



The Intermediate Effect of Corporate Reputation on the Relationship of Organizational Pride with Emotional Burnout and Cynicism

Murat Ak^{1,a,*}, Filiz Demir^{2,b}

¹Karamanoğlu Mehmetbey University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Karaman, Türkiye

²Karamanoğlu Mehmetbey University, School of Applied Sciences, Karaman, Türkiye

*Corresponding author

Research Article

History

Received: 11/01/2022

Accepted: 31/05/2022

ABSTRACT

In this study, the relations between organizational pride and emotional burnout, cynicism and corporate reputation and the mediating effect of corporate reputation (prestige) on these relations are examined. Questionnaires were distributed to 513 teachers across Türkiye with the snowball sampling method to examine the relationship between the variables that are the subject of the study. In the analysis of the data, the estimation of the structural equation model with the partial least square's method (PLS-SEM) Smart PLS 3 software was used. According to the research results, between teachers' perceptions of organizational pride and their emotional burnout and organizational cynicism; a significant and negative relationship was found between their perceptions of corporate reputation and their emotional burnout and organizational cynicism. In addition, while a significant and positive relationship was obtained between teachers' perceptions of organizational pride and their perceptions of corporate reputation, a mediating effect of corporate reputation was found in the negative relationship between organizational pride perceptions and emotional burnout. Again, the mediation effect of corporate reputation was revealed in the relationship between organizational pride perceptions and organizational cynicism. According to these findings, various recommendations were made at the end of the study.

Keywords: Organizational pride, Emotional burnout, Organizational cynicism, Corporate reputation (prestige)

Örgütsel Gururun Duygusal Tükenmişlik ve Sinizm ile İlişkinde Kurumsal İtibarın Aracılık Etkisi

Süreç

Geliş: 11/01/2022

Kabul: 31/05/2022

Öz

Bu çalışmada örgütsel gurur ile duygusal tükenmişlik, sinizm ve kurumsal itibar arasındaki ilişkiler ve bu ilişkiler üzerinde kurumsal itibarın (prestij) aracılık etkisi incelenmektedir. Çalışmaya konu olan değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik kartopu örnekleme yöntemiyle Türkiye genelinde 513 öğretmene anket dağıtılmıştır. Verilerin analizinde kısmi en küçük kareler yöntemi ile yapısal eşitlik modelinin tahmini (PLS-SEM) Smart PLS 3 yazılımı kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel gurur algılamaları ile duygusal tükenmişlikleri ve örgütsel sinizm algıları arasında; kurumsal itibar (prestij) algılamaları ile duygusal tükenmişlikleri ve örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel gurur algılamaları ile kurumsal itibar (prestij) algılamaları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki elde edilirken, örgütsel gurur algılamaları ile duygusal tükenmişlikleri arasındaki negatif ilişkide kurumsal itibarın (prestij) aracılık etkisi bulunmuştur. Yine, örgütsel gurur algılamaları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide de kurumsal itibarın (prestij) aracılık etkisi ortaya konulmuştur. Bu bulgulara istinaden araştırmanın sonuç bölümünde çeşitli tavsiyelerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel gurur, Duygusal tükenmişlik, Örgütsel sinizm, Kurumsal itibar (prestij)

Copyright



This work is licensed under
Creative Commons Attribution 4.0
International License

^a muratak1578@hotmail.com

^b <https://orcid.org/0000-0003-2292-1444> | filizdemir@kmu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-5906-6982>

How to Cite: Ak M., Demir F. (2022) Örgütsel Gururun Duygusal Tükenmişlik ve Sinizm ile İlişkinde Kurumsal İtibarın Aracılık Etkisi, Journal of Economics and Administrative Sciences, 23(3): 608-622

Giriş

İş yerlerinde yoğun kargaşa, iş yükü ve stresin yaşandığı günümüz şartlarında, çalışanların kurumlarına ve mesleklerine daha faydalı olabilmeleri için örgütlerin yalnızca somut değerlere değil, soyut değerlere de sahip olmaları bir mecburiyet haline gelmiştir. İtibar, kurumların sahip oldukları en önemli soyut değerlerinden bir tanesidir. Paydaşların kuruluşlar hakkındaki değer yargılarını ifade eden kurumsal itibarın olumlu olması, çalışanın örgütüyle gurur duyması hissini güçlendirir. Örgütsel gurur olarak nitelendirilen bu duygu, işgörenlerin kurumuna karşı duyduğu sinizmin ve dolayısıyla kendisinde oluşacak duygusal tükenmenin önüne geçer.

Çalışılan kurumun belli bir itibara sahip olması, işgörenlerin kurumlarından gurur duymaları için geçerli bir sebeptir. Bu amaçla çağdaş işletmeler; çalışanlarının örgüte karşı duyduğu gurur hissini arttırmak için çeşitli araçlarla olumsuz algı ve çıktıları önlemeye çalışmaktadırlar. İşgörene örgütsel aidiyet, bağlılık ve örgütsel vatandaşlık hissini aşılama çalışan kurumlar, örgütsel adalet gibi olumlu algıların oluşmasına da dikkat etmektedirler. Örgütüne karşı olumlu duygular besleyen işgörenlerde ortam koşulları ne kadar zorlu olursa olsun, sinizm ve duygusal tükenme gibi negatif hislerin oluşmamasının güçleşmesi beklenmektedir.

Özellikle son iki yıldır tüm dünyada etkisini hissettiren Covid-19'un sebep olduğu pandemi şartlarında birçok kurum çalışanı duygusal tükenmişlik hisleri ve dolayısıyla örgütüne karşı duyabileceği sinizm algısıyla karşı karşıya kalma tehlikesi yaşamaktadır. Hiç şüphesiz bu hususta en çok mağdur olan iş ve meslek gruplarından biri de uzaktan eğitim verme, bu sürece adapte olma ve daha sonraları okulların açılmasıyla birlikte sıkı tedbirler eşliğinde mesleğini idame ettirme zorunluluğunda olan öğretmenlerdir. Mevcut olumsuz şartlar altında öğretmenleri mesleğe ve kurumlarına bağlayan faktörler arasında okullarına karşı duydukları itibar (prestij) algısı ve örgütsel gurur olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda örgütsel gururun cinsiyet, medeni hal, örgütteki görev süresi olan demografik değişkenler ve iş talepleri, iş kaynakları (Kraemer ve Gouthier, 2014), örgütsel adalet, iş performansı (Widyanti ve ark., 2020) ve kişi-örgüt uyumu (Oo ve ark., 2018: 3) gibi farklı değişkenler açısından incelendiği de anlaşılmaktadır. Nitekim bu çalışmada örgütsel gurur ile duygusal tükenmişlik, örgütsel sinizm ve kurumsal itibar (prestij) değişkenleri arasındaki ilişkiler, hipotezlerle test edilerek yazına katkı sunulması amaçlanmıştır. Literatürde bu dört konuyu birlikte kapsayan bir çalışmaya rastlanmamakla birlikte özellikle örgütsel gurur konusunda yerli yazında bilimsel çalışmaların yetersizliği dikkat çekmektedir. Bu bağlamda bu konuda yapılacak olan araştırmaların literatürün genişleyip zenginleşmesine katkı sunacağı değerlendirilmektedir. Çalışmada ilk olarak kavramsal çerçeve ve hipotez geliştirme bölümüne yer verilmekte daha sonra yöntem ve bulgular ile sonuç ve öneriler bölümlerine değinilmektedir.

Kavramsal Çerçeve – Literatür Tarama- Araştırma Modeli ve Hipotez Geliştirme

Araştırmanın bu kısmında araştırmada ele alınan değişkenler ile ilgili kavramsal çerçeve ile araştırma modeli ve hipotez geliştirme konuları ele alınmaktadır.

Örgütsel Gurur

Gurur; başarı ve öz bilinç ile alakalı olumlu bir duygudur ve insanlarda hissedilen hoşluk düzeyine karşılık gelmektedir (Kraemer ve ark., 2020: 1096). Gurur, kişinin özsaygısını artırır, sosyal statüsünün farkında olmasını sağlar ve bunların kabulünü içerir (Ör.; kişinin başkalarının saygı duyacağı ve seveceği bir işi olduğu için kıvanç duyabilmesi gibi). Bir bireyin kazandığı başarılarından gurur duyması, olumlu davranışlarını zamanla arttırıp, sosyal değeri olan davranışları motive eden ve güçlendirebilen etkili bir araç olma niteliğini taşımaktadır (Tracy ve Robins, 2007: 149).

Kişiler; kendi başarımları ve beklentilerini başkalarının performansı gibi belli kaynak noktalarıyla kıyaslamaktadırlar. Bu kıyaslama olumlu sonuçlar verip performans içsel sebeplere dayandırıldığında, insanlar kendileri ile gurur duymaktadırlar. Bunun yanında yalnız kendi başarımları ile değil, dâhil olup benimsedikleri grupların başarımları ile de kıvanç duyabilmektedirler (Kraemer ve ark., 2020: 1097). Gurur duygusunun oluşmasında belirli bir uyarıcı veya belirli bir olay etkilidir (Basch ve Fisher, 1998: 4). Bireyin bulunduğu grup veya örgütten duyduğu gurur kendi algı, tecrübe ve deneyimleri neticesinde oluşur. Onlar; gurur duydukları kurumlarının toplumun değerli, önemli, etkili ve anlamlı bir parçası olduğu algısına sahiptirler. Bu algıdaki çalışanlar örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesi için gereken her türlü faaliyete gönüllü olarak katılmaktadırlar (Arnett ve ark., 2002: 3).

Örgütsel gurur kavramı, kurumun çalışanın benlik kavramıyla özdeşleşmesi ve bireyin örgüt başarısına dayalı pozitif duygu temelli bir tutum olarak da nitelendirilmektedir (Kraemer ve ark., 2020: 1098). Bu yüzden örgütüyle gurur duyan işgörenlerden fedakârlıkta bulunup çalışmalarını istemli olarak gerçekleştirmeleri beklenmektedir (Hart ve Matsuba, 2007).

