



**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

**LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİ, ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞME, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM
KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ:
MAVİ YAKALILAR ÜZERİNDE BİR UYGULAMA**

HATİCE BETÜL GÖK

**İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

EYLÜL 2021



**LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİ, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME, İŞ TATMİNİ VE
ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: MAVİ
YAKALILAR ÜZERİNDE BİR UYGULAMA**

Hatice Betül GÖK

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

EYLÜL 2021

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Hatice Betül GÖK

23.09.2021

LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİ, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: MAVİ YAKALILAR ÜZERİNDE BİR

UYGULAMA

(Yüksek Lisans Tezi)

Hatice Betül GÖK

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Eylül 2021

ÖZET

Bu çalışma; lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkileri saptamayı ve söz konusu algıların cinsiyet, yaş ve medeni durum gibi demografik özelliklere göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya konu kavramlar hakkında literatür çalışması yapılmış, çalışmanın amacı çerçevesinde araştırma modeli kurulmuş ve bu model temelinde araştırma hipotezleri oluşturulmuştur. Çalışmaya konu olan verilerin elde edilmesinde Konya’da aynı holding bünyesinde faaliyet gösteren üç ayrı firmanın üretim tesisinde çalışan 430 katılımcının anket cevaplarından yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik yapılan analizlerde lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini ile pozitif yönde ve anlamlı, örgütsel sinizm ile negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi; örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi; örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm ile olan ilişkisinde örgütsel özdeşleşme ve iş tatmininin kısmi aracılık rolüne; örgütsel özdeşleşme ile olan ilişkisinde ise iş tatmininin kısmi aracılık rolüne rastlanılmıştır.

Bilim Kodu : 114708

Anahtar Kelimeler : Lider üye etkileşimi, Örgütsel özdeşleşme, İş tatmini, Örgütsel sinizm, Mavi yakalılar

Sayfa Adedi : 101

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADER MEMBER EXCHANGE,
ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION, JOB SATISFACTION AND
ORGANIZATIONAL CYNICISM: AN APPLICATION TO BLUE COLLAR
WORKERS

(M. Sc. Thesis)

Hatice Betül GÖK

GAZİ UNIVERSITY
SOCIAL SCIENCES INSTITUTE

September, 2021

ABSTRACT

This study aims to investigate the relationships between the perceptions of leader member vxchange, organizational identification, job satisfaction and organizational cynicism and to observe how these perceptions vary with respect to demographic characteristics such as gender, age and marital status. A vxchangeve search was conducted on the concepts subject that are subject to the study. A research model was established within the framework of the aim of the study and hypotheses were formed based on this model. The survey responses of 430 participants working in the production facility of three different companies operating in the same holding in Konya were used to constitute the data of interest in the scope of this study. As a result of the research significant correlations were found between leader member exchange, organizational identification, job satisfaction and organizational cynicism perceptions. In the analyzes conducted to examine the relationships between these factors. The findings vxch that leader member vxchange has a positive and significant effect on organizational identification and job satisfaction, a negative and significant effect on organizational cynicism; organizational cynicism has a negative and significant effect on organizational identification and job satisfaction; organizational identification has a positive and significant effect on job satisfaction. Moreover job satisfaction and organizational identification partially mediated the correlation between leader member vxchange and organizational cynicism. The partially mediated role of job satisfaction is reported between leader-member vxchange and organizational identification as well.

Science Code : 114708

Key Words : Leader-Member exchange, Organizational identification, Job satisfaction, Organizaional cynicism, Blue collar workers

Page Number : 101

Supervisor : Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR.....	xiii
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİ

1.1. Liderlik Kavramı.....	3
1.2. Lider Üye Etkileşimi Kavramı.....	5
1.3. Lider Üye Etkileşiminin Gelişimi	7
1.4.Lider Üye Etkileşiminin Boyutları.....	9
1.4. Lider Üye Etkileşiminin Sonuçları	10

2. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

2.1. Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Kavramları	11
2.2. Sosyal Kimlik Kuramı	13
2.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi ve Sonuçları	16

3. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

3.1. İş Tatmini Kavramı ve Önemi	19
3.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	23
3.3. İş Tatmini Boyutları	24
3.4. İş Tatminsizliği Kavramı ve Sonuçları	24

4. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SİNİZM

4.1. Sinizm Kavramı	27
4.2. Örgütsel Sinizm Kavramı	29
4.3. Örgütsel Sinizmin Nedenleri.....	30
4.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları	31
4.4.1. Bilişsel Boyut	32
4.4.2. Duygusal Boyut.....	32
4.4.3. Davranışsal Boyut	33
4.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	33
4.5.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları	33
4.5.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları.....	34

5. BÖLÜM

LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİ, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİLER

5.1. Lider Üye Etkileşimi ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiler.....	35
5.2. Lider Üye Etkileşimi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler	36
5.3. Lider Üye Etkileşimi ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler.....	37
5.4. Örgütsel Özdeşleşme ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler	38
5.5. Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler	39
5.6. Örgütsel Sinizm ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler	40

6. BÖLÜM

LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİ, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: MAVİ YAKALILAR ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	43
6.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem	43

	Sayfa
6.3. Veri Toplama Araçları	44
6.4. Araştırmanın Varsayımları.....	45
6.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	45
6.6. Araştırma Bulguları	47
6.6.1. Anket Sorularının Dağılımı	47
6.6.2. Demografik Özelliklere İlişkin Soruların Değerlendirilmesi	47
6.6.3. Ölçek Soruları İçin Güvenilirlik ve Faktör Analizleri.....	49
6.6.4. Ölçeklere İlişkin Soruların Değerlendirilmesi	54
6.6.4.1. Lider üye etkileşimi ölçeği ölçek ifade dağılımları	54
6.6.4.2. Örgütsel özdeşleşme ölçek ifade dağılımları	55
6.6.4.3. İş tatmini ölçek ifade dağılımları	56
6.6.4.4. Örgütsel sinizm ölçek ifade dağılımları	56
6.6.5. Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm Değişkenlerinin Birbirleri İle Olan İlişkilerinin İncelenmesi	57
6.6.6. Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm Değişkenlerinin Birbirlerine Olan Etkilerinin İncelenmesi	59
6.6.6.1. Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm üzerine etkisi ile ilgili bulgular	59
6.6.6.2. Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerine etkisi	61
6.6.6.3. Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerine etkisi.....	62
6.6.7. Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin ve İş Tatmininin Aracılık Etkisinin İncelenmesi	62
6.6.7.1. Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi	64
6.6.7.2. Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi	66
6.6.7.3. Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi.....	68
6.6.8. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Özelliklere Göre Fark Gösterip/Göstermediğinin Analizi	70

Sayfa

6.6.8.1. Lider üye etkileşimi ve demografik özelliklere göre farklılaşması ile ilgili bulgular	70
6.6.8.2. Örgütsel özdeşleşme ve demografik özelliklere göre farklılaşması ile ilgili bulgular	73
6.6.8.3. İş tatmini ve demografik özelliklere göre farklılaşması ile ilgili bulgular	75
6.6.8.4. Örgütsel sinizm ve demografik özelliklere göre farklılaşması ile ilgili bulgular	77
SONUÇ	81
KAYNAKÇA.....	87
EKLER.....	97
EK-1. Anket Formu.....	98
ÖZGEÇMİŞ	101

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo	Sayfa
Tablo 2. 1. Örgütsel özdeşleşme kavramı ile ilgili yapılan literatürde yer alan bazı tanımlamalar.....	12
Tablo 2.2. Örgütsel özdeşleşmenin farklı kuramlar etrafında kavramsallaştırılması	15
Tablo 3.1. İş tatmini kavramı ile ilgili yapılan literatürde yer alan bazı tanımlamalar...	21
Tablo 3.2. İş tatminini etkileyen faktörler	23
Tablo 4.1. Örgütsel Sinizm kavramı ile ilgili yapılan literatürde yer alan bazı tanımlamalar	29
Tablo 4.2. Örgütsel sinizmin nedenleri.....	31
Tablo 4.3. Örgütsel sinizmin bireysel sonuçları	33
Tablo 6.1. Anket çalışması soru dağılımı	47
Tablo 6.2. Çalışanlara ilişkin demografik bulgular	48
Tablo 6.3. Alpha katsayısına göre ölçüm sonuçlarının değerlendirilmesi.....	50
Tablo 6.4. Ölçeklerin Cronbach Alpha değerleri.....	50
Tablo 6.5. Ölçeklerin güvenirlik ve faktör analizleri	52
Tablo 6.6. Lider üye etkileşimi ölçek ifade dağılımları.....	54
Tablo 6.7. Örgütsel özdeşleşme ölçek ifade dağılımları.....	55
Tablo 6.8. İş tatmini ölçek ifade dağılımları.....	56
Tablo 6.9. Örgütsel sinizm ölçek ifade dağılımları.....	57
Tablo 6.10. Korelasyon analizi	58
Tablo 6.11. Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm üzerine etkisi.....	60
Tablo 6.12. Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerine etkisi	61
Tablo 6.13. Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerine etkisi	62
Tablo 6.14. Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi	65
Tablo 6. 15. Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi.....	67

Tablo	Sayfa
Tablo 6.16. Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi.....	69
Tablo 6.17. Lider üye etkileşimi – cinsiyet ilişkisi.....	70
Tablo 6.18. Lider üye etkileşimi – medeni durum ilişkisi	71
Tablo 6.19. Lider üye etkileşimi – eğitim durumu ilişkisi.....	71
Tablo 6.20. Lider üye etkileşimi – yaş ilişkisi	72
Tablo 6.21. Lider üye etkileşimi – çalışma süresi ilişkisi.....	72
Tablo 6.22. Örgütsel özdeşleşme – cinsiyet ilişkisi.....	73
Tablo 6.23. Örgütsel özdeşleşme – medeni durum ilişkisi	73
Tablo 6.24. Örgütsel özdeşleşme – eğitim durumu ilişkisi.....	73
Tablo 6. 25. Örgütsel özdeşleşme – yaş ilişkisi	74
Tablo 6.26. Örgütsel özdeşleşme – çalışma süresi ilişkisi.....	75
Tablo 6. 27. İş tatmini – cinsiyet ilişkisi.....	75
Tablo 6.28. İş tatmini – medeni durum ilişkisi	75
Tablo 6.29. İş tatmini – eğitim durumu ilişkisi.....	76
Tablo 6.30. İş tatmini – yaş ilişkisi.....	76
Tablo 6.31. İş tatmini – çalışma süresi ilişkisi.....	77
Tablo 6. 32. Örgütsel sinizm – cinsiyet ilişkisi.....	77
Tablo 6.33. Örgütsel sinizm – medeni durum ilişkisi.....	77
Tablo 6.34. Örgütsel sinizm – eğitim durumu ilişkisi	78
Tablo 6.35. Örgütsel sinizm – yaş ilişkisi.....	78
Tablo 6.36. Örgütsel sinizm – çalışma süresi ilişkisi.....	79

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 4.1. Örgütsel sinizmin boyutları	32
Şekil 6.1. Araştırma modeli	46
Şekil 6.2. Aracı değişken etkisi.....	63
Şekil 6. 3. Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi.....	64
Şekil 6. 4. Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi	66
Şekil 6. 5. Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi	68

KISALTMALAR**Kısaltmalar****Açıklamalar****LMX/LÜE**

Lider Üye Etkileşimi

OI/ÖÖ

Örgütsel Özdeşleşme

JS/İT

İş Tatmini

OC/ÖS

Örgütsel Sinizm

KMO

Kaiser-Meyer-Olkin



GİRİŞ

Örgüt kavramı, Türk Dil Kurumu Sözlüklerinde yer alan tanıma göre, ortak bir amaç için bir araya gelmiş kişi ve kurumların oluşturduğu yapı anlamına karşılık gelmektedir. Günümüz dünyasının sert rekabet koşullarında sürekli değişen ve gelişen çevresel faktörler, ortak amaç doğrultusunda ilerleyen örgütleri bir arada tutmayı oldukça zorlaştırmakta fakat aynı zamanda bu durumu rekabet üstünlüğü sağlanması için vazgeçilemeyecek bir unsur olarak da karşımıza çıkarmaktadır. Bu dinamik sistemin ayrılmaz bir parçası olan örgütler, devamlılıklarını sağlayabilmek için değişken çevre koşullarına uyumlu bir biçimde hareket etmek ve sürekli yenileşme içerisinde olmak mecburiyetindedir.

Günümüzde işletmeler zor süreçlerden geçmektedir. Artan rekabet ile etkin bir şekilde baş edebilmek geçmiş dönemlere göre çok daha fazla değişkeni içerisinde barındırmaktadır. Bu değişkenler arasında yer alan insan kaynağı faktörü tarihsel süreç ile birlikte gittikçe artan bir önem kazanmıştır. İnsan kaynağının başarılı olması örgütün de başarılı olmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla örgütlerin rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü sağlamaları ancak mevcut çalışanlarını muhafaza ederek, örgüt hedefleri doğrultusunda çalışanlarıyla ortak hareket edebilme becerisine sahip olmaları ile mümkün olacaktır.

Bu noktadan hareketle, durmaksızın gelişen ve değişen çevresel etmenlere uyum sağlamak her ne kadar önemli olsa da örgütlerin başarıya ulaşabilmesinin ancak çalışanlarının iç ve dış çevreye karşı oluşturdukları tutumların olumlu yönde ve ortak bir amaç doğrultusunda yönlendirilmesi ile mümkün olacağı varsayılmıştır. Zamanlarının büyük bir kısmını çalışmakta oldukları örgüte ayıran çalışanların, örgütlerine karşı olan tutumlarının iyileştirilmesi hem bireysel başarıları hem de örgüt başarısı açısından göz ardı edilemeyecek bir konudur.

Yapılan bu çalışmada; örgüt çalışanlarının lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm algıları üzerinde durulmuştur. Çalışmanın temel amacı özel bir kurumda çalışan mavi yakalılarının ilgili kavramlara yönelik algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve kavramlar hakkında önceden yapılmış olan çalışmaların geçerliliğinin test edilmesidir.

Çalışma teorik ve uygulama kısımlarından oluşmaktadır. Çalışmanın teorik kısmında lider üye etkileşimi (LÜE), örgütsel özdeşleşme (ÖÖ), iş tatmini (İT) ve örgütsel sinizm (ÖS) kavramlarının açıklanması amacıyla literatür taraması yapılmıştır. Ardından uygulama ve sonuç bölümlerine yer verilmiştir. Veri toplama tekniği anket formu olarak belirlenmiş; uygulanan anket formu sonucunda elde edilen veriler IBM SPSS Statistics 23 bilgisayar programı ile analiz edilmiştir.

Alan yazında yer alan çalışmalarda lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramlarının aynı anda yer aldığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Yapılan bu çalışmayla mevcut ulusal literatüre bu yönde bir katkı sağlanması amaçlanmıştır ve bununla birlikte bahsedilen kavramlar hakkında daha önceden yapılmış olan araştırmaların günümüz koşullarındaki geçerliliği test edilmiştir. Bu çalışmanın aynı zamanda, araştırmanın yapıldığı kurumun kendi uygulamalarına ışık tutması beklenmektedir.

1. BÖLÜM

LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİ

1.1. Liderlik Kavramı

İnsanlık tarihinin başlangıcından bugüne dek var olan, günlük hayatta ve literatürde sık rastlanmasına rağmen belli sınırlar içerisinde tanımlanamayan liderlik kavramı, hem bireyler hem de organizasyonlar açısından hayati önem taşımaktadır. Bu sebeple liderlik kavramı fazla ilgi görmüş ve konu hakkında farklı bilim insanları tarafından birçok çalışma yapılmıştır.

Yapılan çalışmalar sonucu liderlik kavramı hakkında çok sayıda tanım ortaya çıkmıştır ancak yapılan herhangi bir tanım üzerinde henüz belirli bir görüş birliği sağlanamamıştır. Her geçen gün yapılan araştırmalar ve farklı disiplinlerin liderlik kavramını kendi perspektiflerinden yorumlaması kavram hakkında literatürde yer alan tanım sayısını giderek artırmaktadır.

Lider sözcüğünün kökenine bakıldığında zaman Türkçeye Fransızcadan geçtiği görülmektedir. Fransızcaya ise İngilizce yol gösteren anlamına gelen “leader” sözcüğünden geçmiştir. Türk Dil Kurumu’na göre lider kavramının karşılığını “şef, önder” olarak vermektedir. Önder ise “Gücü, ünü ve toplumsal yeri dolayısıyla, belli zaman ve durumlar içinde, ilişkili bulunduğu küme veya toplumun tutum, davranış ve etkinliklerini değiştirip yönetme yeteneğini gösteren kimse, lider, şef, alemdar” anlamına gelmektedir (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2019).

Liderlik uygun amaca ulaşmak için gerekli niteliklerin oluşturulabilme gücüdür(Maslyn & Uhl-Bien, 2001). Genel olarak liderlik kavramı, organizasyonun başarıya ulaşması için çalışanları motive etmek ve iyi bir şekilde yönetmek; yönetimdeki dürüstlük, güven açıklık ve çalışanlara saygıyı temin ve tesis etmek olarak tanımlanabilmektedir (Sarioğlu Uğur & Uğur, 2014).

Lider, örgütlerde yer alan çalışanların ortak amaçlara yönelik ilgilerinin artmasını sağlayarak vizyon ve misyon bilinci oluşturan kişidir. Bu doğrultuda lider tarafından güdülenmiş çalışanlar örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutmaktadır (Bass, 1990).

Örgütlerin başarısı, alınan kararların doğruluğu ve etkinliğine bağlıdır. Örgütlerde doğru karar verme süreci iyi bir liderlik ile ilişkilendirilmektedir. Alınan kararların hem astlar hem de tüm örgüt üzerinde olumlu ya da olumsuz etkileri olmaktadır. Bu nedenle örgüt başarısı için liderlerin karar alma süreci içinde en iyi yöntemlerin bilincinde olmaları ve alınan kararların sonuçlarının ne olacağını öngörebilmeleri gerekmektedir (Sökmen, Kenek, & Uğraş, 2019).

Yöneticilik ve liderlik kavramları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Liderlik kapsam olarak yöneticiliğe göre daha dar bir kavram olmasına rağmen bu iki kavram çoğu zaman aynı anlamı ifade etmek için kullanılmaktadır. Liderlik davranışsal yönü ağır basan, birey merkezli bir kavram iken yöneticilik; davranışsal olan olmayan tüm konularda bilgi ve beceriye sahip, sistem merkezli bir yapıya sahiptir (Aslan & Özata, 2009).

Yönetici ve lider kavramları birbirinden farklı olduğu gibi, biçimsel açıdan da farklı anlamlar ve içerikler taşımaktadır. Örneğin, yönetici bir problemi çözebilen kişi olarak belirtilmekte, lider ise gelecekte oluşabilecek problemleri görerek, bugünden önleyici çözümler üretebilen kişi olarak ifade edilmektedir. Yöneticinin görevini en iyi şekilde yerine getirebilmesi için bir yönetim makamını işgal etmesi ve bu makamın gerektirdiği yetki ve sorumluluklarını kendi çıkarlarından bağımsız bir şekilde koruması gerekmektedir. Yöneticilik bir makamın gerektirdiği yetki ve sorumlulukları kullanmak iken, liderlik kişinin kendisine ait güçlerini kullanabilme yeteneğidir (Arslan & Çıkmaz, 2020). Kavramlar her ne kadar birbirleri yerine kullanılıyor olsa da lider olmanın gerektirdikleri yöneticilerde, yönetici olmanın gerektirdikleri de liderlerde bulunmayabilir. Dolayısıyla her yöneticinin lider olması ya da her liderin yönetici olması şeklinde bir genelleme yapmak doğru kabul edilmemektedir (Gök & Sökmen, 2021).

Özellikle 20.yüzyılın başlarından itibaren liderlik kavramı ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmış ve çeşitli yaklaşımlar ortaya konulmuştur. Yapılan bu çalışmalar incelendiğinde özellikle karizmatik liderlik, etkileşimci liderlik, dönüşümsel liderlik, kültürel liderlik, stratejik liderlik, hizmetkar liderlik, etik liderlik, vizyoner liderlik gibi lider olarak görülen kişinin spesifik olarak sadece bir niteliğine odaklanan araştırmalar yoğunluk göstermektedir (Sökmen, Kenek, & Uğraş, 2019). Liderlerin sahip oldukları bu özellikli niteliklerin yanında mevcut astları ile etkileşimi, bu etkileşimin kalitesi ve süresi de örgütsel başarı için önemli

olmaktadır. Bu çalışmada da liderler ve astları arasındaki etkileşim farklılığını ele alan “lider üye etkileşimi” kavramı üzerinde durulmuştur.

1.2. Lider Üye Etkileşimi Kavramı

Modern toplumda bir örgütün belirlediği hedeflere doğru yaptığı yolculuğu etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesinin örgüt içinde üst ve astlar arasındaki iletişim olduğu yapılan çeşitli araştırmalar sonucu ortaya konulmuştur.

Liderlik kavramı ile ilgili yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu tüm astları benzer kabul etmiştir. Dolayısıyla lider ve astları arasındaki ilişkinin tüm astlar açısından benzer nitelikte olduğunu varsayılmıştır. Ancak ilk olarak “ Dikey İkili Bağlantı Modeli” (Vertical Dyad Linkage Model) olarak adlandırılan ve literatürümüze lider-üye etkileşimi olarak giren kavram, liderlik ile ilgili yapılan çalışmaların aksine her bir astın, lideri ile arasındaki bağın farklılığı temeline dayanmaktadır (Kanbur & Kanbur, 2015).

Lider üye etkileşimi teorisi (LMX), lider ve üyeler arasında sosyal etkileşim temelinde gelişen ilişkiye yönelik bir liderlik modeli olarak tanımlanmaktadır (Deluga, 1994).

İnsanlık tarihinin sıfır noktasından beri var olan ve özellikle son birkaç yüzyıldır üzerinde yoğunlukla çalışılan liderlik kavramı hakkında yapılan tanımlar genellikle ast ve üst arasındaki etkileşimin her ast açısından tek tip olduğu kabulünün etrafında şekillenmiştir. Ancak lider-üye etkileşimi teorisi bu durumdan farklı olarak her astın ve üstüyle arasında gelişen ilişkinin çeşitli nedenler sebebiyle farklı olabileceği fikrinden hareket eder.

Bu farklılaşmanın nedenleri arasında, liderlerin işbaşında karşılaştığı zaman baskısı ve bunun sonucunda da örgütte anahtar rol oynayan birkaç üye ile liderin yakın ilişkiler geliştirmesi gösterilmektedir. Bu durumda lider, yakın ilişkiler geliştirdiği üyelerin dışında geri kalan üyelere yeterli performans göstermesi için sahip olduğu resmi otoriteyi, kural ve esasları uygulamaktadır (Dienesch & Liden, 1986).

Lider üye etkileşimi modeli lider ve ast arasındaki ikili ilişkileri temel alarak gelişen bir teoridir. Liderin her bir farklı ast ile arasında bulunduğu kabul edilen bu ikili ilişkilerin, liderin davranış tarzında bir takım önemli değişiklikler yaratacağı varsayılmıştır. Başka bir

ifadeyle lider ve ast arasında gelişen farklı ilişkilerin farklı liderlik tarzlarını beraberinde getireceği savunulmaktadır (Çekmecelioğlu & Ülker, 2014).

Graen ve Uhl-Bien yaptıkları çalışmalarda lider ve üyeleri arasındaki ilişkiyi, etkileşim temelli olarak açıklamış ve etkili liderlik kavramının lider, ast ve ilişki olmak üzere üç ana unsurdan oluştuğunu ifade etmiştir. Buna ek olarak liderliğin yalnızca üst ve ast arasında olduğu düşüncesine karşı çıkmış, liderliğin ancak organizasyonda kurulan yüksek kaliteli ilişkiler sonucu mümkün olabileceğini belirtmiştir (Eryılmaz, 2019).

Genel anlamda lider-üye etkileşimi teorisi; tam olarak lider ile her bir ast arasında tek tek farklı yakınlıkta iletişim kurulacağını savunmasa da, liderin zaman ve kaynaklarının sınırsız olmaması gibi sebeplerle bazı astlar ile daha yakın ve nitelik bakımından yüksek, bazı astlar ile ise daha uzak ve otoriter nitelikte ilişkiler geliştirilebileceğini ifade etmektedir (Çekmecelioğlu & Ülker, 2014).

Lider üye etkileşimi teorisinde liderin zaman ve kaynakları sınırlı olduğu için astlarıyla olan iletişimlerinde farklı dereceler söz konusudur, astların bir kısmıyla özel ilişkiler geliştirilebilir. Liderin daha fazla ilgisini çeken, özel ayrıcalıklara sahip olan bu küçük gruba benimsenenler, benimsenenler dışında kalan, sadece kendileri için belirlenmiş işleri yerine getiren gruba ise dışlananlar denir (Aydıntan & Göksel, 2012). Başka bir ifade ile lider astlarını grup içi ve grup dışı olarak sınıflandırır. Kurallara sıkı sıkıya bağlı, düşük lider-üye etkileşimi içeren ilişkiler grup dışı; karşılıklı etki, güven, sevgi ve saygıya dayanan, yüksek lider üye etkileşimi içeren ilişkiler ise grup içi olarak adlandırılır (Liden & Maslyn, 1998). İç grupta yer alan çalışanların lider ile karşılıklı etkileşiminin kalitesi dış gruptan daha yüksektir. Dolayısıyla çalışanların iç grup içerisinde yer almaları lider üye etkileşimi kalitesini yükseltmektedir (Özkara, Taş, & Aydıntan, 2019).

Lider üye etkileşimi ile ilgili yapılan çeşitli araştırmalar, lider ile astları arasındaki ilişki kalitesinin yüksek olması durumunda astların, düşük kalitede ilişkiye sahip astlara nazaran daha yüksek performans, içinde bulunulan örgüte daha yüksek katkı sağladıklarını göstermiştir (Aslan & Özata, 2009). Astların liderlerinin liderlik yaklaşımlarını olumlu algılamaları, onların örgütleri için sergileyecekleri tutum ve davranışlarına pozitif katkı sağlayacaktır (Yavan, Sökmen, & Bıyık, 2018). Çalışanın liderine ve liderinin liderlik davranışlarına karşı güven içerisinde oluşu aynı zamanda örgüt başarısı ve iş tatmini

seviyesinin artmasında önemli bir rol oynamaktadır (Podsakoff, MacKenzie, & Bommer, 1996).

1.3. Lider Üye Etkileşiminin Gelişimi

Lider üye etkileşim teorisi, liderlik davranışının çok kişi ile tek tip iletişim hali olduğunu savunan teorilerin aksine, ikili dikey ilişkilerin oluşturduğunu kabul eden dikey ikili bağlantı modelinden hareketle başlamıştır (Phillips & Bedeian, 1994).

