
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN SİNİZM VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE
İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Mustafa POLAT¹
Cem Harun MEYDAN²

ÖZ

Bu çalışmada örgüte ilişkin olumlu ve olumsuz iş tutumlarının birbirleriyle olan ilişkileri incelenmiştir. Bireyin örgüte yönelik olumlu bir tutumu olan örgütsel özdeşleşme ile olumsuz tutumlar olan sinizm ve işten ayrılma niyeti (İAN) bu bağlamda ele alınmıştır. Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan bireyler örgütlerini sanki kendileriymiş gibi algılamaktadır. Bu durumun olumsuz iş tutumlarını azaltıcı etki yapacağı değerlendirilerek hipotezler geliştirilmiş ve anılan hipotezler 176 özel sektör çalışanından elde edilen veriler ışığında test edilmiştir. Sonuçta örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve İAN üzerinde negatif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca, yönetsel uygulamalara katkılar ve gelecekte yapılabilecek çalışmalara ilişkin değerlendirme ve öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Özdeşleşme.

AN EMPIRICAL STUDY ON THE RELATIONSHIP
OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION WITH CYNICISM
AND INTENTION TO LEAVE

ABSTRACT

This study investigates the relationship between negative and positive attitudes towards an organization. In this context, organizational identification has been chosen as a positive attitude and cynicism and intention to leave have been chosen as negative attitudes towards the organization. The individuals, who have a high level of organizational identification, perceive the organization as themselves. Assuming that this circumstance might have a reducing effect on negative job attitudes, the hypotheses have been developed and tested with a data gathered from 176 private sector employees. Results of the analyses put forth that organizational identification had a negative effect on cynicism and intention to leave. Probable managerial implications and future studies are also discussed.

Keywords: Cynicism, Intention to Leave, Organizational Identification.

¹ Dr.P.Bnb., Kara Harp Okulu Dekanlığı Sistem Bilimleri Bölümü, ANKARA, mpolat@kho.edu.tr.

² Dr.P.Bnb., Kara Harp Okulu Dekanlığı Sistem Bilimleri Bölümü, ANKARA, cmeydan@kho.edu.tr.

1. GİRİŞ

Değişim, belirsizlik, risk ve kaotik ortamın başgösterdiği günümüz iş dünyasında, örgütlerin, hedeflerine ulaşmak amacıyla nitelikli iş gücü istihdamını temin etme ve bu iş gücünün işletmede sürekliliğini sağlama gayretinde olduğu ifade edilebilir. Bunun yanında, çalışanlar ise çeşitli sebeplerle iş yeri değiştirmekte ve her seferinde daha iyi şartlarda çalışabilecekleri işletmelerde istihdam edilmeyi arzulamaktadır.

Çalışanlar çalıştıkları iş yerinden ayrılmadan önce kendilerinde buna yönelik bir niyet oluşmaktadır. İşten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli bir karar veya niyet (Barlett, 1999: 70) olarak ifade edilen bu durum işten ayrılma niyeti olarak isimlendirilmektedir. Bireylerde bu niyetin gelişmesine neden olabilecek bireysel ve örgütsel faktörlerden bahsedilebilmektedir.

Örgütler açısından bakıldığında, işten ayrılma niyetine neden olabilecek örgütsel faktörler çözülmesi gereken önemli problemler olarak değerlendirilmektedir. Çünkü bu faktörler bireylerin örgüte ilişkin olumsuz düşünce ve davranışlar içinde bulunmasına neden olabilmektedir. Bu noktada ortaya çıkabilecek, bireyin istihdam edildiği örgüte karşı olumsuz tutumu, sinizm olarak ifade edilmektedir (Bedeian, 2007).

Bunun yanı sıra bireylerin işten ayrılma niyetlerinin azalmasına ya da gelişmemesine neden olabilecek örgütsel faktörler de bulunmaktadır. Çalışanların örgütleriyle bir ve benzer olduklarına ilişkin algılarını ifade eden örgütsel özdeşleşme bu faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Bu kavram, sinizm ile örgütten/işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu örgütlerde problemlerin çözümüne yardımcı olabilecek bir inanç oluşturabilmektedir.

Örgütleriyle özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin ve sinik davranışlar sergileme düzeylerinin düşük olduğu yabancı yazında yapılan çeşitli araştırmalarda ortaya konmuştur. Bunun yanında işleri ile ilgili olumlu düşüncelere sahip olan bireylerin, kendilerine bu iş imkânı ile uygun çalışma ortamını sağlayan örgütlerini daha fazla benimseyeceklerini ve örgütlerine ilişkin olumlu iş tutumları sergileyeceklerini ifade etmek mümkündür.

Bu noktadan hareketle, özdeşleşme düzeyi yüksek çalışanların istihdamının işletmelerin stratejik insan kaynakları yönetim faaliyetleri açısından önemli olduğu ifade edilebilir. Bu çerçevede bu çalışma,

işgörenlerin örgüte ilişkin olumlu iş tutumlarından örgütsel özdeşleşme ile örgüte ilişkin olumsuz iş tutumlarından sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütlerin içinde bulunduğu dış çevre koşullarındaki büyük çaplı değişim ya da dönüşümler, çalışanlar ve örgüt arasındaki psikolojik ilişkinin önemini artırmıştır. Bir başka ifade ile bugün örgütler işgörenlerden işyerini sevme, sadakat duygusuna sahip olma ve iş yerinden ayrılma niyetine sahip olmama gibi birtakım duyguların ötesine geçmelerini beklemekte; örgütü bireysel kimlikleri ile özdeşleştirecek ölçüde benimsemelerini istemektedir. Bu durum, eskiden insanların, kendilerini isimleriyle ya da yaptıkları işle özdeşleştirirken, günümüzde çalıştıkları örgütlerle tanımladıklarını ifade ederek açıklamaya çalışılmaktadır (Levinson, 1965: 373-374).

Örgüt üyeliğini çalışanların benliklerinin önemli bir parçası hâline getirmek ve onların kendilerini örgüte üye olmakla tanımlarken gurur duymalarını sağlamak, bugün içinde bulunduğumuz koşullarda, uzun vadeli başarılar kazanmada anahtar nitelikte bir role sahiptir (İşcan, 2006: 161). Bu nedenle örgütsel özdeşleşme konusu günümüz örgüt yazınında ve işletme yaşamında incelenmesi gereken bir olgu olarak ön plana çıkmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme genel olarak; “çalışanların, çalıştıkları örgüt ve kurumları tanımakta kullandıkları kavramlarla kendilerini ne seviyede tanımladıklarının bir göstergesi” (Dutton vd., 1994: 240) ya da örgüt çalışanlarının kendilerini örgüt özellikleriyle aynı şekilde tanımlama derecesi olarak ifade edilebilir (Dutton vd., 1994: 239). Örgütsel özdeşleşme, sosyal kimliğin özel bir formu ve örgütün amaçlarıyla bireyin amaçlarının giderek daha fazla bütünleşme ve uyumlaşması sürecini (Ashforth ve Mael, 1989: 22-23), ayrıca, örgütün amaç ve değerlerine, amaç ve değerlerin gerçekleştirilmesiyle ilgili olarak kendi rolüne ve örgütüne yanlı, duyuşsal bir bağlılığı (Buchanan, 1974: 533) ifade etmektedir.

Çalışanlar, örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri açısından farklılık gösterebilmektedir (Gioia vd., 2000:63-81). Örgütü ile özdeşleşmiş bir

POLAT-MEYDAN

çalışanın örgütünü tanımlarken kullandığı ifadeler, aynı zamanda kendisini de tanımlamaktadır. Bir örgütün üyesi olarak, bir kişinin kimlik algısı alternatif kimliklere göre daha belirgin ise ve sosyal bir grup olarak örgütü tanımladığı özelliklerle birey olarak kendini tanımladığı özellikler fazla ve benzer ise, o kişinin örgütle daha çok özdeşleştiği söylenebilir (Dutton vd., 1994: 239). Bunun aksine, bireylerin inanç ve değerleri örgütün inanç ve değerleriyle uyum içinde değilse bireyler kendi içlerinde ve örgütle gerilim yaşayabilmektedir (Eicholtz, 2001: 5-6).