Örgütsel gururun duygusal ve davranışsal olmak üzere iki boyutu vardır (Gouthier ve Rhein, 2011). Duygusal gurur, kısa süren ancak yoğun zihinsel tecrübe gerektiren türdendir (Basch ve Fisher, 1998). Bu boyutta işgörenler çalışma arkadaşlarının, grubun veya genel olarak örgütün başarımlarıyla kıvanç duyarak, örgütsel gurur duygularını yükseltebilmektedirler. Davranışsal gurur boyutu ise; etrafın olumlu ya da olumsuz izlenimiyle çalışanın tecrübesine dayanan, zamanla gelişebilen, öğrenilebilir, işgörenin kurumuna karşı duyduğu yüksek beğenme derecesi olup, uzun vadeli bir olgudur. Davranışsal örgütsel kıvanç, çalışan bağlılığına doğrudan olumlu yönde bir etkide bulunmaktadır (Gouthier ve Rhein, 2011).

Alanyazına bakıldığında örgütsel gurur kavramı bazı teorilere dayandırılmıştır. Bu teoriler duygusal olaylar teorisi, sosyal mübadele teorisi, sosyal kimlik teorisi ve kaynakların korunması teorisidir (Mas-Machuca ve ark., 2016: 587; Gouthier ve Rhein, 2011: 637; Oo ve ark., 2018: 4; Kraemer ve ark., 2020: 1097). Örneğin, kaynakların korunması teorisine göre, insanlar önem verdikleri bireysel ve sosyal kaynakları elde etmeye ve sürdürmeye çalışmaktadırlar. Bu kaynaklar maddi nesnelere veya durumlar (ev, araba; iyi bir evlilik, iş güvenliği vb.) olabileceği gibi enerjiler (kazanılmış beğeniler, bilgi vb.) ve kişisel özelliklerdir (ustalık, özgüven vb.) (Hobfoll, 1989: 516). Teorinin örgütsel gurur ile ilişkisi bağlamında; işgörenler değerli bir kaynak olarak gördükleri kıvancı; kurumunu destekleyerek tanıtıma ve korumaya çalışmaktadırlar (Kraemer ve ark., 2020: 1097).

Duygusal Tükenmişlik

Türk Dil Kurumu'nun aktüel sözlüğünde "gücünü kaybetmiş olma, çaba gösterememe hali" olarak tanımlanan (<http://www.tdk.gov.tr>) tükenmişlik kavramı; bireyin iş yerinde karşı karşıya kaldığı kronik stres kaynaklarına tepkisi olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanın işinde etkililiğinin ve başarısının azaldığı, işiyle arasına mesafe koyarak işe duyarsızlaştığı ve nihayetinde duygusal olarak tükendiği psikolojik bir sendromdur (Maslach ve ark., 2001: 399).

Tükenmişlik kavramının ilk kullanımı 1970'li yıllara denk gelmektedir. Amerika'da gündeme gelen terim o dönemde hizmet sektöründeki işgörenlerin yaşadıkları buhranı ifade etmek amacıyla ortaya atılmıştır. Tükenmişlik, günümüz örgütleri açısından en önemli sorunsallardan biri haline gelmiştir (Rodgerson, 1994:1). Bu sendrom neticesinde en sık karşılaşılan sorunlar ise iş stresinin yol açtığı, giderilemeyen ve ruh sağlığının giderek hassaslaşması ile sonuçlanan bir durumla beraber azalan enerji, başışıklık düşmesi, karamsarlık, artan tatminsizlik, devamsızlık, iş verimsizliği ve sosyal ilişkilerde artan duyarsızlaşma olarak bilinmektedir (Veninga ve Spradley, 1981:86).

Tükenmişlik, konusu bakımından bireylerin işleri vesilesiyle geliştirdikleri ilişkiler ve bu ilişkilerin bozulmasıyla doğan sıkıntılarla ilgilidir (Rodgerson, 1994:1). Edelwich ve Brodsky (1980:14) tükenmişliği; başka insanlara yardım eden mesleklerde çalışan bireylerin, görev şartlarının bir neticesi olarak; amaç, enerji ve idealizminde devamlı artan bir kaybı olarak tanımlamıştır. Öyle ki, insanlara hizmet verilen mesleklerde çalışanlar işleri gereği diğer insanlarla sıkı bir ilişki içerisinde bulunmaktadırlar ve bu ilişki genellikle müşteri pozisyonundaki bireylerle yaşanan sorunlara odaklıdır. Bu sorunlar tam olarak anlaşılmayıp kolay çözüm bulunamadıkça durum daha da karmaşıklaşarak işgörenleri kronik strese maruz bırakmakta, bu da duygusal anlamda çöküntü ve tükenmişliğe götürmektedir (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

Duygusal tükenmişliğin üç sendromu bulunmaktadır. Bunlar, çalışanların duygusal yönden kendilerini aşırı

yıpranmış ve yorgun hissetmeleri şeklinde ortaya çıkan ve duygusallığı arttıran "duygusal tükenme"; kişinin hizmet ve bakım verdiklerine karşı olumsuz ve katı davranışlar sergileyerek, onlara kâlesiz ve duygudan yoksun şekilde davranması olarak görülen "duyarsızlaşma"; ve bireyin geçmiş ile günümüzdeki tutumları arasındaki farkı gözden geçirerek çalışmalarının yetersiz olduğunu değerlendirmesi, buna bağlı olarak da kişisel başarı eksikliği hissetmesi olarak tanımlanan "kişisel başarısızlık" sendromlarıdır (Maslach ve Jackson, 1981: 99-100).

Örgütsel Sinizm

Sinizmin tarihi geçmişi milattan önce IV. yüzyıldaki sinik okula kadar uzanır. Antik Yunan'da bir hayat tarzı ve düşünce okulu olarak doğan sinizm (cynicism), Büyük İskender'in düşüncelerine ilham veren Sinoplu Diyojen'e kadar uzanmaktadır. Diyojen'e gün ışığında elinde yanan bir fenerle dolaşmasının sebebini sorduklarında, "dürüst insan arıyorum" yanıtını vermiştir. Bu manidar yanıt, insanların esasında dürüst olmadıkları inanışını temsil eden sinizm kavramını 'ironik' şekilde açıklamaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2012: 78).

İnsanların yalnızca kendi çıkarlarını gözettiğini savunan ve bu yüzden herkesi çıkarıcı kabul eden bireylere "sinik", bunu açıklamaya çalışan düşünceye ise sinizm adı verilmektedir. Sinizme dair temel inanç; içtenlik, adalet ve dürüstlük ilkelerinin insanın kendi çıkarlarına değiştiği yönündedir. Sinizm, "inançsızlık", "şüphencilik", "kuşkuculuk", "güvensizlik", "olumsuzluk" ve "kötümserlik" kavramlarıyla yakın anlamlara sahiptir ancak çağdaş yorumunda, sinik kişinin "kusur bulan, zor beğenen ve eleştiren" yönü daha baskındır (Erdost ve ark., 2007:514).

Davranış bilimciler ve yönetim araştırmacıları sinizmi "duygu, şahsi özellik, tutum veya inanç olarak" veya "birçok kişisel ve örgütsel sonuçları etkileme gücüne sahip negatif bir tutum" olarak tanımlamışlardır. Bu çeşitli kavramsallaşmalar örgütsel davranışın önemli bir noktası olan sinizmin, kesin bir evrensel tanımı üzerinde görüş birliği sağlanmadığı sonucuna (James, 2005: 6-22) ulaştırmıştır ancak sonuç olarak örgütsel sinizm, bireyin negatif duygu, inanç ve benzeri davranışlarının yanı sıra tecrübeleri neticesinde, çalıştığı kurumun dürüst olmadığına ilişkin spesifik ve genel bir eğilimdir (Özgener ve ark., 2008: 56).

Örgütsel sinizmin üç boyutu vardır, bunlardan ilki öfke, kınama ve hor görme gibi negatif duygularla meydana gelen, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanıştır. Sinizmin bu boyutu eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliğe ve samimiyete karşı inançsız olduğu eğilimini vurgular. İkinci boyutu, bir nesneye karşı gösterilen duygusal tepkilerdir. Sinik bireyler kurumlarını düşündükleri zaman iğrenme, utanç ve sıkıntı hissedebileceklerini sık sık dile getirmektedirler. Örgütsel sinizmin son boyutu ise olumsuz davranışlara yönelme meylidir. Bu boyutta hissedilen diğer boyutlar neticesinde şahıslar karamsar tahminleri, güçlü eleştirileri, örgütü hakir görmeleri ve alaycı mizah gibi davranışlar sergilemektedirler (Dean ve ark., 1998: 345-356).

Kurumsal İtibar

İtibar kelimesi, Türk Dil Kurumu'na göre borç ödemedeki güvenilir olma, saygınlık ve kredi (<http://www.tdk.gov.tr>) terimlerini ifade ederken, Cambridge sözlüğünde bir durum veya kişinin geçmiş davranışlarına ya da karakter yapısına dayanarak ne kadar beğenildiği ve takdir edildiği hakkında insanların genel düşünceleri (<http://dictionary.cambridge.org>) olarak geçmektedir.

Örgütsel bağlamda ele alındığında itibar kavramı, örgütün paydaşlar nezdinde nasıl algılandığı, başka bir deyişle kendisine biçilen değerle alakalıdır. Şu durumda örgütlerde itibar kavramı için iki odak noktası esastır; kurumun çevresini oluşturan paydaşlar ve bu paydaşların kurumun itibarlı olduğuna inanmaları ile oluşan kurum güvenilirliliği. Bir kurum ancak, itibarını koruduğu sürece yetenekli işgücünü bünyesinde barındırabilir, satışlarını arttırabilir ve olası krizlere karşı direnç gösterebilir (Ülger, 2003: 94). Bu açıdan değerlendirildiğinde, kitlelerin kurumsal itibara yönelik düşünceleri; kurumun iç kimliği, dış imajı ve özellikle müşteriler olmak üzere tüm paydaşların kuruma ilişkin görüşlerini içerir (Davies ve ark., 2003:162). Başka bir deyişle itibar, bireylerin bir organizasyonun zaman içerisindeki sosyal, ekonomik ve finansal sonuçlarına ilişkin değerlendirmelerine dayanan toplumsal yargılardır (Barnett ve ark., 2006:34). Bu durum; organizasyonların geçmişteki faaliyetleri ve farklı paydaşlar üzerinde değer yaratan etkiler bırakma yeteneğinin kolektif bir tasviri olmaktadır. İç ve dış paydaşların göreceli düşüncelerini ölçen süreç; rekabete dayalı olmakla birlikte kurumsal çevreleri de içermektedir (Fombrun ve Van Riel, 1997:6).

