

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İşletme Anabilim Dalı

**ÖRGÜTSEL SİNİZMİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞMENİN ARACILIK ROLÜ: SAĞLIK
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Deniz ARIKÖK

Danışman

Dr.Öğr.Üyesi Sibel AYBAR

İstanbul – 2022

TEZ TANITIM FORMU

- Yazar Adı Soyadı** : Deniz ARIKÖK
- Tezin Dili** : Türkçe
- Tezin Adı** : Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma
- Enstitü** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- Anabilim Dalı** : İşletme
- Tezin Türü** : Yüksek Lisans
- Tezin Tarihi** : 26.07.2022
- Sayfa Sayısı** : 146
- Tez Danışmanları** : Dr.Öğr.Üyesi Sibel AYBAR
- Dizin Terimleri** : Örgütsel Sinizm, Örgütsel Özdeşleşme, İşten Ayrılma Niyeti, Sağlık Sektörü
- Türkçe Özet** : Toplum sağlığına doğrudan etkisi olan sağlık sektöründe görev yapan işgörenlerin çalışma koşullarının sürekli olarak geliştirilip iyileştirilmesi son derece önemlidir. Covid-19 pandemisi ile bu gerçeklik daha belirgin bir hale gelmiştir. Araştırma ile Covid-19 pandemisi sürecinde sağlık sektörü çalışanları bağlamında örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü incelenmiştir.
- Dağıtım Listesi** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

Deniz ARIKÖK

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İşletme Anabilim Dalı

**ÖRGÜTSEL SİNİZMİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞMENİN ARACILIK ROLÜ: SAĞLIK
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Deniz ARIKÖK

Danışman

Dr.Öğr.Üyesi Sibel AYBAR

İstanbul – 2022

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Deniz ARIKÖK

..../...../2022



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Deniz ARIKÖK'ün Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İşletme anabilim dalı, İşletme bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza
Başkan
Prof. Dr. Burhanettin Aykut ARIKAN

İmza
Üye
Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

İmza
Üye
Dr. Öğr. Üyesi Sibel AYBAR
(Danışman)

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2022

İmzası
Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ
Enstitü Müdürü

ÖZET

Araştırma; örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemek ve örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü olup olmadığını saptamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma Covid-19 pandemisi koşullarında gerçekleştirilmiş olduğundan veriler Muğla ilinde bulunan sağlık kurumları ve hastanelerde görev yapan 356 sağlık çalışanının katılımı ile online bir anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırma verilerinin analizleri SPSS 26 programında yapılmıştır. Farklılık analizlerinde iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında T testi, ikiden fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında ANOVA veya Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon testleri ile değerlendirilmiştir. Değişkenler arasındaki aracılık rollerine ilişkin analizler ise IBM SPSS Process Macro 4.1 uygulamasında yapılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal, davranışsal boyutları ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutlarının işten ayrılma niyeti ile aralarındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi incelendiğinde ise elde edilen bulgular örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir.

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

SUMMARY

Research; The aim of this study was to examine the relationships between organizational cynicism, organizational identification and turnover intention and to determine whether organizational identification has a mediating role in the effect of organizational cynicism on turnover intention. Since the research was carried out under the conditions of the Covid-19 pandemic, the data were collected by an online survey method with the participation of 356 healthcare professionals working in healthcare institutions and hospitals in Muğla. Analysis of the research data was made in SPSS 26 program. In the analysis of differences, the T test was used to compare two independent groups, and the ANOVA or Kruskal Wallis test was used to compare more than two independent groups. Relationships between variables were evaluated with Pearson correlation tests. Analyzes of mediation roles between variables were made in IBM SPSS Process Macro 4.1 application. As a result of the research, positive and significant relationships were found between the cognitive, affective, and behavioral dimensions of organizational cynicism and the intention to leave. It was determined that there were negative and significant relationships between organizational identification and cognitive, affective, and behavioral cynicism dimensions of organizational cynicism and intention to leave. In addition, it has been determined that organizational identification has a mediating effect on the relationship between cognitive, affective and behavioral cynicism dimensions of organizational cynicism and intention to leave. When the mediating effect of organizational identification on the relationship between organizational cynicism and turnover intention is examined, the findings show that organizational identification has a mediating effect on the relationship between organizational cynicism and turnover intention.

Keywords: Organizational cynicism, Organizational Identification, Turnover intention

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ÖNSÖZ.....	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Sinizm	3
1.1.1. Sinizm kavramının doğuşu ve tarihsel gelişimi.....	3
1.1.2. Örgütsel sinizm.....	4
1.1.3. Örgütsel sinizmin boyutları	9
1.1.3.1. Örgütsel sinizmin bilişsel (inanç) boyutu.....	10
1.1.3.2. Örgütsel sinizmin duyuşsal (duygu) boyutu.....	11
1.1.3.3. Örgütsel sinizmin davranışsal (davranış) boyutu	12
1.1.4. Sinizmin Türleri.....	13
1.1.4.1. Kişilik sinizmi	15
1.1.4.2. Çalışan (İşgören) sinizmi.....	15
1.1.4.3. Mesleki sinizm.....	16
1.1.4.4. Toplumsal/Kurumsal sinizm	17
1.1.4.5. Örgütsel değişim sinizmi.....	17
1.1.5. Örgütsel sinizm kuramları	18
1.1.5.1. Beklenti kuramı	18
1.1.5.2. Atfetme kuramı.....	19
1.1.5.3. Tutum kuramı	19
1.1.5.4. Sosyal değişim kuramı	21
1.1.5.5. Duygusal olaylar kuramı	21
1.1.5.6. Sosyal güdülenme kuramı	22
1.1.6. Örgütsel sinizmin öncülleri	22
1.1.7. Örgütsel sinizmin sonuçları.....	24
1.1.7.1. Örgütsel sinizmin bireysel açıdan sonuçları.....	25
1.1.7.2. Örgütsel sinizmin örgüt açısından sonuçları	26