Örgütsel özdeşleşme, örgüt ile dayanışma içinde olmayı, örgüte tutum ve davranışsal olarak destekte bulunmayı ve örgüt üyelerinin paylaştığı ayırt edici niteliklerin algılanmasını içermektedir (Miller vd., 2000: 629). Kişilerin örgütleriyle özdeşleşmeleri arttıkça, örgütsel perspektiften hareket etme ve düşünme düzeyleri de artmaktadır (Dutton vd., 1994: 223-240),

Özdeşleşme başlıca üç ögeden oluşmaktadır (Tosun, 1981:145-150):

Özdeşleşmenin ana ögesi, bireyin örgüt amaçlarına ve değerlerine kuvvetle inanması, onları kabul etmesidir. Bu yönüyle özdeşleşme, örgütsel ve bireysel amaçların bütünleşmesi süreci olarak görülebilir (Hall vd., 1970:176-177). Örgüte hazırlama, süreci özdeşleşmeyi artıran bir rol oynamaktadır. Birey, kendine örgütsel değerleri, düzgüleri ve davranış biçimlerini öğretmeyi amaçlayan çabalara karşı, örgütün onlara verdiği öneme göre değişen bir tepki gösterir (Schein, 1971:9).

Özdeşleşmenin ikinci ögesi, bireyin örgütsel rolünü oluşturan eylemleri isteyerek yapmasıdır. Örgüt amaçlarını kendi amaçlarıymış gibi benimseyen bir birey için, onların gerçekleştirilmesine çalışmak önemli bir doyum kaynağıdır. Başka deyişle, yapılan işten hoşnutluk derecesi, örgütsel özdeşleşmenin düzeyi ile orantılıdır. Bireyin bir örgüte girdikten sonra kişiliğinin işe ilişkin yönü, diğer yönlerine göre daha büyük bir gelişme göstermektedir. Yarışmayı seven bir kişi kâr sağlayan bir işle, bağlanma gereksinmesi büyük olan bir kişi ise genellikle hizmet kesimindeki bir örgütle özdeşleşme eğilimindedir (Hall vd., 1970:176-177).

Özdeşleşmenin üçüncü ögesi, bireylerin örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olmalarıdır. Örgütle özdeşleşen bireyler, ücret, yükselme ve saygınlık bakımından daha elverişli koşullar bulsalar bile örgütten ayrılmayabilirler.

POLAT-MEYDAN

Bireyin örgütle özdeşleşmesinin bilişsel bir süreç olup, güçlü özdeşleşmenin çalışanların birbirlerine olan güvenleri, amaç belirleme süreci, örgütsel norm ve uygulamaların içselleştirilmesi ve örgütte kalma isteği gibi bazı kritik tutum ve davranışların oluşmasını desteklediği ifade edilmektedir (Wiesenfeld vd., 1999:778).

Geleneksel özdeşleşme modeli; fark etme, katılım ve özdeşleşmeden oluşan lineer bir süreçtir (Jablin, 1984, 1987'den aktaran Eicholtz, 2000:6). Fark etme sürecinde birey kendisini örgüt üyesi olarak hayal eder ve eğer ben bu örgütün üyesi olursam nasıl olur, ne gibi şeyler elde ederim ve ne gibi şeyler kaybederim şeklinde düşünür. Örgüte katılma süreci ile birlikte sosyalizasyon süreci başlar. Bu noktada örgüte ilişkin kuralların ve iş yapış metotlarının birey tarafından öğrenilmesi söz konusudur. Özdeşleşme sürecinde ise örgütün değer yargıları, amaç, inanç ve inançları yani örgütün kültürü birey tarafından içselleştirilir. Bu noktada, artık özdeşleşme gerçekleşmiştir.

Geleneksel özdeşleşme sürecinin doğrusal olmasının yanında, bireylerin toplum içinde edindikleri rollerin birden fazla olması nedeniyle, özdeşleşme sürecinin lineer bir süreç olmadığı ifade edilebilir. Bireyin özdeşleşmiş olduğu örgütün yapısının değişmesi ya da farklı değer yargılarını benimseyen bir örgütle birleşerek kendi değer yargılarını yitirmesi durumunda, örgüt çalışanlarının örgütsel özdeşleşmeleri aynı düzeyde kalmayabilecektir.

Özdeşleşmeyi teşvik için birleşme ve bölünme olarak iki strateji önerilmiştir (Burke, 1973). Birleşme stratejisi örgüt ile çalışan arasında bağ kurmaya çalışır. Bu çerçevede kullanılan birleşme taktikleri; örgütün bireye ilgisini ifade etme, ortak değer ve davranış şekillerini teşvik etme, çalışana uygun yararlar sağlama ve örgüt dışından gelen övgüleri çalışanla paylaşma olarak ifade edilmektedir (Cheney, 1983). Birleşme stratejisi "biz" kavramı kullanılarak örgüt içinde örgüt ve çalışanın ortak ilgi ve değer gösterimi şeklinde de gerçekleştirilebilir. "Biz" kavramı güven yaratmada, çalışan ile uzun dönemli ilişkiler oluşturmada ve örgüt üyelerinin bağlılığını sağlamada yardımcı olur (Cherim, 2002). Özdeşleşmeyi teşvik etmek için kullanılan diğer strateji ise bölünme stratejisidir. Bu strateji genelde örgüt dışından gelen bir tehdide karşı örgüt üyelerinin birleşmesi ve tehdidi yenme isteği yaratma şeklinde gerçekleşir (Cheney, 1983).

Çalışanların örgütle özdeşleşmeleri, yaptıkları işin onlar için daha anlamlı olmasını sağlamakta ve böylece onları daha fazla motive etmektedir. Ayrıca özdeşleşme, işgörenlerin örgütte kalma istekliliğini

POLAT-MEYDAN

artırmaktadır. Örgütleriyle özdeşleşen çalışanlar, kendi istekleriyle örgütlerini destekleyici davranışlara yönelmekte ve örgüt yararına gönüllü olarak çaba sarf etmektedir (İşcan, 2006:161). Bireyler, örgütle özdeşleştiklerinde bir bakıma kendilerini örgütle kişileştirmektedirler (Mael ve Ashforth, 1995:312). Böylece örgüt üyeleri kendilerini farklı, merkezi ve kalıcı niteliklere sahip bir sosyal grup içinde sınıflandırmakta ve örgütsel özdeşleşme güçlenmektedir (Dutton vd., 1994:243).

Bazı koşullar altında örgütsel özdeşleşme düzeyi büyük bir önem kazanır. Örneğin çevre koşulları örgütün varlığını sürdürmesini güçleştiriyorsa, özdeşleşmenin sağlanamaması başarısızlık olasılığını artıran bir rol oynar (Rossel, 1971:316). Bu durumda örgütsel varlığın devamı için yüksek düzeyde özdeşleşmiş insan kaynağına olan ihtiyaç fazla olacaktır.

Alanyazında yapılan araştırmalarda örgütsel özdeşleşme ile ilgili çeşitli öncüller ve ardıllar tespit edilmiştir. Bu değişkenlerden bir kısmı bireysel, bir kısmı ise örgütsel nitelik kapsamında değerlendirilebilecek öncüllerdir. Bu öncül ve ardıllar ile bu değişkenler konusunda yapılmış bazı çalışmalar aşağıda sunulmuştur.

Örgütsel özdeşleşmenin bireysel nitelikteki öncüllerinin iş tatmini (Mael, 1988), yakın ilişki kurma (Mael ve Ashforth, 1992), çalıştığı iş yerinin dışında başka bir iş yeri aramama (Cheney, 1983a), gibi faktörlerin olduğu ifade edilmiştir. Örgütsel nitelikteki öncüller ise, örgütsel adalet algısı (Cremer, 2005; Brewer ve Kramer, 1986; Olkkonen ve Lipponen, 2006), çalışma saatleri içerisinde üniforma giyme (Pratt ve Rafaelli, 1997), örgütsel kimliğin çekiciliği (Dukerich vd., 2002), pozitif bir örgütsel imaja sahip olma (Pratt, 1998 ve Bergami ve Bagozzi, 1996), örgütten gurur duyma (Lee, 1971), örgütsel bağlılık (Sass ve Canary, 1991), çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri (Lipponen, 2001) ve meslekle özdeşleşme (Lee, 1971) gibi faktörler olarak ifade edilmiştir.

İletişim ile ilgili olarak çalışanların yöneticilerle olan iletişimleri (DiSanza ve Bullis, 1999), çok yönlü iletişim, iletişim iklimi, kişiler arasındaki ilişki (Bartel ve Dutton, 2000), alt grup çalışanlarla ilişki (Lipponen, 2001), gruptaki ilişki (Lipponen vd., 2005), dikey ve yatay iletişim (Bartels vd., 2006) ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca ait olunan grubun büyüklüğü (Lipponen, 2001), örgüt içi rekabet (Mael ve Ashforth, 1992) ve gruba yönelik tehdit algısının (Jetten vd., 2005) özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisinin negatif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu vurgulanmıştır.