Alan yazında en fazla kabul gören tanımlamalardan birisi itibar konusunda önemli akademik araştırmaları olan Fombrun'un tanımıdır. Ona göre kurumsal itibar, kurumların geçmişteki eylemlerinin bir resmidir ve rakiplerine kıyasla temel unsurlara hitap ederek geleceğini şekillendirir. Kurumun eylem ve söylemlerinin tutarlılığı itibar kazanmanın özünü oluşturmaktadır. Özetle, kurumsal itibar "bir örgütün tüm bileşenleriyle elde ettiği kolektif değerdir" (Fombrun, 1996:37).

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşıldığı gibi, itibar gerçeklik ve algılama olmak üzere iki ögeden oluşmaktadır. Algılama, işletmenin paydaşların gözünden nasıl algılandığı ile ilgilidir ve örgütün düşüncelerinin ve vizyonunun dışarıdan görünüşünü yansıtır. Gerçeklik ise örgütün sistemleri, uygulamaları, performansı, yöntemleri ve politikalarıyla ilgili hakikat; yani an itibarıyla içinde bulunulan mevcut pozisyonudur (Karaköse, 2007:16). Kurumsal itibarın daha iyi anlaşılması için Fombrun ve arkadaşları (2000) itibarın temel bileşenlerini geliştirmişlerdir. Buna göre Kurumsal itibarın nelerden oluştuğunu açıklayan altı alt boyutu vardır. Bu boyutlar firmanın içsel eylemleriyle ilgili olan ürün ve hizmetler, vizyon ve liderlik, duygusal çekicilik, finansal performans, çalışma ortamı ve sosyal sorumluluktur.

Literatür Taraması

Literatürde örgütsel gurur konusu incelendiğinde, bazı araştırmalarda örgütsel gururun, duygusal tükenme (Kraemer ve Gouthier, 2014), örgütsel sinizm, iş stresi ve işten ayrılma gibi olumsuz örgütsel değişkenlerde merkezi

bir rol oynayabileceği kanıtlanmıştır (Durrah ve ark., 2019: 2). Bunun haricinde konunun daha çok kurumsal itibar, örgütsel başarı, liderlik tarzı, pazar konumu, kurumsal imaj (Oo ve ark., 2018: 3), örgütsel bağlılık (Kraemer ve Gouthier, 2014), öz yeterlilik, içsel motivasyon, algılanan örgütsel başarı, iş tatmini (Kraemer ve ark., 2020), yönetici ve işgören iş yaşam dengesi (Mas-Machuca ve ark., 2016), kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel gömülmüşlük (Ng ve ark., 2019) gibi değişkenlerle ilişkilendirildiği de görülmektedir.

Tükenmişlik literatürü incelendiğinde, kavrama ilişkin araştırmaların öncelikle insanlarla içiçe çalışılan sosyal hizmet uzmanlığı, hemşirelik, hekimlik ve öğretmenlik gibi meslekler üzerinde uygulandığı görülmektedir. Daha sonra yapılan çalışmalarda tükenmişliğin farklı mesleklerde de ortaya çıktığı hatta günümüzde neredeyse tüm sektörlerde yaşandığı belirlenmiştir. Bu bağlamda yöneticilik, polislik, gardiyanlık, subaylık, turizmciilik, esnafılık, akademisyenlik ve muhasebecilik gibi mesleklerde de tükenmişlikle ilişkili çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Son yıllarda yapılan çalışmalar, tükenmişliğin kişi-iş uyumsuzluğuna ve iş yerinde yaşanan strese karşı verilen psikolojik bir tepki olarak pek çok meslekte gözlemlenebilecek toplumsal bir sorun olarak değerlendirilmektedir (Friesen ve Saros,1989; Lee ve Ashforth,1993; Ergin,1993; Fogarty ve ark.,2000; Torun,1997:49).

Örgütsel sinizm konusu ile ilgili literatüre gelindiğinde; konu ile bağlantılı olarak en fazla tükenmişlik, örgüt kültürü, liderlik, psikolojik sözleşme ve sermaye, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel güven ve mobbing konularının işlendiği görülmüştür (Vardarlier ve İncesu, 2021: 722-723). Örgütsel sinizmin sebep olduğu kavramlar açısından literatür incelendiğinde, psikolojik ve fizyolojik açıdan tükenme, iş doyumuy/doyumuzsuzluğunun (Kalağan, 2009: 79-82) ve yabancılaşma (Sur, 2010: 32) olgularının örgütsel sinizm sonucu ortaya çıktığı söylenebilir. Bu konular örgütsel sinizm ile birtakım ortak sebepleri paylaşan fakat aynı anda örgütsel sinizmin bir sonucu olarak ortaya çıkan olgulardır.

Kurumsal itibar ile ilgili literatür tarandığında, kavramın yazında sık sık kimlik ve imaj terimleriyle eş anlamlı olarak kullanıldığı görülmektedir. Fombrun ve Van Riel (1997) bu kavramların ayırımını yaparken en önemli unsurun; kimliğin daha çok iç paydaşların, imajın ise özellikle dış paydaşların algılarıyla ilgili olduğunu belirtmişlerdir. İtibar da bütün paydaşların örgüte yönelik görüşlerini, yani hem iç kimliği hem de dış imajı kapsayan bütüncül bir kavram olarak değerlendirilebilmektedir (Davies ve ark., 2003). Bu açıklamalarla anlam kargaşasına bir son verilmesi amaçlanmaktadır. Kurumsal itibar kavramının literatürde daha çok örgütsel sinizm (Ayhan, 2019), kurumsal sosyal sorumluluk (Ng ve ark., 2019), örgütsel bağlılık, örgütsel kıvanç, örgütsel bağlılık, iş tatmini (Çekmecelioglu ve Dinçel, 2014) ve son zamanlarda örgütsel gurur (Oo ve ark., 2018) gibi konularla çalışıldığı görülmektedir.

Araştırma Modeli ve Hipotez Geliştirme

Örgütsel gurur konusunun özellikle yerli yazında nispeten sınırlı sayıda (Çelebi, 2020; Dalgıç ve Türkoğlu, 2019; Durmaz ve Çıplak, 2021; Çekmecelioğlu ve Dinçel, 2014) çalışıldığı gerçekleştirilen literatür taramasından anlaşılmaktadır. Bu bulgudan hareketle örgütsel gurur konusunun özellikle yerli yazında geliştirilmesi gereken önemli bir konu olduğu değerlendirilmektedir. Bu bağlamda örgütsel gururun, işgörenlerde başta motivasyon olmak üzere birçok duygu, düşünce ve tutuma yol açabildiği (Mas-Machuca ve ark., 2016:590) yapılan çalışmalarla görülmektedir. Özellikle yabancı yazın taramasından elde edilen bilgilere göre ise örgütsel gurur, genellikle olumlu duygu içeren değişkenlerle (kurumsal itibar, örgütsel başarı, liderlik tarzı, pazar konumu, kurumsal imaj (Oo ve ark., 2018: 3), örgütsel bağlılık (Kraemer ve Gouthier, 2014), öz yeterlilik, içsel motivasyon, algılanan örgütsel başarı, iş tatmini (Kraemer ve ark., 2020), yönetici ve işgören iş yaşam dengesi (Mas-Machuca ve ark., 2016), kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel gömülmüslük (Ng ve ark., 2019) çalışmıştır. Bu çalışmada örgütsel gururun, daha çok olumsuz duygu ve düşünceler çağrıştıran ve nispeten daha az çalışılmış olan duygusal tükenmişlik ve örgütsel sinizm değişkenleriyle ilişkisinin araştırılmasının, konunun ilişkisel bağlamda genişletilip zenginleştirilmesine katkı sunacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada örgütsel gururun; duygusal tükenmişlik, sinizm, kurumsal itibar ile ilişkisi ele alınmakta ayrıca kurumsal itibarın bu ilişkilerdeki aracılık etkisi incelenmektedir.

Yukarıda açıklanan çalışmanın kurgusu ve modeli kapsamında; Kraemer ve Gouthier (2014) tarafından literatüre kazandırılan çalışmada, çağrı merkezlerinde örgütsel gurur ve duygusal tükenmişlik olgularının işten ayrılma niyetini nasıl açıklayacağı konusu değerlendirilmektedir. Bu bulgudan hareketle;

Hipotez 1: Öğretmenlerin örgütsel gurur algılamaları ile duygusal tükenmişlikleri arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

Durrah ve diğerleri (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise örgütsel sinizmin örgütsel gurur üzerindeki etkisi endüstri işletmeleri üzerinde incelenmektedir. Bundan hareketle;

Hipotez 2: Öğretmenlerin örgütsel gurur algılamaları ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

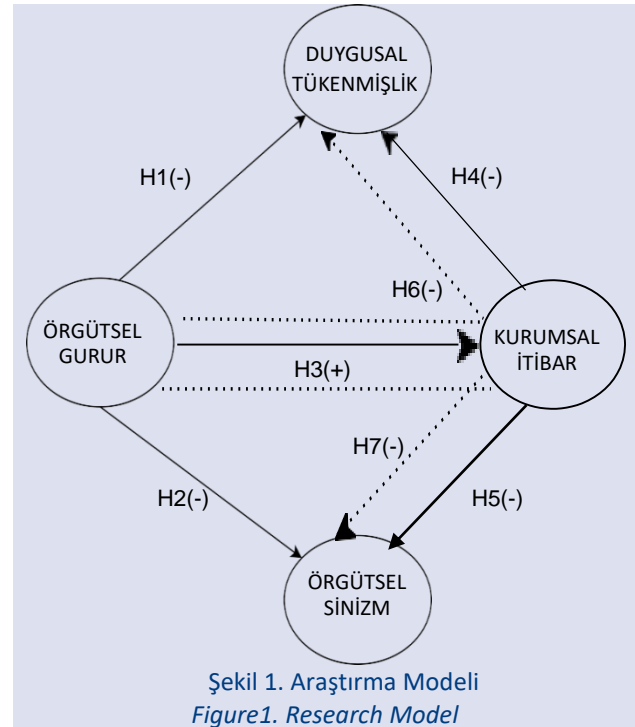
Dinçel (2012) tarafından gerçekleştirilen doktora tezinde; kurumsal itibar (örgütsel prestij) ile örgütsel gurur, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler irdelenmekte ve analiz edilmektedir. Çekmecelioğlu ve Dinçel (2014) tarafından literatüre kazandırılan çalışmada ise çalışanların kurumsal itibara ilişkin algılarının örgütsel gurur (kıvanç), bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkileri analiz edilmektedir. Bu bağlamda;