Literatürde ilk olarak “Dikey İkili Bağlantı Modeli (Vertical Dyad Linkage Model)” şeklinde adlandırılmış olan lider-üye etkileşimi teorisi, ilk olarak 1975 yılında Dansereau, Graen ve Haga tarafından ileri sürülmüştür (Karcıoğlu & Kahya, 2011).

“Dikey İkili Bağlantı Modeli” ortaya çıktıktan sonra 1982 yılında Graen, Novak ve Sommerkamp tarafından model artık “Lider-Üye Etkileşimi Kuramı” olarak adlandırılmış ve daha sonra yapılan araştırmalarda bu şekilde kullanılmıştır (Dienesch & Liden, 1986).

Lider üye etkileşimi kuramı 1970’li yıllarda ortaya çıkmasının ardından dört aşamada gelişimini sürdürmüştür (Graen & Uhl-Bien, 1995).

- **Birinci Aşama:** O güne kadar kabul gören, liderin tüm üyelere aynı davranış tarzını gösterdiğini savunan ortalama liderlik tarzı yerini lider ve her bir üyenin iletişiminin farklı olacağını ortaya atan dikey ikili ilişkiler yaklaşımına (grup içi-grup dışı) bırakmıştır (Graen & Uhl-Bien, 1995).
- **İkinci Aşama:** Dikey ikili ilişkiler yaklaşımı, lider üye etkileşimi kuramı olarak güncellenmiştir. Bu aşamada lider ve üyeleri arasındaki etkileşimin kaliteli olmasının örgüte olumlu yönde çıkar sağladığını doğrulayan çalışmalar yapılmıştır. Lider üye arasındaki ilişkilerin niteliğine ve sonuçlarına odaklanılmıştır (Graen & Uhl-Bien, 1995).
- **Üçüncü Aşama:** Liderin kısıntılarına rağmen tüm üyelere yüksek kalitede lider üye etkileşimi fırsatı sunması ve ikili ortaklık ilişkisi sağlaması, ilişkilerin gelişmesi ve tanımlanması söz konusudur. Bu şekilde liderlik davranışının daha etkin olacağı yönünde anlayış gelişmiştir (Graen & Uhl-Bien, 1995).

- **Dördüncü Aşama:** Lider üye etkileşiminin analizi grup ve örgüt düzeyinde değerlendirilmiş ve önceki aşamalardan elde edilen bulgularla bütünleştirilmiştir. Bunun sonucunda lider ve üyeleri arasındaki anlamlı ikili ilişki tüm organizasyon bağlamında yükselerek farklı gruplarda yer alan üyeleri de içine alması yönünde gelişme göstermiştir (Graen & Uhl-Bien, 1995).

Lider üye etkileşimi teorisi sosyal değişim teorisi ve rol teorisini temel alarak inşa edilmiştir (Liden & Maslyn, 1998).

Sosyal değişim teorisi; etkileşimde olan kişilerin sahip oldukları kaynaklarının değişiminde kişiler arasında meydana gelen karşılıklılık beklentisi içinde oluşan ilişkilerin açıklandığı bir teoridir. Sosyal değişim teorisine göre sergilenen davranışın temelinde karşılık beklentisi bulunmakta ve çeşitli duygusal, toplumsal ve maddi çıkarların karşılıklı olarak sağlanması söz konusu olmaktadır (Blau, 1964).

İnsan sosyal bir varlıktır ve fiziksel ihtiyaçlarının dışında bazı sosyal ihtiyaçları da bulunmaktadır. Bir toplumda bireyin, toplumun sosyal ihtiyaçlarına kendi sosyal ihtiyaçlarını karşıladığı ölçüde cevap verebileceği kabul edilmektedir. Ancak bu karşılıklılık durumunun yazılı kuralları yoktur. Karşılıklılık kapsamında değerlendirilen bu sosyal değişim artan yükümlülük, minnet ve güven duyguları ile sonuçlanmaktadır. Bunun sonucunda bir organizasyonda lider ve astları arasındaki sosyal değişimin artması, lider-üye etkileşiminin kalitesinin daha güçlü olacağı yönündeki beklentilerin kabul görmesine neden olmaktadır (Greguras & Ford, 2006).

Rol teorisi; kişilerin çalışma ortamlarında işlerini yaparken işin gerektirdikleri doğrultusunda bazı roller üstlendiklerini ortaya atan teoridir (Kahn, 1990). Teoriye göre bir organizasyonda üyeler, sahip oldukları pozisyonlara göre yapmaları gereken işleri bir takım roller veya davranış biçimleri üzerinden yürütmektedir (Maslyn & Mary, 2001).

Lider üye etkileşiminin teorik çatısı rol teorisinden faydalanılarak oluşturulmuştur. Teoriye göre astlar liderleri tarafından çeşitli iş deneyimleri açısından sınırlanırlar. Astların liyakatlerini ispatlamaları ve gördükleri iş ile uyumlu olma dereceleri, lider-üye etkileşiminde ilişkilerinin türünün doğruluğunu belirlemektedir. Lider-üye etkileşiminde ilişkinin türü liderin işle ilgili sunduğu kaynakları belirlemesine yardımcı olmaktadır. Lider

tarafından hazırlanan işle ilgili kaynaklarlar, aslında astların iş davranışlarındaki tutumlarının bir karşılığı olarak görülmektedir (Liden & Maslyn, 1998).

Lider üye etkileşimi teorisi kapsamında yürütülen araştırmalara zemin hazırlayan rol teorisi, rollerin çok boyutluluğunu vurgulamaktadır. Bu duruma örnek olarak bazı astların sosyal etkileşime önem vermeyip sadece işlerine odaklanmaları, bazı astların da tam tersi olarak işe önem vermeyip sosyal etkileşime önem vermeleri gösterilebilmektedir. Bazı astlar ise her iki boyutta da zayıf ya da güçlü olabilmektedir. Liderler için de aynı durum söz konusu olmakta ve liderlerin de rolleri denetim, iletişim, kaynak sağlayıcı olma gibi çok boyutlu faktörlerden oluşabilmektedir (Liden & Maslyn, 1998).

1.4.Lider Üye Etkileşiminin Boyutları

Literatürde lider üye etkileşimini ölçmeye yönelik birçok ölçek geliştirilmiş ve sonuçlar çeşitli boyutlar altında değerlendirilmiştir. Ancak yapılan çalışmalar neticesinde lider-üye etkileşimi kavramı boyutlarında bir uzlaşmaya varılamamıştır. Örneğin lider-üye etkileşimi, Graen ve Uhl-Bien'e göre, sadakat, saygı ve güven boyutlarından oluşurken, bir başka yaklaşımda, Dienesch ve Liden'e göre katkı, sadakat ve etki boyutlarından oluşmaktadır (Aslan & Özata, 2009). Liden ve Maslyn (1998) ise bu boyutlara ilave olarak profesyonellik/mesleki saygı boyutunu eklemiştir.

- **Katkı:** Örgütte belirlenmiş ortak hedeflerin gerçekleştirilmesi doğrultusunda yürütülen faaliyetlerin amacının, miktarının ve kalitesinin algılanmasını kapsamaktadır. Belirlenmiş işin sınırları dışında da çalışarak fazladan çaba sarf edilmesi, lider ve üyelerin ortak amaçlara yönelik çalışmalarında birbirlerine yardımcı olmaları katkı boyutunu oluşturan unsurlar olarak kabul edilmektedir (Dienesch & Liden, 1986).
- **Sadakat:** Lider ve üyelerin birbirlerinin davranışlarını ve farklı karakteristik özelliklerini desteklemelerini, her ne olursa olsun birbirlerinin kararlarına ve yaptıklarına saygı duymayı, sahip çıkmayı ve örgütte çalışan diğer kişilere karşı birbirlerini savunmayı kapsamaktadır (Aydıntan & Göksel, 2012).
- **Etki:** Bu boyut bireylerin görevlere ilişkin değerlerinden ziyade kişilerarası çekiciliğe dayanan karşılıklı etkileşimleri olarak tanımlanmaktadır. Lider ve üyeleri arasındaki ilişki ve devamlılığına, birbirlerinden aldıkları pozitif elektrik ve karşılıklı

sempatik tutumların değişen oranlarda etkili olduğu kabul edilmektedir (Dienesch & Liden, 1986).

- **Profesyonellik:** Üyelerin liderlerinin mesleki yeterliliklere karşı duydukları güven, saygı ve hayranlık olarak tanımlanmaktadır (Liden & Maslyn, 1998).

1.4. Lider Üye Etkileşiminin Sonuçları

Lider üye etkileşimi teorisi üzerine yapılan çalışmalar, çalışanın örgüte ve üstlerine ilişkin algılarının etkilerini göstermektedir. Bu kapsamda yapılan gerek yerli gerek yabancı çalışmalar doğrultusunda ortaya çıkan sonuçların, çoğunlukla lider-üye etkileşimi destekler nitelikte olduğu görölmektedir.

Lider, bir örgütte çalışanın örgüte olan katkısını artıran en önemli unsurlardan bir tanesi olarak kabul edilmektedir. Çalışanlar ve liderler arasındaki etkileşimin düzeyi pozitif anlamda kaliteli ve yüksek oluşu, çalışanın hem içerisinde bulunduğu örgüt hem de lideri için kendi üzerine düşenden daha fazlasını yapmaya istekli hale getirmektedir. Farklı bir açıdan bakıldığında liderler de kişilik olarak kendisine benzeyen, güvenilebileceği ve örgüte ve kendisine ait ortak hedeflere yönelik daha fazla çaba sarf etmeye hazır olan potansiyeli yüksek bir çalışan grubu ile çalışmak istemektedir (Alparslan & Oktar, 2015).

Teoriye göre; lider üye etkileşimi düzeyi yükseldikçe liderin üyeleriyle daha fazla bilgi alış-verişi içinde olacağı, karşılıklı olarak örgüt için daha fazla çaba gösterecekleri kabul edilmektedir. Lider üye etkileşimi düzeyinin artışı karşılıklı olarak örgüte olan bağlılığı arttırmakta ve direnç göstermeksizin çağın gerektirdiği yenilik ve değişimlere uyum göstermesine katkı sağlamaktadır. Sonuç olarak lider ve üyeleri arasında bulunan bu karşılıklı beklentilerin sağlanması hem taraflar hem de örgüt açısından günümüz rekabet ortamında üstün fayda sağlayacaktır.

2. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

2.1. Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Kavramları

Özdeşleşme kavramı ilk olarak Freud (1922) tarafından başkalarıyla kurulan duygusal bağ şeklinde tanımlanmıştır. Yazında ilk olarak ise politik bilimler alanında çalışma yapan Harrold Lasswell (1935) tarafından psikolojik, sosyolojik ve söz bilimle ilişkilendirilen bir kavram olarak kullanılmıştır (Tokgöz & Aytemiz Seymen, 2013). Daha sonra, Lasswell (1965) tarafından ele alınarak genişletilmiş, milliyetçilik gibi daha geniş kitlelere uyarlanarak toplu özdeşleşmelerin açıklanması için kullanılmıştır (Akyüz & Dalkılıç Yılmaz, 2015).

Foote (1951); özdeşlemeyi ilk defa örgütsel olarak incelemiş ve özdeşleşmenin, isteklendirmenin temelini oluşturduğunu söylemiştir. Özdeşleşme; bireylerin örgüt üyeliğini benlik tanımlarını oluşturan bir parça olarak içselleştirildiğinde anlam kazanmaktadır. Böylece özdeşleşme kavramı, örgüt çalışanlarının her birinin davranışlarını değerlendirirken yol gösterici role sahip olacaktır (Batmaz, 2020).

Kavram olarak incelendiğinde, Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğünde özdeş: “her türlü nitelik bakımından eşit olan, aralarına fark bulunmayan. Bir ve aynı olan, bir ve aynı anlama gelen” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu Sözlük, tarih yok). Örgütlere uyarlandığında ise bu kavram; bireylerin kendilerini içerisinde bulundukları örgütle birlikte tanımlaması olarak ifade edilebilmektedir.

Örgütsel özdeşleşme kavramı ile ilgili yapılan, literatürde yer alan bazı tanımlamalar Tablo 2.1. de açıklanmıştır.

Tablo 2. 1. Örgütsel özdeşleşme kavramı ile ilgili yapılan literatürde yer alan bazı tanımlamalar

Yazar (Yıl)	Tanım
Simon (1947: 218)	“Bireyin örgütsel hedefleri, kendi örgütsel kararlarını belirleyen değer dizinleri gibi kendi amaçları yerine koyma sürecidir.”
Foot (1951)	“Belli bir kimliğin tahsis ve o kimliğin bağlılığıdır.”
Kellman (1961: 493)	“İlişki arzusu temelinde bağlılıktır.”
Hall vd. (1970: 176)	“Örgüt ile birey hedeflerinin artarak tümleşik ve uyumlu hale geldiği süreçtir.”
Patchen (1970)	“Paylaşılmış nitelikler, sadakat ve dayanışma olarak tanımlanır.”
Lee (1971)	“Bireyin örgütle geniş çaplı bireysel özdeşleşmesi derecesidir.”
Tajfel (1978, 1982)	“Özdeşleşmeden bahsedebilmek için iki boyut gereklidir. Bunlardan birincisi bilişsel boyut yani örgüte üyelik bilgisidir, diğeri değerlendirme boyutu diğeri bir ifade ile örgütün değerlerinin farkına varmasıdır. Üçüncü boyut olan duygusal boyut, bu farkındalık ve değerlendirme boyutlarının bütünleşmesinden oluşur. Gruba üyeliğin idrak edilmesi ve üyeliğe yönelik duygusal bağlılık oluşmasıdır.”
Cheney (1983: 342)	“Bireyin sosyal ölçekteki unsurlara kendisini bağladığı aktif bir süreçtir.”
Ashforth ve Mael (1989: 21)	“Bir örgüt oluşturulan birlik algısıyla ilgilidir. Gruba, başarı ve başarısızlık durumlarını da içeren ait olma ya da birlik olma algılayışıdır.”
Bullis ve Bach (1991: 181)	“Birey ve örgüt arasındaki ilişkinin gelişim süreci ve aynı zamanda bu sürecin bir ürünüdür.”
Efraty vd. (1991: 64)	“Bireyin ve örgütün kimlikleri arasındaki uygunluktur.”
Ashforth ve Mael (1992: 105)	“Belli bir örgüte üyelikleri bakımından bireylerin kendilerini tanımlamalarını sağlayan psikolojik bir yapıdır.”
Dutton vd. (1994: 239)	“Bireyin, örgütü tanımladığına inandığı benzer niteliklerle kendisini tanımlama derecesidir.”
Pratt (1998: 172)	“Bireyin örgütü hakkında sahip olduğu inançlarının kendi benlik referansı veya benlik tanımlayıcısı olmasıdır.”
Rousseau (1998: 217)	“Bireyin kendisini bir bütünün parçası olarak gördüğü psikolojik bir durumu ifade eder.”
Scott ve Lane (2000)	“Psikolojik olarak örgütü kendinin bir parçası olarak hissetmektir.”
Dukerich vd. (2002)	“Örgüt üyesinin örgütle özdeşleşme düzeyi, kendi benlik bağlamının içeriğinin örgütle bağlandığı dereceyi gösterir.”
Gossett (2002)	“Özdeşleşme, basit bir işbirliği faaliyetinden daha fazlasıdır. Bireylerin bir arada yaşamalarına imkân veren duygu, değer ve kararlarını paylaşma imkânı sağlayan ortaklık duygusudur.”
Edwards (2005)	“Birey ve organizasyonun arasındaki psikolojik bir bağlantıdır. Bu bağlantı içinde bireyler kendilerini, sosyal bir varlık olan organizasyonla derin duyuşsal ve bilişsel bağ içerisinde hissederler.”

Kaynak: Sek Kwong, Tso (2005), Organizational Identification Under Unfavorable Outcome: A Factory Study in China. Doctoral Dissertation, The Chinese University of Hong Kong, p.13; akt. Mehtap Fındık, Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2011, s.45

Ashforth ve Mael (1989) tarafından yapılmış olan özdeşleşme tanımı literatürde en yaygın kabul gören tanım olarak kabul edilmektedir. Yapılmış olan bu tanım özdeşleşmeyi duygusal ve davranışsal olarak değil, sadece bilişsel olarak ele almaktadır. Ashforth ve Mael (1989)

ve Mael ve Ashforth (1992) özdeşleşmeyi, bireyin kendisini içerisinde bulunduğu örgüte ait hissetmesi, örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendi başarı ve başarısızlığı olarak algılaması olarak tanımlamaktadır (Akyüz & Dalkılıç Yılmaz, 2015).

Örgütsel özdeşleşme kavramı; birey ve örgütün amaçlarının uyumlaştırılma süreci, başka bir ifade biçimiyle bireyin kendisini bulunduğu örgütün bir parçası olarak hissetmesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Mael & Ashforth, 1992).

Örgütü ile özdeşleşmiş bir çalışan, örgütünü tanımlarken kullandığı ifadeleri kendisini tanımlarken de aynı şekilde kullanabilmektedir (Ashforth & Mael, 1989).

Bir örgüt içerisinde, o örgütün üyesi olarak;

- I. Bir kişinin kimlik algısı alternatif kimliklere göre daha belirgin ise ve
- II. Sosyal bir grup olarak örgütü tanımladığı özelliklerle birey olarak kendisini tanımladığı ortak özellikler fazla ve benzer ise, o kişinin örgütle daha çok özdeşleştiği söylenebilmektedir (Dutton, Dukerich, & Harquail, 1994).

2.2. Sosyal Kimlik Kuramı

Sosyal Kimlik Kuramı; Henri Tajfel ve John Turner tarafından 1970'li yıllarda geliştirilmiş olan, grup üyeliğini, grup süreçlerini ve gruplar arası ilişkileri ele alan bir sosyal psikoloji kuramıdır. Bu kuram grup üyeliğini kurumsal ya da biçimsel bir kavram olarak değerlendiren çalışmaların aksine birlikteliği, ait olmayı içeren psikolojik temelli bir kavram olarak ele almakta, grup üyeliğinin algısal ve bilişsel temelleri üzerinde durmaktadır (Demirtaş, 2003).

Sosyal Kimlik Kuramı'nın temel varsayımlarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Demirtaş, 2003):

- Bireyler, kendilerini, üyesi oldukları sosyal grubu dikkate alarak tanımlar ve değerlendirirler, nihayetinde buna göre kendilerini sınıflandırır. Yapmış oldukları bu sınıflandırma sonunda da kendilerini koydukları, yerleştirdikleri grupla özdeşleşirler. Bu özdeşleşme sonunda da sosyal kimlikleri oluşur.

- Sosyal çevredeki diğer gruplar, bireye kendi grubunun konumunu değerlendirmesi için bir temel oluşturur. Üyesi olunan grubun konumu, benzeri diğer gruplarla yapılan sosyal karşılaştırma (iç grup ve dış grup karşılaştırması) sonucu belirlenir (Turner, 1975). Bu kıyaslama, belirli davranışlara ve niteliklere yüklenen değerlerle ilişkilidir (güçlülük, ten rengi, beceriler...).
- İnsanlar, olumlu bir sosyal kimlik edinmek ve benlik saygılarını yükseltmek için bu sosyal karşılaştırmayı gerçekleştirirken, kendi gruplarını kayırarak algılama ve diğer grubu da küçümseme yönünde bir yanlılık gösterirler, bu sürece iç grup kayırmacılığı adı verilir (Doosje ve Ellemers, 1997: 70). Bu durum, en küçük grup paradigması araştırmaları sonucunda elde edilen verilerle ortaya konmuştur.
- Bireyin sosyal kimliğinin olumlu olup olmaması, üyesi olduğu grubun öznel konumuna, yapısına bağlıdır. Grubun toplumsal konumu çok iyi olmasa da, yukarıda bahsedilen süreçler çoğunlukla sosyal kimliğin olumlu olmasını sağlamaktadır. Ancak kimi zaman olumsuz sosyal kimlikten de bahsetmek mümkün olabilmektedir. Böyle bir durumda, mevcut durumdan kurtulup olumlu bir sosyal kimlik oluşturmak için çeşitli stratejiler geliştirilir. (Mummendey ve Schreiber, 1983; Turner ve Brown, 1978).

Özdeşleşmenin bütünsel bir kavram olarak ele alınması sosyal kimlik kuramının gelişimi sayesinde olmuştur. Tajfel (1978) sosyal kimliği “kişinin bilgisinden ya da sosyal bir gruba ya da gruplara üyeliğinden ve bu üyeliğe duygusal ve değersel olarak bağlılığından türeyen kişinin sosyal bağlamının bir parçası” olarak tanımlamaktadır. Halsam ve diğerleri (2003) yaptıkları çalışmada, sosyal kimliğin çözümlenmesinde üç psikolojik süreç açıklamıştır (Tüzün & Çağlar, 2008). Bu süreçler aşağıdaki gibidir:

- I. Sosyal Sınıflandırma
- II. Sosyal Karşılaştırma
- III. Sosyal Özdeşleşme

Turner vd. (1987), sosyal kimlik kuramına göre özdeşleşmenin gerekli ve yeterli koşulu sınıflandırma olduğunu ifade etmişlerdir (Yakın, 2017). Sosyal sınıflandırma; bireylerin edindikleri sosyal bilgiyi örgütlemesine yardım eden bilişsel bir araçtır. Sosyal karşılaştırma bireylere ait oldukları grup ile diğer ilgili grupları karşılaştırarak değerlendirme imkânı

sağlamaktadır. Sosyal özdeşleşme ise bazı gruplara ait olma ve birlik olmanın algılanması olarak açıklanmaktadır.

Brown ve Pehrson (1988), sosyal kimlik kavramının tanımlanırken kişisel kimlik kavramı ile birbirlerinden ayrı değerlendirilmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. İnsanlar birbirleri ile olan ilişkilerinde belirli bir kişiliği, beğenileri, tutumları ve düşünceleri benimsemektedir. Bu süreçte kişisel kimlikleri önemli rol oynamaktadır. Ancak insanlar bir grup ortamında kendilerini, içerisinde bulundukları grubun üyesi ve o grubun özelliklerine sahip bir birey olarak algılamaktadır ve bu durumun da kişinin sosyal kimliğini oluşturduğu kabul edilmektedir (Fındık, 2011).

Sosyal kimlik, benlik kavramının, grup üyeliğinden doğan parçası olarak ifade edilebilmektedir (Demirtaş, 2003). Özdeşleşme kavramı ise bireylerin sosyal kimliklerinin bir parçasıdır ve bu durum örgütsel kimliğin bir sonucu olarak kabul edilmektedir. (Ashforth & Mael, 1989).

Literatürde konu ile yapılmış olan çalışmalarda araştırmacılar, örgütsel özdeşleşmeyi farklı kuramlar etrafında kavramsallaştırmışlardır. Bu çalışmalar ve temel aldığı kuramlar Tablo 2.2.de gösterilmiştir:

Tablo 2.2. Örgütsel özdeşleşmenin farklı kuramlar etrafında kavramsallaştırılması

Araştırmacı/Araştırmacılar	Kuram
Mael ve Ashforth (1992)	Sosyal Kimlik Kuramı
Dutton, Dukerich ve Harquail (1994)	Sosyal Kimlik Kuramı ve Kendini Sınıflandırma Kuramı
Mael ve Ashforth (1995)	Sosyal Kimlik Kuramı
Ashforth ve Saks (1996)	Sosyalleştirme Taktikleri Modeli
Bergamo ve Begozzi(2000)	Kendini Sınıflandırma Kuramı ve Sosyal Kimlik Kuramı
Bartel(2001)	Kendini Sınıflandırma Kuramı
Smidts, Pruyn ve Van Riel(2001)	Sosyal Kimlik Kuramı
Terry, Carey, Callan(2001)	Sosyal Kimlik Kuramı
Tyler ve Blader(2001)	Sosyal Kimlik Kuramı
Wiesenfeld, Raghuram ve Garud(2001)	Kendini Sınıflandırma Kuramı
Chreim(2002)	İletişim kuramı

Kaynak: (Yakın, Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi, 2017).

Ashforth ve Mael (1989) yapmış oldukları çalışmalarında sosyal kimlik teorisini kuramsal örgütsel literatüre dahil ederek, örgütsel özdeşleşme ile ilgili şu bulguları belirtmişlerdir (Tüzün & Çağlar, 2008);

- Örgüt diğer örgütlerle karşılaştırıldığı zaman daha farklı ve diğerlerine göre benzersiz olarak algılanıyor ise, özdeşleşme potansiyeli artmaktadır.
- Örgüt üyeleri, örgüt kimliğini çekiciliğini yüksek olarak algıladıklarında, öz saygıları artmakta ve özdeşleşme gerçekleşmektedir.
- Örgüt üyeleri, örgütün prestijini ne kadar yüksek algıarlarsa, özdeşleşme potansiyelleri o kadar artmaktadır.
- Ortak hedefler, etkileşim düzeyi, benzerlikler ve ortak geçmişe sahip olma özdeşleşmeyi geliştirmekte ve örgüt dışındaki faktörlerin oluşturduğu tehditler kişinin dahil olduğu gruba olan özdeşleşme düzeyini artırmaktadır.

Sosyal kimlik, bireyin benlik algısının bir sosyal gruba ya da gruplara üyeliğinden kaynaklı edindiği bilgilerden ve bu üyeliğe yüklediği duygusal anlam ve değerlerden oluşan bir parçasıdır (Tajfel, 1982). Bireyin sosyal kimliğine katkıda bulunan 3 farklı sosyal kimlik unsuru bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde ifade edilmektedir (Yakın, 2017):

1. Bilişsel Unsur: Kendini sınıflandırma
2. Duyuşsal/Duygusal Unsur: Gruba bağlılık
3. Değerlendirme Unsuru: Grup özsaygısı

Örgüt üyeliği konusundaki farkındalık bilişsel unsuru, bu farkındalığın bir takım değerli çağrışımlarla alakalandırılması değerlendirici unsuru ve son olarak farkındalık ve değerlendirmelerin, duygusal yatırım kaynaklı oluşması duyuşsal/duygusal unsuru içermektedir. Bir örgüt içerisinde özdeşleşmenin sağlanabilmesi için bu unsurların varlığı gerekmektedir (Tajfel, 1982).

2.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi ve Sonuçları

Günümüzde organizasyonlar, uzun vadeli hedeflerine ulaşabilmek için örgütleriyle özdeşleşmiş çalışanlarla çalışmak istemektedir. Çalışan ve örgüt arasında bulunan ilişkinin algılanması, hem bugün için hem de uzun dönemde örgüt performansı açısından önem teşkil

etmektedir. Örgüt ve örgüt çalışanlarının algılamalarındaki benzerlik ve farklılıkları bilmek, bu iki yapı arasındaki ilişkinin doğasının anlaşılabilmesini sağlamakta ve bu sayede bireylerin örgütsel hedeflere yönelik oluşturduğu tutum ve davranışlar tahmin edilebilmektedir. Bu sebeple örgütlerin uzun dönemli başarıları için gereken kritik faktörlerinden birisi, örgütün iç müşterilerinin örgütsel amaçları benimsemelerini sağlamaktır. Böylece çalışanların örgüte yönelik aidiyet duygusu geliştirilecek ve onların örgütleriyle olan özdeşleşme düzeyi artırılarak daha az kaynak ile daha uzun vadeli stratejik hedeflere ulaşılması mümkün olacaktır (Polat, 2009).

