martin, H. J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human relations*, 42(7), 625-638.
- Steiger, J.H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioural Research*, 25, 173-180.
- Templeton, G.F. (2011). A two-step approach for transforming continuous variables to normal: implications and recommendations for IS research. *Communications of the Association for Information Systems*, 28, 41-58.
- Turner, J.H. ve S.R. Valentine. (2001). Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision Making: A Scale Development, *Journal of Business Ethics*, 34, 123-136
- Vandenberg, R. J. (2006). Introduction: statistical and methodological myths and urban legends: where, pray tell, did they get this idea? *Organizational Research Methods*, 9(2), 194-201.

- Wanous, J. P., Reichers, A. E., ve Austin, J. T. (1994, August). Organizational cynicism: An initial study. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1994, No. 1, pp. 269-273). Briarcliff Manor, NY 10510: *Academy of Management*.
- Wu, C., Neubert, M. J., ve Yi, X. (2007). Transformational leadership, cohesion perceptions, and employee cynicism about organizational change: The mediating role of justice perceptions. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 327-351.
- Yang, C., Chen, Y., Roy, X. Z., ve Mattila, A. S. (2020). Unfolding deconstructive effects of negative shocks on psychological contract violation, organizational cynicism, and turnover intention. *International Journal of Hospitality Management*, 89, 102591.
- Yang, Nini; Chao C. Chen; Jaepil Choi Ve Yimin Zou; (2000), Sources of Work-Family Conflict: A Sino-U.S. Comparison of the Effects of Work and Family Demands, *The Academy of Management Journal*, 43(1), 113-123.
- Yousef, D. A. (2017). Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government. *International Journal of Public Administration*, 40(1), 77-88.
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G., ve Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths About Mediation Analysis. *Journal of consumer research*, 37(2), 197-206.

İnternet Kaynakları

Process (2021). Hayes, A.F., 10.03.2021 tarihinde <http://www.processmacro.org/download.html> adresinden alınmıştır.

Yayımlanmamış Kaynaklar

Darrough, Odessa G. (2006). An Examination of the Relationship Between Organizational Trust and Organizational Commitment in the Workforce, Nova Southeastern University.