Hipotez 3: Öğretmenlerin örgütsel gurur algılamaları ile kurumsal itibar (prestij) algılamaları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

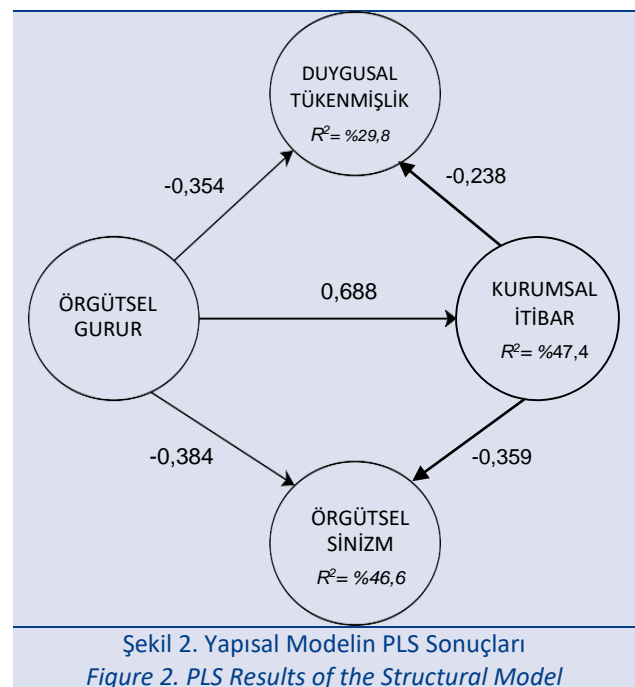
Hipotez 4: Öğretmenlerin kurumsal itibar (prestij) algılamaları ile duygusal tükenmişlikleri arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

Ayhan (2019) tarafından gerçekleştirilen tez çalışmasında ise örgütsel sinizmin kurumsal itibara etkisi analiz edilmektedir. Ayrıca Mignonac ve arkadaşları (2018) tarafından literatüre kazandırılan çalışmada ise algılanan kurumsal itibarın (örgütsel prestijin) sinizm ve sessizlik üzerindeki etkileri incelenmektedir. Bu bulgudan hareketle;

Hipotez 5: Öğretmenlerin kurumsal itibar (prestij) algılamaları ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.



Şekil 1. Araştırma Modeli
Figure 1. Research Model



Şekil 2. Yapısal Modelin PLS Sonuçları
Figure 2. PLS Results of the Structural Model

Yapılan araştırmalarda örgütsel gurur kavramının genellikle aracı değişen olarak ele alındığı görülmektedir. Bununla beraber örgütsel gururun öncülleri arasında; dönüşümcü liderlik, kurumsal sosyal sorumluluk, örgütsel adalet, algılanan kişisel ve örgütsel bürokrasi, örgütsel sinizm, örgütsel ahlak, iş talepleri ve iş kaynakları gibi kavramların incelendiği görülmüştür. Aynı zamanda çalışmalarda sonuç değişkeni olarak ise; işgören yaratıcılığı, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini, performans, işten ayrılma niyeti ve işgörenin çevre yanlısı davranışlarının kullanıldığı gözlemlenmiştir (Durmaz ve Çıplak, 2021: 23). Bu hususlardan hareketle;

Hipotez 6: Öğretmenlerin örgütsel gurur algılamaları ile duygusal tükenmişlikleri arasındaki ilişkide kurumsal itibarın aracılık etkisi vardır.

Hipotez 7: Öğretmenlerin örgütsel gurur algılamaları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide kurumsal itibarın aracılık etkisi vardır.

Yukarıdaki açıklamalar işığında geliştirilen kavramsal model, aşağıda Şekil 1’de gösterilmektedir.

Yöntem ve Bulgular

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın amacı ve önemi, yöntem, evren ve örneklem belirleme, çalışmanın kısıtları ve öneriler, veri toplama araçları ve bulgular konuları yer almaktadır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın amacı; örgütsel gururun, duygusal tükenmişlik ve örgütsel sinizm üzerindeki etkisini ortaya koyabilmektir. Ayrıca örgütsel gururun, duygusal tükenmişlik ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerinde kurumsal itibarın (örgütsel prestij) aracılık etkisinin olup olmadığının analizi, çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır.

Örgütsel gurur, son yıllarda yazına giren önemli davranış konularından birini oluşturmaktadır. Konunun duygusal tükenmişlik, örgütsel sinizm, kurumsal itibar (örgütsel prestij) konularının tamamı ile birlikte ilk kez çalışılması, konunun önemini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda pandemi sürecinden en fazla etkilenen sektörlerin başında gelen eğitim sektöründe asli ve önemli bir rol oynayan öğretmenler üzerinde çalışmanın gerçekleştirilmesi, mevcut pandemi sürecinin öğretmenler üzerinde ortaya koyduğu birtakım olguların karşılıklı etkileşimin ortaya konulması açasından da bu çalışmanın önem taşıdığı düşünölmektedir.

Uluslararası alan yazında örgütsel gurur kavramı ile ilgili olarak çok sayıda araştırma bulunmasına rağmen, ulusal yazındaki sınırlılık dikkat çekicidir. Dolayısıyla bu çalışma kapsamında örgütsel gurur kavramının ilişkili olduğu kavramların çeşitliliği ve öneminin yanı sıra ulusal literatürdeki mevcut eksiklik de dikkate alınarak bu çalışma ile ulusal yazına katkı sunulması da çalışmanın amaçları arasında yer almaktadır.

Yöntem

Araştırmanın yöntemi, ampirik ve niceldir. Bu bağlamda modelin yapıları arasındaki ilişkilerin ve geçerliliğinin analizi için Kısmi En Küçük Kareler (PLS-Partial Least Squares) yapısal eşitlik modellemesinden

faýdalanılmıřtır. Oldukça karmaşık tahmini modelleri ve maddesi fazla olan yapıların hem doğrudan hem de dolaylı yollar ile analizi PLS ile mümkündür. PLS küçük örneklem boyutlarının da üstesinden gelebilmekte ve verilerdeki normallik ve çok değişkenli homojenlik gereksinimlerini de zorunlu kılmamaktadır (Hair ve ark., 2014). PLS tekrarlamalı bir kombinasyona ve regresyonun temel bileşenler analizine dayanmakta modeldeki yapıların değişimini izah etmeyi amaçlamaktadır (Chin, 1998).

Evren ve Örneklem Belirleme

Çalışmanın evreni Türkiye’de görev alan öğretmenlerden oluşmaktadır. Söz konusu evren üzerinden hazırlanan anket formunu dolduran 513 öğretmen çalışmanın örneklemi oluşturmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı’nın web sayfasından alınan bilgilere göre Türkiye Cumhuriyeti’nde 2020-2021 eğitim öğretim yılında resmi olarak 1 milyon 112 bin 305 öğretmen görev yapmaktadır (sgb.meb.gov.tr). Genel itibarıyla sosyal bilimlerde tarama türü araştırmalarda 200-300 arası bir örneklem sayısı belli evrenler için kabul edilebilir örnek büyüklüklerine uygunluk göstermekle birlikte yeterli görölmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014:128). Sekaran ölçeğine göre ise 1.000.000 ila 10.000.000 arasındaki bir evrene göre örneklem sayısı en az 384 olmalıdır (Sekaran, 1992:253). Bu açıklamalara dayanarak, çalışmada anketi cevaplayan 513 kişinin ihtiyaç duyulan örneklem açasından gayet makul bir sayı olduğu düşünölmektedir.

Tüm dünyanın ve ölkemizin içerisinden geçmekte olduğu pandemi sürecinden en fazla etkilenen meslek gruplarından biri şüphesiz sağlık çalışanları ile birlikte öğretmenler olmuştur. Nitekim eğitim gören ve eğitim veren kitlenin rakamsal büyüklükleri göz önüne alındığında Türkiye nüfusunun önemli ve büyük bir kısmının eğitim sektörü içerisinde yer aldığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda pandemi süreci içerisinde duygusal tükenmişliğe en fazla maruz kalan mesleklerden biri olduğu düşünölen öğretmenlik mesleğinin bu çalışmaya evren ve örneklem olarak kabul edilmesinin yerinde ve doğru olacağı kanaatine varılmıştır. Nitekim bu çalışma ile birlikte pandemi sürecinden en fazla etkilenen çalışma grupları içerisinde yer alan öğretmenlerin örgütlerinden algıladıkları gurur ile duygusal tükenmişlik, örgütsel sinizm ve kurumsal itibar arasındaki ilişkiler irdelenmiş ve ortaya konulmuş olmaktadır.

Çalışmanın Kısıtları ve Öneriler

Çalışmanın Türkiye genelinde görev yapan öğretmenler üzerinde uygulanması çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır. Bundan sonraki konu ile ilgili çalışmaların farklı zamanlarda, farklı ölkelerde, farklı sektörlerde ve farklı meslek gruplarında mukayeseli analizler ile uygulanması önerilebilir.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan ölçeklerden örgütsel gurur ölçeği için; Turban ve Cable (2003) tarafından geliştirilen ve Dalgıç ve Türkoğlu (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel gurur ölçeği kullanılmıştır. Duygusal tükenmişlik için Maslach ve diğerleri (1986) tarafından geliştirilen ve İnce ve Şahin (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan Maslach Tükenmişlik envanteri ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel sinizm için Brandes ve diğerleri (1999) tarafından

geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmış, kurumsal itibar (örgütsel prestij) için ise literatürde örneklem kitlesine uygun biçimde kullanılabilir bir ölçek

bulunmadığı için tarafımızca uzman öneri ve görüşleri eşliğinde mevcut ölçeklerden (Fombrun ve ark., 2000; Yeşiltaş ve ark., 2011) uyarlanarak hazırlanan kurumsal itibar (örgütsel prestij) ölçeği kullanılmıştır.