1.1.8. Örgütsel sinizm ile mücadele yöntemleri	29
1.1.9. Sağlık çalışanları özelinde örgütsel sinizm kavramının önemi ve engellenmesi	34
1.2. Örgütsel Özdeşleşme	36
1.2.1. Örgütsel özdeşleşme kavramının kuramsal temelleri	36
1.2.1.1. Sosyal kimlik teorisi (Social Identity Theory/SIT)	38
1.2.1.2. Kendini/Benlik sınıflandırma teorisi (Self-Categorization Theory/SCT)	43
1.2.2. Örgütsel özdeşleşme kavramı ve tanımları	43
1.2.3. Örgütsel özdeşleşme kavramının önemi	47
1.2.4. Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri	50
1.2.4.1. Bireysel nitelikteki öncüller/nedenler	50
1.2.4.2. Örgütsel nitelikteki öncüller/nedenler	51
1.2.5. Örgütsel özdeşleşmenin boyutları	53
1.2.6. Örgütsel özdeşleşme sonuçları	56
1.3. İşten Ayrılma Niyeti	58
1.3.1. İşten ayrılma niyeti tanımı ve önemi	58
1.3.2. İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler	62
1.3.2.1. İşten ayrılma niyetini etki eden bireysel faktörler	64
1.3.2.2. İşten ayrılma niyetine etki eden örgütsel faktörler	64
1.3.2.3. İşten ayrılma niyetine etki eden çevresel (dışsal) faktörler	64
1.3.2.4. İşten ayrılma niyetinin engellenmesi	65
1.3.3. İşten ayrılma niyetinin sonuçları	68
1.4. Örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler	72
1.4.1. Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ilişkisi	72
1.4.1.1. Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerine Türkiye’de gerçekleştirilmiş tez çalışmaları	74
1.4.1.2. Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi içeren diğer araştırmalar	79
1.4.2. Örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme ilişkisi	81
1.4.2.1. Alanyazında örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi içeren ve Türkiye’de gerçekleştirilmiş tez çalışmaları	82
1.4.2.2. Alanyazında örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi içeren diğer araştırmalar	84
1.4.3. Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti ilişkisi	87

1.4.3.1. Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi içeren ve Türkiye’de gerçekleştirilmiş tez çalışmaları.....	89
1.4.3.2. Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi içeren diğer çalışmalar.....	90
1.4.4. Örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi	93

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	95
2.2. Araştırma Modeli.....	96
2.3. Araştırmanın Hipotezleri	96
2.4. Araştırma Sınırlılıkları.....	97
2.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	98
2.6. Veri toplama araçları	98
2.7. Verilerin Analizi	99

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

TARTIŞMA	112
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	120
KAYNAKÇA	124
EKLER.....	140

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Örgütsel Sinizm Tanımları.....	8
Tablo 2: Bilişsel, Duyuşsal (İnanç) ve Davranışsal Boyutlar Kapsamında Sinizm Yaklaşımlarının Karşılaştırılması.....	13
Tablo 3: Örgütsel Sinizm Türleri.....	14
Tablo 4: Örgütsel sinizm kavramına ilişkin bazı tanım ve açıklamalarda öne çıkan tutum unsurlar.....	20
Tablo 5: Örgütsel sinizmi etkileyen faktörler	23
Tablo 6: Örgütsel sinizmin etkileri/sonuçları.....	25
Tablo 7: Örgütsel özdeşleşme öncülleri üzerine yapılan deneysel çalışmaların özeti	36
Tablo 8: Örgütsel özdeşleşme tanımları.....	46
Tablo 9: Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri.....	51
Tablo 10: İşgörenlerin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler	63
Tablo 11: İşgören devrinin olası bazı olumlu ve olumsuz bireysel ve örgütsel sonuçları	71
Tablo 12: Katılımcıların kişisel bilgilerine ilişkin tanımlayıcı bulgular	101
Tablo 13: Araştırma ölçeklerine ilişkin bulgular.....	102
Tablo 14: Katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılık analiz bulguları	102
Tablo 15: Katılımcıların yaş kuşaklarına göre farklılık analiz bulguları	103
Tablo 16: Katılımcıların medeni durumlarına göre farklılık analiz bulguları	104
Tablo 17: Katılımcıların öğrenim durumlarına göre farklılık analiz bulguları.....	104
Tablo 18: Katılımcıların mesleki kıdemlerine göre farklılık analiz bulguları	105
Tablo 19: Katılımcıların kurumda çalışma süresine göre farklılık analiz bulguları.....	106
Tablo 20: Araştırma ölçekleri arasındaki korelasyon analiz bulguları.....	107
Tablo 21: Bilişsel sinizm boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi	107
Tablo 22: Duyuşsal sinizm boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi	108
Tablo 23: Davranışsal sinizm boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi	109
Tablo 24: Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi	110

ÖNSÖZ

Tüm yaşantım boyunca beni her zaman koşulsuz bir sevgi ile destekleyip seven en kıymetli varlığım anneme, sevgi ve desteklerini her daim üzerimde hissettiğim ve varlıkları ile gurur duyduğum babam ve kardeşlerime sonsuz sevgi ve şükranlarımı sunuyorum. Kişiliği ve akademik bilgi birikimi ile örnek bir insan olan ve beni her zaman inanılmaz bir özveri ile destekleyen danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Sibel AYBAR'a, bilgeliği ve güleryüzü ile bizlere ışık olan Sayın Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ'e, üzerimde büyük emekleri olan çok değerli dostlarım Talat ÜNLÜ ve Tolga DEDETÜRK'e ise gönülden teşekkür etmeyi bir borç bilirim. Tez yazım sürecinde aramızdan ayrılan sevgili Leo; seni çok seviyoruz ve her zaman hatıralarımızın en güzel yerlerinde olacaksın. Bir gün bir yerlerde buluşmak dileğiyle...

GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz bilgi toplumunda nitelikli iş gücü tüm örgütler açısından yaşamsal önem taşımaktadır. Öte yandan insan sağlığına ve yaşamına doğrudan etkisi nedeniyle sağlık sektöründe insan kaynakları yönetimi çok daha kritik bir öneme sahiptir.

Örgütsel sinizm bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç boyuttan oluşmakta olup işgörenlerin örgütlerine karşı negatif düşünce, duygu ve davranışlar sergilemesi ile kendini ortaya koyar. Örgütsel sinizme maruz kalmış işgörenlerin zaman içerisinde örgütsel sinizm düzeylerinin artması hem bireysel hem de örgütsel anlamda telafisi zor negatif çıktılara yol açabilmektedir. Örgütsel sinizm doğası ve barındırdığı öğeler gereği örgüt içinde son derece yıkıcı etkiler yaratabilmektedir. Çeşitli araştırmalar göstermiştir ki örgütsel sinizmin işgören açısından sonuçlarından birisi işten ayrılma niyetidir. İşten ayrılma niyeti işten ayrılmanın en önemli öncülü olup böyle bir niyet içerisine giren işgörenin örgütsel bağlılığı, motivasyonu ve verimliliğinin azalacağı ortadadır. Örgütsel sinizm sonucu işten ayrılmaların meydana gelmesi nitelikli ve yetmişmiş personelin kaybı başta olmak üzere örgütler açısından son derece olumsuz sonuçlar doğuracaktır. Öte yandan nitelikli ve yetmişmiş personelin kaybı özellikle sağlık sektörü açısından çok daha büyük bir öneme sahiptir. Bu olumsuz tutumların tam tersine örgüte yönelik olumlu bir tutum olarak karşımıza çıkan örgütsel özdeşleşme ise işgörenin görev aldığı örgütün amaç ve değerlerini kendi amaç ve değerleri olarak benimseyerek kendisini örgütü vasıtasıyla kimliklendirmesi ve ona göre davranmasını ifade etmektedir. Örgütsel özdeşleşme ile birlikte işgören kendisini örgüt ile aynılaştırarak örgütsel başarı ya da başarısızlıkları kendi başarı ya da başarısı gibi hissetmektedir. Buradan hareketle örgütsel özdeşleşmesi yüksek örgütler oluşturmanın gerek örgüt gerekse üyeleri üzerindeki olumlu etkileri olacağı ortadadır. Örgütü ile özdeşleşen işgörenler sinik işgörenlerin aksine daha yüksek motivasyon ve performans sergileyecek, örgüt yararına hareket etmek için daha fazla çaba göstereceklerdir. Bunun sonucunda da sinizmin yarattığı işten ayrılma niyeti azalacaktır.

Dünyayı ve Türkiye'yi etkisi altına alan Covid-19 pandemisi ile birlikte doğrudan insan odaklı çalışan sağlık çalışanlarının yaşadıkları sorunlar katlanarak büyümüş, üstüne üstlük yaşamsal açıdan yüksek risk grubuna girmişlerdir. Söz konusu

süreç ile birlikte nitelikli ve örgütleri ile özdeşleşmiş sağlık personelinin toplum sağlığı açısından kritik düzeyde yaşamsal bir öneme sahip olduğu daha da belirgin bir hale gelmiştir.

Araştırmada örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü sağlık sektörü bağlamında incelenmiştir. Araştırmanın birinci bölümünde ilk olarak sinizm kavramının doğuşu ve tarihsel gelişimi, örgütsel sinizm kavramı ve tanımları aynı zamanda örgütsel sinizmin boyutları ve türleri, örgütsel sinizm ile ilgili kuramlar, örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçları incelenmiştir. Ayrıca işletmeler açısından büyük bir öneme sahip olan örgütsel sinizmle mücadele yöntemleri incelenmiştir. Daha sonra örgütsel özdeşleşme kavramının kuramsal temelleri, örgütsel özdeşleşme kavramı ve önemi, örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve sonuçları incelenmiştir. Son olarak işten ayrılma niyetinin tetikleyici faktörleri ve işletmeler açısından sonuçları incelenmiştir. Araştırmanın devamında örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkiler incelenerek alanyazında yapılmış benzer araştırmalar gözden geçirilmiş ve literatür taraması ile elde edilen araştırma sonuçları ortaya konmuştur.

Araştırmanın ikinci bölümünde örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün belirlenmesine yönelik olarak sağlık sektöründe anket uygulaması şeklinde gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına yer verilmiştir. Yapılan analizler sonucu elde edilen bulgular ayrıntılı bir şekilde incelenerek kavramlar arası ilişkiler ve aracılık etkisi incelenmiştir. Tartışma, sonuç ve öneriler kısmında ise değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik olarak literatürde yer alan araştırma sonuçları ile kıyaslamalar yapılarak konu ile ilgili önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Sinizm

Araştırmanın bu bölümünde sinizm kavramının doğuşu ve tarihsel gelişimi, örgütsel sinizm kavramı ve tanımları, boyutları, türleri, kuramları, öncülleri, bireysel açıdan ve örgütsel açıdan sonuçları, sinizmle mücadele yöntemleri ile sağlık çalışanları bağlamında örgütsel sinizm kavramının önemi ve engellenmesine yer verilecektir.