Örgütsel özdeşleşme, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtmakta önemli bir anahtar bir psikolojik kavram olarak görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme hem birey hem de örgüt düzeyinde performansı olumlu etkilemekte ve bunun sonucunda örgüt üyeleri, örgüt yararına daha fazla bireysel katkı sağlamakta ve örgütlerini dış çevreye temsil etme konusunda daha istekli davranmaktadırlar (Yakın, 2017).

Günümüz rekabet ortamında örgütler, başarılı olmak için çalışanlarının örgüte bağlı, örgütle özdeşleşmiş, kişi-örgüt uyumunu gerçekleştirmiş ve işinden tatmin olan bireyler olmasını istemektedir. Bu kapsamda çalışanlara gerekli örgütsel ve yönetsel destek sağlanarak, örgüt içerisindeki tutum ve davranışları anlayabilmek gerekmekte ve çalışanların amaç ve hedefleriyle örgütün amaç ve hedeflerini örtüştürecek sistem ile birlikte uygun koşulların oluşturulması gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Sökmen & Bıyık, 2016).

Artan rekabet, değişime ayak uydurmanın zorlukları gibi durumlar günümüzde örgüte bağlılık ve aidiyet duygusuna olan ihtiyacı artırmaktadır (Polat, 2009). Mevcut şartlar altında bireyler, bağlılık ve aidiyet ihtiyaçlarını gidermek ve belirsizliği azaltmak için örgüt ile özdeşleşmektedir (Tüzün & Çağlar, 2008).

Ashforth (2001), örgütsel özdeşleşmenin bireyin çalışma yaşamını daha anlamlı hale getirdiğini ve örgüte aidiyetini güçlendirdiğini ifade etmiştir. Literatür incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin, çalışanların işlerinden tatmin olması, örgütsel bağlılıkları ve kişi-örgüt uyumlarıyla ilişkili olduğu görülmekte ve bu bağlamda organizasyonların daha etkili olabilmelerini sağlayacak önemli bir değişken olduğu kabul edilmektedir (Mete, Sökmen, & Bıyık, 2016).

Örgütsel özdeşleşmenin olumlu katkılarının yanında, bireysel ve örgütsel anlamda negatif etkileri de söz konusu olabilmektedir. Mesela örgüt ile aşırı özdeşleşmiş bir birey tükenmişlik hissedebilmekte, zamanla bireysel kimliğini kaybedebilmekte ve örgütsel hataları görememe noktasına gelebilmektedir (Kreiner & Ashforth, 2004). Bu sebeple, yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyi her zaman arzu edilen bir durum olarak görülmemektedir. Örgütün belirlediği hedef ve stratejilerine göre farklı düzeylerde özdeşleşmiş iş görenler ile çalışmak birçok organizasyon tarafından, meydana gelebilecek olumsuzlukları engellemek amacıyla, tercih edilebilmektedir (Polat, 2009)



3. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

3.1. İş Tatmini Kavramı ve Önemi

Sanayileşmenin de etkisiyle ortaya çıkan katı küresel rekabet koşulları, örgütleri rekabet üstünlüğü sağlayarak ayakta kalabilmeleri için yeni ve farklı stratejiler ortaya koyma zorunluluğuna itmiştir. Değişen organizasyon yapıları, işyerlerinde bulunan çalışanların örgüt için ifade ettikleri değerin daha iyi anlaşılmasına sebep olmuştur.

Örgüt yapısı içinde çalışanlar en önemli ve değişkenliği en yüksek kaynaklardan birisi olarak kabul edilmekte ve çalışanların performansı işletmelerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve çalışmalarını verimli bir şekilde yürütebilmeleri onların işlerinden memnun olmalarına bağlıdır. Bu kapsamda çalışan memnuniyetinin ne olduğu ve çalışanların nasıl memnun edilebileceği konuları işletmeler için gündem teşkil etmektedir (Erdil, Keskin, İmamoğlu, & Erat, 2004).

Örgütsel davranışı oluşturan; güven, adalet, bağlılık, tatmin ve motivasyon gibi bir takım psikolojik faktörler, örgütlerin başarıya ulaşmasında önemli rol oynamaktadır. Çalışanların yapmış oldukları işlerden elde ettikleri olumlu hisler tatmin duygusu olarak tanımlanmakta ve bu tatmin duygusu çalışanların görev ve sorumluluklarını etkin bir biçimde yerine getirmeleri ile sonuçlanmaktadır (Koç & Yazıcıoğlu, 2011).

İş tatmini tanımı ilk olarak, 1911 yılında Taylor ve Gilbert tarafından en az stres ve yorgunluk yaratacak bir yöntem ile fabrikada çalışmak olarak ifade edilmiştir. Bu konudaki bilimsel çalışmaların esas olarak 1920'lerde Hawthorne araştırmaları olarak bilinen Elton Mayo ve arkadaşlarının bir elektrik şirketindeki çalışmalarıyla başladığı kabul edilmektedir. Huppock 1935 yılında "Job Satisfaction" isimli bir makale yayınlamış ve yayınlanan bu makale sonrasında konu ile ilgili önemli çalışmalar yürütülmüştür (Yazıcıoğlu & Sökmen, 2007; Judge, Heller, & Klinger, 2008).

1924-1933 yılları arasında gerçekleştirilen Hawthorne araştırmalarında, teknik ve fiziksel koşulların kontrol edildiği ancak bunlarda herhangi bir değişiklik olmadığı durumlarda dahi çalışanların verimliliklerinde bir artış gözlemlenmiştir. Bunun nedeni olarak ise grup

oluşturma, grup içi arkadaşlık, yöneticilerin davranışlarındaki pozitif yönlü değişmeler ve belki de ilerinden en önemlisi olarak çalışanların birey olarak fark edilmeleri gösterilmiştir (Yaşın, 2016). Bu bulgular, çalışanların ücret dışında amaçlar için çalışabileceklerini göstermesi ve iş tatmini olgusunu çalışanlar üzerinde akıllara getirmesi açısından önemli kabul edilmektedir. Yapılan alışmalar sonucunda iş tatmini ile ilgili olarak direkt bir sonuca veya değerlendirilmeye gidilmemiştir ancak davranış ve performans arasındaki ilişki üzerinde durması bu iki kavram arasındaki mekanizmaların sorgulanmasına olanak tanı mıştır (Judge, Heller, & Mount, 2002).

İş tatmini zihinsel olmaktan çok duygusal bir kavram olarak kabul edilmektedir. Kişisel olması sebebi ile de yöneticilerin yapacağı en önemli şey, çalışanlarının optimum seviyede bir tatmine ulaşmaları için onlara yardımcı olmaktır. Kavram üzerinde yapılan araştırmalarda iş tatmini; genel olarak örgütsel davranış geliştirme açısından ve verimlilik artışı sağlayan bir faktör olarak ele alınmaktadır (Karcıoğlu, Timuroğlu, & ınar, 2009).

Literatürde çok sayıda iş tatmini tanımı bulunmaktadır. Pek çok araştırmacı tarafından iş tatmini tanımı yapılmış ancak bu tanımlamalar karşılaştırıldığında her birinin birbirinden farklı olduğu grlmştir. Bu nedenle iş tatmininin ortak kabul görmüş evrensel bir tanımı bulunmamaktadır.

Robbins (2002); iş tatmininin tanımı ile ilgili kesin bir ifade kullanmanın zor olduğunu belirtmiştir. Buna göre insanlar, bulundukları sosyal ve kültürel ortamlara göre çok çeşitli ve farklı duygu ve yargılara sahip olabilmekte ve sosyal statüdeki tatmin için tanım verme güçlüğü, kişinin icra ettiği mesleki ortam içinde geçerli olduğu kabul edilmektedir (Yazıcıoğlu & Sökmen, 2007).

İş tatmini üzerine, farklı araştırmacılar tarafından yapılmış olan tanımlamaların bir kısmı Tablo 3.1.'de ifade edilmiştir.

Tablo 3.1. İş tatmini kavramı ile ilgili yapılan literatürde yer alan bazı tanımlamalar

Araştırmacı/Araştırmacılar	Tanım
Bullock(1952)	İş tatmini, işle ilgili heves edilen ve heves edilmeyen tecrübelerin birlikteliği ve bu birlikteliğin sonucunda meydana gelen tutumlardır.
Vroom(1967)	İş tatmini, çalışanların mesleklerindeki görev ve rollerine karşı gösterdikleri tepkidir. Kişilerin iş ve iş süreçlerine karşı gösterdikleri tepkiler pozitif ise iş tatmini, negatif ise iş tatminsizliği olarak ifade edilmektedir.
Cribbin(1972)	İş tatmini, kişinin çevresinden, kendisinden, yönetişinden, çalışma grubundan ve içinde bulunduğu organizasyondan elde etmeye çalıştığı bir duygudur.
Hackman&Oldham(1975)	İş tatmini, bireylerin yaptıkları işlerden duydukları mutluluk, aldıkları hizmetlerden duydukları memnuniyettir.
Locke(1976)	İş tatmini, bir çalışanın işini veya işle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi sonucu oluşan memnun edici veya olumlu duygusal durumdur.
Davis(1988)	İş tatmini, bireyin, yaptığı işi zevkli bir duygu olarak değerlendirmesidir. Çalışanların işinden memnun oluşu ve ya memnun olmayışıdır.
Organ(1988)	İş tatmini, işle ilgili bir durum karşısında çalışanın duygusal olarak karşılık vermesidir.
Odom&Boy&Dunn(1990)	İş tatmini, çalışanın işinden kaynaklanan pozitif veya negatif hissettiklerinin tümüdür.
Miner(1992)	İş tatmini, bireyin davranışlarını etkileyen bir tutumdur.
Eren(1993)	İş tatmini, işten edinilen maddi çıkarlar ile birlikte işçinin yan yana çalışmaktan keyif aldığı iş arkadaşları ve üretmek bir eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluktur.
Schermerhorn&Hunt&Osborn(1994)	İş tatmini, çalışanların yaptıkları işler hakkındaki duyguları, işleri hakkındaki olumlu hislerinin derecesidir.
Luthans (1994)	İş tatmini, çalışanların iş ve işin sağladıklarına ilişkin bir algısı ve bu algıya karşılık olarak verdiği duygusal cevaptır.
Eroğlu(1996)	İş tatmini, bir başka kişi tarafından gözlenemeyen ve sadece ilgili kişi tarafından hissedilerek tanımlanabilen ve ifade edilebilen memnuniyet ve iç huzurdur.
Brief(1998)	İş tatmini, bir bireyin işine karşı tutumdur.
Erdoğan(1999)	Olumlu bir duygusal tepkinin oluşabilmesi için işin, çalışanın sahip olduğu değer yargılarına uygun olması gerekliliğini ifade etmiştir.
Burnard&Morrison&Phillips(1999)	İş tatmini, çalışanların işlerinden beklentileri ile elde ettikleri ödüllere ilişkin algılarının karşılaştırılmasıdır. Çalışanın yaptığı iş hakkındaki inişli çıkışlı tutumdur.
Ardıç&Baş(2000)	İş tatmini, kişilerin işlerini yaparken duydukları hoşnut olma ya da olmama durumudur.
Schweper(2001)	İş tatmini, çalışanı başarıya ulaştıran, çalışanın işini değerlendirilmesinden kaynaklanan hoş giden duygusal durumdur.
Sarıkaya(2002)	İş tatmini, bireyin toplam iş çevresinden (örneğin, işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan) elde etmeye çalıştığı rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur. Genellikle bireylerin gerçekleşmesini arzuladıkları istekler ile iş çevresinden edindikleri izlenimler birbirine uyduğu zaman tatmin duygusu doğar.
Akıncı(2002)	İş tatmini, işin özellikleriyle iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve iş görenlerin işinden hoşnutsuzluk duymasını sağlayan bir olgudur.
Wagner&Hollenbeck(2010)	İş tatmini, “bir bireyin işini yaparken farkında olarak veya olmayarak elde etmek istediği şey” olarak tanımlanan değerlerin bir fonksiyonudur.

Kaynak: (Uyanık, 2019) , (Türe, 2019), (Erdoğan & Sökmen, 2019), (Sökmen & Aydın, 2016), (Koç, Boylu, & Arslantürk, 2009), (Demircan Çakar & Yıldız, 2009), (Yazıcıoğlu & Sökmen, 2007).

İş tatmininin en yaygın kullanılan tanımı Locke (1976,1983) tarafından geliştirilmiştir. Bu tanıma göre iş tatmini; kişinin işini veya işle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi sonucu oluşan memnun edici veya olumlu duygusal durum ya da bir kişinin mesleği ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda onu memnun eden duygusal durum olarak ifade edilmektedir (Erdoğan & Sökmen, 2019).

Locke (1969) iş tatminini çok daha detaylı bir algı, etkileniş ve değerlendirme süreci olarak görmektedir. Buna göre bireyin bir bütün olarak işi üzerine değerlendirme yapmasında bir takım alt süreçler etkili olmaktadır. Öncelikle bireyler bilinç dışı olarak işlerinde karşılaştıkları her durumun, her görevin ve her çıktının bir değerlendirmesini yapmaktadırlar. Bireyin sahip olduğu duygusal mekanizma kişinin içinde bulunduğu durum ve amaçları ile bireyin içselleştirdiği değerleri ve standartları ve bunların önemi arasında otomatik bir ilişki kurmaktadır. Birey aynı zamanda başına gelen ve gözlemlediği olaylarla, eylemleriyle de ilişkilendirmektedir. Bu değerlendirme bireyin uzun dönem amaçlarını da içinde barındırmaktadır. Değerlendirmeler, içinde bulunulan örgütsel bağlamdan da etkilenmekte ve en sonunda bireyin aklındaki iş tatmini olarak sonuçlanmaktadır. Görüldüğü gibi aslında iş tatmini bireyin kısa dönemde oluşturduğu bir anlık düşünce biçiminden çok belirli bir deneyim sonucunda ulaştığı ve içinde birçok etki ve değerlendirmeleri kapsayan bir süreçtir (Locke, 1969; Yaşın, 2016).

Kaynak (1990) iş tatmininin önemini şu sebeplere dayanarak açıklamaktadır (Yazıcıoğlu & Sökmen, 2007):

- İnsanlar, kişisel yetkilerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek isterler.
- İş tatmini elde edemeyenler hiçbir zaman psikolojik olgunluğa erişemezler.
- İş tatmini elde edememek bireyleri hayal kırıklığına uğratar.
- İş, insan hayatının odak noktasını oluşturur.
- İşsiz olan kişi umutsuzdur. İnsanlar zorunlu olmadıkları zamanlarda bile çalışmak isterler.
- Birey açısından uğraşmalı bir işin olmaması, psikolojik sağlığın düşük düzeyde kalmasına neden olur.
- İş ve boş zaman birbiri ile yakından ilintilidir.
- İş tatminindeki boşluk ve işten soğuma, düşük moralin, düşük verimliliğin ve sağlıksız bir topluma gidişin nedenini oluşturur.

3.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminini ortaya çıkaran faktörler literatürde bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Bireysel ve örgütsel faktörlerin kapsadığı unsurlar Tablo 3.2. de gösterilmiştir.

Tablo 3.1. İş tatminini etkileyen faktörler

Bireysel Faktörler	Örgütsel Faktörler
• Yaş • Cinsiyet • Eğitim düzeyi • Hizmet süresi • Medeni durum	• İşin niteliği • Çalışma koşulları • Yönetim politikaları • Ücret • Çalışma arkadaşları • Yükselme olanakları

Kaynak: (Aydoğan, Köse, & Şenel , 2011)

Bireysel farklılıklardan dolayı iş tatminini etkileyen faktörler ve bunların sonucunda ortaya çıkan iş tatminini her çalışanda farklılık göstermektedir. Dolayısıyla farklı bireysel özelliklere sahip çalışanların yaptıkları iş sonucunda edindikleri tatmin duygusunun aynı olamayacağı kabul edilmektedir.

Bireysel faktörler; çalışanların yaptıkları işte farklı düzeyde tatmin sağlamalarına neden olan etkenlerdir. Bu faktörler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki pozisyon ve kıdem, kişilik, zekâ, hizmet süresi şeklinde sıralanabilmektedir. Örgütsel faktörler ise işin niteliği, yönetim tarzı ve denetleme şekli, güvenlik duygusu, iletişim, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, rekabet, çalışma şartları, birlikte çalışan kişiler ve örgütsel ortam şeklinde sınıflandırılmaktadır (Akıncı, 2002).

Çalışanlar bireysel veya örgütsel faktörlerden olumsuz etkilendikleri zaman tatminsizliklerini birkaç şekilde gösterebilmektedirler. Örgütten ayrılabilir, başka bir örgütte iş bulabilir veya tatminsizliklerini dile getirirler. Bu şekilde davranış göstererek koşullarının iyileşmesine olanak bulunmasını isterler. Kimi zaman koşulların daha iyi olacağı inancıyla, yöneticilerin veya örgütün doğru yaptıklarını düşünerek pasif bir şekilde fakat olumlu düşüncelerle bekleyebilir, diğer taraftan da koşulların tamamen kötüleşmesine seyirci kalabilirler. Bu durumda ise işe sıklıkla geç gelir, devamsızlıkları ve hataları artar ve işe ilişkin daha az çaba harcarlar (Sökmen & Aydın, 2016).

3.3. İş Tatmini Boyutları

İş tatmini genel olarak çalışanların işe karşı gösterdikleri tepkiye bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Literatürde konu ile ilgili yapılmış olan çalışmalar göz önüne alındığında iş tatmini boyutları, farklı çalışmalarda farklı şekillerde ele alınmıştır. Örneğin; iş tatmini boyutları Misener ve diğerlerine (1996) göre ücret, işten elde edilen fayda, terfi olanakları, çalışma şartları, yönetim, çalışma arkadaşları ve örgütsel deneyimden oluşmaktadır. Aksu ve Aktaş (2005) ise çalışmasında iş tatmini boyutlarını ücret, işin yapısı, fiziksel şartlar, çalışma arkadaşları, güvenlik, terfi olanakları, statü, fiziksel ve psikolojik ödüller, iletişim, sosyal aktiviteler, örgüt yönetimi ve politikası şeklinde açıklamaktadır (Eroğlu, 2011).

İş tatmininde üç önemli etken vardır (Serinkan & Bardakcı, 2009):

1. İş tatmini, iş durumuna duygusal bir tepkidir. Bu nedenle görülmez, ancak anlatılabilir.
2. İş tatmini genellikle çalışanların beklentilerinin ne kadar karşılandığı ya da karşılanmadığına göre belirlenir.
3. İş tatmini kendisiyle ilgili birkaç özellik gösterir. Bunlar; işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim, iş arkadaşları olarak belirtilmektedir.

3.4. İş Tatminsizliği Kavramı ve Sonuçları

Akıncı 2002' de yapmış olduğu çalışmada, iş görene sosyalleşme ve kendini gerçekleştirme konusunda sağlanan imkânların, onların kişisel gelişimlerine, örgüt için önemli olduklarını hissetmelerine, örgüte bağlılıklarının artmasına ve iş tatminlerinin yükselmesine katkı sağladığını ifade etmiştir (Demircan Çakar & Yıldız, 2009).

İş tatmini yapısı gereği dinamik bir kavramdır. Gereken önem verilmediği zaman elde edilmiş olan iş tatmini hızlı bir şekilde tatminsizlik durumuna dönüşebilmektedir. İşgören, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğu takdirde, iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş tatminsizliği, örgütün iç ve dış tehditlere karşı göstermesi beklenen tepkiyi gerektiği gibi göstermemesi ya da hiç göstermemesine neden olmaktadır (Akıncı, 2002).

İş tatminsizliği durumunda çalışanların verimliliği ve performansı düşmekte ve aynı zamanda sinirsel ve duygusal bozukluklar başta olmak üzere sağlık problemleri de

görülebilmektedir. Çalışan yaşadığı iş tatminsizliği durumundan kaynaklı işi sabote edebilmekte ve işi bırakarak örgütten ayrılabilir. Bu noktada yönetimin görevi, çalışanların iş tatminini sağlayacak faktörleri belirlemek ve bu faktörleri çalışanlara göre düzenlemektir (Erdil, Keskin, İmamoğlu, & Erat, 2004)





4. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SİNİZM

4.1. Sinizm Kavramı

Sinizm kavramı; kökeni Antik Yunan dönemine dayanan felsefi bir düşüncedir. Bu düşünceye göre doğanın kurallarına göre yaşanmakta, ahlaki kurallar ve değerler reddedilmektedir. M.Ö. 500’lü yıllarda ortaya çıktığı kabul edilen bu felsefi akımın ilk temsilcisi Antisthenes, en bilindik temsilcisi ise Sinoplu Diyojen’dir (Mantere & Martinsuo, 2001).

Antik Yunan dönemine dayanan sinizm, bir düşünce okulu ve yaşam biçimidir. Sinizm kavramının; Atina yakınlarında bulunan, içerisinde siniklerin okulunun yer aldığı “Cynosarges” adlı bir kasabadan veya Yunanca köpek anlamına gelen “kyon” kelimesinden türetildiği düşünülmektedir. Kelimenin kökeni hakkında literatürde farklı görüşler yer alsa da, Antik Yunan felsefelerinden birine verilen bir isim olduğu kesinlik kazanmıştır (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998).

Bireylerin sadece kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve bu kapsamda herkesi çıkarıcı ve bencil kabul eden kimselere “sinik”, bu durumu açıklamaya çalışan düşünceye de “sinizm” denmektedir. Sinizme yönelik oluşan genel kanı; dürüstlük, adalet ve samimiyet kavramlarının kişilerin kendi çıkarları doğrultusunda kullanıldığı yönündedir.

Sinik bireyler; hayatta beklentilerini karşılayamamış, tutunacakları bir idealleri olmayan, dar görüşlü kişiler olarak ifade edilmektedirler. Siniklerin vakit geçirdikleri herkesi bencil olarak gördükleri ve onlar hakkındaki düşüncelerinin ön yargılı, küçümseyici, iftiracı ve alaycı olduğu kabul edilmektedir.

Sinizm; bireye, gruplara, ideolojilere ve kurumlara yönelik güvensizlik ve bunlara karşı bir küçümseme, umutsuzluk, kötümserlik ve hayal kırıklığını kapsayan genel veya özel tutum olarak tanımlanabilmektedir (Andersson, 1996). Sinizmin belirleyici en büyük özelliği, başkalarının hareketlerine karşı inançsızlık olarak kabul edilmektedir (Stanley, Meyer, & Topolnytsky, 2005).

Bireylerin beklentilerinin olumsuz şekilde sonuçlanması ile ortaya çıkan sinik tutumların şiddeti geçmiş deneyimler, karakteristik özellikler ve mevcut duruma ait koşulların etkisine göre değişebilmektedir (Yakın & Sökmen, 2018).

Sinik olarak nitelendirilen bireylerin, kendilerine ait bir takım özellikleri vardır. Bu karakteristik özellikler şu şekilde ifade edilebilir (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998):

- Yalan söylemenin, başkalarını istismar etmenin, oldukları kişiden farklı birisiymiş gibi görünmeye çalışmanın insanın temel karakteristik özellikleri olduğunu varsayarlar.
- Kendileri dışındaki bireyleri yalancı, bencil ve tutarsız olarak görürler.
- Arkadaş canlısı ve yardımsever değildirler.
- Kişi, birey, grup, toplum ile ilgili bir şey düşündükleri zaman sıkıntılı ve stresli bir duruma gelirler. Zaman zaman tiksinti ve utanç bile hissedebilirler.
- Kendileri dışındaki bireylere düşmanca ve baskıcı tavırlarla yaklaşabilirler.

Günümüzde hızla gelişen dünya ve buna bağlı olarak artan rekabet durumu sonucunda değişen toplum düzeninde bireylerin yaşam tarzları da değişmektedir. Bu durum bireylere yüksek stres seviyesi, endişe hali, yoğunluk ve yorgunluk gibi sıkıntılar yaşatmaktadır. Modern toplumda ortaya çıkan bu problemler sinizm kavramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, kavramın ilk ortaya çıktığı zamanlar olan Antik Yunan dönemindeki anlamından farklılaştığı görülmektedir. Antik Yunan döneminde erdemli, tutarlı maddi isteklerden ve sorunlardan uzaklaşma olarak tanımlanan sinizm kavramının, günümüzde hayal kırıklığı duygusu yaşama, ümitsizlik ve umutsuzluk durumu içinde bulunma, öfkeli olma gibi negatif tutum ve davranışlara sahip olunması şeklinde anlamlara sahip olduğu kabul edilmektedir.

Sinizm kavramı felsefe, din, sosyoloji, psikoloji ve yönetim gibi sosyal bilimlerin pek çok farklı disiplini tarafından incelenmiştir ve her bir disiplin sinizmi, farklı bakış açılarıyla açıklamaktadır (Yıldız, 2013). Bunun sonucunda sinizm kavramı; kişilik sinizmi, çalışan sinizmi, genel sinizm, toplumsal sinizm, meslek sinizmi ve örgütsel sinizm olarak sınıflandırılabilir. Ancak bu çalışmada, diğer sınıflandırmaların dışında işletme literatüründe daha fazla yer eden örgütsel sinizm üzerinde durulacaktır.

4.2. Örgütsel Sinizm Kavramı

Sinizme göre daha yeni bir kavram olan örgütsel sinizm kavramı, son çeyrek yüzyılda araştırmacıların dikkatini çekmeye başlamış ve literatüre girmiştir. Halen üzerinde çalışılan yeni bir konu olarak varsayılan örgütsel sinizm kavramının herkes tarafından kabul gören bir tanımı bulunmamaktadır.

Örgütsel sinizm genel olarak, bireyin çalıştığı örgüte ve o örgütün kurallarına, uyguladığı prosedür, süreç ve yönetimine karşı olan olumsuz tutum ve davranışları olarak tanımlanmıştır (Wilkerson, Evans, & Davis, 2008). Ancak literatürde evrensel bir tanımı olmadığından dolayı örgütsel sinizm farklı yazarlar tarafından yapılan çalışmalarda değişik ifadelerle açıklanmıştır. Kavrama yönelik çeşitli araştırmalarda kullanılan örgütsel sinizm tanımlamaları Tablo 4.1.' de verilmiştir.