Çizelge 1. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçekler

Table 1. Scales Used in the Research

Değişken	Kod	Maddeler	Kaynak
Örgütsel Gurur	ÖG1	Kurumum için çalışmaktan gurur duyuyorum.	Turban ve Cable (2003), Dalgıç ve Türkoğlu (2019)
	ÖG2	Kurumum başarısına katkıda bulunduğum için gurur duyuyorum.	
	ÖG3	Çalıştığım kurumu başkalarına anlatmaktan gurur duyuyorum.	
Kurumsal İtibar	Ki1	Çalıştığım kurum bana göre itibarlı / prestijli bir kurumdur.	Yazarlar tarafından literatür taraması ve uzman görüşleri eşliğinde mevcut ölçeklerden (Fombrun ve ark., 2000; Yeşiltaş ve ark., 2011) uyarlanarak hazırlanmıştır.
	Ki2	İş arkadaşlarıma göre çalıştığım kurum, itibarlı / prestijli bir kurumdur.	
	Ki3	Çevremdeki insanlara göre çalıştığım kurum, itibarlı / prestijli bir kurumdur.	
	Ki4	Kamuoyuna / medyaya göre çalıştığım kurum, itibarlı / prestijli bir kurumdur.	
Duygusal Tükenmişlik	DT1	Duygusal olarak öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum.	Maslach ve arkadaşları (1986), İnce ve Şahin (2015)
	DT2	Okuldaki günüm bittiğinde kendimi bitkin hissediyorum.	
	DT3	Yeni bir iş gününe uyandığımda kendimi yorgun hissediyorum.	
	DT4	Tüm gün öğrencilerle uğraşmak beni çok zorluyor.	
	DT5	Öğretmenlik mesleğinin beni tükettiğini düşünüyorum.	
	DT6	Öğretmenliğin beni hayal kırıklığına uğrattığını hissediyorum.	
	DT7	Öğretmenlik mesleğinde iş yükümün çok fazla olduğunu düşünüyorum.	
	DT8	Öğrencilerle çalışmak, beni oldukça strese sokuyor.	
	DT9	Öğretmenliğe daha fazla dayanamayacağımı düşünüyorum.	
Örgütsel Sinizm	ÖS1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların birbirini tutmadığına inanıyorum.	Brandes ve arkadaşları (1999), Kalağan (2009)
	ÖS2	Çalıştığım kurumun uygulamaları, amaçları ve politikaları arasında ortak yönler çok azdır.	
	ÖS3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı vadediliyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda şüphe duyarım.	
	ÖS4	Kurumumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	
	ÖS5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı vadedilen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik var.	
	ÖS6	Kurumumu düşündükçe sinirlenirim.	
	ÖS7	Kurumumu düşündükçe hiddetlenirim.	
	ÖS8	Kurumumu düşündükçe gerilirim.	
	ÖS9	Çalıştığım kurumu düşündükçe bir endişe duygusuna kapılırım.	
	ÖS10	Çalıştığım kurum dışındaki yakınlarıma, işyerinde olanlar hususunda yakınırım.	
	ÖS11	Kurumumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, mesai arkadaşlarımla anlamlı bir şekilde bakışırız.	
	ÖS12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki politikaları ve uygulamaları eleştiririm.	
	ÖS13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin yürütülüş şekli hakkında konuşurum.	

ÖG=Örgütsel Gurur / Ki=Kurumsal İtibar / DT=Duygusal Tükenmişlik / ÖS=Örgütsel Sinizm

Araştırmada kullanılan tüm ölçekler için ilk etapta 30 anket ile pilot test uygulaması yapılmıştır. Bütün ölçeklerde hem faktör yüklerinin hem de uyum iyiliği değerlerinin tolerans değerlere uyum sağladığı görülmüştür. Pilot testin olumlu istatistiksel sonuçları görüldükten sonra, nihai veri toplama ve veri analizine devam edilmiştir.

Elektronik ortamda oluşturulan anket formu kartopu örnekleme yöntemiyle eğitimcilere gönderilmiştir. Veri toplama süreci 22-30 Kasım 2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş ve geçerli 513 anket formu elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler 5'li Likert ölçeği ile ölçülmüştür. Ayrıca, oluşturulan anket formunun ilk bölümüne katılımcıların demografik bilgilerini ortaya koymak için demografik sorulara (cinsiyet, yaş, eğitim, meslekteki toplam hizmet süresi, çalışılan konum vb.) yer verilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan ölçekler Çizelge 1'de sunulmuştur.

Bulgular

Bu bölümde örneklem karakteristikleri, model analizi için analitik teknikler, araştırma modeli ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik sonuçları, hipotez testleri yer almaktadır.

Örneklem Karakteristikleri

Çizelge 2 de örneklem karakteristikleri sunulmuştur.

Çizelge 2 de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların 218'i erkek, 295'i kadın; bunların 114'ü bekâr, 399'u evlidir. Katılımcılardan 18-25 yaş grubunda olan 20 kişi, 26-33 grubunda olan 144 kişi, 34-41 yaş grubunda olan

192 kişi, 42-49 yaş grubunda olan 101 kişi ve 50 ve üzeri yaş grubunda olan 56 kişi bulunmaktadır. Ön lisans mezunu 19, lisans mezunu 356, lisansüstü mezunu 138 kişi bulunmaktadır. Mesleki hizmet süresinde; 1-5 yıl hizmet süresi olan 88 kişi, 6-10 yıl hizmet süresi olan 121 kişi, 11-15 yıl hizmet süresi olan 113 kişi, 16-20 yıl hizmet süresi olan 71 kişi, 21 ve üzeri yıl hizmet süresi olan 120 kişi bulunmaktadır. Katılımcılarda yönetici olarak 78 kişi, çalışan olarak 435 kişi bulunmaktadır.

Model Analizi İçin Analitik Teknikler

Araştırmada hipotezlerin test edilmesi için kısmi en küçük kareler yöntemi ile yapısal eşitlik modelinin tahmini (PLS-SEM), Smart PLS 3 (Ringle ve ark., 2015) istatistik programı ile yapılmıştır. Araştırmada ilk olarak ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik testleri bağlamında; iç tutarlılık güvenilirliği için birleşik güvenilirlik değerleri ve Cronbach's Alpha, madde güvenilirliği için faktör yükleri, birleşme geçerliliği testi için açıklanan ortalama varyans değerleri ve en son ayrışma geçerliliği için çapraz yükler ile Fornell-Larcker Kriteri değerleri hesaplanmıştır. Devamında, kısmi en küçük kareler yöntemi ve yapısal eşitlik modelinin tahmin işlevi yapılmıştır.

Araştırma Modeli Ölçeğin Güvenilirlik ve Geçerlilik Sonuçları

Modelin geçerlilik analizinden önce ölçekler için güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede; iç tutarlılık güvenilirliğine, madde güvenilirliğine, ayrışma ve birleşme geçerliğine bakılmıştır.

Çizelge 2. Örneklem Karakteristikleri

Table 2. Sample Characteristics

Örneklem Karakteristiği	Frekans	Yüzde	Kümülatif yüzde	
Cinsiyet	Erkek	218	42,5	42,5
	Kadın	295	57,5	100
	Toplam	513	100	
Medeni Durum	Bekar	114	22,2	22,2
	Evli	399	77,8	100
	Toplam	513	100	
Yaş	18-25	20	3,9	3,9
	26-33	144	28,1	32
	34-41	192	37,4	69,4
	42-49	101	19,7	89,1
	50 Yaş ve Üzeri	56	10,9	100
	Toplam	513	100	
Öğrenim Durumu	Önlisans	19	3,7	3,7
	Lisans	356	69,4	73,1
	Lisansüstü	138	26,9	100
	Toplam	513	100	
Mesleki Hizmet Süresi	1-5 Yıl	88	17,2	17,2
	6-10 Yıl	121	23,6	40,7
	11-15 Yıl	113	22	62,8
	16-20 Yıl	71	13,8	76,6
	21 Ve Üzeri	120	23,4	100
	Toplam	513	100	
Konum	Yönetici	78	15,2	15,2
	Çalışan	435	84,8	100
	Toplam	513	100	

Çizelge 3. Faktör Yükleri

Table 3. Factor Loads

Değişkenler	Maddeler	Faktör Yükleri	Standart Sapma	T İstatistiği
DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK	DT1	0,795	0,022	36,869
	DT2	0,703	0,023	30,697
	DT3	0,769	0,021	36,669
	DT4	0,816	0,021	38,872
	DT5	0,902	0,009	98,241
	DT6	0,819	0,018	45,793
	DT7	0,577	0,038	15,367
	DT8	0,744	0,030	24,520
	DT9	0,846	0,013	65,075
ÖRGÜTSEL GURUR	ÖG1	0,924	0,010	91,684
	ÖG2	0,873	0,020	43,305
	ÖG3	0,899	0,011	84,606
	Kİ1	0,902	0,010	92,562
KURUMSAL İTİBAR	Kİ2	0,900	0,012	72,215
	Kİ3	0,891	0,016	54,567
	Kİ4	0,876	0,015	57,587
	ÖS1	0,839	0,015	56,983
	ÖS2	0,829	0,019	44,327
	ÖS3	0,822	0,018	46,067
	ÖS4	0,713	0,034	21,108
ÖRGÜTSEL SİNİZM	ÖS5	0,840	0,016	53,240
	ÖS6	0,878	0,011	81,567
	ÖS7	0,863	0,013	68,250
	ÖS8	0,877	0,012	72,289
	ÖS9	0,863	0,014	62,529
	ÖS10	0,716	0,029	24,555
	ÖS11	0,603	0,037	16,398
	ÖS12	0,698	0,029	24,300

Not: ÖS13 maddesi faktör yükü problemi nedeniyle analizden çıkarılmıştır.