1.1.1. Sinizm kavramının doğuşu ve tarihsel gelişimi

Sinizm oldukça geniş boyutlu bir kavram olup sözcük kökeninden de anlaşıldığı üzere felsefi temellere dayanmakla birlikte din, politik bilimler, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin değişik disiplinlerinin de araştırma konusu olmuştur (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Bir düşünce okulu ve yaşam biçimi olarak sinizm, antik Yunanistan'da ortaya çıkmıştır. Terimin kendisi, Yunanca köpek (kyon) kelimesinden veya Cynics'in okullarının olduğu Atina civarlarında bir kasaba olan Cynosarges'ten gelmiş olabilir. İlk Cynic, aslen Sokrates'in takipçisi olan Antisthenes'ti, ancak tarihte, dürüst bir adam bulmasına yardım etmek için gün ışığında bir lamba taşımaya ünlü öğrencisi Sinoplu Diogenes tarafından gölgede bırakıldı (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Diyojen'e gün ışığında elinde yanmakta olan bir fenerle niçin gezindiği sorulduğunda, "dürüst bir insan arıyorum" cevabını vermiştir. Diyojen'in bu veciz sözü, insanların gerçekte dürüst olmadıkları doğrultusundaki kanaati temsil eden sinizm kavramını ironik olarak ifade etmektedir (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007).

Bireylerin sadece kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiklerini ve bu bakış açısına göre de herkesi çıkarıcı kabul eden kimse olarak açıklanan sinik ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye de sinizm denilmektedir. Sinizme dair temel görüş; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin şahsi menfaatlere kurban edildiği yönündedir (James, 2005). Türkçeye "sinizm veya kinizm" olarak çevrilmiş olan kavram örgütün işgörenleri içerisinde sinik/kinik kişilik özellikleri taşıyan işgörenler ve onların örgüt

içerisindeki davranışları ile ilgili olup bir felsefe olarak eski Yunan tarihine kadar uzanan bir geçmişi vardır. Bir kavram olarak sinizm insanların her zaman kendi çıkarları için çalıştıkları, erdemli bir yapıda olmadıkları, yapılan iyiliklerin her zaman bir çıkar için yapıldığı ve insanların söyledikleri ile maksatları arasında fark olduğu düşüncesini ifade etmektedir. Sinizmde kuşkuculuk ve inanmama esastır (Koçel, 2018).

Sinizm kısaca insanların niyetlerine güvenmeme ve ilgili kişilerin esas kişiliklerini yansıtmama inancı olarak tanımlanabilir (Helvacı ve Çetin, 2012). Sinik bireylerin davranışlar, olaylar karşısında negatif ve karamsar tutumlar içinde olmaları ise onların en karakteristik özellikleridir. Siniklere göre insanlar bireysel çıkarlarına önem vermekte olup bu bireysel çıkarlar uğruna da diğer bireyleri kullanmaktadırlar (Tutar, 2016).

Sinizm; küçük görme, öfke, sıkıntı ve utanç gibi duygusal unsurları, güçlü olumsuz duyguları uyarmakta ve onları canlandırmaktadır (Abraham, 2000). Oxford İngilizce Sözlük (1989) sinik'i insan güdülerinin ve eylemlerinin içtenliğine veya iyiliğine inanmama eğilimi ve alaycı bir kusur bulucu tavır olarak belirtmektedir (Dean ve diğerleri, 1998).

Türk Dil Kurumu'nun yapmış olduğu tanımlamada insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağımlı olmaksızın her tür gereksinimlerden sıyrılarak tek başına erişebileceğini savunan Antistenes öğretisi kinizm şeklinde belirtilmektedir ("Türk Dil Kurumu Sözlük", 2022).

Sinizmin karşımıza iki biçimiyle çıktığını görmekteyiz. İlk biçimi sosyal sinizm iken öteki biçimi örgütsel sinizmdir. Sosyal sinizm insan doğasına ilişkin negatif görüşü yansıtmakta olup insanların bencil ve çıkarıcı olduklarını, başkalarının iyi niyetlerini suistimal ettiklerini ve mutsuz bir hayat ürettiklerini ifade eder ve bu durum tüm sosyal ilişkilerde güvensizliği kapsamaktadır. Örgütsel sinizm ise işgörenin örgütte olan her şeye karşı genel bir negatif bir tavrını ifade etmektedir (Tutar, 2016).

1.1.2. Örgütsel sinizm

Davranış bilimlerinde son yıllarda önemi gittikçe artan konulardan birisi olarak sinizm kavramı karşımıza çıkmaktadır. Örgüt yönetimlerinin birçok yanlış ve başarısız uygulamaları neticesinde meydana gelen örgütsel problemler ve yaşanan kriz ve

skandallar, işgörenlerde örgütlerine yönelik ciddi şekilde güvensizlik, yılma, tekdüzelik, tedirginlik, şüphe, yabancılaşma ve benzeri bazı negatif düşünce, tutum ve davranışların gelişmesine neden olmuştur. Söz konusu negatif düşünce ve tutumların en geniş biçimde görülenlerinin başında da sinizm olgusunun geldiği görülmektedir (Gül ve Ağıröz, 2011).

İş yerinde sinizm kavramı akademik yazında iki farklı biçimde kullanıldığı görülmektedir. İlki bireyin kendi kişiliğinden dolayı ortaya çıkan ve yaşama bakış açısını yansıtan genel sinizm, ikincisi bireyde sinik davranış meydana gelmesine sebep olan örgütsel nedenleri temel alan örgütsel sinizmdir (Kalağan ve Güzeller, 2010). Örgütsel sinizm genel olarak insan doğasına odaklanan kişilik veya özellik temelli sinizmden farklı bir durumdur ve hem belirli örgütsel deneyimlere dayanmakta hem de bireylerin örgüt içindeki deneyimleri değiştikçe zaman içinde bir şekilde değişebilmektedir (Dean ve diğerleri, 1998).