Tablo 4.1. Örgütsel Sinizm kavramı ile ilgili yapılan literatürde yer alan bazı tanımlamalar

Yazar/Yazarlar	Yıl	Tanım
Goldner&Ritti&FERENCE	1977	Sinizm, örgütün faaliyetlerinde, kararlarında ve yöntemlerindeki pozitif tutumların ve samimiyetin reddedilmesidir.
Kanter&Mirvis	1989;1991	Sinizm, insan doğasının merkezinde bencillik ve sahtekârlık durumlarının var olduğu inancını yansıtan bir kişilik özelliğidir.
Bateman&Sakano&Fujita	1992	Sinizm otoriteye ve içinde bulunulan örgüte karşı olumsuz ve güvensiz bir tutumu ifade etmektedir.
Wanous&Reichers&Austin	1994	Sinizm, örgütün gelecekte gerçekleştireceği değişikliklerin başarısız olacağı; değişiklik çalışmalarını gerçekleştiren liderlerin ise yetersiz ve tembel oldukları inancını içermektedir.
Andersson	1996	Sinizm, bir kişiye, gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgüte karşı hayal kırıklığı, güvensizlik ve olumsuz duygularla şekillenen genel ve özel tutumdur.
Reichers&Wanous&Austin	1997	Sinizm örgütsel değişim ile ilgilidir ve bu değişimi üstlenen liderlere olan inanç kaybı, onları tembel ve beceriksiz görme, değişim çabaları ile ilgili başarı olasılığı hakkındaki kötümser düşünceleri kapsamaktadır.
Dean&Brandes&Dharwadkar	1998	Sinizm, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancına dayanır ve örgüte karşı olumsuz duyguları, alaycı ya da eleştirel davranışları içermektedir.
Abraham	2000	Sinizm, hiçbir şeyden memnuniyet duymayan, bencil, ilgisiz ve dürüst olmayan insanları temel alarak, diğer insanlara karşı yerleşmiş bir güvensizliği ifade etmektedir.
Turner&Valentine	2001	Sinizm, ahlaki karar verme aşamasında kuvvetli bir güvensizlik, düşmanca bir şekilde kuşku duyma ve başka insanların güdülerini kötüleme biçiminde ortaya çıkan hem genel hem de özel boyutta değerlendirilen bir tutumdur.
Johnson&O'Leary-Kelly	2003	Sinizm, çalışanların örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğunu düşündükleri zaman ortaya çıkan bir tutumdur.
O'Leary-Kelly	2003	Sinizm, adaletsizlik kavramıyla ilişkilidir ve bu kavramlar arası ilişkide yönetimin uygulamalarına karşı hayal kırıklıkları mevcuttur.

Tablo 4.1. (devamı) Örgütsel Sinizm kavramı ile ilgili yapılan literatürde yer alan bazı tanımlamalar

Stanley&Meyer&Topolnytsky	2005	Sinizm, bir eylem ya da karar hakkında başkalarının güdülerine inanmama olarak tanımlanmaktadır.
Urbany	2005	Sinizm, başta örgütün olumlu değerlerinin reddedilmesini, pozitif şeyler hakkındaki olumsuz yorumları ve tutumları yansıtır.
Valentine&Elias	2005	Sinizm, işletmelerin ya da toplumsal örgütlerin ahlaki değerleri yok sayıp sadece kendileri için hizmet ettikleri inancına yönelik bir tutumdur.
Cole&Brunch&Vogel	2006	Sinizm, örgüt değerlerine, faaliyetlerine ve güdülerine yönelik eleştirel yaklaşımın sonucunda ortaya çıkan bir tutumdur.

Kaynak: Naus, A. J. A. M. (2007). Organizational Cynicism: on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization. Maastricht: Maastricht University Press.

Örgütsel sinizm kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için farklı bakış açıları sunan ve kavramın kuramsal temellerini oluşturan kuramları incelemek fayda sağlamaktadır. Bu kuramlar; tutum kuramı, beklenti kuramı, atıf kuramı, sosyal değişim kuramları olarak sıralanabilir (Kosa, 2019).

Yapılan çeşitli çalışmalar çerçevesinde oluşan çeşitli tanımlamalar, örgütsel sinizmin genellikle olumsuz algılanmasına sebep olmaktadır. Ancak örgütsel sinizmin dinamiği bir takım avantajları da içerisinde barındırmaktadır. Dean ve çalışma arkadaşları (1998) yaptıkları çalışmada örgütsel sinizmin avantajlı yönlerini ifade etmişlerdir. Örgütsel sinizme ait bu avantajlı yönler yapılan çalışmada şu şekilde açıklanmaktadır (Alagöz, 2019):

- Sinizm bir durumdur. Özellik olarak nitelendirilmemelidir.
- Sinizm belli iş ya da meslek gruplarıyla sınırlandırılabilir bir durum değildir.
- Sinik bireyler örgüt içerisinde başka kişiler tarafından daha az kullanılmaktadır.
- Sinik bireyler içerisinde bulundukları örgüte yönelik tutum ve davranışlarından dolayı, kişisel çıkarlara karşı kontrol görevi üstlenmektedirler.

4.3. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütsel sinizm kavramı çerçevesinde yapılan çalışmalarda, örgüt içerisinde sinizme sebep olan birçok farklı unsur olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında rol alan anahtar kavramın, çalışanların örgüt bütünlüğünün olmadığına yönelik düşüncesi olduğu kabul edilmektedir (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998).

Dean ve çalışma arkadaşlarına (1998) göre örgütlerde sinizm etkisi bir takım faktörlerden oluşur. Bu faktörler şu şekilde sıralanabilmektedir:

- Örgütün doğruluktan ve samimiyetten yoksun olduğuna yönelik inanç
- Örgüte karşı olumsuz etki
- Mevcut inançlara ve tutumlara bağlı olarak örgüte karşı olumsuz, alaycı ve eleştirel davranış sergileme

Çalışanlara yüklenen iş yükü sebebiyle ortaya çıkan aşırı stres, yapılan işin karşılığının yetersiz düzeyde kalması, örgütsel beklentilerin karşılanamaması, örgüt içerisindeki iletişimsizlik, samimiyetsizlik, karar alma sürecinde etkili olma düzeyinin düşüklüğü, psikolojik sözleşme ihlalleri, sinizme neden olan unsurlar arasında sayılabilir (Andersson, 1996).

Örgütsel sinizme yol açan etmenler, alan yazında bireysel ve örgütsel nedenler başlıkları altında ele alınmıştır (Karacaoğlu & İnce, 2012). Bireysel ve örgütsel nedenler Tablo 4.2.'de açıklanmıştır.

Tablo 4.2. Örgütsel sinizmin nedenleri

Bireysel Nedenler	Örgütsel Nedenler
• Yaş • Cinsiyet • Medeni Durum • Eğitim Düzeyi • Hizmet Süresi	• Psikolojik Sözleşme İhlali • Örgütsel Adaletsizlik • Sadece Kendi Çıkarlarına Hizmet Eden Örgüt Politikaları • Saygısız ve Ciddiyetsiz Tutumlar • İşin Anlamlı Olmaması • Karar Alma Süreçlerindeki Problemler • Lider-Üye Etkileşimi Niteliğinin Düşüklüğü • Örgütsel Değişim Girişimlerinin Başarısızlığı • Küçülme, İşten Çıkarma, Yeniden Yapılanma

Kaynak: (Karacaoğlu & İnce, 2012)

4.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Dean vd.'ne (1998) göre örgütsel sinizm üç farklı boyuta sahiptir. Bu boyutlar; örgütlerde ortaya çıkan sinizmin bireylerde de meydana gelmesi sonucu örgüte yönelik olumsuz

tutumlar ve örgütün dürüstlükten uzak olduğu inancını içeren bilişsel boyut, örgütün doğruluk ve samimiyetten uzak olduğu inancının nefret, öfke ve içinde bulunulan örgüte utanç duyma duygularını içeren duygusal boyut ve son olarak nefret, öfke ve utanç duygularının örgüte ve örgütteki diğer çalışanlara ilişkin davranışlara dönüşmesini içeren davranışsal boyuttur. Bu bağlamda örgütsel sinizm bilişsel, duygusal ve davranışsal eğilimlerin birleşiminden oluşan bir tutum olarak kavramsallaştırılmıştır.

Etkileşim sırası Şekil 4.1. ile gösterilmiştir.



Şekil 4.1. Örgütsel sinizmin boyutları

4.4.1. Bilişsel Boyut

Çalışanlarda içinde bulundukları örgütlerine ilişkin adalet, dürüstlük ve samimiyet eksikliği bulunduğuna yönelik düşüncenin varlığını ifade eden boyut bilişsel boyuttur. Bu boyuta göre alınan kararlarda kişisel çıkarlar örgütsel çıkarlara nazaran daha ön plandadır ve örgütte sağlanmış bir bütünlük bulunmamaktadır (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998).

4.4.2. Duygusal Boyut

Örgüt çalışanlarında, örgüte karşı oluşmuş güçlü duygusal tepkilerin bulunduğunu ifade eden boyut duygusal boyuttur. Bu boyuta göre çalışanlar içinde bulundukları örgütte öfke, sıkıntı, kızgınlık ve üzüntü duyabilmekte, örgütte karşı nefret ve utanç duygusu hissetmekte ve devamlı olarak bu şekilde çeşitli olumsuz duygular beslemektedirler (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998).

4.4.3. Davranışsal Boyut

Çalışanların örgüte karşı bilişsel ve duygusal olarak hissettiklerini eylemlerine yansıtarak örgüt içerisinde olumsuz davranışlar sergilediklerini ifade eden boyut davranışsal boyuttur. Bu boyutta çalışanlar örgüte yönelik olumsuz, eleştirel, çoğunlukla küçümseyici ve alaycı davranışlar içerisinde bulunabilmektedir (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998).

4.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütlerde meydana gelen sinizm, çalışanları doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemekte ve bu durumun örgütlere bir takım sonuçlar doğurmaktadır. Bireysel ve örgütsel sonuçlar olarak iki farklı başlık altında değerlendirilen bu sonuçlar, çalışanları etkisi altına alan örgütsel sinizm algısı giderilmediği takdirde örgütler açısından gittikçe kötüleşen neticeler meydana getirmektedir. Bu sebeple örgütsel sinizm kavramının iyi analiz edilmesi ve durumun gerektirdiği tedbirlerin alınması gerekmektedir (Kaya, 2020).

4.5.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları

Örgütsel sinizm, örgüt içindeki bireyleri doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Örgütsel sinizmin bireyler üzerindeki bu etkisi psikolojik, fiziksel ve davranışsal olarak bir takım problemlere yol açmaktadır. Kavram çerçevesinde ortaya çıkan bireysel sonuçlar Tablo 4.3.'de açıklanmıştır.

Tablo 4.3. Örgütsel sinizmin bireysel sonuçları

Psikolojik Sonuçlar	Fiziksel Sonuçlar	Davranışsal Sonuçlar
• Sinirsel ve duygusal bozukluklar • Hayal kırıklığı • Duygusal çöküntü hali • Tükenmişlik hissi • İsteksizlik • Motivasyon eksikliği	• Sinirsel yıpranmalar • Kalp-damar hastalıkları • Çeşitli sağlık problemleri	• Sigara kullanımı • Alkol kullanımı • Normal değerlerin üzerinde veya altında kiloya sahip olma • Sağlıksız yaşam tarzı

Kaynak: (Türe, 2019)

4.5.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Örgütsel sinizm, örgüt içerisinde verimlilik ve etkinlik üzerinde azaltıcı, maddi ve manevi yıpranmaları artırıcı bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, örgütsel sinizm yaşanan örgütlerde ortaya çıkan sonuçlar maddeler halinde açıklanmıştır (Mantere & Martinsuo, 2001):

- İşe karşı doyumsuzluk
- Örgüte karşı güvensizlik
- İş performansında azalma
- Çalışanlarda ortaya çıkan moral düşüklüğü
- İtaatsizlik
- İşe devamsızlık

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmalarda, sinizmin örgütsel sonuçları açısından üzerinde en fazla durulan konuların; örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, tükenmişlik ve yabancılaşma olduğu görülmektedir (Kaya, 2020).

Kavram hakkında yapılan çalışmalar sonucunda, örgütsel sinizmin kalıtsal faktörlerle gelen ya da sabit bir tutum sergileyen yapıda olmadığına yönelik genel bir görüş oluşmuştur. Oluşan bu ortak görüşe göre sinizm örgüt içerisindeki dinamikler sonucunda ortaya çıkan bir durum olmakla beraber önlenabilir bir niteliğe sahiptir. Sonuç olarak örgütsel sinizmin önlenbilmesi mümkündür ve bu konuda büyük rol örgüt yönetimine düşmektedir. Çalışanlarını sürece dahil ederek ortak kararlar alabilen, karşılıklı saygı ve itibarın var olduğu, iletişimin sağlıklı olarak sürdürülebildiği, sorumlulukların paylaşılarak iş yükünün azaltıldığı bir örgüt ortamında sinizm belirtilerine çok fazla rastlanılmayacağı kabul edilmektedir (Gül & Ağıröz, 2011)

5. BÖLÜM

LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİ, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramları ile ilgili literatürde pek çok çalışmanın yer aldığı görülmektedir. Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya konu değişkenlerin arasındaki ikili ilişkilere yönelik yerli ve yabancı yazında literatür taraması yapılmış ve literatür taraması sonucunda elde edilen sunulmuştur. Araştırmaların genelinde lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini kavramları arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu; Örgütsel sinizm ile lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini kavramları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

5.1. Lider Üye Etkileşimi ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiler

Katrinli ve diğerlerinin (2008) ülkemizde 148 hemşire ile yapmış oldukları çalışma sonucunda lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Katrinli, Atabay, Gunay, & Guneri, 2008).

Loi ve diğerlerinin (2014) Çin’de faaliyet gösteren iki şirkette toplam 306 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Loi, Chan, & Lam, 2014).

Lu, Shen ve Zhao’nun (2015) 312 katılımcı ile yaptığı çalışmada lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Lu, Shen, & Zhao, 2015)

Göksel ve Ekmekçioğlu’nun (2016) ülkemizde anonim şirket statüsündeki bir kalkınma ve yatırım bankasında çalışan 152 kişiye yapmış oldukları çalışma sonucunda lider üye etkileşiminin çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Göksel & Ekmekçioğlu, 2016).

Sollitto ve diğerlerinin (2016) yarı zamanlı çalışan üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile pozitif yönlü ve

anlamalı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Sollitto, Martin, Dusic, Gibbons, & Wagenhouser, 2016).

Sökmen'in (2020) Ankara'da faaliyet gösteren dört adet otelin toplam 316 çalışanın katılımıyla yapmış olduğu çalışma sonucunda lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile pozitif yönlü ve anlamalı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Sökmen, 2020).

5.2. Lider Üye Etkileşimi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler

Janssen ve Van Yperen'in (2004) 170 çalışanın katılımıyla yapmış olduğu çalışmada lider üye etkileşimi ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamalı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Janssen & Van Yperen, 2004).

Epitropaki ve Martin'in (2005) farklı sektörlerde yer alan 439 çalışanın katılımıyla yapmış olduğu çalışmada lider üye etkileşimi ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamalı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Epitropaki & Martin, 2005).

Aryee ve Chen'in (2006) 192 ast ve 66 yönetici ile yapmış oldukları çalışmada lider üye etkileşimi ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamalı güçlü bir ilişki tespit edilmiştir (Aryee & Chen, 2006).

Pellegrini ve Scandura'nın (2006) ülkemizde 185 tam zamanlı çalışan üzerinde yapmış oldukları çalışma sonucunda lider üye etkileşimi ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamalı bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Buna ek olarak lider üye etkileşiminin paternalist davranışı etkilediği ve bunun lider üye etkileşimi ile iş tatmini arasında aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşımlardır (Pellegrini & Scandura, 2006).

Volmer ve diğerlerinin (2011) 279 katılımcı ile yaptıkları çalışmada lider üye etkileşimi ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamalı ilişki tespit edilmiştir (Volmer, Niessen, Spurk, Linz, & Abele, 2011).

Çekmecelioğlu ve Ülker'in (2014) 168 katılımcı ile yapmış oldukları çalışmada lider üye etkileşimi ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamalı ilişki tespit edilmiştir (Çekmecelioğlu & Ülker, 2014).

Sökmen'in (2020) Ankara'da faaliyet gösteren dört adet otelin toplam 316 çalışanının katılımıyla yapmış olduğu çalışma sonucunda lider üye etkileşiminin iş tatmini ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Sökmen, 2020).

5.3. Lider Üye Etkileşimi ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler

Davis ve Gardner (2004), yaptıkları çalışmada lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini, çalışanların lider ile etkileşim düzeyi üzerinden açıklamıştır. Lider ile yoğun iletişim içerisinde olan üyelerin örgütsel sinizm algılarının daha düşük olduğu tespit edilirken, lider ile iletişimi sınırlı olan üyelerin örgütsel sinizm algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla lider üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu ifade edilmektedir (Davis & Gardner, 2004).

Kanbur ve Kanbur (2015) tarafından bir kamu kurumunda 219 katılımcı ile yapılan çalışma sonucunda lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Ek olarak lider üye etkileşiminin örgütsel sinizmi tüm sinizm boyutlarında negatif yönde etkilediğini belirtilmiştir.

Çetin ve Kaptangil'in de (2016) yaptıkları çalışmada lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm boyutları açısından değerlendirildiğinde lider üye etkileşiminin bilişsel ve duygusal sinizm üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkileri tespit edilmişken, davranışsal sinizm üzerinde kısmi düzeyde bir etki olduğu belirlenmiştir (Çetin & Kaptangil, 2016).

Özkara, Taş ve Aydın (2019), yaptıkları çalışmada 215 katılımcıdan elde ettiği veriler doğrultusunda lider üye etkileşiminin kalitesinin örgütsel sinizmi negatif ve anlamlı bir şekilde doğrudan etkilemekte olduğunu ifade etmişlerdir (Özkara, Taş, & Aydın, 2019).

Alev (2020), yapmış olduğu çalışmada 363 katılımcıdan elde ettiği veriler doğrultusunda lider üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (Alev, 2020).

Mumcu (2021), 319 banka personeli üzerinde yapmış olduğu çalışmada lider üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Başka bir ifade

biçimi ile çalışanın lideri ile kurduğu etkileşim ve bu etkileşimin sağladığı pozitif çıktılar, örgütsel sinizm algısını negatif yönde etkilemekte ve azaltmaktadır(Mumcu, 2021).

5.4. Örgütsel Özdeşleşme ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler

Efraty ve diğerlerinin (1991) 219 katılımcı ile yaptıkları çalışma sonucunda iş tatminindeki azalmanın örgütsel özdeşleşme düzeyinde de azalmaya yol açtığı, dolayısıyla örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Efraty, Sirgy, & Claiborne, 1991).

Tüzün (2009) 578 katılımcı ile yapmış olduğu çalışmada örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu iki kavram arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (Tüzün, 2009).

Akbaş ve Çetin'in (2015) Kayseri'de 401 katılımcı ile gerçekleştirdiği araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Akbaş & Çetin, 2015).

Karanika-Murray ve diğerleri (2015) tarafından 177 katılımcı ile yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan bu çalışmada örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinin işe bağlılık yoluyla aktarıldığı ortaya konmuştur. Bu nedenle Karanika-Murray ve diğerlerinin (2015) çalışması, Van Dick ve diğerleri(2008) tarafından yapılmış olan ve yine örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilen çalışmanın kapsamını genişletecek nitelikte olduğu kabul edilmektedir (Karanika-Murray, Duncan, Pontes, & Griffiths, 2015).

Bailey ve arkadaşları (2016) tarafından banka çalışanları üzerinde yapılan çalışma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir(Bailey, Albassami, & Al-Meshal, 2016).

Sökmen ve Bıyık (2016) tarafından bir bakanlığın merkez teşkilatında 147 katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmada örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Sökmen & Bıyık, 2016).

Aypar, Sökmen ve Ekmekçioğlu (2018), 304 katılımcıdan elde ettikleri verilerin analizi sonucunda iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır (Aypar, Sökmen, & Ekmekçioğlu, 2018).

Sökmen (2020), Ankara'da faaliyet gösteren dört adet otelin toplam 316 çalışanının katılımıyla yapmış olduğu çalışma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ve buna ek iş tatmininin, lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğunu tespit edilmiştir (Sökmen, 2020).

5.5. Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler

Kreiner ve Ashforth (2004) 330 katılımcı ile yaptıkları çalışmada özdeşleşme ve özdeşleşmeme kavramlarının iş uyumuna etkisini incelemiş ve özdeşleşme ile sinizm kavramları arasında olumsuz bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Kreiner & Ashforth, 2004).

Polat ve diğerleri (2010) 69 öğretim üyesi ile yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Polat, Meydan, & Tokmak, 2010)

Şantaş ve diğerleri (2016) tarafından bir hastanede 492 katılımcı ile gerçekleştirilen çalışmada örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların örgüt ile özdeşleşme düzeylerinin artmasının, örgüte karşı sinik tutumlarının azalmasına yol açtığı belirlenmiştir. Ek olarak örgütü ile özdeşleşen çalışanların işleriyle daha fazla ilgilendikleri, daha katılımcı ve daha başarılı oldukları ifade edilmiştir (Şantaş, Uğurluoğlu, Kandemir, & Çelik, 2016).

Uyar (2018) 337 hemşire ile gerçekleştirdiği çalışmasında örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (Uyar, 2018).

Demir (2021), 245 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (Demir, 2021).

Serinkan ve Tülü (2021), 174 idari personel üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu, örgütsel

özdeşleşmenin artarken örgütsel sinizmin azaldığını, tespit etmişlerdir. (Serinkan & Tülü, 2021).

5.6. Örgütsel Sinizm ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler

Örgütsel sinizm ve iş tatmini kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, bu iki kavram arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile yapılan çalışmaların sonuçları örgütsel sinizm düzeyinin artması ile iş tatmin düzeyinin azaldığını ifade etmektedir (Abraham, 2000; Wanous, Reichers, & Austin, 1994).

Eaton (2000), 124 üniversite öğrencisi üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmiş ve bu iki kavram arasındaki en önemli farkın hedefleri olduğunu ifade etmiştir. İş tatmini işe yönelik bir kavram iken, örgütsel sinizm örgütü hedef almaktadır (Eaton, 2000).

Kahya (2013), 105 akademisyen ile gerçekleştirdiği çalışma sonucunda örgütsel sinizm ve iş tatmini arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ve bununla birlikte iş tatmininin, örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişkide tam aracılık etkisinin olduğunu tespit etmiştir (Kahya, 2013).

Arslan ve Şimşek (2018), 215 katılımcı ile yaptıkları çalışmada örgütsel sinizm ve iş tatmini arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğunu ve bu ilişkinin demografik özellikler ile anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmadığını ifade etmişlerdir (Arslan & Şimşek, 2018).

Güllü ve Yıldız (2019), spor örgütlerinde 122 katılımcı ile yaptıkları çalışma sonucunda örgütsel sinizm ve iş tatmini arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu çıkarımına ulaşmışlardır (Güllü & Yıldız, 2019).

Kökalan (2019), farklı sektörlerden 472 katılımcı ile yaptığı çalışma sonucunda örgütsel sinizm ve iş tatmini arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (Kökalan, 2019).

Lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarda elde edilen sonuçlar, kavramlar arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki bu anlamlı

ilişkiler pozitif yönlü iken; örgütsel sinizm ile lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki anlamlı ilişkilerin negatif yönlü olduğu belirlenmiştir. Yapılan literatür taraması ile beraber kavramlar ve araştırma sonuçları incelendiğinde bu çalışmada da yer alan analiz sonuçlarının literatürü desteklemesi beklenmektedir.





6. BÖLÜM

LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİ, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL SINIZM KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: MAVİ YAKALILAR ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın konusunu lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramlarının açıklanması ve bu kavramların birbirleri arasındaki ilişkilerinin test edilmesi oluşturmaktadır.

Araştırmanın uygulama kısmı Türkiye'nin tarım sektöründeki öncü holding şirketlerinden biri olan Anadolu Birlik Holding'te yapılmıştır. Anadolu Birlik Holding; temelleri Konya Şeker Fabrikası'na dayanan ve günümüzde Konya Şeker, Şeker Süt, Soma Termik Santral ve Torku gibi birçok marka ve şirketi bünyesinde barındıran, aynı zamanda Türkiye'nin ilk gıda ve tarım üniversitesinin temellerini atmış olan bir kuruluştur.

Araştırmanın amacı Anadolu Birlik Holding'in bünyesinde bulunan şirketlere bağlı olarak hâlihazırda çalışmakta olan mavi yakalıların örgüt içi davranışlarında lider-üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramlarının etkisinin olup olmadığını tespit etmektir.

Bu amaca yönelik olarak yapılan bu çalışmanın birinci bölümünde yer alan kavramsal çerçevede lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramları ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir. Ardından yapılan anket uygulamasından edinilen veriler doğrultusunda, kavramlar hakkında daha önceden yapılmış olan araştırmaların günümüzdeki geçerliliği test edilmiş ve mevcut ulusal literatüre katkı sağlaması hedeflenmiştir. Bu verilerin aynı zamanda, araştırmanın yapıldığı kurumun kendi uygulamalarına ışık tutması beklenmektedir.

6.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini mavi yakalılar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Anadolu Birlik Holding'in Konya ilinde faaliyet gösteren tesislerinden Konya Şeker, Şeker Süt ve

Panagro Et ve Süt olmak üzere üç ayrı tesisindeki 500 mavi yakalı personel olarak belirlenmiştir. Seçilen örneklemin evreni temsil ettiği kabul edilmiştir. Örneklem için hazırlanan anket formları 13-24 Mayıs 2019 tarihleri arasında elden teslim edilmiş ve tamamlanmasının ardından toplanıp teslim alınmıştır. Yapılan bu anket uygulaması için 500 adet anket çalışması çoğaltılmış ancak 450 adet anket dönüşü sağlanmıştır. Anketlerin değerlendirme aşamasında cevaplandırma yapılırken sorularda atlama yapıldığı ve bazı sorulara birden fazla cevap verildiği tespit edilerek bu anketler araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Toplamda 430 ankete göre analizler yapılmış ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

6.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veriler Ek 1’de sunulan anket yardımıyla toplanmıştır. Ankette ilk bölümde 5, ikinci bölümde ise 30 olmak üzere toplamda 35 adet soru bulunmaktadır. Anket formunun ilk bölümünü katılımcıların sosyo-ekonomik durumlarını öğrenmeye yönelik “cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi” ile ilgili sorular oluşturmaktadır. İkinci ve son bölümünü ise araştırmanın amacı doğrultusunda birbirleri ile ilişkilendirilmeye çalışılan 4 değişkene dair daha önce de çeşitli araştırmalarda kullanılmış, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış ve günümüze kadar sıkça çalışılmış olan ölçeklere yer verilmiştir.