Çizelge 4. Cronbach's Alpha, Birleşik Güvenilirlik ve Açıklanan Ortalama Varyans Değerleri

Table 4. Cronbach's Alpha, Combined Reliability, and Explained Mean Variance Values

DEĞİŞKENLER	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Duygusal Tükenmişlik	0,918	0,932	0,608
Örgütsel Gurur	0,882	0,927	0,808
Kurumsal İtibar	0,915	0,940	0,796
Örgütsel Sinizm	0,948	0,955	0,640

Madde güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla her ifade için standardize madde yükleri incelenmiştir (Hair ve ark., 2010). İç tutarlılık güvenilirliği (Internal Consistency Reliability) için birleşik güvenilirlik katsayısı (Composite Reliability- CR) ile Cronbach Alpha katsayısı dikkate alınmıştır (Hair ve ark., 2017). Birleşme geçerliliği (Convergent validity) için maddelerin açıklanan ortalama varyans değerlerine (Average Variance Extracted- AVE) bakılmıştır (Fornell ve Larcker, 1981). Ayrışma geçerliliğinin (Discriminant validity) tespiti için ise çapraz yükleme (cross-loading) değerleri ve Fornell-Larcker çizelgesinde AVE değerlerinin karekökleri olan değerler irdelenmiştir (Hair ve ark., 2017; Henseler ve ark., 2015).

Analiz sonucu ÖS13 maddesi faktör yükü sorunu nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Kalan maddelerin tüm faktör yükleri 0,5 değerinden yüksek olduğundan madde güvenilirliği sağlanmıştır. Yukarıda çizelgelerde görüleceği üzere değişkenler için Birleşik Güvenilirlik değerleri 0,7 değerinden, Cronbach's Alpha değerleri 0,7 değerinden

yüksek olduğu için iç tutarlılık güvenilirliği, açıklanan Ortalama Varyans değerleri 0,5 değerinden yüksek olduğu için birleşme geçerliliği karşılanmıştır. Bununla birlikte, Çizelge 5'te görüldüğü gibi ayrışma geçerliliği testlerinden çapraz yükleme sonuçlarına göre bir maddenin altında yer alan değişkene ait faktör yükü, diğer değişkenlerde aldığı faktör yükünden daha yüksek olduğundan buna ek olarak Çizelge 6'da görüleceği üzere Fornell-Larcker kriterine göre ise köşegen değerlerin en yüksek olması nedeniyle ayrışma geçerliliği sağlanmıştır.

Hipotez Testleri

Çizelge 7 ve Şekil 2'de özetlendiği üzere araştırmanın bütün hipotezleri desteklenmiştir.

Örgütsel gurur, duygusal tükenmişliği negatif yönde ($\beta = -0,354$, $t = 5,831$, $P < 0,001$) etkilemektedir. Bu nedenle H1 hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel gurur örgütsel sinizmi negatif yönde ($\beta = -0,384$, $t = 5,862$, $P < 0,001$) etkilemektedir. Bu sebeple H2 hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel gurur, kurumsal itibarı pozitif yönde ($\beta = 0,688$, $t =$

22,528, $P < 0,001$) etkilemektedir. Dolayısıyla H3 hipotezi de kabul edilmiştir. Kurumsal itibar, duygusal tükenmişliği negatif yönde ($\beta = -0,238$, $t = 3,732$, $P < 0,001$) etkilemektedir. Buna binaen H4 hipotezi kabul edilmiştir. Kurumsal itibar, örgütsel sinizmi negatif yönde yönde ($\beta = -0,359$, $t = 5,415$, $P < 0,001$) etki etmektedir. Bu sebeple H5 hipotezi de kabul edilmiştir.

Duygusal tükenmişlikteki varyansın %29,8'i, kurumsal itibardaki varyansın %47,4'ü, örgütsel sinizmdeki varyansın %46,6'sı açıklanmıştır. Hair ve ark. (2014)'e göre, arabuluculuk etkisini test etmenin ilk adımı, başlangıçta PLS yol modeline aracı değişkenini dâhil etmeden doğrudan etkinin önemini değerlendirmektir. Doğrudan etki önemliyse, PLS modelindeki aracı değişken dâhil edilir ve dolaylı etkinin önemi değerlendirilir. Ek

olarak, dolaylı etki önemliyse, arabuluculuk etkisini görmek için hesaplanan varyans (VAF) değerlendirilir. VAF %0 ile %100 arasında değişmekte olup, %80'in üzerindeki değerler tam aracılık, %20 ile %80 arasında kısmi aracılık ve %20'nin altında aracılık etkisi olmadığını göstermektedir. Bu noktadan hareketle H6 hipotezini test etmek için hesaplanan VAF değeri (%24,01) ($t = 3,781$, $P < 0,001$) olduğundan, örgütsel gurur -duygusal tükenmişlik ilişkisinde kurumsal itibarın aracılık seviyesi kısmi aracılık düzeyindedir. Dolayısıyla H6 hipotezi desteklenmiştir. Son olarak H7 hipotezini test etmek için hesaplanan VAF değeri ise (%28,10) ($t = 5,917$, $P < 0,001$) olduğundan, örgütsel gurur -örgütsel sinizm ilişkisinde kurumsal itibarın aracılık seviyesi kısmi aracılık düzeyindedir. Bu nedenle H7 hipotezi de desteklenmiştir.

Çizelge 5. Çapraz Yükler

Table 5. Cross Loads

DEĞİŞKENLER (Kısaltılmış)	DT	ÖG	Kİ	ÖS
DT1 (Duygusal Tükenmişlik)	0,795	-0,437	-0,438	0,536
DT2	0,703	-0,293	-0,291	0,414
DT3	0,769	-0,417	-0,393	0,518
DT4	0,816	-0,406	-0,344	0,447
DT5	0,902	-0,463	-0,430	0,553
DT6	0,819	-0,489	-0,462	0,527
DT7	0,577	-0,147	-0,197	0,354
DT8	0,744	-0,366	-0,280	0,459
DT9	0,846	-0,463	-0,428	0,552
ÖG1 (Örgütsel Gurur)	-0,508	0,924	0,610	-0,610
ÖG2	-0,399	0,873	0,519	-0,492
ÖG3	-0,480	0,899	0,709	-0,589
Kİ1 (Kurumsal İtibar)	-0,470	0,740	0,902	-0,664
Kİ2	-0,393	0,594	0,900	-0,514
Kİ3	-0,407	0,522	0,891	-0,485
Kİ4	-0,439	0,565	0,876	-0,532
ÖS1 (Örgütsel Sinizm)	0,513	-0,528	-0,558	0,839
ÖS2	0,525	-0,542	-0,47	0,829
ÖS3	0,467	-0,507	-0,25	0,822
ÖS4	0,387	-0,380	-0,404	0,713
ÖS5	0,514	-0,524	-0,543	0,840
ÖS6	0,578	-0,596	-0,573	0,878
ÖS7	0,561	-0,599	-0,550	0,863
ÖS8	0,566	-0,587	-0,556	0,877
ÖS9	0,561	-0,583	-0,544	0,863
ÖS10	0,481	-0,406	-0,370	0,716
ÖS11	0,380	-0,286	-0,329	0,603
ÖS12	0,456	-0,387	-0,379	0,698

Çizelge 6. Fornell-Larcker Kriteri Değerleri (AVE'nin Karekökü)

Table 6. Values of Fornell-Larcker Criterion (Square Root of AVE)

DEĞİŞKENLER (Kısaltılmış)	DT	ÖG	Kİ	ÖS
DT (Duygusal Tükenmişlik)	0,780			
ÖG (Örgütsel Gurur)	-0,518	0,899		
Kİ (Kurumsal İtibar)	-0,482	0,688	0,892	
ÖS (Örgütsel Sinizm)	0,629	-0,631	-0,623	0,800

Çizelge 7. Hipotez Test Sonuçları
Table 7. Hypothesis Test Results

	Hipotezler	β	S.S	T değeri	P değeri	Sonuç
H1	ÖG-> DT	-0,354	0,061	5,831	0,000	Desteklendi
H2	ÖG-> ÖS	-0,384	0,066	5,862	0,000	Desteklendi
H3	ÖG-> Kİ	0,688	0,031	22,528	0,000	Desteklendi
H4	Kİ-> DT	-0,238	0,064	3,732	0,000	Desteklendi
H5	Kİ-> ÖS	-0,359	0,066	5,415	0,000	Desteklendi
H6	ÖG-> DT*	-0,519	0,038	13,556	0,000	Desteklendi
	ÖG-> Kİ-> DT	-0,164	0,043	3,781	0,000	
H7	ÖG-> ÖS*	-0,632	0,038	16,543	0,000	Desteklendi
	ÖG-> Kİ-> ÖS	-0,247	0,042	5,917	0,000	

*Mediatör olmadan değerler

Sonuç ve Öneriler

İş dünyasında yaşanan zorluklar ve sıkıntılar çalışanların kurumlarından ve mesleklerinden soğumalarına sebep olabilir. Bireylerin örgütlerinden soğuması örgütsel sinizm, işinde etkinliğinin ve başarısının azalması ile sonuçlanan durum ise duygusal tükenme olarak adlandırılmaktadır. Ancak bireylerin bu olumsuz duygulardan korunmalarına yardımcı olabilecek birtakım faktörler vardır. Bunlardan bazıları çalışılan kurumun belli bir itibara sahip olması ve çalışanların kurumlarından duydukları gururdur.

Bu çalışma örgütsel gururun duygusal tükenmişlik ve sinizm ile ilişkisinde kurumsal itibarın aracılık etkisini ölçmek için Türkiye genelinde 517 öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Araştırma konusu ilişkileri irdelleyen 7 hipotez test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre test edilen 7 hipotez de kabul edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel gurur algılamaları ile duygusal tükenmişlikleri ve yine örgütsel gurur algılamaları ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır. Yani öğretmenlerin okullarına duydukları gurur hissi arttıkça duygusal tükenmişlikleri ve kurumlarına karşı hissettikleri olumsuz duygular azalmaktadır. Diğer bir hipoteze göre öğretmenlerin kurumsal itibar (prestij) algılamaları ile duygusal tükenmişlikleri ve örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Yani öğretmenler çalıştıkları okulu ne kadar itibarlı buluyorlarsa, duygusal açıdan bir o kadar az tükenmekte ve okullarından bir o kadar az soğumaktadırlar. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel gurur algılamaları ile kurumsal itibar (prestij) algılamaları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki çalışmada elde edilen bulgular arasındadır. Dolayısıyla örgütsel gurur algılamaları arttıkça ve güçlendikçe kurumsal itibar algılamaları da artmakta ve güçlenmektedir. Bu bağlamda gurur ile itibar değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkiden söz etmek mümkündür. Çekmecelioğlu ve Dinçel (2014) de yaptıkları bir çalışmada benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Araştırmanın bulgularında kurumsal itibarın örgütsel gururu oldukça yüksek bir oranda etkilediği saptanmıştır. Yine Helm (2011) tarafından yapılan bir çalışmada da kurumsal itibarın örgütsel gururu arttırdığı görülmüştür. Bu bulgular bir taraftan da sosyal kimlik kuramını teyit etmektedir. Kurama göre kişiler, üyesi buldukları sosyal

grubun özelliklerini benimseme ve kendilerini o grubun özellikleri ile tanımlama meylinde dirler. Bu sebeple algılanan güçlü kurumsal itibar, işgörenlerin kendilerini üyesi oldukları kurumla tanımlamalarına yol açarak, özsaygı ihtiyaçlarını karşılayacak ve benlik duygusunu kuvvetlendirerek kişilerin kurumlarından gururla bahsetmelerini sağlayacaktır (Çekmecelioğlu ve Dinçel, 2014: 24).