Örgütsel sinizm, yönetim alanında 1980’li yılların sonu ve 1990’lı yılların başında gelişme göstermeye başlamış bir kavram olup Kanter ve Mirvis (1989) tarafından Amerikalı işgörenler arasında sinizmin örgütte neden yayıldığı hakkında ulusal bir ankete dayanan kitabın sonucu olarak ortaya çıkmış ve bu çalışma örgütsel sinizm kavramı hakkında büyük bir farkındalık oluşturmuştur (James, 2005).

Örgütsel sinizm bilhassa 1990’lı yılların başından bu günlere işletme yönetimi, iş etiği, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi ve kişilerin sadece kendi çıkarlarını kolladığına inanan ve bu doğrultu çerçevesinde herkesi çıkarıcı olarak gören bir anlayışı ifade etmektedir. Örgütsel sinizme göre örgüt ile örgüt bünyesinde görev yapmakta olan işgörenler arasında daima bir karşıtlık bulunmakta olup bu karşıtlıkta örgütün işgörenleri kullandığı ve haklarından alıkoyduğuna ilişkin genel bir inanç söz konusudur (Tutar, 2016).

İşgörenlerin görev yaptıkları örgütlerine karşı duymuş oldukları negatif tavır ve tutumların doğası nedir? sorusunun cevabını bulabilmek için yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel sinizmin çeşitli tanımları yapılmış ve kuramsal temelleri ortaya çıkarılmıştır (Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizm kavramına ilişkin olarak tek bir tanım olmayıp alanyazında karışımına türlü tanımların çıktığı görülmektedir. Örgütsel sinizme ilişkin en yaygın ve

en kabul gören tanımlamaya göre örgütsel sinizm, bireyin görev aldığı örgüte yönelik olumsuz bir tutumu olup belirli inanç, duygu ve davranış eğilimlerini içeren üç boyuttan oluşmaktadır (Dean ve diğerleri, 1998).

Örgüt yönetimlerinin yanlış ve başarısız uygulamaları sonucunda ortaya çıkan örgütsel sorunlar, kriz ve skandallar, birçok işgörenin örgütlerine karşı oldukça ciddi bir şekilde benzeri bazı negatif düşünce, tutum ve davranışlar geliştirilmesine sebep olmakla birlikte söz konusu negatif düşünce tutum ve davranışlar örgütsel sinizm kavramının kaynağını oluşturmaktadır (Gül ve Ağıröz, 2011).

Çalışma yaşamında organizasyonlarda işgören ile organizasyonlar arasında bazı uyumsuzluklar yaşanabilmektedir. İşgörenler bu uyumsuzluklara birtakım tepkiler göstererek organizasyonu aşağılayıcı davranışlar sergileyebilmektedirler. Görev aldıkları organizasyonlara karşı türlü sebeplerle negatif tutum ve davranışlar içinde olan işgörenlerin sergiledikleri bu tarz davranışlar örgütsel sinizm olarak tanımlanmaktadır (Serinkan ve Tülü, 2021).

Örgütsel sinizmde işgörenin temel inancı, dürüstlük, adalet ve samimiyet gibi ilkelerin, liderliğin kişisel çıkarlarını ilerletmek uğruna feda edilmesi olduğundan bu durum işgörende örgüte karşı gizli güdüler ve aldatmaya dayalı eylemlerin oluşmasına yol açar. Sinizmin duyuşsal bileşeni, hor görme, öfke, sıkıntı ve utanç gibi güçlü negatif duyguların uyarılmasını sağlar. Hatta örgütün yüksek ahlaki standartlara ulaşmadaki başarısızlığı siniklerin bu güvensizliklerini doğruladığından bu başarısızlık halinden kibirli bir zevk bile alabilirler. Sinik inançlar ve olumsuz duygular, örgüte yönelik sert eleştiriler yoluyla hem açık hem de örtülü olarak ifade edilebilir (Abraham, 2000).

Örgütsel sinizm çalışanların örgüte, onun prosedür ve süreçlerine ve yönetimine yönelik tutumlarını yansıtır ve işteki deneyimlerle şekillenebilir (Peng, Ma, Zhang ve Jex, 2021). Bütünlükten yoksun bir organizasyonda göz ardı edilmiş bireyler, çalışanların onurlarına yapılan saygısızlık, işçileri ve bireyleri hiçe sayan bencillik, anlamsız işler, güvenilirliğin yokluğu ve çalışanların organizasyonun karar alma sürecinden dışlanması gibi tüm bu faktörler işgörenlerin organizasyona yönelik negatif tutum ve davranışlar yöneltmesine yol açar (Nemr ve Liu, 2021).

İş görenlerin çalıştıkları örgütün dürüst olmadığına ilişkin inançları sebebiyle örgüte yönelik geliştirdikleri negatif davranma psikolojisi örgütsel sinizmin ortaya çıkma sebebi olarak ifade edilmektedir (Z. Demirtaş, Özdemir ve Küçük, 2016). Örgütsel sinizm; çalışma ortamlarında, bireylerin negatif duygu ve davranışlara sahip olmasına sebep olan bir tutumdur (Demir, 2021).