Araştırmada katılımcıların lider-üye etkileşimi algılarını ölçmek için Scandura ve Graen’in (1984) geliştirdiği 7 sorulu ölçek kullanılmıştır. Örgütsel sinizmi ölçmek için Brandes (1997) tarafından geliştirilen 14 soruluk örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel özdeşleşme algıları, Mael ve Ashforth’ın (1992) geliştirdiği 6 sorulu ölçekle ölçülmüştür. İş tatmini ise Cellucci ve De Vries’in (1978) geliştirdiği 3 sorulu ölçekle ölçülmüştür.

Araştırmada ölçeklerin tamamı 5’li Likert ölçeği tipinde hazırlanmıştır. Ölçek içerisindeki her bir madde 1 ile 5 arasındaki (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Biraz Katılıyorum, 4 = Katılıyorum ve 5 = Kesinlikle Katılıyorum) ifadelerinden biri ile değerlendirilmiştir. Anket sonucu elde edilen veriler ise IBM SPSS Statistics 23 bilgisayar programı ile analiz edilmiştir.

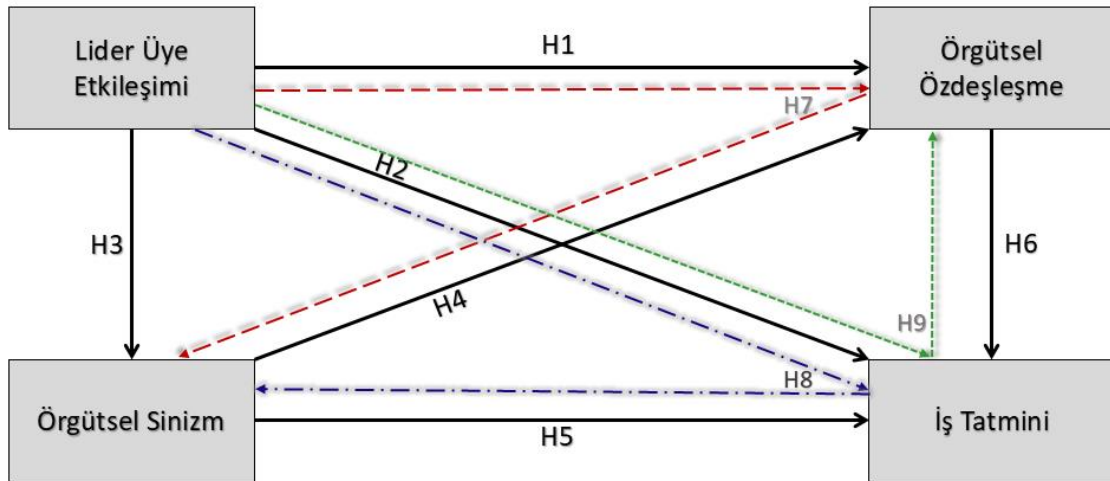
6.4. Araştırmanın Varsayımları

Bu tez çalışmasında aşağıdaki varsayımlardan hareket edilecektir.

- Anket çalışmasından önce tüm katılımcılara araştırmada kullanılan anketlerde yer alan ölçeklerin yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacağı, anket içerisindeki soruların kişisel bilgileri içerebilecek ve katılımcıları zor durumda bırakabilecek sorular olmadığı ve sorulara verilen cevapların yalnızca istatistiksel analiz amacıyla kullanılacağı belirtilmiş olup ön yargılarının giderilerek doğru bilgiler verdikleri kabul edilmiştir.
- Seçilen örneklemin evreni doğru bir şekilde temsil ettiği varsayılmaktadır.
- Lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramlarının birbirleriyle ilişkili değişkenler olduğu varsayılmıştır.
- Veri toplama araçlarının(ölçeklerin) ilgili kavramları ölçmede yeterli olduğu varsayılmıştır.
- Anket formu içerisinde yer alan soruların katılımcılar tarafından doğru bir biçimde algılandığı ve yanıtlandığı varsayılmıştır.
- Örneklem üzerinde kullanılacak anket formlarının yapılan literatür araştırmasından sonra kapsamlı olarak hazırlandığından ortaya çıkacak analiz sonuçlarının gerçek hayatta yaşanan olgularla örtüşeceği varsayılmıştır.
- Diğer tüm araştırmalarda olduğu gibi zaman ve mekân bakımından sınırlılıklar olduğu varsayılmıştır.

6.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışanların lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm algılarının birbirleriyle ilişki içerisinde olduğu düşünülmüştür. Buradan hareketle araştırma modeli ve bu modeli temel alarak araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Araştırmanın modeli şekil 6.1. ile aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 6.1. Araştırma modeli

Bu araştırma modeli çerçevesinde aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Lider üye etkileşimini iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H4: Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H5: Örgütsel sinizmin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H6: Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H7: Lider üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü vardır.

H8: Lider üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolü vardır.

H9: Lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolü vardır.

6.6. Araştırma Bulguları

6.6.1. Anket Sorularının Dağılımı

Analizlere geçmeden önce ankette yer alan ölçek sorularının numara aralıkları ve hangi soruların hangi ölçekte yer aldığına dair bilgiler aşağıdaki Tablo 6.1.'de verilmiştir.

Tablo 6.1. Anket çalışması soru dağılımı

ANKET ÇALIŞMASI SORU DAĞILIMI			
1. Bölüm		2. Bölüm	
Demografik Bilgiler	Soru Sırası	Ölçekler	Soru Sırası
Cinsiyet	1	Lider Üye Etkileşimi Ölçeği	1-7
Medeni Durum	2	Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	8-13
Yaş	3	İş Tatmini Ölçeği	14-16
Eğitim Durumu	4	Örgütsel Sinizm Ölçeği	17-30
Çalışma Süresi	5		

Araştırmada kullanılan ölçeklerin, ulusal literatürde birçok çalışmada kullanıldığı tespit edilmiştir. Soru sayılarının az olması, uygulama kolaylığı, ifadelerin netliği, geçerlilik ve güvenilirliklerinin yüksek olarak kabul edilmesi bu ölçeklerin tercih edilmesinde rol oynayan nedenlerdendir.

6.6.2. Demografik Özelliklere İlişkin Soruların Değerlendirilmesi

Bu bölümde anket çalışmasına katılan ve verdikleri cevaplar analiz için elverişli olan 430 çalışanın demografik özellikleri istatistik paket programı kapsamında tanımlayıcı istatistik analizi yardımıyla ele alınmıştır. Cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve mevcut işletmede çalışma süresi analiz içerisinde demografik özellikleri ifade eden değişkenleri oluşturmaktadır. Elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 6.2.'de gösterilmiştir.

Tablo 6.2. Çalışanlara ilişkin demografik bulgular

Demografik Özellikler		Kişi Sayısı	Oran (%)
Cinsiyet	Kadın	169	39,3
	Erkek	261	60,7
	Toplam	430	100
Medeni Durum	Evli	258	60,0
	Bekar	172	40,0
	Toplam	430	100
Yaş	25 altı	66	15,3
	26-33	193	44,9
	34-41	114	26,5
	42-49	47	10,9
	50 ve üstü	10	2,3
	Toplam	430	100
Eğitim Durumu	İlköğretim	65	15,1
	Lise	70	16,3
	Ön lisans	66	15,3
	Lisans	190	44,2
	Lisansüstü	39	9,1
	Toplam	430	100
Mevcut İşletmede Çalışma Süresi	5 yıldan az	200	46,5
	6-13	156	36,3
	14-21	50	11,6
	22-29	18	4,2
	30 yıl ve üstü	6	1,4
	Toplam	430	100,00

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri Tablo 6.2’de yer almaktadır. Demografik bulgular doğrultusunda oluşturulan tablo sonuçlarına göre anketi cevaplayan katılımcıların büyük çoğunluğunun evli ve erkek olduğu, 26-33 yaş aralığında lisans eğitim düzeyine sahip oldukları ve mevcut işletmelerinde 5 yıldan az süredir çalışmakta oldukları görülmüştür.

Elde edilen demografik bulgulara göre anket uygulamasına katılanların yaklaşık %61’ini erkek, %39’unu kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %60’lık kısmı medeni durum olarak evli, geri kalan %40’lık kısım ise bekadır.

Yaş olarak incelendiğinde yoğunluğun 26-33 yaş aralığında olup yaklaşık %45 şeklinde bir orana denk geldiği görülmektedir. Bu yoğunluğu 114 kişi ile 34-41 yaş arası takip etmekte olup katılımcıların %26,5’luk kısmını oluşturduğu görülmektedir.

Eğitim durumu açısından yüzdeliğin en büyük kısmını yaklaşık %44'lük oranla 190 lisans eğitim seviyesine sahip çalışan oluşturmaktadır. Yüzdeliğin en küçük kısmını ise yaklaşık %9'luk oranla lisansüstü eğitim seviyesine sahip 39 çalışan oluşturmaktadır. Eğitim durumu açısından kalan %47'lik kısmın ilköğretim, lise ve ön lisans eğitim seviyesi arasında yaklaşık olarak aynı oranlarda dağılım gösterdiği çıktısına ulaşılmıştır.

Mevcut işletmede çalışma süresine bakıldığında %46,5'luk kısmın 5 yıldan az bir süredir aynı işletmede çalıştığı görülmektedir. Bu oranı %36,3 ile 6-13 yıl arası çalıştığını ifade edenler takip etmektedir. Mevcut işletme içerisinde çalışma yıl süresi arttıkça kişi sayısının azaldığı çıktısına ulaşılmıştır. Bu doğrultuda en düşük yüzdelik dilimi %1,4 ile aynı işletme içerisinde 30 yıl ve daha fazla çalışmakta olduğunu ifade eden 6 katılımcı oluşturmaktadır.

6.6.3. Ölçek Soruları İçin Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Yapılan çalışmada veri toplama yöntemi olarak seçilen anket formunda, formu oluşturan ölçekler günümüze kadar yapılmış birçok araştırmada sıkça kullanılmış, güvenilirlik ve geçerlilikleri test edilmiş olan ölçeklerdir. Bu çalışmada da lider üye etkileşimi (7 madde), örgütsel özdeşleşme (6 madde), iş tatmini (3 madde) ve örgütsel sinizm (14 madde) ölçeklerinin analize uygunluğunun test edilmesi amacıyla güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Ölçeğin güvenilirliği söz konusu olduğunda en önemli faktörlerden birisi iç tutarlılıktır. İç tutarlılık; ölçeği oluşturan ifadelerin birbirleri arasında ne ölçüde uyumlu oldukları ile ilgili bir kavramdır. Bunu saptayabilmek adına sıklıkla Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı kullanılmaktadır (Pallant, 2020).

Ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde Alpha Katsayısından (Cronbach Alpha) yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde 430 katılımcıdan elde edilen veriler kullanılmıştır. Alpha katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilir olup olmadığı literatürde Tablo 6.3.'deki gibi tanımlanmaktadır.

Tablo 6.3. Alpha katsayısına göre ölçüm sonuçlarının değerlendirilmesi

Ölçüm Değerleri	Sonuç Açıklaması
$0 \leq a < 0,4$	Güvenilir değil
$0,4 \leq a < 0,6$	Düşük güvenilirlik
$0,6 \leq a < 0,8$	Oldukça güvenilir
$0,8 \leq a < 1$	Yüksek güvenilirlik

Araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach Alpha değerlerinin yüksek oluşu Tablo 6.4. ile aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 6.4. Ölçeklerin Cronbach Alpha değerleri

	Cronbach Alpha	Soru Sayısı
Lider Üye Etkileşimi	0,902	7
Örgütsel Özdeşleşme	0,895	6
İş Tatmini	0,811	2
Örgütsel Sinizm	0,860	9
Anket	0,808	24

Araştırmada kullanılan ölçekler literatürde kabul görmüş ölçekler olarak değerlendirilmektedir. Ancak araştırmanın geçerliliğini tespit etmek amacıyla faktör analizinden yararlanılacaktır.

Bir araştırmada güvenilir bir faktör analizi yapabilmek için örneklem büyüklüğü önemli bir konu olup ölçekteki ifade sayısının yaklaşık 10 katı büyüklüğünde bir örneklem sayısı ile

alışılması tavsiye edilmektedir (Gürbüz & Şahin, 2016). Araştırmada ulaşılan örneklem sayısı 450’dir. Fakat eksik ve hatalı bilgi içeren 20 anket analiz dışı bırakılmıştır. Analiz için elverişli 430 örneklem sayısı ile araştırmada örneklem yeter sayısı sağlandığı söylenebilir.

“Faktör analizi, aynı yapıyı ya da niteliği ölçen değişkenleri bir araya toplayarak ölçmeyi az sayıda faktör ile açıklamayı amaçlayan bir istatistiksel tekniktir. Faktör analizi, bir faktörleştirme ya da ortak faktör adı verilen yeni kavramları(değişkenleri) ortaya çıkarma ya da maddelerin faktör yük değerlerini kullanarak kavramların işlevsel tanımlarını elde etme süreci olarak da tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2020).”

Faktör analizi dört temel amaca dayanmaktadır (Karaman, 2015).

- Değişkenler arasındaki korelasyon modelini özetlemek
- Çok sayıdaki değişkeni, az sayıda faktöre indirgemek
- Değişkenleri kullanarak sürecin temeli için bir tanım yapmak
- Sürecin doğası hakkında kuramı gözlenen değişkenler aracılığı ile test etmek

Faktör analizi yapılırken ölçek maddelerinin faktörlere atanmasında ya da ölçekten çıkarılmasında faktör yükü değerlerine dikkat edilmesi gerekmektedir. Faktör yük değeri, maddelerin faktörlerle olan ilişkisini tanımlamakta kullanılan katsayıdır. Faktör yük değerlerinin yüksek olması istenmektedir. Verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmek amacıyla Barlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) örneklem yeterliliği testi kullanılmıştır. Test sonuçlarında Barlett testinin $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı olması, KMO değerinin de iyi bir faktör analizi sağlanabilmesi açısından 0.6 üzerinde bir değer alması beklenmektedir (Pallant, 2020).

Faktör analizi tekniğindeki temel uygulamalardan biri faktörlerin döndürülmesidir. Yapılan araştırmalarda elde edilen faktörler yorumlamada açıklık ve anlamlılık sağlamak amacıyla bir eksen döndürmesine tabi tutulabilir. Eksenlerin döndürülmesinin ardından maddelerin bir faktördeki yükü artarken diğer faktörlerdeki yükleri azalır. Böylelikle faktörler, kendileriyle yüksek ilişki veren maddeleri bulur ve bunun sonucunda daha kolay yorumlanabilirler. Dik(orthogonal) ve eğik(oblique) olmak üzere iki tür döndürme yapılabilmektedir. Analiz sonuçları açısından iki döndürme yöntemi arasında genellikle ihmal edilebilir farkların olması ve daha kolay yorumlanabilmesi nedeniyle sosyal bilimlerde ölçek geliştirmede çoğunlukla dik döndürme yöntemi tercih edilmektedir (Büyüköztürk, 2020).

Tablo 6.5. Ölçeklerin güvenilirlik ve faktör analizleri

Ölçekler	Faktör Sayısı	Toplam Açıklanan Varyans Oranı	Cronbach Güvenilirlik Katsayısı	Alpha	KMO Değeri	Barlett Değeri
Lider Etkileşimi	Üye 1	58,247	0,90		0,907	0,000 (p<0,05)
Örgütsel Özdeşleşme	1	59,380	0,89		0,899	0,000 (p<0,05)
İş Tatmini	1	50,144	0,811		0,50	0,000 (p<0,05)
Örgütsel Sinizm	1	51,280	0,876		0,818	0,000 (p<0,05)

Yukarıdaki teorik bilgilerin ışığında, lider üye etkileşimi değişkeni için yapılan güvenilirlik analizi sonucuna göre ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,902 olarak bulunmuştur. Bu da ölçeğin oldukça güvenilir ve geçerli olduğunu göstermektedir. KMO ve Barlett analizi de yapılmıştır. KMO değeri 0,907 olarak bulunmuş ve Barlett değeri de 0,05'ten küçük olarak tespit edilmiştir. Böylece, örneklem büyüklüğü ve maddeler arasındaki korelasyon ilişkileri açısından ölçek faktör analizine uygun bulunmuştur.

Lider üye etkileşimi ölçeğinin yapısının faktör analizine uygunluğu belirlendikten sonra Kaiser normalleştirilmiş direkt oblimin yöntemini esas alan temel eksenler faktör analizi yapılmıştır. Gürbüz ve Şahin (2015) önerdiği gibi faktör yükü 0,50 veya daha yüksek olanlar bir araya getirilmiştir. Lider Üye Etkileşimi açıklayıcı faktör analizi, ölçeğin tek bileşeni olduğunu önermiştir ve bileşen lider üye etkileşimi şeklinde adlandırılmıştır. Bileşenler 1'in üzerinde öz değere sahip olup toplam varyansın %58,247'ini temsil etmektedir.

Örgütsel özdeşleşme değişkeni için yapılan güvenilirlik analizi sonucuna göre ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,895 olarak bulunmuştur. Bu da ölçeğin oldukça güvenilir ve geçerli olduğunu göstermektedir. KMO ve Barlett analizi de yapılmıştır. KMO değeri 0,899 olarak bulunmuş ve Barlett değeri de 0,05'ten küçük olarak tespit edilmiştir. Böylece, örneklem büyüklüğü ve maddeler arasındaki korelasyon ilişkileri açısından ölçek faktör analizine uygun bulunmuştur.

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin yapısının faktör analizine uygunluğu belirlendikten sonra Kaiser normalleştirme yöntemiyle direkt oblimin yöntemini esas alan temel eksenler faktör analizi yapılmıştır. Gürbüz ve Şahin (2015) önerdiği gibi faktör yükü 0,50 veya daha yüksek olanlar bir araya getirilmiştir. Örgütsel özdeşleşme faktör analizi, ölçeği birden fazla bileşenlere ayırmayarak ölçeğin tek bir bileşende toplandığını önermiştir ve bileşen örgütsel özdeşleşme şeklinde adlandırılmıştır. Bileşenler 1'in üzerinde öz değere sahip olup toplam varyansın %59,380'ini temsil etmektedir.

İş tatmini değişkeni için yapılan güvenilirlik analizi sonucuna göre ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,811 olarak bulunmuştur. Bu da ölçeğin oldukça güvenilir ve geçerli olduğunu göstermektedir. KMO ve Barlett analizi de yapılmıştır. KMO değeri 0,50 olarak bulunmuş ve Barlett değeri de 0,05'ten küçük olarak tespit edilmiştir. Böylece, örneklem büyüklüğü ve maddeler arasındaki korelasyon ilişkileri açısından ölçek faktör analizine uygun bulunmuştur.

İş tatmini ölçeğinin yapısının faktör analizine uygunluğu belirlendikten sonra Kaiser normalleştirme yöntemiyle direkt oblimin yöntemini esas alan temel eksenler faktör analizi yapılmıştır. Hair vd. (2014) tavsiye ettiği gibi, faktör yükü 0,40 ve daha yüksek olanlar bir araya getirilmiştir. Bu şartı sağlamayan 14. madde çıkartılarak analiz tekrar edilerek tüm faktör yüklerinin 0,40 üzerinde olduğu görülmüştür. İş tatmini açıklayıcı faktör analizi, ölçeğin tek bileşeni olduğunu önermiştir ve bileşen İş tatmini şeklinde adlandırılmıştır. Bileşenler 1'in üzerinde öz değere sahip olup toplam varyansın %50,144'ünü temsil etmektedir.

Örgütsel Sinizm değişkeni için yapılan güvenilirlik analizi sonucuna göre ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,860 olarak bulunmuştur. Bu da ölçeğin oldukça güvenilir ve geçerli olduğunu göstermektedir. KMO ve Barlett analizi de yapılmıştır. KMO değeri 0,818 olarak bulunmuş ve Barlett değeri de 0,05'ten küçük olarak tespit edilmiştir. Böylece, örneklem büyüklüğü ve maddeler arasındaki korelasyon ilişkileri açısından ölçek faktör analizine uygun bulunmuştur.

Örgütsel sinizm ölçeğinin yapısının faktör analizine uygunluğu belirlendikten sonra Kaiser normalleştirme yöntemiyle direkt oblimin yöntemini esas alan temel eksenler faktör analizi yapılmıştır. Gürbüz ve Şahin (2015) önerdiği gibi faktör yükü 0,50 veya daha yüksek olanlar bir araya getirilmiştir. Bu şartı sağlamayan 17,18,19,20,21 maddeler çıkartılarak analiz tekrar edilerek

tüm faktör yüklerinin 0,50 üzerinde olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizm açıklayıcı faktör analizi, ölçeği birden fazla bileşenlere ayırmayarak ölçeğin tek bir bileşende toplandığını önermiştir ve bileşen örgütsel sinizm şeklinde adlandırılmıştır. Bileşenler 1'in üzerinde öz değere sahip olup toplam varyansın %51,28'ini temsil etmektedir.

6.6.4. Ölçeklere İlişkin Soruların Değerlendirilmesi

6.6.4.1. Lider üye etkileşimi ölçeği ölçek ifade dağılımları

Bu bölümde 430 katılımcının lider üye etkileşimi ile ilgili sorulara vermiş oldukları cevaplar istatistiksel açıdan incelenmiştir. Ölçeğin içerdiği ifadeler ele alınarak, ifadelere verilen cevaplar ortalama değerleri açısından aşağıdaki Tablo 6.6.'da gösterilmiştir.

Tablo 6.6. Lider üye etkileşimi ölçek ifade dağılımları

Ölçek İfadeleri	Ortalama Değeri
1. Genel olarak amirimi memnun etmek için ekstra işler yapmakta her zaman istekliyimdir.	3,0930
2. Amirim sorunlarım ve ihtiyaçlarımla her zaman ilgilenir.	3,3860
3. Amirim sahip oldum potansiyelden tam olarak yararlanırım.	3,5163
4. Amirim sahip olduğu yetkileri bana yardımcı olmak için kesinlikle kullanır.	3,3581
5. Amirim sahip olduğu yetkileri beni zor durumdan kurtarmak için kesinlikle kullanır.	3,1930
6. Amirime onun vermiş olduğu kararları başkalarına karşı savunacak kadar tam olarak güvenirim.	3,2930
7. Amirimle olan çalışma ilişkilerimiz çok iyi seviyededir.	3,5791

Tabloya göre, “Amirimle olan çalışma ilişkilerimiz çok iyi seviyededir.” ifadesine verilen cevapların ortalaması 3,57 olarak saptanmıştır ve katılımcılar bu ifadeye %36 oranında “katılıyorum” cevabı vermişlerdir. Ortalama olarak bu ifade ölçeğin diğer ifadeleri ile karşılaştırıldığında en yüksek değere sahiptir. “Amirim sahip oldum potansiyelden tam olarak yararlanırım.” ifadesi de 3,51 ile en yüksek ortalamaya sahip ikinci ifadedir. “Genel olarak amirimi memnun etmek için ekstra işler yapmakta her zaman istekliyimdir.” ifadesine verilen cevapların ortalaması ise 3,09 olarak tespit edilmiş ve bu çok düşük bir değer olmamasına rağmen bu ifade diğer ifadelere oranla en düşük değere sahiptir. Bu bulgulara

göre ifadelere verilen cevapların ortalamalarına bakıldığında yaklaşık olarak sorulara aynı yönde aynı oranda cevap verildiği gözlemlenmektedir. Bu durum kurumda oturmuş bir lider üye etkileşimi algısı olduğuna işaret etmektedir. Ölçek ifade dağılımlarına bakıldığında çalışanların liderleriyle etkileşim halinde oldukları ve bu etkileşimin olumlu yönde seyrettiği görülmektedir.

6.6.4.2. Örgütsel özdeşleşme ölçek ifade dağılımları

Bu bölümde 430 katılımcının örgütsel özdeşleşme ile ilgili sorulara vermiş oldukları cevaplar istatistiksel açıdan incelenmiştir. Ölçeğin içerdiği ifadeler ele alınarak, ifadelere verilen cevaplar ortalama değerleri açısından aşağıdaki Tablo 6.7.'de gösterilmiştir.

Tablo 6.7. Örgütsel özdeşleşme ölçek ifade dağılımları

Ölçek İfadeleri	Ortalama Değeri
8. Başka biri çalıştığım kurumu eleştirdiğinde, bunu kendime yapılmış bir hakaret olarak algıları.	3,6465
9. Diğer insanların çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.	3,5465
10. Çalıştığım kurum hakkında konuştuğumda, genellikle “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım.	3,8116
11. Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır.	3,8419
12. Başka biri çalıştığım kurumu övdüğünde, bunu kendime yapılmış bir iltifat olarak algıları.	3,7023
13. Medyada çalıştığım kurumla ilgili eleştiriler yer alırsa, kendimi mahcup hissederim.	3,5070

Tabloya göre, “Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır.” ifadesine verilen cevapların ortalaması 3,84 olarak saptanmıştır ve katılımcılar bu ifadeye %37,7 oranında “kesinlikle katılıyorum” cevabı vermişlerdir. Ortalama olarak bu ifade ölçeğin diğer ifadeleri ile karşılaştırıldığında en yüksek değere sahiptir. “Çalıştığım kurum hakkında konuştuğumda, genellikle “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım.” ifadesi de 3,54 ile en yüksek ortalamaya sahip ikinci ifadedir. “Medyada çalıştığım kurumla ilgili eleştiriler yer alırsa, kendimi mahcup hissederim.” ifadesine verilen cevapların ortalaması ise 3,50 olarak tespit edilmiş ve bu çok düşük bir değer olmamasına rağmen bu ifade diğer ifadelere oranla en düşük değere sahiptir. Bu bulgulara göre ifadelere verilen cevapların ortalamaları dikkate

alınarak çalışanların örgütleriyle duygusal bağ kurdukları, örgüt amaçlarıyla kendi amaçlarını uyumlaştırdıkları kısaca örgütsel özdeşleşme kavramının gereklerinin sağlandığı görülmektedir.

6.6.4.3. İş tatmini ölçek ifade dağılımları

Bu bölümde 430 katılımcının iş tatmini ile ilgili sorulara vermiş oldukları cevaplar istatistiksel açıdan incelenmiştir. Ölçeğin içerdiği ifadeler ele alınarak, ifadelere verilen cevaplar ortalama değerleri açısından aşağıdaki Tablo 6.8.'de gösterilmiştir.

Tablo 6.8. İş tatmini ölçek ifade dağılımları

Ölçek İfadeleri	Ortalama Değeri
15. Her gün gerçekleştirdiğim faaliyetlerden memnunum.	3,3302
16. Genel anlamda, işimden çok memnunum.	3,3744

Tabloya göre, “Genel anlamda, işimden çok memnunum.” ifadesine verilen cevapların ortalaması 3,37 olarak saptanmıştır ve katılımcılar bu ifadeye %30,2 oranında “biraz katılıyorum” cevabı vermişlerdir. Ortalama olarak bu ifade ölçeğin diğer ifadeleri ile karşılaştırıldığında en yüksek değere sahiptir. “Her gün gerçekleştirdiğim faaliyetlerden memnunum.” ifadesi de 3,33 ile en yüksek ortalamaya sahip ikinci ifadedir. Bu bulgulara ve ifadelere bakılarak verilen cevapların ortalaması sonucunda çalışanların iş tatmin düzeylerinin olumlu ancak çok yüksek olmadığı görülmektedir. Yani çalışanlar işlerine karşı tatminsizlik düzeyinde olumsuz tavırlar sergilememekte, düşük bir memnuniyet algısının olduğu söylenebilmektedir.