Diğer taraftan çalışanların örgütsel gurur algılamaları ile duygusal tükenmişlikleri arasındaki ilişkide kurumsal itibarın aracılık etkisi de çalışmada doğrulanmıştır. Bu bağlamda çalışanların gurur algılamalarından etkilenen kurumsal itibar, çalışanların duygusal tükenmişliklerinin azalmasında etkili olmaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin duygusal tükenmişlik seviyelerinin azalmasında artan örgütsel gurur ile birlikte artan kurumsal itibar algılamaları da önemli bir rol oynamaktadır. Çalışmada ortaya konulan bu bulgu, örgütlerin çalışanların gurur ve itibar algılamalarını kuvvetlendirmesinin gerekliliği gibi değerli bir bulguyu ortaya koymaktadır. Çalışmada kabul edilen bir diğer hipotez ise örgütsel gurur algılamaları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide kurumsal itibarın aracılık etkisinin bulunmasıdır. Benzer bulguları Durrah ve arkadaşları (2019) da elde etmişlerdir. Umman'da 350 idari personele yapılan çalışmada, örgütsel sinizmin duygusal gurur üzerinde önemli düzeyde negatif etkisi ortaya çıkmıştır. Yine Kraemer ve Gouthier (2014)'in yaptığı çalışmadan çıkan sonuca göre örgütsel gururun duygusal tükenmeyi olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca Anfuso'nun (1995: 32) kaliteli ürünler sunma ve nitelikli çalışanlara sahip olma gibi kurumsal itibar bileşenlerinin bir gurur kaynağı olduğu (Appleberg, 2005: 49) neticesine ulaşması da bu araştırmanın sonucunu destekleyen bulgulardandır.

Araştırma sonucuna göre bazı tavsiyeler verilecek olursa, kurum amirleri öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyini azaltmak için örgütsel gurur algılamasını yüksek tutmaları gerektiği söylenebilir. Zira örgütsel gurur algısının pozitif yönde artışı, kurumsal itibar algısına olumlu yönde etki edecek, kurumsal itibar algısı da örgütsel sinizmi azaltacaktır. Çalışanların örgütsel gurur algılamalarının arttırılması için de örgütlerinden / kurumlarından gurur duymalarını sağlayacak politikalar

uygulanmalı, stratejiler geliştirilmeli ve kamuoyu algısının bu yönde oluşturulması hedeflenmelidir.

Bununla birlikte; olumsuz algı ve çıktılarının önlenmesi için örgütler, kurumsal itibarlarını artırma yoluna gitmelidirler. Bunun yolu ise örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı vb. gibi çalışanın örgütüne duyduğu aidiyet hissini arttıran olumlu çıktılarının elde edilmesinden geçmektedir. Olumlu çıktı ve uygulamaların var olduğu organizasyonların çalışanları doğal olarak örgütleriyle gurur duyacaklardır. Bu döngü böyle devam ederek çalışan motivasyonundan örgütsel başarıya kadar birçok olumlu sonuca katkı sağlayacaktır. Tüm bunlardan hareketle işletme sahipleri ve yöneticileri için kurumlarının itibarını gözetmeleri ve dolayısıyla çalışanlarının kuruma karşı duyacağı örgütsel gurur düzeylerini arttırmaları konusunda tavsiyeler verilebilir. Bunun için yöneticiler yukarıda bahsedilen olumlu çıktıları ve daha birçoğunu işletmelerinde sağlamalı ve sürdürmelidirler.

Araştırmacılara ise özellikle ulusal alanyazında farklı değişkenler arasında örgütsel gururun etkilerini ortaya koyabilecek araştırma modelleri tasarlayarak örgütsel gururun olumlu ve olumsuz değişkenlere olan etki ve şiddetinin tespitine yönelik araştırmalar yapmaları ve bu sayede literatürdeki eksikliğin giderilmesinin sağlanması önerilebilir. Ayrıca, bu çalışmada bir araya getirilen örgütsel gurur ile birlikte kurumsal itibar, duygusal tükenmişlik ve örgütsel sinizm kavramlarının farklı örneklem ve sektörlerde de çalışılması yazına katkı sağlaması açısından önerilmektedir.

Extended Summary

In current conditions, where intense chaos, workload and stress in the workplace are experienced, it has become a necessity for organizations to have not only tangible values, but also intangible values so that employees can be more beneficial to their institutions and professions. One of the corporations' most important intangible assets is their reputation. A positive corporate reputation, which expresses the value judgments of stakeholders about organizations, strengthens the feeling of being proud of the employee's organization. This feeling, which is described as organizational pride, prevents the employees' cynicism towards their institution and therefore the emotional exhaustion that will occur in them.

When the subject of organizational pride is examined in the literature, it has been proven in some studies that organizational pride can play a central role in negative organizational variables such as emotional exhaustion (Kraemer & Gouthier, 2014), organizational cynicism, job stress and turnover (Durrah et al., 2019: 2). Apart from this, the subject is mostly associated with corporate reputation, organizational success, leadership style, market position, corporate image (Oo et al. 2018: 3), organizational commitment (Kraemer & Gouthier, 2014), self-efficacy, intrinsic motivation, perceived organizational success, job satisfaction, (Kraemer et al.,

2020), manager and employee work-life balance (Mas-Machuca et al., 2016), corporate social responsibility and organizational embeddedness (Ng et al., 2019).

In this study, the relations between organizational pride and emotional burnout, cynicism and corporate reputation and the mediating effect of corporate reputation (prestige) on these relations are examined. Especially in the pandemic conditions caused by Covid-19, which has made its impact felt all over the world for the last two years, many corporate employees are in danger of facing feelings of emotional exhaustion and therefore the perception of cynicism against their organization. Undoubtedly, one of the occupational groups most affected by this situation are teachers, who have to provide distance education, adapt to this tough process, and then continue their profession with strict measures within the opening of schools. It is thought that the perception of prestige they feel towards their schools and organizational pride may be among the factors that bind teachers to their profession and their institutions under the current negative conditions. Therefore, teachers were chosen as the sample in this study. For this purpose, questionnaires were distributed to 513 teachers across Türkiye with the snowball sampling method to examine the relationship between the variables that are the subject of the study.

Apart from the mentioned above; it has been also seen that organizational pride is examined in terms of demographic variables such as gender, marital status, tenure in the organization, and different variables such as job demands, and job resources (Kraemer & Gouthier, 2014), organizational justice, job performance (Widyanti et al., 2020) and person-organization fit (Oo et al. 2018: 3). As a matter of fact, in this study, it is aimed to contribute to the literature by examining the relations between organizational pride and emotional burnout, organizational cynicism, and corporate reputation through hypotheses. Although there is no study in the literature that covers these four issues together, the inadequacy of scientific studies in the domestic literature, especially on organizational pride, draws attention. In this context, first, the conceptual framework and hypothesis development section were included, and then methods and findings, results, and suggestions were mentioned in the study.

For this purpose, 7 hypotheses examining the research subject relations were formed and tested. In the analysis of the data, the estimation of the structural equation model with the partial least square's method (PLS-SEM) Smart PLS 3 software was used. According to the results of the analysis, all 7 tested hypotheses are accepted. Accordingly, there is a significant and negative relationship between teachers' perceptions of organizational pride and their emotional burnout, and also between organizational pride perceptions and organizational cynicism perceptions. In other words, as teachers' sense of pride for their school increases, their emotional burnout and negative feelings towards their institutions decrease. According to another hypothesis, a

significant and negative relationship was found between teachers' perceptions of corporate reputation and their emotional burnout and organizational cynicism. In other words, the more reputable the teachers perceive their school, the less they are emotionally exhausted and the less they feel alienated from it. In addition, a significant and positive relationship between teachers' perceptions of organizational pride and their perceptions of corporate reputation is among the findings obtained in the study. Therefore, as organizational pride perceptions increase and get stronger, corporate reputation perceptions also increase and become stronger. In this context, it is possible to talk about a significant and positive relationship between pride and reputation variables. Çekmeceliöğlü and Dinçel (2014) also obtained similar results in a study they conducted. Among the findings of the study, it was determined that corporate reputation affects organizational pride at a very high rate. In a study conducted by Helm (2011), it was seen that corporate reputation increases organizational pride. These findings also confirm the social identity theory. According to the theory, people tend to adopt the characteristics of the social group they belong to and define themselves with the characteristics of that group. For this reason, a strong perceived corporate reputation will lead employees to identify themselves with the institution they are a member of, meet their self-esteem needs, strengthen their sense of self, and enable people to talk about their institutions with pride (Çekmeceliöğlü & Dinçel, 2014: 24).

To summarize briefly, between teachers' perceptions of organizational pride and their emotional burnout and organizational cynicism; a significant and negative relationship was found between their perceptions of corporate reputation and their emotional burnout and organizational cynicism. In addition, while a significant and positive relationship was obtained between teachers' perceptions of organizational pride and their perceptions of corporate reputation, a mediating effect of corporate reputation was found in the negative relationship between organizational pride perceptions and emotional burnout. Again, the mediation effect of corporate reputation was revealed in the relationship between organizational pride perceptions and organizational cynicism.

Based on all these, advice can be given to business owners and managers to take care of the reputation of their institutions and therefore to increase the level of organizational pride that their employees will feel towards the institution. For this, managers should provide and maintain positive outputs and many more in their businesses. Further, it is considered that research projects to be conducted on organizational pride will contribute to the expansion and enrichment of the literature.