POLAT-MEYDAN

Örgütsel özdeşleşmenin, bireysel nitelikteki ardıllardan, tükenmişliği (Wegge vd., 2006); işten ayrılma niyetini (Huggins vd., 1998), örgüt/meslek çatışması yaşama düzeyini (Bamber ve Iyer, 2002), yabancılaşmayı (Organ ve Green, 1981) negatif; iş birliği davranışını (Dukerich vd., 2002), iş tatminini (Johnson vd., 2006), işe yönelik olumlu tepkileri (Cheney, 1983a), verimliliği (Lee, 1971); yaratıcılığı (Lipponen vd., 2008) ve örgütsel hedeflere yönelmeyi (Lee, 1971) pozitif olarak etkilediği yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur. Örgütsel nitelikteki ardıllar ise; pozitif olmak üzere örgütsel vatandaşlık davranışı (Wegge vd., 2006 ve Ullrich vd., 2007), örgütsel bağlılık (Sass ve Canary, 1991), değişime direnç (Chreim, 2002 ve Knippenberg vd., 2006), işbirliği davranışları sergileme (Shamir ve Kark, 2004), müşteri tatmini (Solnet, 2006), örgütün düzenlediği faaliyetlere katılım sıklığı (Mael ve Ashforth, 1992), motivasyon (Hall vd., 1970) ve performans (Cicero ve Pierro, 2007); negatif olmak üzere ise çalışan devir hızıdır (Mael ve Ashforth, 1995).

2.2. Örgütsel Sinizm

Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimse “sinik” ve bunu açıklamaya çalışan düşünce “sinizm” olarak isimlendirilmiştir (Erdost vd. 2007: 514). Sinizme ilişkin temel inanç; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönündedir (James, 2005). Sinizm, kuşkuculuk, şüphecilik, güvensizlik, inançsızlık, kötümserlik ve olumsuzluk sözcükleriyle yakın anlama sahip olmakla beraber, modern yorumunda, bireyin kusur bulan, zor beğenen ve eleştiren (Eaton, 2000) anlamı baskındır.

Örgütsel sinizm, beklenti, atfetme, tutum ve sosyal değişim kuramlarının temeline dayanır. “Örgütün bütünlükten yoksun olması düşüncesi” ve “bireyin istihdam edildiği kuruma ilişkin olumsuz tutumu” olarak ifade edilir. Örgüte ilişkin “olumsuz duygu”, yine örgüte ilişkin “küçük düşürücü” ve “eleştirici” davranışta bulunma eğilimindeki inanç ve duyguları kapsamaktadır (Dean vd., 1998).

Örgütsel sinizm kısaca “bireyin istihdam edildiği örgüte karşı olumsuz tutumu” (Dean vd. 1998: 345; Bedeian, 2007) olarak tanımlanmaktadır. Değişik disiplinlerden beslenen bir kavram olarak örgütsel sinizm, örgüte yönelik olumsuz inançlar, etkiler ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutumdur.

Sinizm, iş tatminsizliği, güvensizlik ve şüphecilik kavramlarından farklıdır. İş tatminsizliği ve sinizm kavramlarında küçümseme ortaktır;

POLAT-MEYDAN

ancak, sinizm daha geniş kapsamlıdır ve umutsuzluk, hayal kırıklığı ve güvensizliği içermektedir. Yapılan araştırmalarda sinizmin erkeklerde, azınlıklarda, 18-24 yaş ve 55 yaş üzerinde, düşük eğitim ve gelir düzeyine sahip bireylerde, mavi yakalılarda, işten çıkarmaların fazla olduğu işletmelerde, özellikle otel, restoran, bakım ve onarım, bankacılık, reklam ve eğlence sektörlerinde daha fazla olduğu görülmektedir (Tükeltürk vd. 2009: 687).

Yüksek gelirin artan eşitsizliğin sembolü olması, azınlıkların diğerlerine göre daha zor şartlar altında çalışması, iş güvencesinin olmaması ve işten çıkarma olaylarının yoğun olarak yaşanması, yüksek performansın daha yüksek ücret sağlamayacağı düşüncesi, kadınların işleme şartlarına ve diğer çalışanlara daha iyimser yaklaşması, mavi yakalı çalışanların, beyaz yakalılara göre daha düşük eğitim ve gelir düzeyine sahip olması, bu tutumun nedenlerinin başında gelmektedir (Andersson 1996, Mirvis ve Kanter 1991, Andersson ve Bateman 1997, Reichers vd. 1997).

Ayrıca, aşırı stres ve rol yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, rekabet düzeyine kıyasla yetersiz terfi, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, karar almada etkili olma düzeyinin düşüklüğü, iletişimsizlik ve işten çıkarma da örgütsel sinizmin nedenlerinden bazılarıdır (Andersson 1996, Reichers vd. 1997). Bunların sonucunda, performans, örgütsel vatandaşlık davranışları, moral, işe bağlılık ve motivasyonda azalma; kişiler arasında çatışma, şikâyet, devamsızlık ve işgören devrinde ise artış yaşanması kaçınılmazdır (Andersson, 1996, Andersson ve Bateman, 1997, Reichers vd., 1997, Wanous vd., 2000).

Örgütsel sinizm ile ilgili yazın incelendiğinde; örgütsel adalet, örgütsel politika, algılanan örgütsel destek, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel stres, örgütsel vatandaşlık davranışı, performans, iş tatmini, örgütsel bağlılık, yabancılaşma, duygusal tükenmişlik ile örgütsel sinizm arasında ilişki olduğu görülmektedir (Güzeller ve Kalağan, 2008: 88).

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanların iş gücü devir hızı, endüstriyel ve örgütsel psikolojinin üzerinde durulması ve anlaşılması gereken bir kavram olarak göze çarpmaktadır. İşten ayrılma niyeti, "işten / örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli bir kararı veya niyeti" (Barlett, 1999: 70) ifade etmektedir.

POLAT-MEYDAN

Çalışanlar, örgütün ve kendilerinin gelecekteki muhtemel başarılarına bakıp muhtemel başarıları yeterli görürse işten ayrılma niyeti taşımazlar (Hardy, 1987). Eğer beklenen başarı düzeyi düşük ise çalışanların verimlilikleri düşebilmekte, örgüte bağlılıkları azalabilmekte ve çalışanlar bu durumda örgüt dışında iş fırsatlarına bakabilmektedir.

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışının bir öncülü olarak örgütsel davranış yazınında geniş yer bulmuş bir kavram olarak belirtilmektedir (Newman, 1974; Mobley vd., 1978 ve Tett ve Meyer, 1993). Bazı çalışmalarda ise, işten ayrılma niyetinin işten ayrılma davranışı üzerinde en fazla etkili olan faktör olduğu ifade edilmektedir (Ajzen ve Fishbein, 1980; Igarria ve Greenhaus, 1992).

İşten ayrılmaların yüksek olduğu kurumlarda yaşanan olumsuzluklar arasında; yetenekli iş gücünü kaybetme olasılığının sürdürülebilir rekabet avantajını olumsuz yönde etkilemesi, yeni işe alınacak olan elemanlara verilecek eğitim, işe alım maliyetleri, çalışmaya devam eden kişilerin iş arkadaşlarını kaybetmelerinden dolayı yaşayacakları üzüntü ve yeni gelenler ile yaşanacak ilişkinin belirsizliğinden doğan endişe gibi faktörler yer almaktadır (Bibby, 2008; Scott vd., 1999).

2.4. Örgütsel Özdeşleşme, Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Üyeliğe isteyerek son verme, örgüt üzerinde çok yönlü etki yapar. Bu etkiler, yönetsel yoğunluğun artması (eylemci görevlere göre yardımcı ve kurmay görevlerin çoğalması), daha çok biçimselleşme, birincil kümelere katılımın azalması, doyum ve gönüllü düşüklüğü, yenilik ya da yaratıcılık (Price, 1976: 61-88) gibi başlıklar altında incelenebilir. Üyelikten ayırmanın doğurduğu sonuçlar, örgüt bakımından hizmet üretimine doğrudan bir katkısı olmayan gider kalemleri olarak alınabilir. Bunlara yeni üyelerin işe alınması ve eğitilmesi ile ilgili giderler, yeni üyelerin eskileri kadar üretimde bulunmaması, örgütten ayrılmaların üretimde kesikliğe yol açması da eklenince, büyük bir çalışan devir hızının örgütün işleyişini olumsuz yönde etkileyeceği açıkça görülmektedir (Tosun, 1981:150).