Dilimize “sinizm” veya “kinizm” şeklinde çevrilmiş olan sinizm kavramı, örgütün personel yapısı içerisinde “sinik/kinik” kişilik özelliklerine sahip işgörenler ve o işgörenlerin davranışları ile ilgili olarak ifade edilmektedir. Örgütsel sinizm işgörenlerin örgüt yönetimlerinin söylemlerinin gerçek maksatlarını yansıtmadığı, sadece bir imaj oluşturmak adına birtakım kararların alındığı, düzmece davranışların söz konusu olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. İşletmenin gelişmesine yönelik olduğu vurgulanarak açıklanan değişim programlarının özünde örgüt yönetiminin menfaatine hizmet ettirecek bir düzeni sürdürmek olduğu bu durumda işgörenler arasında şüpheciliği yaygınlaştıran bir hal ortaya çıkardığı ifade edilebilir. Dolayısıyla örgüt yönetiminin uygulamalarının uygun olmadığını ve aldatici olduğunu düşünen işgören çalıştığı kurumu eleştirmeye, dalga geçmeye ve negatif duygular içerisinde girmeye başlamaktadır (Koçel, 2018).

Neredeyse bütün örgütlerde sinik davranışlar ortaya koyan işgörenler mevcuttur (James, 2005). Sinik tutumlara sahip olan bireyler, görev aldıkları organizasyonlarda işlerin adalet, dürüstlük, içtenlik gibi ilkelerinden yoksun olarak yürütülüp örgütsel çıkarlar uğruna harcandığına, ahlaki olmayan bu davranışların özünde örgütsel bir norm olduğuna, örgütsel seçimlerin tamamen örgütsel çıkarlar doğrultusunda gerçekleştirildiğine, organizasyondaki işgörenlerin davranışlarının tutarsız ve güvenilmez nitelikte olduğuna inanırlar (Kalay, Oğrak ve Bal, 2014).

Kurumsal çıkarlarının gözetilmesi neticesinde çalışanların kurumlarına karşı güvensizlik ve hayal kırıklığı gibi negatif duygularını kapsayan örgütsel sinizm kavramı ile ilgili literatürde birçok tanımlama yapılmıştır. Buna göre örgütsel sinizm bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inançlarıdır (Bernierth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007). Ayrıca yapılan başka bir tanımlamaya göre örgütsel sinizm, umutsuzluk ve hayal kırıklığı neticesinde bir kişiye, gruba, ideolojiye, sosyal ortama ve kuruma yönelik gelişen küçük görme ve güvensizlik gibi

negatif davranışlar ile karakterize edilen bir tutumdur (Andersson, 1996). Yazında kabul gören yaygın fikre göre ise örgütsel sinizm, örgüt içerisinde edinilen deneyimler neticesinde oluşan bir tutum olup, doğuştan gelen ve değişmez nitelikte bir kişilik özelliği değildir (Gül ve Ağıröz, 2011). Örgütsel sinizm, düş kırıklığı, ümitsizlik, engellenmek ve örgütün dürüst olmadığına ilişkin genel inancı yansıtmakta olup işgörenin çalıştığı örgütü hor gören ve eleştirel görüşünü, negatif tutumunu ve davranışını anlatır. İşgörenin örgütüne ilişkin geliştirmiş olduğu negatif tutum ise biliş, duyuş ve davranış üçlüsünden meydana gelmektedir (Tutar, 2016).

Örgütsel sinizm bir özellik olmasının yanı sıra bir durum olarak da tanımlanmakta ve sadece örgütsel deneyimlere değil aynı zamanda bireysel deneyimlerde dayanmakta ve zaman içerisinde değişebilecektir (Dean ve diğerleri, 1998).

Görüldüğü üzere örgütsel sinizm kavramı ile ilgili olarak literatürde çok farklı tanımlamalar yapılmakla birlikte genel olarak işgörenlerin örgüte karşı geliştirmiş oldukları olumsuz bir tutum olduğu yönünde görüş birliği vardır. Kavramı öz olarak ifade etmek gerekirse; örgütsel sinizm örgütte olası krizlerin, kopuşların ana fay hattını oluşturan en önemli faktörlerden bir tanesidir. Bu fay hattını besleyen yönetimsel hatalar adeta domino etkisi yaratarak zamanla çoğu işgöreni yıkıcı bir şekilde etkisi altına alıp kuşatan ve işgörenin örgütten kopuşunun adeta bir işaret fişeği olan olumsuz tutumları ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel sinizm etkisinde kalmış bir işgören bilişsel olarak çalıştığı örgüte ait uygulamalara, gerçekleştirilen eylemlere ve söylenenlere ilişkin olumsuz inançlar içerisinde olabilir, duyusal olarak ise çalıştığı örgütü düşündükçe sinirlenip gerilebilir ve en nihayetinde davranışsal olarak bu negatif duygularını örgüte karşı olumsuz davranışlar şeklinde yansıtabilir.

Tablo 1: Örgütsel Sinizm Tanımları

Yazarlar	Yıl	Tanım
Goldner, Ritti ve Ference	1977	Siniksel bilgi: örgütsel eylemlerde, kararlarda veya prosedürlerde özgeciliğin, iyiliğinin ya da samimiyetin reddedilmesidir.
Kanter ve Mirvis	1989,1991	Sinizm, insan doğasının özünde bencilliğin ve sahtekârlığın yer aldığına dair genel kanıyı yansıtan bir kişilik özelliğidir.
Bateman, Sakano ve Fujita	1992	Sinizm, otoriteye ve kurumlara karşı olumsuz ve güvensiz bir tutumu ifade eder.
Guastello, Rieke, Guastello ve Billings	1992	Sinizm, sadece işe ilişkin iş bir tutum değil; bir bütün olarak hayata genel bakış açısidir.