6.6.4.4. Örgütsel sinizm ölçek ifade dağılımları

Bu bölümde 430 katılımcının örgütsel sinizm ile ilgili sorulara vermiş oldukları cevaplar istatistiksel açıdan incelenmiştir. Ölçeğin içerdiği ifadeler ele alınarak, ifadelere verilen cevaplar ortalama değerleri açısından aşağıdaki Tablo 6.9.'da gösterilmiştir.

Tablo 6.9. Örgütsel sinizm ölçek ifade dağılımları

Ölçek İfadeleri	Ortalama Değeri
22.Çalıştığım Kurumu düşündüğümde bir endişe duyarım.	2,6093
23.Çalıştığım Kurumu düşündüğümde bir gerilim yaşarım.	2,5140
24.Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğim olur.	2,0047
25.Çalıştığım Kurumu düşündüğümde sinirlenirim.	2,1186
26. Çalıştığım kurumdaki ilişkiler beni kızdırır.	2,5884
27. Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikâyetle bulunurum.	2,1442
28.Çalıştığım kurumda işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.	2,8419
29.Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulama ve politikalarını eleştiririm.	2,6116
30.Kurum yönetimiyle ilgili herhangi bir konu gündeme geldiğinde anlamlı bakışmalar yaşanır.	2,6326

Tabloya göre, “Çalıştığım kurumda işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.” ifadesine verilen cevapların ortalaması 2,84 olarak saptanmıştır ve katılımcılar bu ifadeye %21,2 oranında “kesinlikle katılmıyorum” cevabı vermişlerdir. Ortalama olarak bu ifade ölçeğin diğer ifadeleri ile karşılaştırıldığında en yüksek değere sahiptir. “Kurum yönetimiyle ilgili herhangi bir konu gündeme geldiğinde anlamlı bakışmalar yaşanır.” ifadesi de 2,61 ile en yüksek ortalamaya sahip ikinci ifadedir. “Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğim olur.” ifadesine verilen cevapların ortalaması ise 2,00 olarak tespit edilmiş ve bu çok düşük bir değer olmamasına rağmen bu ifade diğer ifadelere oranla en düşük değere sahiptir. Bu bağlamda ifade edilebilir ki örgüt çalışanlarında örgütlerine karşı yüksek bir sinizm algısına rastlanılmamıştır.

6.6.5. Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm Değişkenlerinin Birbirleri ile Olan İlişkilerinin İncelenmesi

Bu bölümde lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm değişkenleri arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmış, bu ilişkilerin yönü ve derecelerini saptamak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır (Tablo 6.10).

Korelasyon analizi ile iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin gücünün ve yönünün belirlenmesi amaçlanmaktadır. Pearson katsayısı (r) -1 ve +1 arasında değişmektedir. Artı değer iki değişken arasında pozitif bir ilişki olduğunun, yani bir değişkenin değeri artarken diğer değişkenin de değerinin arttığını ifade etmektedir. Eksi değer ise iki değişken arasında negatif bir ilişki olduğunun, yani bir değişkenin değeri artarken diğer değişkenin değerinin azaldığını ifade etmektedir (Pallant, 2020).

Tablo 6.10. Korelasyon analizi

Ölçek	Lider Üye Etkileşimi	Örgütsel Özdeşleşme	İş Tatmini	Örgütsel Sinizm
Lider Üye Etkileşimi	1**			
Örgütsel Özdeşleşme	0,537**	1		
İş Tatmini	0,525**	0,404**	1	
Örgütsel Sinizm	-0,251**	-0,225**	-0,212	1
** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.				

Korelasyon katsayısının mutlak değeri o korelasyonun gücünü göstermektedir. Korelasyon değeri -1 ya da +1'e ne kadar yakın olursa, iki değişken arasındaki ilişki o kadar güçlü demektir. Korelasyon değeri 0 ise iki değişken arasında bir ilişki olmadığını ifade etmektedir (Pallant, 2020).

Tablo 6.10.'a göre lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleme, iş tatmini ve örgütsel sinizm değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı kullanılarak incelenmiştir ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

Yapılan analizlere göre:

- Lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme arasında orta derecede pozitif bir korelasyon $r = 0,537$, $n=430$, $p<0.01$, olduğu;
- Lider üye etkileşimi ve iş tatmini değişkenleri arasında orta derecede pozitif bir korelasyon $r = 0,525$, $n=430$, $p<0,01$, olduğu;
- Lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm değişkenleri arasında zayıf derecede negatif bir korelasyon $r = -0,251$, $n=430$, $p<0,01$, olduğu;

- İş tatmini ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasında orta derecede pozitif bir korelasyon $r = 0,404$, $n = 430$, $p < 0,01$, olduğu;
- Örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasında zayıf derecede negatif bir korelasyon $r = -0,225$, $n = 430$, $p < 0,01$, olduğu;
- Örgütsel sinizm ve iş tatmini değişkenleri arasında zayıf derecede negatif bir korelasyon $r = -0,212$, $n = 430$, $p < 0,01$, olduğu belirlenmiştir.

6.6.6. Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm Değişkenlerinin Birbirlerine Olan Etkilerinin İncelenmesi

Bu bölümde lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm değişkenlerinin birbirleri üzerinde etkisi olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmış ve bu bağlamda basit doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır.

Regresyon analizi, aralarında ilişki bulunan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin ise bağımsız değişkenler olarak sınıflandırılması ile aralarındaki ilişkinin bir matematiksel eşitlik ile ifade edilmesi sürecini anlatır. Yapılacak olan çalışmaya göre regresyon analizi kendi içinde basit, çoklu ve çok değişkenli olmak üzere üç farklı ayrıma tabi tutulmaktadır (Büyüköztürk, 2020). Bu çalışmada biri bağımlı diğeri bağımsız olan değişkenler arasındaki doğrusal ilişkinin açıklanmasında kullanılan basit doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır.

6.6.6.1. Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm üzerine etkisi ile ilgili bulgular

Lider üye etkileşiminin bağımsız değişken; örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizmin bağımlı değişken olarak ele alındığı basit doğrusal regresyon analizinin çıktıları Tablo 6.11. ile aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 6.11. Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R ²
Örgütsel Özdeşleşme	Sabit	1,833	,146		12,582	,000	,289
	Lider Üye Etkileşimi	,551	,042	,537	13,183	,000	
Regresyon Denklemi: Örgütsel Özdeşleşme = (,551xLider Üye Etkileşimi) +1,833							

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R ²
İş Tatmini	Sabit	1,491	,152		9,818	,000	,278
	Lider Üye Etkileşimi	,556	,044	,525	12,771	,000	
Regresyon Denklemi: İş Tatmini = (,558xLider Üye Etkileşimi) +1,491							

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R ²
Örgütsel Sinizm	Sabit	3,200	,146		21,968	,000	,063
	Lider Üye Etkileşimi	-,224	,042	-,251	-5,354	,000	
Regresyon Denklemi: Örgütsel Sinizm = (-224xLider Üye Etkileşimi) +3,200							

Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeye olan etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta=0,537$, $R^2=0,289$, $p<0,01$) ve lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimi %28,9 oranında açıklamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, kurulan “lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.” (H1) hipotezi kabul edilmiştir.

Lider üye etkileşiminin iş tatminine olan etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, Lider üye etkileşiminin iş tatmini değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta=0,525$, $R^2=0,278$, $p<0,01$) ve lider üye etkileşiminin iş tatmini üzerindeki değişimi %27,8 oranında açıklamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, kurulan “lider üye etkileşiminin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.” (H2) hipotezi kabul edilmiştir.

Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizme olan etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm değişkeni üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta=-0,251$, $R^2=0,063$, $p<0,01$) ve lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki değişimi %6,3 oranında açıklamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, kurulan “lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.” (H3) hipotezi kabul edilmiştir.

6.6.6.2. Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerine etkisi

Örgütsel sinizmin bağımsız değişken; örgütsel özdeşleşme ve iş tatmininin bağımlı değişken olarak ele alındığı basit doğrusal regresyon analizinin çıktıları Tablo 6.12. ile aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 6.12. Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R²
Örgütsel Özdeşleşme	Sabit	4,309	,141		30,589	,000	,050
	Örgütsel Sinizm	-,258	,054	-,225	-4,771	,000	
Regresyon Denklemi: Örgütsel Özdeşleşme = (-258xÖrgütsel Sinizm) +4,309							

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R²
İş Tatmini	Sabit	3,969	,146		27,197	,000	,045
	Örgütsel Sinizm	-,252	,056	-,212	-4,491	,000	
Regresyon Denklemi: İş Tatmini= (-252xÖrgütsel Sinizm) +3,969							

Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşmeye olan etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta=-0,225$, $R^2=0,05$, $p<0,01$) ve örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimi %5 oranında açıklamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, kurulan “örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.” (H4) hipotezi kabul edilmiştir.

Örgütsel sinizmin iş tatminine olan etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, Örgütsel sinizmin iş tatmini değişkeni üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi

olduğu görülmüştür ($\beta=-0,212$, $R^2=0,045$, $p<0,01$) ve örgütsel sinizmin iş tatmini üzerindeki değişimi %4,5 oranında açıklamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, kurulan “Örgütsel sinizmin iş tatmini üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.” (H5) hipotezi kabul edilmiştir.

6.6.6.3. Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerine etkisi

Örgütsel özdeşleşmenin bağımsız değişken iş tatmininin bağımlı değişken olarak ele alındığı basit doğrusal regresyon analizinin çıktıları Tablo 6.13. ile aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 6.13. Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerine etkisi

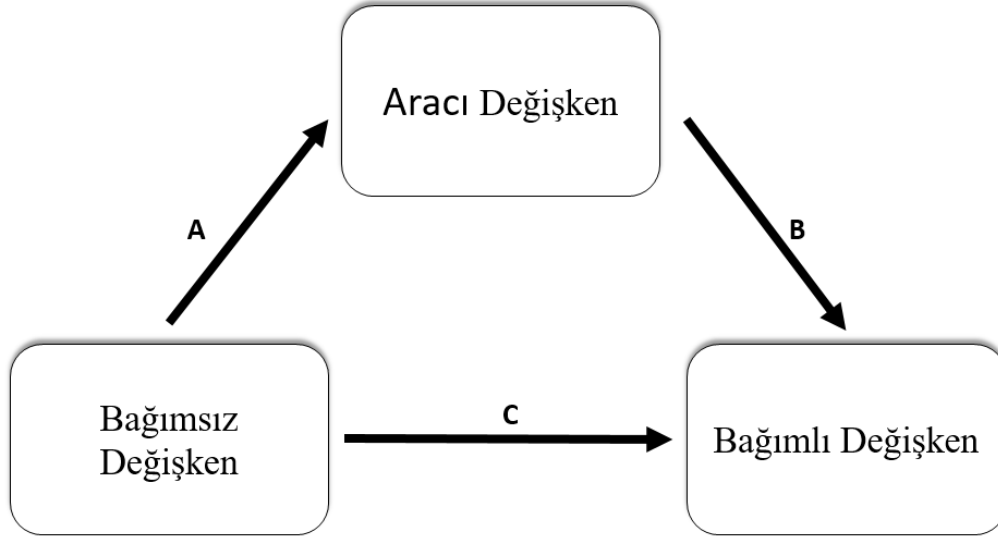
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R ²
İş Tatmini	Sabit	1,818	,174		10,441	,000	
	Örgütsel Özdeşleşme	,417	,046	,404	9,134	,000	,163
Regresyon Denklemi: İş Tatmini = ($,417x$ Örgütsel Özdeşleşme) +1,818							

Örgütsel özdeşleşmenin iş tatminine olan etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta=0,404$, $R^2=0,163$, $p<0,01$) ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki değişimi %16,3 oranında açıklamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, kurulan “Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.” (H6) hipotezi kabul edilmiştir.

6.6.7. Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin ve İş Tatmininin Aracılık Etkisinin İncelenmesi

Aracı değişken, bir bağımlı ve bir bağımsız değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve kuvvetini etkileyen bir değişkendir. İstatistik biliminde aracılık modelleri, aracı değişken aracılığı ile bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen ve kısmi ya da tam aracılık şeklinde tanımlayan modellerdir. Aracılık modelleri bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki doğrudan ilişkiyi değil, dolaylı ilişkiyi inceleyip tanımlar. Başka bir ifadeyle

bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilk bakışta göze çarpmayan etkileri inceler (Yılmaz & İlhan Dalbudak, 2018).



Şekil 6.2. Aracı değişken etkisi

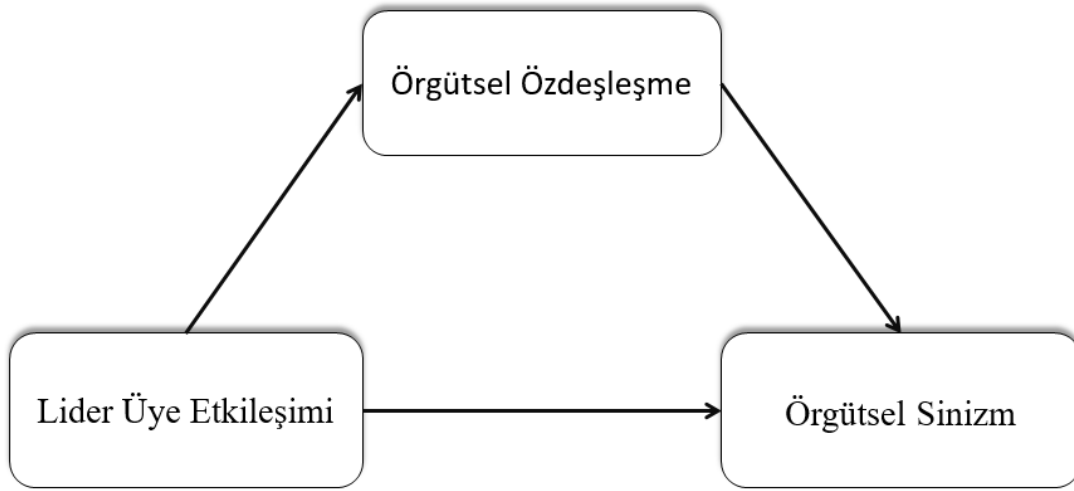
İki değişken arasında üçüncü bir değişkenin aracılık etkisini görmek regresyon analizinde oldukça basittir. Şekil 6.2.’deki ilişki yapısı incelendiğinde C oku bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki doğrudan etkiyi, A ve B oku ise bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki dolaylı etkiyi göstermektedir. Doğrudan etki, aracı değişkenin etkisi sabit tutulduğunda, bağımsız değişkende meydana gelen bir birimlik etkinin bağımlı değişkende ortaya çıkardığı değişimi incelemektedir. Dolaylı etki ise bağımsız değişkenin etkisi sabit tutulduğunda aracı değişkende meydana gelen değişimin bağımlı ve bağımsız değişkende ortaya çıkan değişimi incelemektedir.

Analizlerde aracı değişken, bağımlı ve bağımsız değişken arasında gözlemlenen ilişkinin tamamını ya da sadece bir kısmını gösterebilir. İlişkinin tamamını yansıtmaması tam aracılık, ilişkinin bir kısmını yansıtmaması ise kısmi aracılık olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz & İlhan Dalbudak, 2018).

Aracılık etkisinin belirlenmesinde kullanılabilecek çeşitli testler bulunmaktadır. Bunlara örnek olarak Baron & Kenny yaklaşımı, Sobel testi, Aroian testi, Goodman testi ve Preacher & Hayes’in bootstrap modeli verilebilir (Yılmaz & İlhan Dalbudak, 2018).

Çalışmanın bu bölümünde lider üye etkileşiminin örgütsel sinizme olan etkisinde örgütsel özdeşleşme ve iş tatmininin aracılık etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Baron ve Kenny'nin 1986 yılında yaptıkları çalışmada önerdiği dört adımlı basit ve çoklu hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır.

6.6.7.1. Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi



Şekil 6. 3. Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi

Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm ile arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisini test etmek amacıyla Baron & Kenny (1986) yaklaşımı doğrultusunda dört adımlı basit ve çoklu hiyerarşik regresyon analizi yapılmış ve sonuçları aşağıdaki Tablo 6.14. ile gösterilmiştir.

Tablo 6.14. Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi

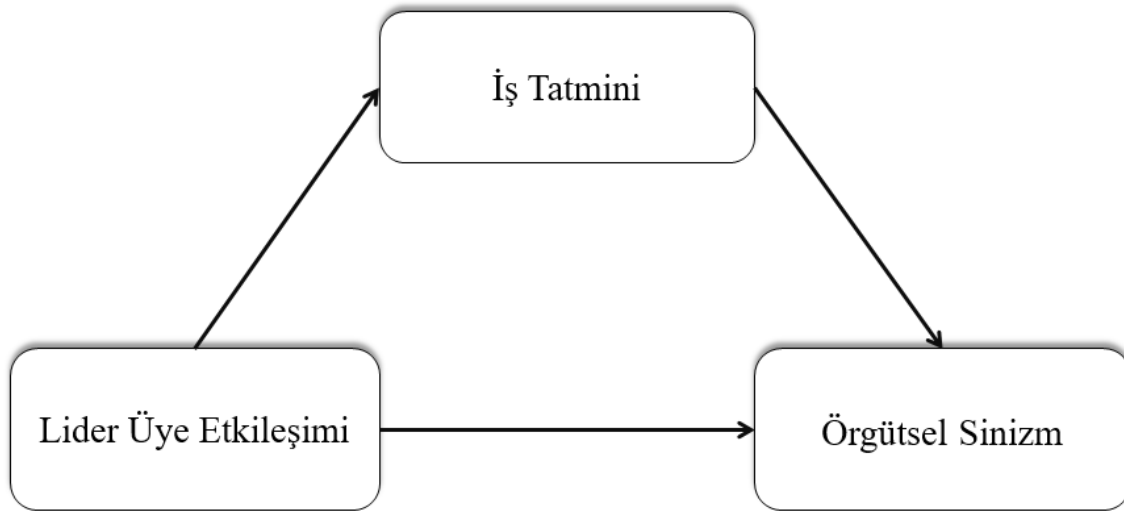
Adım	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R ²
1	Örgütsel Sinizm	Sabit	3,200	,146	-	21,968	,000	-
		Lider Üye Etkileşimi	-,224	,042	-,251	-5,354	,000	,063
Regresyon Denklemi: Örgütsel Sinizm = (-224xLider Üye Etkileşimi) +3,200								
Adım	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R ²
2	Örgütsel Özdeşleşme	Sabit	1,833	,146	-	12,582	,000	-
		Lider Üye Etkileşimi	,551	,042	,537	13,183	,000	,289
Regresyon Denklemi: Örgütsel Özdeşleşme = (,551xLider Üye Etkileşimi) +1,833								
Adım	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R ²
3	Örgütsel Sinizm	Sabit	3,171	,156	-	20,281	,000	-
		Örgütsel Özdeşleşme	-,196	,041	-,225	-4,771	,000	,050
Regresyon Denklemi: Örgütsel Özdeşleşme = (-,196xÖrgütsel Sinizm) +3,171								
Adım	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R ²
4	Örgütsel Sinizm	Sabit	3,402	,170	-	20,054	,000	-
		Lider Üye Etkileşimi	-,163	,049	-,182	-3,304	,001	,074
		Örgütsel Özdeşleşme	-,110	,048	-,127	-2,294	,022	
Regresyon Denklemi: Örgütsel Sinizm = (-163xLider Üye Etkileşimi) +(-,110xÖrgütsel Özdeşleşme) +3,402								

Tablo 6.14.'e göre 1, 2 ve 3. adımlarda yapılan basit doğrusal regresyon analizleri ile lider üye etkileşimi değişkeninin örgütsel sinizm değişkeni üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu (β =-0,251, R^2 =0,063, p <0,01) ve lider üye etkileşimi örgütsel sinizm üzerindeki değişimi %6,3 oranında açıkladığı, lider üye etkileşimi değişkeninin örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu (β =0,537, R^2 =0,289, p <0,01) ve lider üye etkileşimi değişkeninin örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimi %28,9 oranında açıkladığı, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizm değişkeninin üzerinde negatif

yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=-0,225$, $R^2=0,05$, $p<0,01$) ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizm üzerindeki değişimi %5 oranında açıkladığı görülmektedir.

4.adımda yapılan çoklu hiyerarşik doğrusal regresyon analizi ile lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerinin birlikte örgütsel sinizm değişkeni üzerindeki etkileri incelendiğinde; lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin ($\beta=-0,251$ ve $p<0,01$) azaldığı görülmüştür ($\beta=-0,182$ ve $p<0,01$). Bununla birlikte, örgütsel özdeşleşme de (aracı değişken) örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ($\beta=-0,127$ ve $p<0,01$) kısmi olarak azalmıştır ($\beta=-0,225$ ve $p<0,01$). Yani, aracı değişken (örgütsel özdeşleşme) modele eklendiğinde; bağımsız değişkenin (lider üye etkileşimi) bağımlı değişken (örgütsel sinizm) üzerindeki etkisi azalmıştır. Elde edilen bu bulgular çerçevesinde, lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, “Lider-Üye Etkileşimi ile Örgütsel Sinizm arasındaki ilişkide Örgütsel Özdeşleşmenin aracılık rolü vardır.” (H7) hipotezi kabul edilmiştir.

6.6.7.2. Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi



Şekil 6.4. Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi

Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm ile arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık etkisini test etmek amacıyla Baron & Kenny (1986) yaklaşımı doğrultusunda dört adımlı basit ve

çoklu hiyerarşik regresyon analizi yapılmış ve sonuçları aşağıdaki Tablo 6.15. ile gösterilmiştir.

Tablo 6.15. Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi

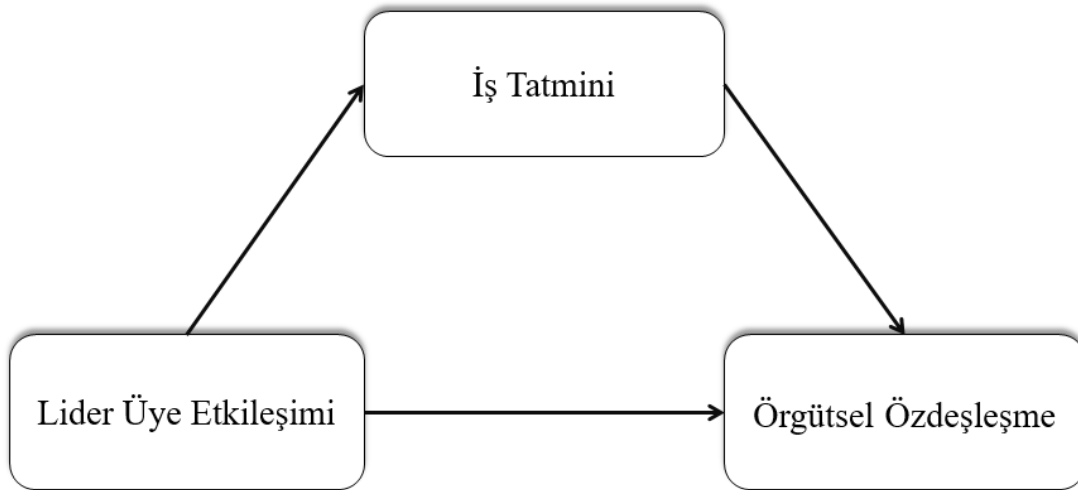
Adım	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R ²
1	Örgütsel Sinizm	Sabit	3,200	,146	-	21,968	,000	-
		Lider Üye Etkileşimi	-,224	,042	-,251	-5,354	,000	,063
Regresyon Denklemi: Örgütsel Sinizm = (-224xLider Üye Etkileşimi) +3,200								
Adım	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R ²
2	İş Tatmini	Sabit	1,491	,152	-	9,818	,000	-
		Lider Üye Etkileşimi	,556	,044	,525	12,771	,000	,278
Regresyon Denklemi: İş Tatmini = (,558xLider Üye Etkileşimi) +1,491								
Adım	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R ²
3	Örgütsel Sinizm	Sabit	3,051	,140	-	21,830	,000	-
		İş Tatmini	-,179	,040	-,212	-4,491	,000	,045
Regresyon Denklemi: Örgütsel Sinizm = (-,179xİş Tatmini) +3,051								
Adım	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R ²
4	Örgütsel Sinizm	Sabit	3,340	,161	-	20,789	,000	-
		Lider Üye Etkileşimi	-,094	,046	-,111	-2,030	,043	,072
		İş Tatmini	-,171	,049	-,192	-3,505	,001	
Regresyon Denklemi: Örgütsel Sinizm = (-094xLider Üye Etkileşimi) +(-,171x İş Tatmini) +3,340								

Tablo 6.15.'e göre 1, 2 ve 3. adımlarda yapılan basit doğrusal regresyon analizleri ile lider üye etkileşimi değişkeninin örgütsel sinizm değişkeni üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta = -0,251$, $R^2 = 0,063$, $p < 0,01$) ve lider üye etkileşimi örgütsel sinizm üzerindeki değişimi %6,3 oranında açıkladığı, lider üye etkileşimi değişkeninin iş tatmini değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta = 0,525$, $R^2 = 0,278$, $p < 0,01$) ve lider üye etkileşimi değişkeninin iş tatmini üzerindeki değişimi %28,9 oranında açıkladığı,

iş tatmininin örgütsel sinizm değişkeninin üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta = -0,212$, $R^2=0,045$, $p<0,01$) ve iş tatmininin örgütsel sinizm üzerindeki değişimi %4,5 oranında açıkladığı görülmektedir.

4. adımda yapılan çoklu hiyerarşik doğrusal regresyon analizi ile lider üye etkileşimi ve iş tatmini değişkenlerinin birlikte örgütsel sinizm değişkeni üzerindeki etkileri incelendiğinde; lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin ($\beta = -0,251$ ve $p<0,01$) azaldığı görülmüştür ($\beta = -0,111$ ve $p<0,01$). Bununla birlikte, iş tatmini de (aracı değişken) örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ($\beta = -0,212$ ve $p<0,01$) kısmi olarak azalmıştır ($\beta = -0,192$ ve $p<0,01$). Yani, aracı değişken (iş tatmini) modele eklendiğinde; bağımsız değişkenin (lider üye etkileşimi) bağımlı değişken (örgütsel sinizm) üzerindeki etkisi azalmıştır. Elde edilen bu bulgular çerçevesinde, lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm ilişkisinde iş tatmininin kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, “Lider-Üye Etkileşimi ile Örgütsel Sinizm arasındaki ilişkide İş Tatmininin aracılık rolü vardır.” (H8) hipotezi kabul edilmiştir.