Üyelerin örgütte kalma konusundaki isteksizliği, bekleyişlerinin büyük ölçüde karşılanmamış olmasıyla açıklanmaktadır (Porter ve Steers, 1973: 170-172). Genel olarak örgüte "girme" noktasında, daha sonra üye olarak kalanlarla ayrılanların bekleyişleri arasında önemli bir fark bulunmamaktadır. Ama zaman geçtikçe, üyeler arasında, bekleyişlerinin gerçekleştiğini düşünenleri örgütte kalmaya, gerçekleşmediği düşüncesinde olanları ayrılmaya zorlayan bir fark belirmektedir. Görülüyor ki, üyeliği

POLAT-MEYDAN

sürdürme ya da ayrılma kararı, bekleyişlerle özdeşleşmenin sağladığı ya da sağlayacağı umulan ödüller arasında bir denge kurulması sürecidir (Tosun, 1981:150). Bu dengenin örgüt tarafında yer alan üyeler, yani örgütün amaç ve başarılarını kendi başarıları olarak algılayan bireyler, yani örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olanlar, işvereniyle daha uzun süreli ilişkiler geliştirmektedir (Lee, 2004:623-639).

Olumlu örgütsel özdeşleşme, iş gücü devir hızını düşürmekte, grup çatışmalarının düzeyini azaltmakta, çalışan uyumunu, motivasyonunu, katılımını ve iş memnuniyetini artırmaktadır. Daha önceki araştırmalar olumlu örgütsel özdeşleşme ile düşük iş gücü devir hızı, azalmış gruplar arası çatışma, çalışan uyumu, motivasyon, iş memnuniyeti ve bağlanma ile pozitif ilişkisinin olduğunu ifade etmiştir (Pratt, 1998:171-207). Örgütüyle güçlü bir şekilde özdeşleşen üyeler, örgüt hedeflerini kendi kişisel hedefleri olarak kabul edip, daha sadık ve uyumlu hâle gelmektedirler. Örgütleriyle özdeşleşen bireylerin iş performansları da artmaktadır. Böylece örgütsel özdeşleşme, eşgüdüm ve denetlemeyi maliyetli denetim mekanizmaları kurmaksızın gerçekleştirmektedir (Dutton vd., 1994: 239-263).

Özdeşleşme-işten ayrılma niyeti ilişkisi alanyazında çeşitli araştırmalarda incelenmiştir. Lee (1971), Becker (1992), Mael ve Ashforth (1995), Huggins vd. (1998), Abrams vd. (1998), Scott vd. (1999), Knippenberg ve Schie (2000), Bamber ve Iyer (2002), Dick vd. (2004a, b, c, d), Shamir ve Kark (2004), Harris ve Cameron (2005), Cornetto ve Snyder (2006), Mignonac vd. (2006), Wegge vd. (2006), Olkkonen ve Lipponen (2006), Cole ve Bruch (2005), Cicero ve Pierro (2007), Knippenberg vd. (2007) ve Tüzün ve Kırkbeşoğlu (2008) tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçeveden hareketle araştırmada aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

Hipotez-1: Bireylerin örgütleri ile özdeşleşme düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetleri azalır.

Örgütsel özdeşleşme ile bireyin işe ve kuruma yönelik olumsuz davranışlarından biri olarak ifade edilen sinizm arasında negatif bir ilişki olabileceği değerlendirilmektedir. Sinizmin aksi yönde davranışı olarak ifade edilebilecek işe yönelik olumlu tepkiler konusunda elde edilecek sonuçların da sinizmde elde edilecek sonuçların aksi yönde olacağı, bu nedenle örgütleriyle daha yüksek düzeyde özdeşleşen bireylerin işlerine yönelik olarak daha olumlu tepkiler verecekleri ifade edilebilir. Konuya ilişkin yapılan bir çalışmada (Bedeian, 2007: 9-32) örgütsel sinizm ile

POLAT-MEYDAN

örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu çerçevede 2'nci Hipotez aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez-2: Bireylerin örgütleri ile özdeşleşme düzeyleri arttıkça sinik tutumları azalır.

Sinik davranışlar sergileme ile işten ayrılma niyetinin her ikisi de olumsuz iş tutumudur. Örgütsel özdeşleşmenin genel olarak tüm olumsuz iş tutumları ile olumsuz ilişkisinin olduğu (Örneğin tükenmişlik (Wegge vd., 2006), işten ayrılma niyeti (Huggins vd., 1998), örgüt/meslek çatışması yaşama düzeyinin yüksekliği (Bamber ve Iyer, 2002), yabancılaşma (Organ ve Green, 1981) ve çalışan devir hızı (Mael ve Ashforth, 1995)) değerlendirilmektedir. Bundan hareketle; bu iki olumsuz iş tutumunun birbiriyle olumlu ilişkide olabilecekleri değerlendirilmiştir. Bu çerçevede 3'üncü hipotez aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez-3: Bireylerin sinik tutumları arttıkça işten ayrılma niyetleri de artar.

Sinik tutum sergileme ve işten ayrılma niyeti bir bireyin örgüt yaşamında gösterebileceği iki olumsuz tutum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu iki olumsuz davranıştan hangisinin önce gerçekleştiği konusunda yapılmış bir çalışmaya alanyazında rastlanmamıştır. Ancak yapılan değerlendirmede bireylerin örgütleriyle özdeşleşmeleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye sinik tutumlarının aracılık edebileceği değerlendirilmiştir. Bu çerçevede araştırmanın dördüncü hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez-4: Bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri ilişkisine sinik tutumları aracılık eder.

3. YÖNTEM

3.1. Örneklem

Çalışmanın örneklemini Ankara'da bir özel işletmede çalışan ve bu işletmeden rastlantısal olarak seçilen 180 kişi oluşturmaktadır. Anketlerden uygun doldurulmayan 4'ü değerlendirme dışı bırakılmış ve analize 176 katılımcının anketi dâhil edilmiştir. Toplanan veri SPSS 16.0 paket programı ile analiz edilmiştir.

POLAT-MEYDAN

Katılımcıların yaşları 19-56 arasında değişmektedir. Yaş ortalaması ise 37,14'tür. Katılımcıların %83,0'ü evli, %17,0'si bekâr; %86,4'ü erkek, %13,6'sı ise kadındır. Eğitim düzeyi açısından bakıldığında katılımcıların %64,8'i lise, %18,2'si üniversite mezunudur. Çalışanların 13'ü yönetici, 36'sı memur ve 127'si işçidir. Katılımcıların toplam kıdemleri ise 0-28 yıl arasındadır.

3.2. Ölçüm araçları

Araştırma anket yoluyla gerçekleştirilmiş ve bireylerin örgütsel özdeşleşme, sinizm ve işten ayrılma niyeti düzeylerini ölçümlemek üzere demografik faktörler, örgütsel özdeşleşme sinizm ve işten ayrılma niyeti olarak 4 ayrı ölçek grubundan oluşan bir anket kullanılmıştır. Uygulanan ankette toplam 6 demografik, 6 örgütsel özdeşleşme ve 9 sinizm ve 5 işten ayrılma niyeti olmak üzere toplam 26 soru sorulmuştur.

3.2.1. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Örgütsel özdeşleşmeyi ölçümlemek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Tak ve Aydemir (2004) tarafından yapılan 6 soruluk "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin her bir soru maddesine ilişkin cevapları "Tümüyle Katılmıyorum" ifadesinden "Hiç Katılmıyorum ifadesine kadar uzanan 5'li Likert ölçeği şeklindedir. Ölçeğin bu araştırmadaki güvenilirlik katsayısı 0,94 olarak tespit edilmiştir.

3.2.2. Sinizm Ölçeği: Araştırmada, Vance, Brooks ve Tesluk (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından yapılan 9 maddelik "Örgütsel Sinizm" ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin her bir soru maddesine ilişkin cevapları "Tümüyle Katılmıyorum" ifadesinden "Hiç Katılmıyorum ifadesine kadar uzanan 5'li Likert ölçeği şeklindedir. Ölçeğin bu araştırmadaki güvenilirlik katsayısı 0,91 olarak tespit edilmiştir.

3.2.3. İşten Ayrılma Niyeti: Çalışmada Polat (2010) tarafından kullanılmış olan 5 soruluk "örgütte kalma niyeti ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 5'li Ölçeğin her bir soru maddesine ilişkin cevapları "Tümüyle Katılmıyorum" ifadesinden "Hiç Katılmıyorum ifadesine kadar uzanan 5'li Likert ölçeği şeklindedir. Ölçeğin bu araştırmadaki güvenilirlik katsayısı 0,91 olarak tespit edilmiştir.

3.2.4. Ölçeklerin Geçerliliği: Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlemesi için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve analiz sonuçları aşağıdaki tabloda (Tablo-1) sunulmuştur.