Wanous, Reichers ve Austin	1994	Sinizm, gelecekte düzenlenecek örgütsel değişikliklerin başarılı olamayacağına ilişkin karamsarlık; değişikliği gerçekleştirecek olan yöneticilerin ise beceriksiz ve/veya tembel olduğu inancı içermektedir.
Andersson	1996	Sinizm, bir kişiye, gruba, ideolojiye veya bir kuruma karşı hayal kırıklığı, olumsuz duygular ve güvensizlik ile karakterize edilen genel ve özel bir tutumdur.
Reichers, Wanous ve Austin	1997	Örgütsel değişim ile ilgili sinizm, değişikliği gerçekleştiren liderlere olan güven kaybı, onları tembel ve beceriksiz olarak nitelendirme ve değişiklik çabaları ile ilgili başarı olasılığı hakkındaki kötümserlik kavramlarını kapsamaktadır.
Dean, Brandes ve Dharwadkar	1998	Örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bir tutumdur. Örgüte karşı negatif duygular ve küçük düşürücü ya da eleştirel davranışları kapsamaktadır.
Turner ve Valentine	2001	Sinizm, yüksek düzeyde güvensizlik, düşmanca bir şekilde kuşku duymayı ve başka kişinin güdülerini karalamayı kapsayan ahlaki karar vermenin hem genel hem de özel boyutu olarak tanımlanmaktadır.
Johnson and O'Leary-Kelly	2003	Örgütsel sinizm örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair kanıdır.
O'Leary	2003	Sinizm, bir adaletsizlik öyküsüdür. Sinizm ile ilgili öykülerde, yönetimin uygulamalarına olan derin bir hayal kırıklığı mevcuttur.
O'Brien, Halsam, Jetten, Humphrey, O'Sullivan ve Postmes	2004	Sinizm, psikolojik kaçışın ve serbestliğin (işe ilişkin vurdumduymazlık) bir türü olarak tanımlanmaktadır.
Stanley, Meyer ve Topolnytsky	2005	Sinizm bir başkasının, ortaya koymuş olduğu veya ima ettiği eylem ve kararlarına ilişkin hislerine güvenmeme olarak tanımlanır.
Urbany	2005	Sinizm, olumlu şeyler hakkında olumsuz yorumları ve duyguları, özellikle de fiili karar verme aşamasında örgütün değerli sunumlarının olumlu etkisinin reddedilmesini yansıtmaktadır.
Valentine & Elias	2005	Sinizm, iş örgütlerinin ya da diğer toplumsal örgütlerin vicdansız ve bencilce hareket ettiklerine ilişkin inançtır.
Cole, Bruch ve Vogel	2006	Sinizm, istihdam eden organizasyonun değerlerinin, eylemlerinin ve güdülerinin eleştirel olarak değerlendirilmesinden kaynaklanan bir tutumdur.

Kaynak: Naus, A. J. A. M. (2007). "Organizational Cynicism: On the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization". (Dissertation of Doctor of Philosophy), Maastricht University, s.15-24

1.1.3. Örgütsel sinizmin boyutları

Örgütsel sinizm gerek ulusal gerekse uluslararası alanyazında araştırmacılarca bir tutum olarak tarif edilmektedir.

Örgütsel Sinizme ilişkin en yaygın, en kabul gören tanımlardan biri; bireyin görev yaptığı örgüte yönelik negatif bir tutumu olup belirli inanç, duygu ve davranış eğilimlerini içeren üç boyuttan oluşmaktadır (Dean ve diğerleri, 1998):

(1) Örgütün bütünlükten (dürüstlükten) yoksun olduğuna dair inanç (bilişsel).

(2) Bireyin örgüte yönelik negatif duygusal tepkiler beslemesi (duyuşsal).

(3) Söz konusu inançlar ve duygulanımlarla uyumlu olarak, örgüte yönelik küçültücü ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimleri (davranışsal).

Literatür incelendiğinde genel olarak bu üç boyutun kabul gördüğü anlaşılmaktadır.

1.1.3.1. Örgütsel sinizmin bilişsel (inanç) boyutu

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu örgüte karşı negatif inançlara sahip olunan boyutu ifade etmekte olup örgütsel sinizm burda düşünce aşamasındadır. Diğer örgüt üyelerinin her zaman kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiklerini çıkarlarını ahlaki değerlerinden üstün tuttuklarını düşünürler. Diğer işgörenler için hep negatif düşünceler içindedirler. Sinik bireylere göre işgörenler yalan söyleyebilir, güvenilmez ve tutarsızdırlar, aldatıcı davranışlar gösterebilirler (Brandes, 1997).

Örgütsel sinizmin ilk boyutu, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inançtır. Oxford İngilizce Sözlüğü'ne göre bütünlüğün "ahlaki ilkenin sağlamlığı; bozulmamış erdemin karakteri, özellikle gerçek ve adil davranışla ilgili olarak; doğruluk, dürüstlük, samimiyet" olarak tanımlanmaktadır. Bunu sinizmin sözlükteki tanımıyla "insan güdülerinin ve eylemlerinin samimiyetine veya iyiliğine inanmama eğilimi" yeniden ilişkilendirdiğimizde, kısa ve öz bir sinik ifadesinin olduğunu görürüz (Dean ve diğerleri, 1998).

Bilişsel boyutta, bireyler örgütün, dürüstlük, adalet ve güven ilkelerine sahip olmadığına; bu ilkelerin şahsi çıkarlar doğrultusunda feda edilebileceğine inanmaktadırlar (Z. Demirtaş ve diğerleri, 2016).

Örgütsel sinizm ile bilişsel boyut arasındaki ilişki incelendiğinde, örgütlerde sinik tutuma sahip işgörenlerin aşağıdaki inançlara sahip oldukları görülmektedir (Kalağan, 2009) :

- Örgütlerdeki uygulamalar, örgütsel kurallardan yoksundur.
- Örgütlerin hazırladığı resmi beyanatlara (tebliğ), işgörenler inanmamaktadır.
- Örgütlerdeki işgörenlerin davranışları tutarlı ve güvenilir değildir.
- Örgütlerdeki işgörenler yalan ve hile gibi davranışlar ortaya koyabilirler.