6.6.7.3. Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi



Şekil 6.5. Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi

Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık etkisini test etmek amacıyla Baron & Kenny (1986) yaklaşımı doğrultusunda dört adımlı

basit ve çoklu hiyerarşik regresyon analizi yapılmış ve sonuçları aşağıdaki Tablo 6.16. ile gösterilmiştir.

Tablo 6.16. Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi

Adım	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R ²
1	Örgütsel Özdeşleşme	Sabit	3,200	,146	-	21,968	,000	-
		Lider Üye Etkileşimi	-,224	,042	-,251	-5,354	,000	,063
Regresyon Denklemi: Örgütsel Sinizm = (-,224xLider Üye Etkileşimi) +3,200								
Adım	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R ²
2	İş Tatmini	Sabit	1,833	,146	-	12,582	,000	-
		Lider Üye Etkileşimi	,551	,042	,537	13,183	,000	,289
Regresyon Denklemi: İş Tatmini = (,551xLider Üye Etkileşimi) +1,833								
Adım	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R ²
3	Örgütsel Özdeşleşme	Sabit	2,365	,150	-	15,744	,000	-
		İş Tatmini	,391	,043	,404	9,134	,000	,391
Regresyon Denklemi: Örgütsel Sinizm = (,391xİş Tatmini) +2,365								
Adım	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta (β)	t	p	R ²
4	Örgütsel Özdeşleşme	Sabit	1,591	,159	-	9,997	,000	-
		Lider Üye Etkileşimi	,460	,048	,449	9,503	,000	,309
		İş Tatmini	,163	,046	,168	3,553	,000	
Regresyon Denklemi: Örgütsel Özdeşleşme = (,460xLider Üye Etkileşimi) +(,163x İş Tatmini) +1,591								

Tablo 6.16.'ya göre 1, 2 ve 3. adımlarda yapılan basit doğrusal regresyon analizleri ile lider üye etkileşimi değişkeninin örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,537$, $R^2=0,289$, $p<0,01$) ve lider üye etkileşimi değişkeninin örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimi %28,9 oranında açıkladığı, lider üye etkileşimi değişkeninin iş tatmini değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,525$, $R^2=0,278$, $p<0,01$) ve lider üye etkileşimi değişkeninin iş tatmini üzerindeki değişimi %28,9 oranında

açıkladığı, iş tatmininin örgütsel özdeşleşme değişkeninin üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,404$, $R^2=0,391$, $p<0,01$) ve iş tatmininin örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimi %39 oranında açıkladığı görülmektedir.

4.adımda yapılan çoklu hiyerarşik doğrusal regresyon analizi ile lider üye etkileşimi ve iş tatmini değişkenlerinin birlikte örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerindeki etkileri incelendiğinde; lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin ($\beta=0,537$ ve $p<0,01$) azaldığı görülmüştür ($\beta=0,449$ ve $p<0,01$). Bununla birlikte, iş tatmini de (aracı değişken) örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ($\beta=0,404$ ve $p<0,01$) kısmi olarak azalmıştır ($\beta=0,168$ ve $p<0,01$). Yani, aracı değişken (iş tatmini) modele eklendiğinde; bağımsız değişkenin (lider üye etkileşimi) bağımlı değişken (örgütsel özdeşleşme) üzerindeki etkisi azalmıştır. Elde edilen bu bulgular çerçevesinde, lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde iş tatmininin kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, “Lider-Üye Etkileşimi ile Örgütsel Özdeşleşme arasındaki ilişkide İş Tatmininin aracılık rolü vardır.” (H9) hipotezi kabul edilmiştir.

6.6.8. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Özelliklere Göre Fark Gösterip/Göstermediğinin Analizi

Bu bölümde araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerinin değişkenler ile ilişkilerinde farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir. Bu kapsamda cinsiyet ve medeni durum maddeleri için ‘bağımsız örneklem T-testi; yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi maddeleri için ise ‘One-way Anova’ testi kullanılarak anket formundan elde edilen veriler analiz edilmiştir.

6.6.8.1. Lider üye etkileşimi ve demografik özelliklere göre farklılaşması ile ilgili bulgular

Tablo 6.17. Lider üye etkileşimi – cinsiyet ilişkisi

Lider-Üye Etkileşimi	Cinsiyet	Frekans	%	Ortalama	S.S	T	P
	Kadın	169	39	3.3855	0.95091	0.676	0.499
	Erkek	261	61	3.3196	1.00756		

Kadınlar ve erkeklerin lider – üye etkileşimi ortalama puanlarını kıyaslamak için yürütülen bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre, kadınlar ($M=3.38$, $SS= 0.95$) ve erkeklerden

($M=3.31$, $SS=1.0$) elde edilen ortalama puanlar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t=0.676$, $p=0.499>0.05$).

Tablo 6.18. Lider üye etkileşimi – medeni durum ilişkisi

Lider – Üye Etkileşimi	Medeni Durum	Frekans	%	Ortalama	S.S	T	P
	Evli	258	60	3.397	0.9708	1.329	0.185
	Bekar	172	40	3.2683	1.00402		

Evli ve bekarların lider – üye etkileşimi ortalama puanlarını kıyaslamak için yürütülen bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre, evliler ($M=3.39$, $SS=0.97$) ve bekarlardan ($M=3.26$, $SS=1.00$) elde edilen ortalama puanlar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. ($t=1.329$, $p=0.185>0.05$).

Tablo 6.19. Lider üye etkileşimi – eğitim durumu ilişkisi

Lider - Üye Etkileşimi	Eğitim Durumu	Frekans	%	Ortalama	S.S	F	P
	İlköğretim	65	15	3,2835	0,94811	1,794	,129
	Lise	70	16	3,1878	1,12789		
	Ön lisans	66	15	3,184	0,99788		
	Lisans	190	44	3,4414	0,92963		
	Lisansüstü	39	9	3,5385	0,97358		

ANOVA testi öncesinde puanlarda yer alan varyansın beş eğitim durumu grubu için aynı olup olmadığını ölçen, varyansların homojenliği için Levene testi yapılmış ve anlamlılık düzeyi 0,05'ten yüksek bulunmuştur ($p=,110$). Bu da varyansın homojenliği kuralının ihlal edilmediğini göstermiştir. Çalışanların eğitim durumu ile lider- üye etkileşimi ortalama puanları arasında ilişki ve anlamlı farklılıklar olup olmadığını ölçmek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucuna göre de, lider-üye etkileşiminin çalışanların eğitim durumlarına göre $p<0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F=1,794$, $p=,129>0,05$).

Tablo 6.20.Lider üye etkileşimi – yaş ilişkisi

	Yaş	Frekans	%	Ortalama	S.S	F	P
Lider- Üye Etkileşimi	25 altı	66	15	3,2165	1,06293	,563	,690
	26-33	193	45	3,3449	0,97344		
	34-41	114	27	3,3546	0,94803		
	42-49	47	11	3,462	0,9876		
	50 ve üstü	10	2	3,5571	1,16924		

ANOVA testi öncesinde puanlarda yer alan varyansın beş yaş grubu için aynı olup olmadığını ölçen, varyansların homojenliği için Levene testi yapılmış ve anlamlılık düzeyi 0,05'ten yüksek bulunmuştur ($p=,537$). Bu da varyansın homojenliği kuralının ihlal edilmediğini göstermiştir. Çalışanların yaşları ile lider-üye etkileşimi ortalama puanları arasında ilişki ve anlamlı farklılıklar olup olmadığını ölçmek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucuna göre de, lider-üye etkileşimi çalışanların yaşlarına göre $p<0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F=.563$, $p=0.690>0.05$).

Tablo 6.21. Lider üye etkileşimi – çalışma süresi ilişkisi

	Çalışma Süresi	Frekans	%	Ortalama	S.S	F	P
Lider- Üye Etkileşimi	5 yıldan az	200	47	3,3571	0,90725	1,459	,214
	6-13	156	36	3,4066	0,99414		
	14-21	50	12	3,0429	1,15347		
	22-29	18	4	3,4762	1,17292		
	30 yıl ve üstü	6	1	3,5000	1,00914		

ANOVA testi öncesinde puanlarda yer alan varyansın beş kurumda çalışma süresi grubu için aynı olup olmadığını ölçen, varyansların homojenliği için Levene testi yapılmış ve anlamlılık düzeyi 0,05'ten yüksek bulunmuştur ($p=,181$). Bu da varyansın homojenliği kuralının ihlal edilmediğini göstermiştir. Çalışanların kurumda çalışma süreleri ile lider-üye etkileşimi ortalama puanları arasında ilişki ve anlamlı farklılıklar olup olmadığını ölçmek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucuna göre de, lider-üye etkileşimi çalışanların kurumda çalışma sürelerine göre $p<0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F=1,459$, $p=0,214>0,05$).

6.6.8.2. Örgütsel özdeşleşme ve demografik özelliklere göre farklılaşması ile ilgili bulgular

Tablo 6.22. Örgütsel özdeşleşme – cinsiyet ilişkisi

Örgütsel Özdeşleşme	Cinsiyet	Frekans	%	Ortalama	S.S	t	P
	Kadın	169	39	3.6686	0.90084	-0.126	0.90
	Erkek	261	61	3.6807	1.07597		

Kadınlar ve erkeklerin örgütsel özdeşleşme ortalama puanlarını kıyaslamak için yürütülen bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre, kadınlar ($M=3.66$, $SS=0.90$) ve erkeklerden ($M=3.68$, $SS=1.07$) elde edilen ortalama puanlar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t=-1.126$, $p=0.90>0.05$).

Tablo 6.23. Örgütsel özdeşleşme – medeni durum ilişkisi

Örgütsel Özdeşleşme	Medeni Durum	Frekans	%	Ortalama	S.S	t	P
	Evli	258	60	3.6977	1.02409	0.546	0.586
	Bekar	172	40	3.6434	0.98977		

Evli ve bekarların örgütsel özdeşleşme ortalama puanlarını kıyaslamak için yürütülen bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre, evliler ($M=3.69$, $SS=1.02$) ve bekarlardan ($M=3.64$, $SS=0.98$) elde edilen ortalama puanlar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. ($t=0.546$, $p=0.586>0.05$).

Tablo 6.24. Örgütsel özdeşleşme – eğitim durumu ilişkisi

Örgütsel Özdeşleşme	Eğitim Durumu	Frekans	%	Ortalama	S.S	F	P
	İlköğretim	65	15	3,4436	1,08023	4,611	,002
	Lise	70	16	3,5524	1,18381		
	Ön lisans	66	15	3,4672	0,96884		
	Lisans	190	44	3,8991	0,91169		
	Lisansüstü	39	9	3,5513	0,89357		

ANOVA testi öncesinde puanlarda yer alan varyansın beş eğitim düzeyi grubu için aynı olup olmadığını ölçen, varyansların homojenliği için Levene testi yapılmış ve anlamlılık düzeyi 0,05 bulunmuştur ($p=,005$). Bu da varyansın homojenliği kuralının ihlal edildiğini

göstermiştir. Bu durumda, ANOVA tablosu kullanılamayacağından dolayı istatistik programının sunmuş olduğu ve bu tür hataları kontrol etmeyi sağlayan Welch testine başvurulup, bu istatistikten elde edilen F ve P değeri kullanılmıştır. Welch testi sonucuna göre de örgütsel özdeşleşme çalışanların eğitim durumlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=4,611$, $p=,002 < 0,05$). Farkların tam olarak hangi gruplar arasında gerçekleştiğini görebilmek için ise Post Hoc-Tukey testi yapılmış ve örgütsel özdeşleşme açısından lisans mezunu grubun, ilköğretim ve ön lisans gruplarının birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani lisans mezunu grubu çalışanların, ilköğretim ve ön lisans mezunu çalışanlara göre örgütsel özdeşleşme düzeyi daha yüksektir.

Tablo 6. 25. Örgütsel özdeşleşme – yaş ilişkisi

	Yaş	Frekans	%	Ortalama	S.S	F	P
Örgütsel Özdeşleşme	25 altı	66	15	3,4369	1,05643	2,983	,026
	26-33	193	45	3,7193	0,95997		
	34-41	114	27	3,6287	1,08309		
	42-49	47	11	3,8404	0,97738		
	50 ve üstü	10	2	4,1833	0,5903		

ANOVA testi öncesinde puanlarda yer alan varyansın beş yaş grubu için aynı olup olmadığını ölçen, varyansların homojenliği için Levene testi yapılmış ve anlamlılık düzeyi 0,05'ten düşük bulunmuştur ($p=,044$). Bu da varyansın homojenliği kuralının ihlal edildiğini göstermiştir. Bu durumda, ANOVA tablosu kullanılamayacağından dolayı istatistik programının sunmuş olduğu ve bu tür hataları kontrol etmeyi sağlayan Welch testine başvurulup, bu istatistikten elde edilen F ve p değeri kullanılmıştır. Welch testi sonucuna göre de örgütsel özdeşleşme çalışanların eğitim durumlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=2,983$, $p=,026 < 0,05$). Farkların tam olarak hangi gruplar arasında gerçekleştiğini görebilmek için ise Post Hoc-Games-Howell testi yapılmış, 25 yaş ve altı katılımcıların örgütsel özdeşleşme ortalamasının ($X = 3,43$, $SS=1,05$) 50 yaş üstü katılımcılardan ($M= 4,18$, $SS= ,59$) düşük olduğu gözlenmiştir.

Tablo 6.26. Örgütsel özdeşleşme – çalışma süresi ilişkisi

	Çalışma Süresi	Frekans	%	Ortalama	S.S	F	P
Örgütsel Özdeşleşme	5 yıldan az	200	47	3,6975	0,96202	1,938	,129
	6-13	156	36	3,6987	1,01778		
	14-21	50	12	3,3667	1,18666		
	22-29	18	4	3,963	0,92806		
	30 yıl ve üstü	6	1	4,0833	0,55528		

ANOVA testi öncesinde puanlarda yer alan varyansın beş çalışma süresi grubu için aynı olup olmadığını ölçen, varyansların homojenliği için Levene testi yapılmış ve anlamlılık düzeyi 0,05'ten düşük bulunmuştur ($p=,012$). Bu da varyansın homojenliği kuralının ihlal edildiğini göstermiştir. Welch testi sonucuna göre de örgütsel özdeşleşmenin çalışanların çalışma sürelerine göre $p<0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F=1,938$, $p=0,129>0,05$).

6.6.8.3. İş tatmini ve demografik özelliklere göre farklılaşması ile ilgili bulgular

Tablo 6. 27. İş tatmini – cinsiyet ilişkisi

	Cinsiyet	Frekans	%	Ortalama	S.S	t	P
İş Tatmini	Kadın	169	39	3.3757	1.01445	0.374	0.708
	Erkek	261	61	3.3372	1.06307		

Kadınlar ve erkeklerin iş tatmini ortalama puanlarını kıyaslamak için yürütülen bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre, kadınlar ($M=3.37$, $SS=1.01$) ve erkeklerden ($M=3.33$, $SS=1.06$) elde edilen ortalama puanlar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t=0.374$, $p=0.708>0.05$).

Tablo 6.28. İş tatmini – medeni durum ilişkisi

	Medeni Durum	Frekans	%	Ortalama	S.S	T	P
İş Tatmini	Evli	258	60	3.3915	1.00768	0.953	0.341
	Bekar	172	40	3.2936	1.09471		

Evli ve bekarların iş tatmini ortalama puanlarını kıyaslamak için yürütülen bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre, evliler ($M=3.39$, $SS=1.00$) ve bekarlardan ($M=3.29$,

SS=1.09) elde edilen ortalama puanlar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. ($t=0.953$, $p=0.341>0.05$).

Tablo 6.29. İş tatmini – eğitim durumu ilişkisi

	Eğitim Durumu	Frekans	%	Ortalama	S.S	F	P
İş Tatmini	İlköğretim	65	15	3,4	1,22219	,248	,910
	Lise	70	16	3,3714	1,22677		
	Ön lisans	66	15	3,2348	1,04594		
	Lisans	190	44	3,3684	0,93777		
	Lisansüstü	39	9	3,359	0,8732		

ANOVA testi öncesinde puanlarda yer alan varyansın beş eğitim durumu grubu için aynı olup olmadığını ölçen, varyansların homojenliği için Levene testi yapılmış ve anlamlılık düzeyi 0,05'ten düşük bulunmuştur ($p=,002$). Bu da varyansın homojenliği kuralının ihlal edildiğini göstermiştir. Welch testi sonucuna göre de iş tatmininin çalışanların eğitim durumlarına göre $p<0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F=0,248$, $p=0,910>0,05$).

Tablo 6.30. İş tatmini – yaş ilişkisi

	Yaş	Frekans	%	Ortalama	S.S	F	P
İş Tatmini	25 altı	66	15	3,1591	1,096	1,437	,221
	26-33	193	45	3,3212	1,04104		
	34-41	114	27	3,4035	1,00414		
	42-49	47	11	3,5426	1,0045		
	50 ve üstü	10	2	3,75	1,25277		

ANOVA testi öncesinde puanlarda yer alan varyansın beş yaş grubu için aynı olup olmadığını ölçen, varyansların homojenliği için Levene testi yapılmış ve anlamlılık düzeyi 0,05'ten yüksek bulunmuştur ($p=,933$). Bu da varyansın homojenliği kuralının ihlal edilmediğini göstermiştir. Çalışanların yaşları ile iş tatmini ortalama puanları arasında ilişki ve anlamlı farklılıklar olup olmadığını ölçmek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucuna göre ise, iş tatmininin çalışanların yaşlarına göre $p<0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F=1,437$, $p=0,221>0,05$).

Tablo 6.31. İş tatmini – çalışma süresi ilişkisi

	Çalışma Süresi	Frekans	%	Ortalama	S.S	F	P
İş Tatmini	5 yıldan az	200	47	3,2825	1,06164	,722	,578
	6-13	156	36	3,3686	1,04744		
	14-21	50	12	3,46	0,98375		
	22-29	18	4	3,5833	0,87867		
	30 yıl ve üstü	6	1	3,6667	1,32916		

ANOVA testi öncesinde puanlarda yer alan varyansın beş çalışma süresi grubu için aynı olup olmadığını ölçen, varyansların homojenliği için Levene testi yapılmış ve anlamlılık düzeyi 0,05'ten yüksek bulunmuştur ($p=,864$). Bu da varyansın homojenliği kuralının ihlal edilmediğini göstermiştir. Çalışanların kurumda çalışma süreleri ile iş tatmini ortalama puanları arasında ilişki ve anlamlı farklılıklar olup olmadığını ölçmek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucuna göre ise, iş tatmininin çalışanların kurumda çalışma sürelerine göre $p<0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F=0,722$, $p=0,578>0,05$).

6.6.8.4. Örgütsel sinizm ve demografik özelliklere göre farklılaşması ile ilgili bulgular

Tablo 6. 32. Örgütsel sinizm – cinsiyet ilişkisi

Örgütsel Sinizm	Cinsiyet	Frekans	%	Ortalama	S.S	t	P
	Kadın	169	39	2.3143	0.8191	-2.626	0.009
	Erkek	261	61	2.5407	0.90662		

Kadınlar ve erkeklerin örgütsel sinizm ortalama puanlarını kıyaslamak için yürütülen bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre, kadınlar ($M=2.31$, $SS=0.81$) ve erkeklerden ($M=2.54$, $SS=0.90$) elde edilen ortalama puanlar arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. ($t=-2.626$, $p=0.009<0.05$).

Tablo 6.33. Örgütsel sinizm – medeni durum ilişkisi

Örgütsel Sinizm	Medeni Durum	Frekans	%	Ortalama	S.S	T	P
	Evli	258	60	2.3889	0.84547	-1.818	0.070
	Bekar	172	40	2.5459	0.92220		

Evli ve bekarların örgütsel sinizm ortalama puanlarını kıyaslamak için yürütülen bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre, evliler ($M=2.38$, $SS=0.84$) ve bekarlardan ($M=2.54$, $SS=0.92$) elde edilen ortalama puanlar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. ($t=-1.818$, $p=0.070>0.05$).

Tablo 6.34. Örgütsel sinizm – eğitim durumu ilişkisi

	Eğitim Durumu	Frekans	%	Ortalama	S.S	F	P
Örgütsel Sinizm	İlköğretim	65	15	2,5692	1,01958	,904	,461
	Lise	70	16	2,4444	0,9655		
	Ön lisans	66	15	2,564	0,91507		
	Lisans	190	44	2,3994	0,77773		
	Lisansüstü	39	9	2,3333	0,87786		

ANOVA testi öncesinde puanlarda yer alan varyansın beş eğitim düzeyi grubu için aynı olup olmadığını ölçen, varyansların homojenliği için Levene testi yapılmış ve anlamlılık düzeyi 0,05'ten yüksek bulunmuştur ($p=,228$). Bu da varyansın homojenliği kuralının ihlal edilmediğini göstermiştir. Çalışanların eğitim durumları ile örgütsel sinizm ortalama puanları arasında ilişki ve anlamlı farklılıklar olup olmadığını ölçmek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucuna göre de, normatif bağlılığın çalışanların eğitim durumlarına göre $p<0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F=,904$, $p=,461>0,05$).

Tablo 6.35. Örgütsel sinizm – yaş ilişkisi

	Yaş	Frekans	%	Ortalama	S.S	F	P
Örgütsel Sinizm	25 altı	66	15	2,4983	0,83359	,350	,844
	26-33	193	45	2,4145	0,91146		
	34-41	114	27	2,5166	0,84787		
	42-49	47	11	2,3995	0,88637		
	50 ve üstü	10	2	2,3667	0,97436		

ANOVA testi öncesinde puanlarda yer alan varyansın beş yaş grubu için aynı olup olmadığını ölçen, varyansların homojenliği için Levene testi yapılmış ve anlamlılık düzeyi 0,05'ten yüksek bulunmuştur ($p=,892$). Bu da varyansın homojenliği kuralının ihlal

edilmediğini göstermiştir. Çalışanların yaşları ile örgütsel sinizm ortalama puanları arasında ilişki ve anlamlı farklılıklar olup olmadığını ölçmek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucuna göre ise, örgütsel sinizmin çalışanların yaşlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F=0,350$, $p=0,844 > 0,05$).

Tablo 6.36. Örgütsel sinizm – çalışma süresi ilişkisi

	Çalışma Süresi	Frekans	%	Ortalama	S.S	F	P
Örgütsel Sinizm	5 yıldan az	200	47	2,4394	0,86313	,133	,970
	6-13	156	36	2,4829	0,87867		
	14-21	50	12	2,4422	0,97577		
	22-29	18	4	2,3395	0,74435		
	30 yıl ve üstü	6	1	2,463	1,20578		

ANOVA testi öncesinde puanlarda yer alan varyansın beş çalışma süresi grubu için aynı olup olmadığını ölçen, varyansların homojenliği için Levene testi yapılmış ve anlamlılık düzeyi 0,05'ten yüksek bulunmuştur ($p=,663$). Bu da varyansın homojenliği kuralının ihlal edilmediğini göstermiştir. Çalışanların çalışma süreleri ile örgütsel sinizm ortalama puanları arasında ilişki ve anlamlı farklılıklar olup olmadığını ölçmek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucuna göre ise, örgütsel sinizmin çalışanların çalışma sürelerine göre $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F=0,133$, $p=0,970 > 0,05$).



SONUÇ

Günümüzde örgütlerin uzun vadeli hedeflerine ulaşabilmeleri için çalışanları ile arasında bulunan ilişkileri doğru bir şekilde algılayıp yorumlamaları gerekmektedir. Örgüt çalışanlarının örgütsel hedeflere yönelik tutum ve davranışlarının doğru tahmin edilmesi örgüt performansı açısından oldukça önemlidir.

Bir örgütün başarılı bir şekilde varlığını sürdürebilmesi, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde görev alan çalışanlarının etkin ve verimli olmaları ile mümkündür. Örgüt çalışanlarının kendilerini örgüte ait hissetmeleri, örgütün ulaşmak istediği hedefleri kendi hedefleriymiş gibi görmeleri, yapılan işlere karşı memnuniyet algıları, üstleri ile olan etkileşimlerinin kalitesi ve genel olarak içinde bulundukları örgüte karşı oluşmuş tutum ve davranışları örgütün amaçlarına ulaşmasında etkili olan önemli değişkenlerdir. Örgütlerin amaç ve hedeflerini gerçekleştirebilmesi için çalışanlarının tutum ve davranışlarını anlayabilecek, onları örgüt hedefleri doğrultusunda yönlendirebilecek nitelikli liderlere ihtiyaçları vardır.

Bu araştırmada lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu doğrultuda araştırma modeli ve bu model temel alınarak araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. İlk olarak lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramları üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı test edilmiştir. Ardından örgütsel sinizm kavramının örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini kavramları üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Son olarak örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı incelenmiş ve bu son analiz ile birlikte kavramların birbirleriyle doğrudan anlamlı bir ilişki içerisinde oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmada kullanılan veriler Anadolu Birlik Holding'in Konya ilinde faaliyet gösteren tesislerinden Konya Şeker, Şeker Süt ve Panagro Et ve Süt olmak üzere üç ayrı tesisinde çalışan mavi yakalı statüsündeki 430 işgörenen anket yoluyla elde edilmiştir. Anket formunun ilk bölümünde katılımcıların sosyo-ekonomik durumlarını öğrenmeye yönelik “cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi” ile ilgili sorular yer almaktadır. İkinci ve son bölümünde ise araştırmanın amacı doğrultusunda birbirleri ile anlamlı bir ilişki içinde oldukları kabul edilen dört değişkene dair daha önce çeşitli

araştırmalarda kullanılmış, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış olan ölçeklere yer verilmiştir.

Anket uygulaması sonucu toplanan veriler istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun erkek (%60,7 N=261), evli (%60 N=258), 26-33 yaş grubu aralığında (%44,9 N=193), lisans eğitim düzeyine sahip (%44,2 N=190) ve mevcut işletmelerinde 5 yıldan az süredir çalışmakta (%46,5 N=200) oldukları tespit edilmiştir.

Değişkenler arası ilişkiler korelasyon katsayısı kullanılarak incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde; lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme arasında orta derecede pozitif bir korelasyon $r=0,537$, $n=430$, $p<0,01$, olduğu; lider üye etkileşimi ve iş tatmini değişkenleri arasında orta derecede pozitif bir korelasyon $r=0,525$, $n=430$, $p<0,01$, olduğu; lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm değişkenleri arasında zayıf derecede negatif bir korelasyon $r= -0,251$, $n=430$, $p<0,01$, olduğu; iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasında orta derecede pozitif bir korelasyon $r=0,404$, $n=430$, $p<0,01$, olduğu; örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasında zayıf derecede negatif bir korelasyon $r= -0,225$, $n=430$, $p<0,01$, olduğu; örgütsel sinizm ve iş tatmini değişkenleri arasında zayıf derecede negatif bir korelasyon $r= -0,212$, $n=430$, $p<0,01$, olduğu belirlenmiştir.