POLAT-MEYDAN

Tablo-1: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	GFI	NFI	CFI
Örgütsel Özdeşleşme	12,887	7	1,841	0,069	0,977	0,985	0,993
Sinizm	27,476	24	1,145	0,029	0,964	0,969	0,996
İşten Ayrılma Niyeti	2,872	3	0,957	0,000	0,994	0,995	0,999

Tablo-1 incelendiğinde; uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu (Hu ve Bentler, 1999; Tabachnick ve Fidel, 2001) görülmektedir. Bu durum bu çalışma çerçevesinde örgütsel özdeşleşme, sinizm ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin tek faktörlü yapısının doğrulandığını ifade etmektedir.

4. BULGULAR

Araştırmada değişkenlere ve boyutlara ait ortalamalar hesaplanmıştır. Bireylerin çalıştıkları kurum ile özdeşleşme seviyelerinin görece yüksek olduğu (ort=3,76, ss=1,05), sinizm değerlerinin ortalama değer çok az üzerinde olduğu, (ort=3,06, ss=0,93), işten ayrılma niyetlerinin ise görece düşük olduğu (ort=2,24, ss=0,93) görülmektedir.

Tablo-2: Betimleyici İstatistikler, Güvenilirlik Değerleri ve Korelasyon Katsayıları

	Katsayıları				
	Ort	SS	1	2	3
1. Örgütsel Özdeşleşme	3,76	1,05	(,94)		
2. Örgütsel Sinizm	3,06	,93	-0,37*	(,91)	
3. İşten Ayrılma Niyeti	2,24	,93	-0,55*	0,46*	(,91)

Not: Parantez içindeki değerler Cronbach alfa güvenilirlik katsayılarıdır.

*p<0,01

Boyutlar arası korelasyonlar incelendiğinde (Tablo-2) örgütsel özdeşleşme, sinizm ve işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Örgütsel özdeşleşme ve sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini bir arada görmek ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetinin yordamasında sinizmin aracılık yapıp yapmadığını tespit etmek için (Baron ve Kenny, 1986), hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizlerine ilk aşamada yaş, eğitim, statü kıdemi ve toplam kıdem

POLAT-MEYDAN

değişkenleri dâhil edilmiş ve bu değişkenlerin bu şekilde kontrol altına alınması sağlanarak, ikinci adımda diğer değişkenlerin etkileri ortaya konmaya çalışılmıştır. Analiz sonuçları Tablo-3, 4 ve 5'te görülmektedir.

Hipotezleri test etmek amacıyla yapılmış olan regresyon analizi sonuçlarına göre;

(1) Örgütsel özdeşleşme (bağımsız değişken) anlamlı şekilde sinizmi (aracı değişken) yordamaktadır (Tablo -3); demografik değişkenler kontrol altında iken, sinizm üzerinde örgütsel özdeşleşmenin negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta=-,352$, $p<,001$). Ayrıca toplam varyansın %12,2'sinin açıklandığı ($\Delta F=25,29$, $p<,001$) görülmektedir.

Tablo-3: Sinizmi Yordayan Örgütsel Özdeşleşme Puanlarının Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	β	Sinizm	
		ΔR^2	ΔF
1. Demografik Değişkenler		,056	2,523
Yaş	,027		
Eğitim	,017		
Statü Kıdemi	,239*		
Toplam Kıdem	,052		
2. Örgütsel Özdeşleşme	-,352**	,122**	25,290**

* $p<,05$, ** $p<,001$

(2) Örgütsel özdeşleşme (bağımsız değişken) anlamlı şekilde işten ayrılma niyetini (bağımlı değişken) yordamaktadır (Tablo -4); demografik değişkenler kontrol altında iken, işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel özdeşleşmenin negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta=-,535$, $p<,001$). Aynı zamanda toplam varyansın %28,2'sinin açıklandığı ($\Delta F=71,45$, $p<,001$) görülmektedir.

Tablo-4: İşten Ayrılma Niyetini Yordayan Örgütsel Özdeşleşme Puanlarının Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	β	İAN	
		ΔR^2	ΔF
1. Demografik Değişkenler		,048	2,154
Yaş	,076		
Eğitim	,064		
Statü Kıdemi	,193*		

POLAT-MEYDAN

Toplam Kıdem	,083		
2. Örgütsel Özdeşleşme	-,535**	,282**	71,445**

*p<0,05 , **p<0,001

(3) Sinizm (aracı değişken) ve örgütsel özdeşleşmenin (bağımsız değişken), işten ayrılma niyeti (bağımlı değişken) üzerindeki etkileri regresyon eşitliğine dâhil edildiğinde (Tablo-5) daha az anlamlı bir ilişki gerçekleşmiş olduğu görülmektedir. Demografik değişkenler kontrol altında iken, işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel özdeşleşme ($\beta=-,439, p<,001$) ve sinizmin ($\beta=,272, p<,001$) anlamlı etkisinin olduğu ve toplam varyansın %34,3'ünün açıklandığı ($\Delta F=47,49, p<,0,001$) görülmektedir.

Tablo-5: İşten ayrılma Niyetini Yordayan Örgütsel Özdeşleşme ve Sinizm Puanlarının Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	β	IAN	
		ΔR^2	ΔF
1. Demografik Değişkenler		,048	2,154
Yaş	,076		
Eğitim	,064		
Statü Kıdemi	,193*		
Toplam Kıdem	,083		
2. Örgütsel Özdeşleşme	-,439**	,343**	47,491**
Sinizm	,272**		

*p<0,05 , **p<0,001

Ayrıca değerler incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini tek başına yordama gücünün, sinizmin aracılığı nedeniyle azaldığı görülmektedir. Bu aracılığın sıfırdan farklılığının istatistiksel olarak anlamlılığını test etmek için Sobel Testi yapılmıştır (Sobel, 1982). Test sonuçları ($z=-3,92, sh=0,044, p<,001$) değerlendirildiğinde, örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini yordamasında sinizmin kısmi aracılık etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler ele alındığında, hipotezlere yönelik olarak Tablo-6'daki sonuçlara ulaşılmıştır.

POLAT-MEYDAN

Tablo-6: Araştırma Hipotezleri ve Sonuçları

Hipotez	Sonuç
Hipotez-1: Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
Hipotez-2: Örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
Hipotez-3: Bireylerin işten ayrılma niyetleri arttıkça sinik tutumları da artar.	Kabul
Hipotez-4: Bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri ilişkisine sinik tutumları aracılık eder.	Kabul

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Sinizm ve işten ayrılma niyeti iki olumsuz iş tutumu olarak günümüz örgütlerinin çözüm bulmaları gereken önemli problemler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin işten ayrılması kadar işte çalışırken örgüte ilişkin olumsuz tutumlar sergilemesi de örgütler açısından önemli sorunları beraberinde getirir. En önemli problem örgütsel amaçlara ulaşamama, bir diğer ifade ile verimsizliktir. Bu iki davranış setinden bir ya da her ikisini sergileyen kişilerin örgütlerini benimsemiş olmaları pek mümkün görülmemektedir. Diğer taraftan örgütsel özdeşleşme bireyin kendini ifade ettiği kavramlarla örgütün ifade ettiği kavramların benzer olması hali olarak ifade edilmektedir. Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan bireyler örgütlerini sanki kendileriymiş gibi algılar. Böyle bir durumdaki çalışanın örgütten ayrılması ya da örgütüne ilişkin olumsuz davranışlar sergilemesi söz konusu değildir. Bu bağlamda, bu çalışmada örgüte ilişkin olumlu ve olumsuz iş tutumlarının birbirleriyle olan ilişkileri incelenmiştir.

Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olmasının işten ayrılma niyetini olumsuz olarak etkilediği ve istenilen sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle Hipotez-1 doğrulanmıştır. Elde edilen bu sonuç daha önce yapılmış olan çalışmalarda elde edilen sonuçlarla aynı paraleldedir (Lee 1971; Becker, 1992; Mael ve Ashforth, 1995; Huggins vd., 1998; Abrams vd., 1998; Scott vd., 1999; Knippenberg ve Schie, 2000, Bamber ve Iyer

POLAT-MEYDAN

2002; Dick vd., 2004a,b,c,d; Shamir ve Kark, 2004; Harris ve Cameron 2005; Cornetto ve Snyder, 2006; Mignonac vd., 2006; Wegge vd., 2006; Olkkonen ve Lipponen, 2006; Cole ve Bruch, 2005; Cicero ve Pierro, 2007; Knippenberg vd., 2007; Tüzün ve Kırkbeşoğlu, 2008).