Kaynaklar

- Anfuso, D. (1995). 3M's staffing strategy promotes productivity and pride. *Personnel Journal*, Vol. 74 No. 2, pp. 28-34.
- Appleberg, K.A. (2005). The Construction of a Nomological Network for Organizational Pride, Doctoral Thesis, Benedictine University, USA.
- Arnett, D.B., Laverie, D.A., McLane C. (2002). Using Job Satisfaction and Pride as Internal-Marketing Tools. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*. 43(2): 87-96, [https://doi.org/10.1016/S0010-8804\(02\)80035-0](https://doi.org/10.1016/S0010-8804(02)80035-0).
- Ayhan, G. (2019). Örgütsel Sinizmin Kurumsal İtibara Etkisi. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Organizasyon Ana Bilim Dalı.
- Barnett, M.L., Jermier, J.M., Lafferty, B.A. (2006). Corporate Reputation: The Definitional Landscape. *Corporate Reputation Review*, 9(1): 26-38.
- Basch, J., Fisher, C. (1998). Affective events-emotions matrix: a classification of work events and associated emotions. Bond University, Queensland.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., ve Dean, J.W. (1999). Does employee cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. The 36th Annual Meeting of the Eastern Academy of Management Proceedings, 150-153.
- Cambridge Dictionary, <http://dictionary.cambridge.org>, erişim tarihi: Kasım 30, 2021.
- Çekmeceliöğlü, H.G., Dinçel, G. (2014). Çalışanların Kurumsal İtibara İlişkin Algıları ve Bu Algıların Örgütsel Kıvanç, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Doğu Marmara Bölgesi Plastik Ambalaj Sanayi Üzerinde Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 5(2): 79-94.
- Chin, W.W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In George A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research*, Lawrence Erlbaum Associates, 295-336.
- Çelebi, F. (2020). Örgütsel Gururun Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi: Özel Okul Öğretmenleri Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3): 3261-3272.
- Dalgıç, A., Türkoğlu, N. (2019). Müşteri Kaynaklı Sosyal Stresin Otel Çalışanlarının Yaratıcılığına, İşbirliğine ve Örgütsel Gurur Algılarına Etkisi. The Third International Congress on Future of Tourism: Innovation, Entrepreneurship and Sustainability (Futourism 2019), Eylül 26-28, Mersin, 83-91.
- Davies, G., Chun, R., Da Silva, R.V., Poper, S. (2003). *Corporate Reputation and Competitiveness*. Routledge, New York.
- Dean, J.W., Brandes, P., Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism, *Academy of Management Review*, 23(2):341-352.
- Dinçel, G. (2012). Kurumsal İtibar ile Örgütsel Kıvanç, Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Araştırma. Yayımlanmış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Durmaz, M.G., Çıplak, B. (2021). Örgütsel gururun kavramsal ve kuramsal çerçevesi üzerine bir değerlendirme. *Management and Political Sciences Review*, 2(2): 1-33. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/mpsr/issue/60022/836410>.
- Durrah, O., Chaudhary, M., Garib, M. (2019). Organizational Cynicism and its Impact on Organizational Pride in Industrial Organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7): 1-16.
- Edelwich, J., Brodsky A. (1980) *Burnout: Stages of Disillusionment In The Helping Professions*, Human Sciences Press, New York.
- Erdost, H.E., Karacaoğlu, K., Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir

- Firmada Test Edilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, 514-524.
20. Ergin, C. (1993). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayını, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
 21. Fogarty, T.J., Singh, J., Rhoads, G.K.K., Moore, R. (2000). Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role Stress Model. *Behavioral Research in Accounting*, 12: 32-67.
 22. Friesen, D., Sarros, J.C. (1989). Sources of burnout among educators. *Journal of Organizational Behavior*, 10(2): 179-188.
 23. Fombrun, C.J. (1996). *Reputation: Realizing Value from the Corporate Image*. Boston, USA: Harvard Business School Press.
 24. Fombrun C., Van Riel C. (1997). The Reputational Landscape. *Corporate Reputation Review*, 1(1): 5-13.
 25. Fombrun, C. J., Gardberg, N.A., Sever, J.M., (2000). The reputation quotient: a multi-stakeholder measure of corporate reputation. *The Journal of Brand Management*, 7(4): 241-255, <https://doi.org/10.1057/bm.2000.10>.
 26. Fornell, C., Larcker, D. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1): 39-50.
 27. Gouthier, M.H.J., Rhein, M. (2011). Organizational pride and its positive effects on employee behavior. *Journal of Service Management*, 22(5): 633-649.
 28. Gürbüz, S., Şahin F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, Seçkin Yayıncılık.
 29. Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*, Sage, Thousand Oaks, CA, doi: 10.1108/EBR-10-2013-0128.
 30. Hair, J.F., Black, W.C., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., Tatham, R.L. (2010). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
 31. Hair, J., Hult, C., Ringle, C., Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition*. Los Angeles: Sage.
 32. Hart, D., Matsuba, M.K. (2007). The development of pride and moral life. In J.L. Tracy, R.W. Robins, J.P. Tangney (Eds.), *The self-conscious emotions: Theory and research*, Guilford Press (pp. 114-133).
 33. Helm, S. (2011). Employees Awareness of Their Impact on Corporate Reputation. *Journal of Business Research*, 64(7): 657-663.
 34. Henseler, J., Ringle, C.M., Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43(1): 115-135.
 35. Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of Resources a New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3): 513-524. <https://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64>, erişim tarihi: 13.12.2021.
 36. İnce, N.B., Şahin, A.E. (2015). Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu 'nu Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2): 385-399.
 37. James, M.S.L. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems. The Florida State University College of Business, Spring Semester.
 38. Kalağan, G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. Akdeniz Üniversitesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
 39. Karacaoğlu, K., İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business and Economics Research Journal*, Volume 3, Number 3: 77 – 92.
 40. Karaköse, T. (2007). Kurumların DNA'sı ve İtibar Yönetimi. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
 41. Mignonac, K., Herrbach, O., Archimi, C.S., Manville, C. (2018). Navigating ambivalence: Perceived organizational prestige-support discrepancy and its relation to employee cynicism and silence. *Journal of Management Studies*, 55(5): 837-872. <https://doi.org/10.1111/joms.12330>.
 42. Ng, T.W.H., Yam, K.C., Aguinis, H. (2019). Employee Perceptions of Corporate Social Responsibility: Effects on Pride, Embeddedness, and Turnover, *Personnel Psychology*, 72: 107-137.
 43. Kalağan, G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
 44. Kraemer, T., Gouthier, M.H.J. (2014). How organizational pride and emotional exhaustion explain turnover intentions in call centers: A multi-group analysis with gender and organizational tenure. *Journal of Service Management*, Vol. 25 No. 1, pp. 125-148. <https://doi.org/10.1108/JOSM-07-2013-0173>
 45. Kraemer, T., Weiger, W.H., Gouthier, M.H.J., Hammerschmidt, M. (2020). Toward a Theory of Spirals: The Dynamic Relationship Between Organizational Pride and Customer-Oriented Behavior. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 48: 1095-1115.
 46. Lee, R.T., Ashforth, B. Lake E. (1993). A further examination of managerial burnout: toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 14(1): 3-20.
 47. Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*. 31(2): 586-602.
 48. Maslach, C., Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2: 99- 113.
 49. Maslach, C., Jackson, S.E., Leiter, M.P., Schaufeli, W.B., Schwab, R.L. (1986). Maslach burnout inventory (Vol. 21: 3463-3464). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
 50. Maslach, C., Schaufeli, W., Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.
 51. Oo, E.Y., Jung, H., Park, I.J. (2018). Psychological Factors Linking Perceived CSR to OCB: The Role of Organizational Pride, Collectivism, and Person-Organization Fit. *Sustainability* 10(7): 1-16.
 52. Özgener, Ş., Öğüt, A., Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. *Örgütsel Davranışta Seçme Konular, Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar içinde*. (ed). M. Özdevecioğlu ve H. Karadal, (53-72), Ankara: İlke Yayınevi, ISBN: 978-605-5983-11-6.
 53. Ringle, C.M., Wende, S., Becker, J.M. (2015). *SmartPLS Release: 3*. Germany SmartPLS GmbH: Boenningstedt
 54. Rodgeron, T.E. (1994). The Relation of Situation, Personality, and Religious Problem Solving in The Prediction of Burnout Among American Baptist Clergy. Unpublished dissertation, Loyola College in Maryland, 19: 1-214.
 55. Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business – A Skill Building Approach*. (2nd Ed). United States of America: John Wiley and Sons, Inc.

56. Sur, Ö. (2010). Örgütsel sinizm: Eskişehir il büro çalışanları üzerine bir alan araştırması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
57. Torun, A. (1997). Stres ve tükenmişlik. Endüstri ve örgüt psikolojisi içinde, Ed. Suna Tevrüz, 2.Baskı, Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Ortak Yayını, İstanbul.
58. Türk Dil Kurumu Sözlüğü, <https://sozluk.gov.tr/>, erişim tarihi: 29.11.2021.
59. Tracy, J.L., Robins, R.W. (2007). Emerging Insights in to the Nature and Function of Pride. *Current Directions in Psychological Science*, Vol.16, No. 3, 2007, s.147.
60. Turban, D.B., Cable, D.M. (2003). Firm reputation and applicant pool characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6): 733-751.
61. Ülger, B. (2003). İşletmelerde iletişim ve halkla ilişkiler. Der Yayınları, ISBN: 9789753533133.
62. Vardarlıer, P., İncesu, E. (2021). Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ile ilgili tez çalışmalarının incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40): 704-727. doi: 10.46928/iticusbe.742054.
63. Venning, R.L., Spradley, J.P. (1981). *The work/stress connection: how to cope with job burnout*. Boston, Mass.: Little, Brown.
64. Widyanti, R., Irhammi, G., Basuki, S.R. (2020). Organizational Justice and Organizational Pride to Achieve Job Satisfaction and Job Performance, *Journal of Southwest Jiaotong University*, 55(3): 1-13.
65. Yeşiltaş, M., Türkmen, F., Ayaz, N. (2011). Otel işletmelerinde algılanan örgütsel prestijinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(2): 171-18.