Korelasyon analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmesinin ardından regresyon analizleri yapılmıştır. Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizme olan etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizleri sonucunda, lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,537$, $R^2=0,289$, $p<0,01$); iş tatmini değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,525$, $R^2=0,278$, $p<0,01$); örgütsel sinizm değişkeni üzerinde ise negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=-0,251$, $R^2=0,063$, $p<0,01$) görülmüştür. Bu çerçevede lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimi %28,9 oranında; iş tatmini üzerindeki değişimi %27,8 oranında; örgütsel sinizm üzerindeki değişimi %6,3 oranında açıklanmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle; ***“Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” (H1), “Lider üye***

etkileşimini iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” (H2), “Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” (H3) hipotezleri kabul edilmiştir.

Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme ve iş tatminine olan etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizleri sonucunda, örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=-0,225$, $R^2=0,05$, $p<0,01$) ve iş tatmini değişkeni üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=-0,212$, $R^2=0,045$, $p<0,01$) görülmüştür. Bu çerçevede örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimi %5 oranında; iş tatmini üzerindeki değişimi %4,5 oranında açıklanmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle; ***“Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” (H4), “Örgütsel sinizmin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” (H5) hipotezleri kabul edilmiştir.***

Örgütsel özdeşleşmenin iş tatminine olan etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,404$, $R^2=0,163$, $p<0,01$) görülmüştür ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki değişimi %16,3 oranında açıklanmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle; ***“Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” (H6) hipotezleri kabul edilmiştir.***

Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisini tespit etmek amacıyla Baron & Kenny (1986) yaklaşımı doğrultusunda dört adımlı basit ve çoklu hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan çoklu hiyerarşik regresyon analizi sonucunda lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerinin birlikte örgütsel sinizm değişkeni üzerindeki etkileri incelenmiş; lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin azaldığı görülmüştür. Bununla birlikte, örgütsel özdeşleşme de (aracı değişken) örgütsel sinizm üzerindeki etkisi kısmi olarak azalmıştır. Yani, aracı değişken (örgütsel özdeşleşme) modele eklendiğinde; bağımsız değişkenin (lider üye etkileşimi) bağımlı değişken (örgütsel sinizm) üzerindeki etkisi azalmıştır. Elde edilen bu bulgular çerçevesinde, lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, ***“Lider üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü vardır.” (H7) hipotezi kabul edilmiştir.***

Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisini tespit etmek amacıyla Baron & Kenny (1986) yaklaşımı doğrultusunda dört adımlı basit ve çoklu hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan çoklu hiyerarşik regresyon analizi sonucunda lider üye etkileşimi ve iş tatmini değişkenlerinin birlikte örgütsel sinizm değişkeni üzerindeki etkileri incelenmiştir; lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin azaldığı görülmüştür. Bununla birlikte, iş tatmini de (aracı değişken) örgütsel sinizm üzerindeki etkisi kısmi olarak azalmıştır. Yani, aracı değişken (iş tatmini) modele eklendiğinde; bağımsız değişkenin (lider üye etkileşimi) bağımlı değişken (örgütsel sinizm) üzerindeki etkisi azalmıştır. Elde edilen bu bulgular çerçevesinde, lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm ilişkisinde iş tatmininin kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda, ***“Lider üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolü vardır.” (H8) hipotezi kabul edilmiştir.***

Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisini tespit etmek amacıyla Baron & Kenny (1986) yaklaşımı doğrultusunda dört adımlı basit ve çoklu hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan çoklu hiyerarşik regresyon analizi sonucunda lider üye etkileşimi ve iş tatmini değişkenlerinin birlikte örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerindeki etkileri incelendiğinde; lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin azaldığı görülmüştür. Bununla birlikte, iş tatmini de (aracı değişken) örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi kısmi olarak azalmıştır. Yani, aracı değişken (iş tatmini) modele eklendiğinde; bağımsız değişkenin (lider üye etkileşimi) bağımlı değişken (örgütsel özdeşleşme) üzerindeki etkisi azalmıştır. Elde edilen bu bulgular çerçevesinde, lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde iş tatmininin kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda, ***“Lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolü vardır.” (H9) hipotezi kabul edilmiştir.***

Örgüt içerisinde üstlerin astları ile farklı ilişkiler geliştirmesi ve bu ilişkilerin üst ve ast davranışlarını etkilemesi lider üye etkileşimi teorisinin temelini oluşturmaktadır. Teoriye göre lider ve astların etkileşim düzeyi arttıkça karşılıklı olarak örgüt için daha fazla çaba gösterecekleri kabul edilmektedir. Çalışanların örgüte olan katkılarının artması ve azalmasında lider faktörü göz ardı edilemeyecek bir yere sahiptir. Lider üye etkileşimi düzeyinin artışı çalışanların örgüte ve yapılan işe karşı algılarını iyileştirmekte ve günümüzün getirdiği yenilik ve değişimlere uyumlu hareket etmelerine katkı sağlamaktadır.

Yapılan bu çalışmada lider üye etkileşiminin çalışanların örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm algıları incelenmiş ve anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır.

Lider üye etkileşimi düzeyi yükseldikçe çalışanların kendilerini örgütleri ile uyumlaştırmaları, yaptıkları işe karşı duydukları memnuniyet seviyesi arasında pozitif ilişki gözlenirken; örgüte karşı oluşturdukları olumsuz tutum ve davranışlarda negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Sonuç olarak lider ve üyeler arasında bulunan ilişki kalitesinin artırılması hem taraflar hem de örgüt açısından günümüz koşullarında rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü sağlanması bakımından fayda sağlayacaktır.

Çalışanların içinde bulundukları örgüte karşı geliştirdikleri olumsuz yöndeki tutum ve davranışlar örgütsel sinizm kavramı ile ifade edilmektedir. Örgütlerin etkinliği ve verimliliğini negatif yönde etkileyen örgütsel sinizmin önlenmesi mümkündür. Çalışanların örgütlerine yönelik olan bu olumsuz tutumlarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi beraberinde hem bireysel hem de örgütsel başarıyı getirmektedir. Bu konuda örgüt yönetimine büyük rol düşmektedir.

Çağın gerektirdiği dinamik düzen içerisinde sürekli büyüyen ve gelişen örgütlerde, örgüt yönetiminin sorumlulukları da giderek artmaktadır. Örgüt yönetimi bu zorlu koşullarda uzun vadeli hedeflerine ulaşabilmek için çalışanlarının örgüte bağlı, yaptıkları işlere karşı memnuniyet algısı içinde ve örgüt ile uyumlu bireyler olmasını istemektedir. Bu doğrultuda örgüt yönetimi, çalışanlarına gereken desteği sağlayıp onların hedef ve amaçları ile örgütün hedef ve amaçlarını örtüştürerek aidiyet duygusu kazandırmaya yönelik çalışmalar yapmalıdır. Aidiyet duygusu örgütsel özdeşleşme algısını beslemekte ve örgütlerin hedeflerine ulaşmalarında daha etkili olabilmelerini sağlamaktadır.

Ulusal literatürde lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramlarıyla ilgili birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak bu kavramların aynı anda yer aldığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Yapılan bu çalışmayla mevcut ulusal literatüre bu yönde bir katkı sağlanması amaçlanmıştır. Bununla birlikte çalışmada yer alan uygulama bölümünde bahsedilen kavramlar hakkında daha önceden yapılmış olan araştırmaların günümüz koşullarındaki geçerliliği test edilmiştir.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da zaman ve mekân bakımından sınırlılıklar söz konusudur. Dolayısıyla alışma hakkında bir genelleme yapılması doğru olmayacaktır. Sonraki çalışmalarda farklı bölge ve şehirlerde yapılacak çalışmalarla bu sorunun çözümüne katkı sağlanabilir. şimdilik bu çalışmanın alan yazınına katkı sağlaması ve aynı zamanda araştırmanın yapıldığı kurumun kendi uygulamalarına yol gösterici olması beklenmektedir.



KAYNAKÇA

- Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. (2019). <https://sozluk.gov.tr/>. adresinden alınmıştır
- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. ***Genetic, Social, and General Psychology Monographs***, 269-292.
- Akbaş, T. T., & Çetin, A. (2015). İş Tatmini ve Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi. ***Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi***, 81-101.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. ***Akdeniz İİBF Dergisi***, 1-25.
- Akyüz, M., & Dalkılıç Yılmaz, F. (2015). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İletişimin İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. ***Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi***, 137-143.
- Alagöz, M. (2019). Dönüştürücü Liderlik Anlayışı ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Bir Araştırma. ***Yüksek Lisans Tezi***. Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alev, S. (2020). Okullarda Örgütsel Sinizmin Yordayıcısı Olarak Lider-Üye Etkileşimi. ***Trakya Eğitim Dergisi***, 347-360.
- Alparslan, A. M., & Oktar, Ö. F. (2015). Türkiye’de Lider-Üye Etkileşim Kuramına Dair Makale Kapsamındaki Araştırmalar: Bibliyometrik Bir İçerik Analizi. ***Business and Economics Research Journal***, 107-123.
- Andersson, L. M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract a Violation Framework. ***Human Relations***, 1395 - 1418.
- Arslan, A., & Çıkmaz, E. (2020). Anayasal İktisat Teorisi Çerçevesinde Liderlik ve Yönetim Ahlakına Bakış. ***The Journal of Social Science***, 145-159.
- Arslan, A., & Şimşek, G. (2018). Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Aydın Turist Rehberleri Odası'na Kayıtlı Olan Profesyonel Turist Rehberleri Örneği. ***Journal of Travel and Tourism Research***, 115-134.
- Aryee, S., & Chen, Z. X. (2006). Leader-member exchange in a Chinese context: Antecedents, the mediating role of psychological empowerment and outcomes. ***Journal of Business Research***, 793-801.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. ***Academy of Management Review***, 20-39.
- Aslan, Ş., & Özata, M. (2009). Lider-Üye Etkileşiminin (LMX) Yöneticiye Duyulan Güven Düzeyine Etkisi. ***Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi***, 95-116.

- Aydıntan, B., & Göksel, A. (2012). Lider-Üye Etkileşimi Düzeyinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 247-271.
- Aydoğan, E., Köse, A., & Şenel, G. (2011). Devlet Hastanelerinde Çalışan Üst Düzey Yöneticilerin İş Tatminlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Ampirik Çalışma: Trabzon İli Örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 119-138.
- Aypar, S., Sökmen, A., & Ekmekçioğlu, E. B. (2018). İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 116-124.
- Bailey, A. A., Albassami, F., & Al-Meshal, S. (2016). The roles of employee job satisfaction and organizational commitment in the internal marketing-employee bank identification relationship. *International Journal of Bank Marketing*, 821-840.
- Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics*, 19-31.
- Batmaz, M. C. (2020). Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Ücret Tatmininin Rolü ve Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Blau, P. M. (1964). Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 193-206.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çankır, B. (2016). Çalışanlarda Pozitif Ses Çıkartma Davranışı Nasıl Oluşur? Örgütsel Güven, Psikolojik Sözleşme İhlali, Lider-Üye Etkileşimi ile Pozitif Ses Çıkartma Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.
- Çekmecelioğlu, H. G., & Ülker, F. (2014). Lider - Üye Etkileşimi ve Çalışan Tutumları Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35-58.
- Çekmecelioğlu, H. G., & Ülker, F. (2014). Lider-Üye Etkileşimi ve Çalışan Tutumları Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35-58.
- Çetin, H., & Kaptangil, K. (2016). The Effect of Leader-Member Exchange (LMX) on Organizational Cynicism: A Case Study of Hotel Enterprises in Turkey. *Journal of International Social Research*, 1776-1785.
- Davis, W. D., & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 439-465.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 341-352.

- Deluga, R. J. (1994). Supervisor Trust Building, Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 315-326.
- Demir, S. (2021). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Çalışma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 67-82.
- Demircan Çakar, N., & Yıldız, S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: "Algılanan Örgütsel Destek" Bir Ara Değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 68-90.
- Demirtaş, H. A. (2003). Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar. *İletişim Araştırmaları Dergisi*, 123-144.
- Dienesch, R. M., & Liden, R. (1986). Leader-Member Model of Leadership: A Critique and Further Development. *Academy of Management Review*, 618-634.
- Doğru, Ç. (2016, Mayıs). Algılanan Örgütsel Destek ve Lider-Üye Etkileşiminin Bağlamsal Performansa Etkileri: Ankara'da Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. Ankara.
- Dutton, J. E., Dukerich, J., & Harquail, C. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 239-263.
- Eaton, J. A. (2000, September). A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. *Master of Arts*. Toronto: Faculty of Graduate Studies.
- Efraty, D., Sirgy, M. J., & Claiborne, C. B. (1991). The effects of personal alienation on organizational identification: A quality-of-work-life model. *Journal of Business and Psychology*, 57-78.
- Epitropaki, O., & Martin, R. (2005). From Ideal to Real: A Longitudinal Study of the Role of Implicit Leadership Theories on Leader-Member Exchanges and Employee Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 659-676.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S., & Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 17-26.
- Erdoğan, F. B., & Sökmen, A. (2019). Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 244-264.
- Eroğlu, K. (2011). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme. *Ege Akademik Bakış*, 121-136.
- Eryılmaz, İ. (2019). Sosyal Güç, Lider-Üye Etkileşimi ve İş Tatmini İlişkisinde Politik Yetinin Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 373-393.

- Fındık, M. (2011). Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Göksel, A., & Ekmekçioğlu, E. B. (2016). Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Özdeşleşme ile İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 721-747.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange(LMX) Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective. *Leadership Quarterly*, 219-247.
- Greguras, G. J., & Ford, J. (2006). An Examination of The Multidimensionality of Supervisor and Subordinate Perceptions of Leader-Member Exchange. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 433-465.
- Gök, H. B., & Sökmen, A. (2021). Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm Kavramları Arasındaki İlişki: Mavi Yakalılar Üzerinde Bir Uygulama. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 216-233.
- Gül, H., & Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 27-47.
- Güllü, S., & Yıldız, K. (2019). Spor Örgütlerinde Karanlık Kişilik, Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini İlişkisinin İncelenmesi. 2. *Dünya Spor Bilimleri Araştırmaları Kongresi*, (s. 220-232). Manisa.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (Felsefe-Yöntem-Analiz)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Janssen, O., & Van Yperen, N. W. (2004). Employees' Goal Orientations, The Quality of Leader-Member Exchange, and The Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 368-384.
- Judge, T. A., Heller, D., & Klinger, R. (2008). The Dispositional Sources of Job Satisfaction: A Comparative Test. *Applied Psychology: An International Review*, 361-372.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 530-541.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 692-724.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatmininin Aracılık Etkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 34-46.
- Kanbur, A., & Kanbur, E. (2015). Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Sinizme Etkisi: Algılanan İşsellik Statüsünün Aracılık Rolü. *Journal of World of Turks*, 194-196.

- 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*, 77-92.
- Karaman, H. (2015). Açıklayıcı Faktör Analizinde Kullanılan Faktör Çıkartma Yöntemlerinin Karşılaştırılması. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*.
- Karcıoğlu, F., & Kahya, C. (2011). Lider-Üye Etkileşimi ve Çatışma Yönetim Stili İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 337-352.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, K., & Çınar, O. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi Bir Uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 59-76.
- Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G., & Guneri, B. (2008). Leader-member exchange, organizational identification and the mediating role of job involvement for nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 354-362.
- Kaya, L. (2020, Ocak). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *Dönem Projesi*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koç, H., & Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 46-57.
- Koç, H., Boylu, Y., & Arslantürk, Y. (2009). İş Tatminine Etki Eden Kimi Faktörlerin Konaklama İşletmeleri Açısından İncelenmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 143-158.
- Kosa, G. (2019). Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 182-213.
- Kökalan, Ö. (2019). The effect of organizational cynicism on job satisfaction: Testing the mediational role of perceived organizational spirituality. *Management Research Review*, 625-640.
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 1-27.
- Kwong, T. S. (2005). Organizational Identification Under Unfavorable Outcome: A Factory Study in China. *Doctoral Dissertation*. The Chinese University of Hong Kong.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. (1998). Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment through Scale Development. *Journal of Management*, 43-72.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 309-336.
- Loi, R., Chan, K. W., & Lam, L. W. (2014). Leader-member exchange, organizational identification, and job satisfaction: A social identity perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 42-61.

- Lu, Y., Shen, Y., & Zhao, L. (2015). Linking Psychological Contract Breach and Employee Outcomes in China: Does Leader-Member Exchange Make a Difference? *The Chinese Economy*, 297-308.
- Mael, F., & Ashforth, B. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 103-123.
- Mantere, S., & Martinsuo, M. (2001). Adopting and Questioning Strategy: Exploring the Role of Cynicism and Dissent. *17th EGOS - European Group for Organisation Studies*. Lyon, France.
- Maslyn, J. M., & Mary, U.-B. (2001). Leader-Member Exchange and Its Dimensions: Effects of Self-Effort and Other's Effort on Relationship Quality. *Journal of Applied Psychology*, 697-708.
- Maslyn, J. M., & Uhl-Bien, M. (2001). Leader-Member Exchange and Its Dimensions: Effect of Self-Effort and Other's Effort on Relationship Quality. *Journal of Applied Psychology*, 697-708.
- Mete, E. S., Sökmen, A., & Bıyık, Y. (2016). The Relationship between Organizational Commitment, Organizational Identification, Person-Organization Fit and Job Satisfaction: A Research on IT Employees. *International Review of Management and Business Research*, 870-901.
- Mumcu, A. (2021). İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Lider Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 151-165.
- Naus, A. J. (2007). Organizational Cynicism: on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Maastricht University.
- Özkara, Z. U., Taş, A., & Aydın, B. (2019). Algılanan Yönetici Desteği ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 101-137.
- Pallant, J. (2020). *SPSS Kullanma Kılavuzu: SPSS ile Adım Adım Veri Analizi*. (S. Balci, & B. Ahi, Çev.) Ankara: Anı Yayıncılık.
- Pellegrini, E. K., & Scandura, T. A. (2006). Leader-member exchange (LMX), paternalism, and delegation in the Turkish business culture: An empirical investigation. *Journal of International Business Studies*, 264-279.
- Phillips, A. S., & Bedeian, A. (1994). Leader-Follower Exchange Quality: The Role of Personel and Interpersonal Attributes. *Academy of Management Journal*, 990-1001.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 259-298.

- Polat, M. (2009). Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması. *Doktora Tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Polat, M., Meydan, C. H., & Tokmak, İ. (2010). Personel Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 0-0.
- Sarioğlu Uğur, S., & Uğur, U. (2014). Yöneticilik ve Liderlik Ayırımında Kişisel Farklılıkların Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 122-136.
- Serinkan, C., & Bardakçı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 115-132.
- Serinkan, C., & Tülü, M. (2021). Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Pamukkale Üniversitesindeki İdari Personele Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 48-70.
- Sollitto, M., Martin, M. M., Dusic, S., Gibbons, K. E., & Wagenhouser, A. (2016). Assessing the Supervisor-Subordinate Relationship Involving Part Time Employees. *International Journal of Business Communication*, 74-96.
- Sökmen, A. (2020). Lider Üye Etkileşimi, İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Ankara'daki Otel İşletmelerinde Ampirik Bir Araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 2132-2143.
- Sökmen, A., & Aydınlan, B. (2016). Kariyer Geleceği Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 251-263.
- Sökmen, A., & Bıyık, Y. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyum ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 221-227.
- Sökmen, A., Kenek, G., & Uğraş, E. (2019). Etik Liderlik ve Üretkenlik Karşısı İş Davranışı İlişkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 1568-1582.
- Stanley, D. J., Meyer, J., & Topolnytsky, L. (2005). Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change. *Journal of Business and Psychology*, 429-459.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A., & Çelik, Y. (2016). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 867-886.
- Tajfel, H. (1982). Social Psychology of Intergroup Relations. *Annual Review of Psychology*, 1-39.
- Tokgöz, E., & Aytemiz Seymen, O. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, 61-76.

- Turner, J. C. (1975). Social Comparison and Social Identity: Some Prospects for Intergroup Behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 5-34.
- Türe, E. (2019). Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İş Tatminine Olan Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tüzün, İ. K. (2009). The impact of identification and commitment on job satisfaction. *Management Research News*, 728-738.
- Tüzün, İ. K., & Çağlar, İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. *Journal of Yasar University*, 1011-1027.
- Uyanık, S. (2019). İşgörenlerin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Örgütsel Adalet Algısının Aracı Rolü. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Uyar, İ. E. (2018). Hemşirelerde Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Özdeşleşme arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Volmer, J., Niessen, C., Spurk, D., Linz, A., & Abele, A. E. (2011). Reciprocal Relationships between Leader-Member Exchange (LMX) and Job Satisfaction: A Cross-Lagged Analysis. *Applied Psychology*, 522-545.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.
- Wilkerson, J. M., Evans, W., & Davis, W. (2008). A Test of Coworkers' Influence on Organizational Cynicism, Badmouthing, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 2273-2292.
- Yakın, B. (2017). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yakın, B., & Sökmen, A. (2018). Sosyal Kaytarmanın Örgütsel Sinizme Etkisinde Zorunlu Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü: Sosyal Ağ Gruplarında Bir Araştırma. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 339-416.
- Yaşın, T. (2016). Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkileri. *Doktora Tezi*. Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yavan, A. A., Sökmen, A., & Bıyık, Y. (2018). Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 898-913.
- Yazıcıoğlu, İ., & Sökmen, A. (2007). Otel İşletmelerinin Yiyecek-İçecek Departmanlarında Görev Yapan İşgörenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Değerlendirilmesi: Adana'da Bir Uygulama. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, 73-95.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *Electronic Turkish Studies*, 854-879.

Yılmaz, V., & İlhan Dalbudak, Z. (2018). Aracı Değişken Etkisinin İncelenmesi: Yüksek Hızlı Tren İşletmeciliği Üzerine Bir Uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 517-534.







EK-1. Anket Formu**T.C.****GAZİ ÜNİVERSİTESİ****SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ****ANKARA**

Değerli katılımcı,

Bu anket, Gazi Üniversitesi'nde gerçekleştirilmekte olan bir yüksek lisans tezi araştırmasına veri tabanı sağlamak üzere hazırlanmış olup, çalışanların hizmet verdikleri kuruma yönelik çeşitli durumlar ile ilgili görüşlerini almayı amaçlamaktadır. Çalışanlar ile ilgili genel bir değerlendirme yapılacaktır. Elde edilecek veriler bilimsel araştırmada kullanılacaktır.

- Lütfen anketin üzerine hiçbir şekilde kimliğinizi belirtecek bir yazı yazmayınız.
- Anket sonuçları araştırmacıda saklı kalacaktır.
- Lütfen hiçbir ifadeyi atlamadan ve boş bırakmadan değerlendirmenizi yapınız.

Araştırmaya yaptığınız katkıdan dolayı teşekkür ederim.

Hatice Betül GÖK

Gazi Üniversitesi İİBF İşletme Anabilim Dalı

Yönetim Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı

Danışman: **Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN**

1. Cinsiyetiniz: 1.(.....) Kadın 2.(.....) Erkek
2. Medeni Durumunuz: 1.(.....) Evli 2.(.....) Bekâr
3. Yaşınız: 25'den küçük 26-33 arası 34-41 arası 42-49 arası 50 ve üstü
1.(.....) 2.(.....) 3.(.....) 4.(.....) 5.(.....)
4. Eğitim Durumunuz: İlköğretim Lise Önlisans Lisans Lisansüstü
1.(.....) 2.(.....) 3.(.....) 4.(.....) 5.(.....)
5. Çalışma Süreniz: 5 yıldan az 6-13 arası 14-21 arası 22-29 arası 30 yıl ve üstü
1.(.....) 2.(.....) 3.(.....) 4.(.....) 5.(.....)

Aşağıdaki ifadelerde size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile her bir maddeye katılım düzeyinizi işaretleyiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Genel olarak amirimi memnun etmek için ekstra işler yapmakta her zaman istekliyimdir.					
2. Amirim sorunlarım ve ihtiyaçlarımla her zaman ilgilenir.					
3. Amirim sahip oldum potansiyelden tam olarak yararlanır.					
4. Amirim sahip olduğu yetkileri bana yardımcı olmak için kesinlikle kullanır.					
5. Amirim sahip olduğu yetkileri beni zor durumdan kurtarmak için kesinlikle kullanır.					
6. Amirime onun vermiş olduğu kararları başkalarına karşı savunacak kadar tam olarak güvenirim.					
7. Amirimle olan çalışma ilişkilerimiz çok iyi seviyededir.					
8. Başka biri çalıştığım kurumu eleştirdiğinde, bunu kendime yapılmış bir hakaret olarak algıları.					
9. Diğer insanların çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.					
10. Çalıştığım kurum hakkında konuştuğumda, genellikle "onlar" yerine "biz" kelimesini kullanırım.					
11. Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır.					

12. Başka biri çalıştığım kurumu övdüğünde, bunu kendime yapılmış bir iltifat olarak algılarım.					
13. Medyada çalıştığım kurumla ilgili eleştiriler yer alırsa, kendimi mahcup hissederim.					
14. Sıklıkla işimi bırakmayı düşünüyorum.					
15. Her gün gerçekleştirdiğim faaliyetlerden memnunum.					
16. Genel anlamda, işimden çok memnunum.					
17.Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.					
18.Kurum yönetiminin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
19.Çalıştığım kurum yönetimi, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.					
20.Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.					
21.Çalıştığım kurum yönetimi beklenen davranışı değil, başka davranışı ödüllendirir.					
22.Çalıştığım Kurumu düşündüğümde bir endişe duyarım.					
23.Çalıştığım Kurumu düşündüğümde bir gerilim yaşıyorum.					
24.Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğim olur.					
25.Çalıştığım Kurumu düşündüğümde sinirlenirim.					
26. Çalıştığım kurumdaki ilişkiler beni kızdırır.					
27. Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikayette bulunurum.					
28.Çalıştığım kurumda işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.					
29.Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulama ve politikalarını eleştiririm.					
30.Kurum yönetimiyle ilgili herhangi bir konu gündeme geldiğinde anlamlı bakışmalar yaşanır.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : GÖK, Hatice Betül

Uyruğu : T.C.

Eğitim Derecesi	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Gazi Üniversitesi İşletme ABD Yönetim ve Organizasyon BD	2021
Lisans	Gazi Üniversitesi İşletme (%30 İngilizce)	2017
Lise	Mustafa Kaynak Anadolu Lisesi	2013

Yabancı Dil

İngilizce

Yayınlar

Makale : Hatice Betül Gök, Alptekin Sökmen, “ *Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm Kavramları Arasındaki İlişki: Mavi Yakahılar Üzerinde Bir Uygulama*”, Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi, Cilt:5, Sayı:4, Ağustos 2021, s.216-233.



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR...