Bir diğer bulguya göre, örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olmasının örgütsel sinik davranış sergileme düzeyini olumsuz olarak etkilemesidir. Bu sonuç, önceki araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir (Bedeian, 2007: 9-32). Özdeşleşmenin, bireyin, örgütün değer ve amaçlarını kendi kendine mal etmesi ile oluşan bir süreç olduğu (Eicholtz 2000: 6) dikkate alındığında, özdeşleşen bireyin örgüte ilişkin olumsuz düşüncede olmayacağı ya da olumsuz tutum ve davranışlarda bulunmayacağı ifade edilebilir. Bu nedenle elde edilen bu sonucun anlamlı olduğu değerlendirilmektedir.

Araştırmanın yönetsel uygulamalara katkısı olabilecek etkileri değerlendirildiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşmak mümkündür. Yöneticilerin, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan bireylerle çalışırlarsa, bir diğer ifade ile örgüt çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerini artırmayı başarabilirler ise örgüt için belirledikleri amaçlara daha kolay ulaşabileceklerdir. Bu nedenle, birey-örgüt amaç uyumunun peşinde olan yöneticiler için örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmeyi artıracak öncüller önemli araçlar olarak görülebilir. Araştırmanın kavramsal çerçevesi içinde ifade edilen örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve sonuçları bu anlamda yöneticiler için faydalı ipuçları vermektedir.

Bu araştırma özelinde yöneticiler eğer çalışanlarının işten ayrılmalarını ve sinik davranışlar sergilemelerini istemiyorlarsa, çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olmasına ihtiyaçları olacaktır. Bunu sağlamanın yollarının ise çalışanlarla yakın ilişki kurmak, mentorluk, dönüştürücü, etkileşimci, adanmış ve karizmatik liderlik tarzlarını uygulamak olabileceği değerlendirilmektedir. Yanısıra, çalışanları ödüllendirme, çalışanların örgüte ilişkin adalet algılarını (etkileşimsel, dağıtımsal ve prosedürel) güçlendirme, çalışma saatleri içerisinde çalışanlara üniforma giydirmeye, örgütün sahip olduğu kimliği çekici ve imajı pozitif kılma, örgütün farklı olduğuna dair inancı güçlendirme ve örgütsel güven algısını güçlü kılma uygulanabilecek diğer hususlar olabilir. Ayrıca, örgütü kariyer gelişimi ve başarı fırsatı yaratacak hale getirme, çalışanların örgütte saygı görmeleri ve örgütle gurur duymaları, iş yaşamında özerk olmaları gibi faktörler de önemli diğer faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini olumlu kılma, çalışanlarla çok yönlü iletişim kurma, alt grup çalışanlarla ilişki kurma,

POLAT-MEYDAN

örgütte dikey ve yatay iletişimi artırma, yöneticilerin iletişim yeteneklerini artırma, örgüt içinde özgür konuşma ortamı sağlama, örgütte açık ve olumlu iletişim sağlama, çalışanların örgütle olan ilişkileri olumlu görmelerini sağlama gibi davranışlar ise iletişim bağlamında yapılabilecek diğer hususlar olarak değerlendirilmiştir.

Yöneticilerin yukarıda ifade edilen bu yollardan birini ya da birkaçını bir arada uygulayarak çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini ve dolayısıyla örgütün hedeflerine mutlu çalışanlarla birlikte ulaşma şansını artıracakları değerlendirilmektedir.

Araştırmada çeşitli kısıtlar da içermektedir. Araştırma sadece Ankara'da faaliyet gösteren bir özel sektör kuruluşunda 2010 yılı içerisinde yapılmıştır. Kamuda ya da farklı sektörlerde, yapılacak diğer araştırmalarda daha farklı bulguların elde edilmesinin söz konusu olabileceği değerlendirilmektedir. Örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme konularında Türkçe ve yabancı alanyazında az sayıda çalışmanın olması bir diğer kısıttır.

Alanda sinizm ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili çalışmaların diğer örneklem grupları için de (üniformalı gruplar, eğitici personel, kamu-özel sektör çalışanları ve sanal çalışanlar gibi) yapılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Özellikle kamu-özel sektör çalışanlarının sinik davranış düzeylerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir. Bunun dışında, bazı çalışma ortamlarında işten ayrılma durumu söz konusu olmadığından (sözleşmeli olarak belirli bir dönem boyunca çalışmak zorunda olan personel gibi) personelin sinik davranışlar sergileme eğilimi gösterebileceği dikkate alınarak, karşılaştırmalı analizler yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKLAR

- Abrams, D., K. Ando ve S.W. Hinkle, 1998. "Psychological Attachment to the Group: Cross-Cultural Differences in Organizational Identification and Subjective Norms as Predictors of Workers' Turnover Intentions", **Personality and Social Psychology Bulletin**, (24), ss. 1027-1039.
- Ajzen, I. ve Fishbein, M. (1980). **Understanding attitudes and predicting social behavior**. Englewood Cliff, NJ: Prentice Hall.
- Anderson L.M. ve T.S. Bateman, 1997. "Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects", **Journal of Organizational Behavior**, 18, ss. 449-469.

POLAT-MEYDAN

- Andersson L.M., 1996. "Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework", **Human Relations**, 49(11), ss. 1395-1418.
- Ashforth B.E. ve F. Mael, 1989. "Social identity theory and the organization", **Academy of Management Review**, 14(1), ss. 20–39.
- Bamber, E.M. ve V. Iyer, 2002. "Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification", **Auditing; A Journal of Practice & Theory**, Vol.21, Issue:2, 21-38.
- Bamber, E.M. ve V. Iyer, 2002. "Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification", **Auditing; A Journal of Practice & Theory**, Vol.21, Issue:2, 21-38.
- Barlett, K.R., 1999. "The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field", The University of Illionis (The Degree of Doctor of Philosophy), Urbana.
- Barlett, K.R., 1999. "The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field", The University of Illionis (The Degree of Doctor of Philosophy), Urbana.
- Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Tactical Considerations", **Journal of Personality and Social Psychology** 51: 1173-1182.
- Bartel, C.A. ve J. Dutton, 2000. "Ambiguous Organizational Memberships: Constructing Organizational Identities in Interactions With Others", **Administrative Science Quarterly**, September, 46, ss. 379-413.
- Bartels, J., M.D.T. de Jong, A.T.H. Pruyn, O. Peters ve M.Van der Molen. 2006. "Horizontal and Vertical Communication as Determinants of Professional and Organizational Identification" (Çalışma Raporu) İçinde: Bartels, J. (2006) Organizational Identification and Communication: Employees' evaluations of internal communication and its effect on identification at different organizational levels, University of Twente (Unpublished doctoral thesis), Netherland.
- Becker, T.E., 1992. "Foci and Bases of Commitment: Are They Distinctions Worth Making?", **The Academy of Management Journal**, 35(1), ss. 232–244.
- Bedeian, A.G., 2007 "Even if the Tower Is "Ivory," It Isn't "White:" Understanding the Consequences of Faculty Cynicism", **Academy of Management Learning & Education**, Vol. 6, No. 1, ss. 9–32.
- Bergami, M. ve R.P. Bagozzi, 1996. "Organizational Identification: Conceptualisation Measurement and Nomological Validity", Working Paper 9608-10, University of Michigan Business School.

- Beyth-Marom, R., G. Harpaz-Gorodeisky, A. Bar-Haim ve E. Godder, 2006. "Identification, Job Satisfaction and Work Motivation among Tutors at the Open University of Israel", **International Review of Research in Open and Distance Learning**, Volume 3, Number 2, ss. 1-13.
- Bibby, C.L., 2008. "Should I Stay or Shoul I Leave? Perceptions of Age Discrimination, Organizational Justice and Employee Attitudes on Intentions to Leave", **Journal of Applied Management and Entrepreneurship**, 13(2), ss. 63-86.
- Brewer, M.B. ve R.M. Kramer, 1986. "Choice Behavior in Social Dilemmas: Effects of Social Identity, Group Size and Decision Framing", **Journal of Personality and Social Psychology**, 50, ss. 543-549.
- Buchanan II, B., 1974. "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations", **Administrative Science Quarterly**, 19(4), ss. 533-546.
- Burke, K., 1973. "The Rhetorical situation", **Communication: Ethical and Moral Issues**, Ed. Lee Thayer, London, Gordon and Breach.
- Chattopadhyay, E.G.P., 2005. "One Foot in Each Camp: The Dual Identification of Contract Workers", **Administrative Science Quarterly**, 50, ss. 68–99.
- Cheney, G., 1983a. "On the Various and Changing Meanings of Organizational Membership: A Field Study of Organizational Identification", **Communication Monographs**, 50, ss. 342–362.
- Cheney, G., 1983b. "The rhetoric of identification and the study of organizational communication", **Quarterly Journal of Speech**, 69, ss. 143–158.
- Chreim, S., 2002. "Influencing Organizational Identification During Major Change: A Communication-Based Perspective", **Human Relations**, 55, ss. 1117-1137.
- Cicero, L. ve A. Pierro, 2007. "Charismatic Leadership and Organizational Outcomes: The Mediating Role of Employees' Work-Group Identification", **International Journal of Psychology**, 42 (5), ss. 297-306.
- Cole, M.S. ve H. Bruch, 2006. "Organizational Identity Strength, Identification, and Commitment and Their Relationships to Turnover Intention: Does Organizational Hierarchy Matter?", **Journal of Organizational Behaviour**, 27, ss. 585-605.
- Cornetto, K. M. ve J. Snyder, 2006. "Predictors and Outcomes of Perceived Communication Surveillance in Organizations", Paper Presented at the Annual Meeting of the International Communication Association, Sheraton New York, 2008-10-10
http://www.allacademic.com/meta/p14121_index.html.

POLAT-MEYDAN

- Cremer, D. ve D. V. Knippbenberg, 2005. "Cooperation as a Function of Leader Self-Sacrifice, Trust and Identification", **Leadership and Organization Development Journal**, 26, ss. 355-369.
- Cremer, D., 2005. "Procedural and Distributive Justice Effects Moderated by Organizational Identification", **Journal of Managerial Psychology**, Vol.20, No.1, ss. 4-13.
- Dean, J.W., Brandes, P. ve Dhwardkar, R. 1998. "Organizational Cynicism", **Academy of Management Review**, 23(2), ss. 341-352.
- Di Sanza, J.R. ve J.C. Bullis, 1999. "Everybody Identifies With Smokey the Bear", **Management Communication Quarterly**, 12, ss. 347-399.
- Dick R.V., J. Ullrich, P.A. Tissington, 2004a, "Working under black cloud: How to Sustain Organizational Identification after a Merger", **Aston Business Research Papers**, 2004, 1-24, aynı zamanda (2006b). *British Journal of Management*, Vol. 17, 69-79.
- Dick R.V., J. Ullrich, P.A. Tissington, 2004a. "Working under black cloud: How to Sustain Organizational Identification after a Merger", **Aston Business Research Papers**, 2004, 1-24, aynı zamanda (2006b). *British Journal of Management*, Vol. 17, 69-79.
- Dick R.V., U. Wagner U ve G. Lemmer, 2004c. "The Winds of Change—Multiple Identifications in the Case of Organizational Mergers", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 13(2), ss. 121–138.
- Dick R.V., U. Wagner, J. Stellmacher, O. Christ, 2004d, "The Utility of a Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter?", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 77, ss. 171-191.
- Dick, R.V. C.O., Stellmacher, J, Wagner, U, Ahlswede, O, Grubba C, vd., 2004b. "Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction", **British Journal of Management**, Vol. 15, ss. 351–360.
- Dukerich, J.M., Brian R. Golden, Stephen M. Shortell, 2002. "Beauty Is in the Eye of the Beholder: The Impact of Organizational Identification, Identity and Image on the Cooperative Behaviors of Physicians", **Administrative Science Quarterly**, 47 (3), ss. 507-533.
- Dutton, J. E., J.M. Dukerich ve C.V. Harquail, 1994. "Organizational Images and Member Identification", **Administrative Science Quarterly**, 39(2), ss. 239–263.
- Eaton, J.A., 2000. "A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism", York University (Unpublished Doctoral Dissertation), Graduate Program to Psychology, Toronto.

POLAT-MEYDAN

- Eicholtz, M.M., 2000. Organizational Identification as a Negotiated Relationship: The Dialectics of Members' Dialogue, Ohio Un. (Unpublished Ph.D. Thesis).
- Eicholtz, M.M., 2001. "Negotiating Organizational Identification", Organizational Communication Division of International Communication Association Annual Convention, Washington D.C., May 2001.
- Epitropaki, O. ve R. Martin, 2005. "The Moderating Role of Individual Differences in the Relation Between Transformational/Transactional Leadership Perceptions and Organizational Identification", **The Leadership Quarterly**, 16, ss. 569-589.
- Erdost H.E. vd., (2007), Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi, **15. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**, Sakarya Üniversitesi Yayınları, Sakarya.
- Ertürk, A., 2003. "Örgütsel Kimlik Algısı: Etkileyen Faktörler ve Sonuçları", Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü (Doktora Tezi), Gebze.
- Ertürk, A., N. Demircan ve A. Ceylan, 2005. "The Effects of Organizational Communication and Commitment on Organizational Identification: A Sectoral Comparison", **Bogazici Journal: Review of Social, Economic and Administrative Studies**, 19 (1/2), ss. 81-98.
- Gioia, D. A., M. Schultz ve K.G. Corley. 2000. "Organizational Identity, Image and Adaptive Instability", **Academy of Management Review**, 25 (1),ss. 63-82.
- Güzeller C. ve Kalağan G., 2008. Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi, **16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**, 87-94.
- Hall, D.T., Schneider B. ve Nygren, H.T. 1970. "Personal Factors in Organizational Identification", **Administrative Science Quarterly**, 15, ss. 176-190.
- Hardy C.C., 1987. **The Blue Chip Investment Strategy: Quality, Value and Timing for Income Appreciation**, New York, F Watts.
- Harris, G.E. ve J.E. Cameron, 2005. "Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being", **Canadian Journal of Behavioural Science**, 37, ss. 159-169.
- Hu, L. ve Bentler, P.M., 1999, "Cutoff Criteria For Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives", **Structural Equation Modeling**, 6,1 , ss. 1-55.
- Huggins W.V.N. vd., 1998. "The Development and Longitudinal Test of a Model of Organizational Identification", **Journal of Applied Social Psychology**, 28, 8, ss. 724-749.

- Huggins W.V.N. vd., 1998. "The Development and Longitudinal Test of a Model of Organizational Identification", **Journal of Applied Social Psychology**, 28, 8, ss. 724-749.
- Igbaria M., ve Greenhaus J.H. 1992. "Determinants of MIS Employees' Turnover Intentions: A Structural Equation Model", *Commun. ACM* 35, 2, ss. 34-49.
- Iyer, M.V., E.M. Bamber ve R.M. Barefield, 1997. "Identification of Accounting Firm Alumni With Their Former Firm: Antecedents and Outcomes", **Accounting, Organizations and Society**, 22(3/4), ss. 315-336.
- İşçan, Ö.F., 2006, "Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü", **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 11, ss. 160-177.
- James M.S.L., 2005. Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems, Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University, USA.
- Jetten, J., M.T. Schmitt, N.R. Branscombe ve B. M. McKimmie, 2005. "Suppressing the Negative Effect of Devaluation on Group Identification: The Role of Intergroup Differentiation and Intragroup Respect", **Journal of Experimental Social Psychology**, 41, ss. 208–215.
- Johnson, M. D., F.P Morgeson, D.R. Ilgen, C.J. Meyer ve J.W. Lloyd, 2006. "Multiple Professional Identities: Examining Differences in Identification Across Work-Related Targets", **Journal of Applied Psychology**, 91, ss. 498-506.
- Kassing, J.W., 2000. "Exploring the Relationship between Workplace Freedom of Speech, Organizational Identification, and Employee Dissent", **Communication Research Reports**, Volume 17, Number 4, Fall 2000, 387-396.
- Knippenberg, D.V. R.V. Dick ve S. Tavares, 2007. "Social Identity and Social Exchange: Identification, Support, and Withdrawal From the Job", **Journal of Applied Social Psychology**, 2007, 37, 3, ss. 457–477.
- Knippenberg, D.V. ve E.C.M. Schie, 2000. "Foci and Correlates of Organizational Identification", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 73, ss. 137–147.
- Knippenberg, D.V., L. Martin ve T. Tyler, 2006. "Process-Oriented Versus Outcome-Oriented During Organizational Change: The Role

- of Organizational Identification”, **Journal of Organizational Behavior**, 27, ss. 685–704.
- Lee, H., 2004. “The Role of Competence Based Trust and Organizational Identification in Continuous Improvement”, **Journal of Managerial Psychology**, 19:6, ss. 623-639.
- Lee, H., 2004. “The Role of Competence Based Trust and Organizational Identification in Continuous Improvement”, **Journal of Managerial Psychology**, 19:6, ss. 623-639.
- Lee, S.M., 1971. “An Empirical Analysis of Organizational Identification”, **The Academy of Management Journal**, 14(2), ss. 213–226.
- Levinson, H., 1965, “Reciprocration: The relationship between Man and Organization”, **Administrative Science Quarterly**, 9, 4.
- Lipponen, J. K., 2001. “Organizational Identifications, Antecedents and Consequences of Identifications, in a Shipyard Context”, University of Helsinki Department of Social Psychology, Social psychological studies 4, Helsinki, ss. 1-127.
- Lipponen, J., K. Helkama, M-E. Olkkonen ve M. Juslin, 2005. “Predicting the Different Profiles of Organizational Identification: A Case of Shipyard Subcontractors”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 78, ss. 97-112.
- Lipponen, J., K., A. Bardi ve J. Haapamaki, 2008. “The Interaction Between Values and Organizational Identification in Predicting Suggestion-Making at Work”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 81, ss. 241-248.
- Mael, F.A., 1988. “Organizational Identification: Construct Redefinition and a Field Application with Organizational Alumni”, Wayne State University (Unpublished doctoral dissertation), Detroit.
- Mael, F.A. ve B.E. Ashforth, 1992. “Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification”, **Journal of Organizational Behaviour**, 13(2), ss. 103-123.
- Mael, F.A. ve B.E. Ashforth, 1995. “Loyal From Day One: Biodata, Organizational Identification, and Turnover Among Newcomers”, **Personnel Psychology**, 48: ss. 309–333.
- Mignonac, Karim, Olivier Herrbach ve Sylvie Guerrero, 2006. “The Interactive Effects of Perceived External Prestige and Need for Organizational Identification on Turnover Intentions”, **Journal of Vocational Behavior**, 69, ss. 477-493.
- Miller, V.D., M. Allen, M.K. Casey ve J.R. Johnson, 2000. “Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire”, **Management Communication Quarterly**, 13 (4), ss. 626–658.

- Mirvis P.H. ve D.L. Kanter, 1991. "Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce", **Human Resource Management**, 30 (1), ss. 45-68.
- Mobley, W.H., Horner, S.O., and Hollingsworth, A.T. 1978. "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover", **Journal of Applied Psychology**, 63, ss. 408-414.
- Myers, S.A. ve J.W. Kassing, 1998. "The Relationship Between Perceived Supervisory Communication Behaviors and Subordinate Organizational Identification", **Communication Research Reports**, Volume 15, Number 1, 71-81.
- Newman J.E., 1974. "Predicting absenteeism and turnover: A Field of Fishbein's model and traditional job attitude measures", **Journal of Applied Psychology**, 59(5), ss. 610-615.
- Olkkonen, M.E. ve J. Lipponen, 2006. "Relationships Between Organizational Justice, Identification with Organization and Work Unit, and Group-Related Outcomes", **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 100, ss. 202-215.
- Organ, D.W. ve C.N. Green, 1981. "The Effects of Formalization on Professional Involvement: A Compensatory Process Approach", **Administrative Science Quarterly**, (26), 237-252.
- Polat, M., 2010. "Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Porter, L.W. ve R.M. Steers, 1973. "Organizational Work and Personnel Factors in Employee Turnover and Absenteeism", **Psychological Bulletin**, C.80, S.2., ss. 151-175.
- Pratt, M. G. ve A. Rafaeli, 1997. "Organizational Dress as a Symbol of Multilayered Social Identities", **Academy of Management Journal**, 40, 862-898.
- Pratt, M.G., 1998. "To Be or Not to Be? Central Questions in Organizational Identification", *Identity in organizations: Developing Theory Through Conversations*, ed. D. Whetten ve P. Godfrey, Thousand Oaks, CA: Sage, ss. 171-207.
- Pratt, M.G., 1998. "To Be or Not to Be? Central Questions in Organizational Identification", *Identity in organizations: Developing Theory Through Conversations*, ed. D. Whetten ve P. Godfrey, Thousand Oaks, CA: Sage, ss. 171-207.
- Price, J.L., 1976. "The effects of Turnover on the Organization", **Organization and Administrative Sciences**, C.7, S.1-2, Spring-Summer, ss. 61-88.

POLAT-MEYDAN

- Reade, C., 2001. "Antecedents of Organizational Identification in Multinational Corporations: Fostering Psychological Attachment to the Local Subsidiary and the Global Organization", **International Journal of Human Resource Management**, 12, ss. 1269-1291.
- Reichers, A.E. vd., 1997. "Understanding and Managing Cynicism about Organizational Change", **Academy of Management Executive**, 11(1), ss. 48-59.
- Rossel, R.D., 1971. "Required Labor Commitment, Organizational Adaptation and Leadership Orientation", **Administrative Science Quarterly**, 16, 3 ss. 316-320.
- Russo, T.C., 1998. "Organizational and Professional Identification", **Management Communication Quarterly**, 12, ss. 72-111.
- Sass, J.S. ve D.J. Canary, 1991. "Organizational Commitment and Identification: An Examination of Conceptual and Operational Convergence", **Western Journal of Speech Communication**, 55, ss. 275-293.
- Sass, J.S. ve D.J. Canary, 1991. "Organizational Commitment and Identification: An Examination of Conceptual and Operational Convergence", **Western Journal of Speech Communication**, 55, ss. 275-293.
- Schein, Edgar H., 1971. "The Individual, the Organization and the Career: A Conceptual Scheme", **The Journal of Applied Behavioral Science**, 7 (4), ss. 401-426.
- Scott, C.R., S.L. Connaughton, K. Maguire vd., 1999. "The Impacts of Communication and Multiple Identifications on Intent to Leave" **Management Communication Quarterly**, 12(3), ss. 400-435.
- Scott, C.R., S.L. Connaughton, K. Maguire vd., 1999. "The Impacts of Communication and Multiple Identifications on Intent to Leave" **Management Communication Quarterly**, 12(3), ss. 400-435.
- Shamir, B. ve R. Kark, 2004. "A Single Item Graphic Scale for the Measurement of Organizational Identification", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 77, ss. 115-123.
- Sobel, M.E. (1982). "Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models", S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology 1982* (pp.290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Solnet, D., 2006. "Introducing Employee Social Identification to Customer Satisfaction Research a Hotel Industry Study", **Managing Service Quality**, Vol. 16 No. 6, ss. 575-594.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L.S., 2001. **Using Multivariate Statistics**, Boston, Allyn and Bacon.

POLAT-MEYDAN

- Tak, B. ve B.A. Aydemir, 2004. "Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma", **12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Tak, B. ve B. A. Çiftçioğlu, 2008. "Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 63, 4, Ekim-Aralık, ss. 156-178.
- Tett R.P. ve J.P. Meyer, 1993. "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Based on Meta Analytical Findings", **Personnel Psychology**, 78, ss. 273-285.
- Tosun, M., 1981. **Örgütsel Etkililik**, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları Nu:196, Ankara.
- Tükeltürk, Ş.A., Perçin, N.Ş., Güzel, B. 2009. "Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi:4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma", **17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir, 686-690.
- Tüzün, İ.K. ve E. Kırkbeşoğlu, 2008. "Özdeşleşme Kaynakları ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Sigortacılık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", **16. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi**, 16-18 Mayıs, İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Tüzün, İ.K., 2006. "Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- Tyler, T. R. ve S.L. Blader, 2001. "Identity and Cooperative Behavior in Groups", **Group Processes & Intergroup Relations**, Vol 4(3), ss. 207–226.
- Ullrich, J., J. Wieseke, O Christ ve R.V. Dick, 2007. "The Identity-Matching Principle: Corporate and Organizational Identification in a Franchising System", **British Journal of Management**, Vol. 18, ss. 29–44.
- Vance, R.J., Brooks, S.M. ve Tesluk P.E., 1995, Organizational Cynicism, cynical cultures and organizational change efforts. Paper presented 10th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando, FL.
- Wanous J.P. vd., 2000. "Cynicism about Organizational Change, Measurement, Antecedents and Correlates", **Group and Organization Management**, 25(2), ss. 132-153.
- Wegge, J., R.V.Dick, G.K.Fisher, C.Wecking ve K. Moltzen, 2006. "Work Motivation, Organizational Identification and Well-Being in Call Centre Work", **Work&Stres**, March 2006, 20(1), ss. 60-83.

POLAT-MEYDAN

- Wiesenfeld, B.M., S. Raghuram ve R. Garud, 1999. "Communication Patterns as Determinants of Organizational Identification in a Virtual Organization", **Organization Science**, 10, ss. 777-790.
- Wiesenfeld, B.M., S. Raghuram ve R. Garud, 2001. "Organizational Identification Among Virtual Workers: The Role of Need for Affiliation and Perceived Work-Based Social Support", **Journal of Management**, 27, ss. 213-229.