- Örgüt içindeki ilişkiler bireysel çıkarlar etrafında şekillenmektedir. Böylelikle işgörenler; şahsi çıkarları uğruna samimiyet, içtenlik, dürüstlük ve doğruluk gibi değer yargılarını görmezden gelerek merhametsiz ve edepsiz davranışlarda bulunmaktadırlar.

Örgütlerde sinik tutuma sahip olan bireyler, bilişsel boyutta daha çok negatif düşüncelere sahiptirler. Etraflarındaki işgörenleri bu düşüncelerle etkilememekle birlikte psikolojik olarak diğer işgörelere karşı iç dünyalarında güvensizlik duyarlar. Örgüte yarar sağlamak için ne kadar gayret etseler bile örgütün bu konuda onları desteklemeyeceğini düşünebilirler (Kaşka Üreten ve Gemlik, 2016).

1.1.3.2. Örgütsel sinizmin duyuşsal (duygu) boyutu

Örgütsel sinizmin bir başka boyutu ise duyuşsal boyuttur. Izard (1977)'a göre her biri hafif ve güçlü bir şekilde tanımlanan dokuz temel duygu söz konusudur (Dean ve diğerleri, 1998):

- 1) İlgi-heyecan,
- 2) Zevk-sevinç,
- 3) Şaşkınlık-ürkeklik,
- 4) Sıkıntı-ıstırap,
- 5) Kızgınlık-öfke,
- 6) Nefret-iğrenme,
- 7) Küçümseme-aşağılama,
- 8) Korku- dehşet,
- 9) Utanç-aşağılama.

Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu, bu duyguların bazılarını içerir. Örneğin sinik işgörenler, örgütlerine karşı küçümseme ve öfke hissedebilirler. Ayrıca çalıştıkları örgütleri düşündüklerinde sıkıntı, iğrenme ve hatta utanç gibi duygular yaşayabilirler. Dolayısıyla sinizm, çeşitli olumsuz duygularla ilişkilidir. Ancak ironik bir şekilde, sinik bireyler, standartlarına göre değerlendirdikleri ve yetersiz buldukları örgütlerine karşı üstünlüklerinden gizli bir zevk de duyabilirler. Bu sebeple, örgütsel siniklerin yalnızca örgütleriyle ilgili belirli inançlara sahip olduklarını değil, aynı zamanda ilgili bir dizi duyguyu da deneyimlediklerini görüyoruz.

Genel olarak duygu boyutunda saygısızlık, küçümseme, öfke, kızgınlık, sıkıntı duyma, utanç hissetme, nefret etme, kendini beğenmişlik şeklinde sinizm daha elle tutulur bir hale gelir. Bu boyutta bireyler bilinçaltılarında olan düşünceleri artık yavaş yavaş açığa çıkarıp ve etraflarındaki işgörenleri etki altına almaya başlarlar. Çevresel faktörlerin etkisi altında kalarak çeşitli duygusal değişiklikler yaşar ve tekrar çevrelerine bu durumu duygusal tepkiler basamağı biçiminde iletirler (Kaşka Üreten ve Gemlik, 2016).

1.1.3.3. Örgütsel sinizmin davranışsal (davranış) boyutu

Örgütsel sinizmin üçüncü boyutu ise negatif ve genellikle aşağılayıcı davranışa yönelik eğilimleri kapsayan davranışsal boyuttur. Literatürün genel eğilimi, sinik tutumların, kendi başına belirli davranışlardan ziyade belirli davranış türlerine yönelik eğilimleri oluşturduğunu göstermektedir. Kadim siniklere benzer şekilde, sinik tutumlara sahip olanlar için en belirgin davranışsal eğilim, örgüte yönelik güçlü eleştirilerin ifadesidir. Bu, çeşitli biçimler alabilir; bunların en dolaysızı, organizasyon tarafında dürüstlük, samimiyet vb. eksiklikleri hakkında açık ifadelerdir. İş görenler ayrıca sinik tutumları ifade etmek için mizahı, özellikle de alaycı mizahı kullanabilirler. Örgütsel sinikler, çalıştıkları örgütün gelecekteki hareket tarzı ile ilgili olarak kötümser varsayımlarda bulunmaya yatkın olabilirler. Örneğin, kaliteli bir girişimden girişim maliyetli olmaya başlar başlamaz vazgeçileceğini ileri sürebilirler. Son olarak, sinik tutumları iletmek için belirli sözlü olmayan davranış türlerine yönelik eğilimler kullanılabilir. Bu, "bilen" bakışları ve yuvarlanan gözleri, ayrıca siniklerin (ve kiniklerin) uzun zamandır bilindiği sırtışıları ve alayları içerir (Dean ve diğerleri, 1998).

Davranışsal boyutta sinizm tam anlamıyla kendisini gösterebilir. Bireyler bilişsel boyuttan duyuşsal boyuta geçmiş olan sinizmin bu son evresinde sinik tutumları ortaya koymaktan kaçınmayarak, çevrelerini etki altına almakta hiçbir sakınca görmeyebilirler (Kaşka Üreten ve Gemlik, 2016).

Tablo 2: Bilişsel, Duyuşsal (İnanç) ve Davranışsal Boyutlar Kapsamında Sinizm Yaklaşımlarının Karşılaştırılması

Referans	Bilişsel	Duyuşsal (İnanç)	Davranışsal
Psikolojik Yaklaşımlar	Diğerleri veya genel olarak insanlar güvenilirmez, bencil ve tembeldirler.		
Polis Sinizm Araştırmacıları	Çeşitli hedeflere yönelik olumsuz etkileri vardır.		
Wanous, Reichers, & Austin (1994, 1995)	Örgütsel değişim ajanları tembel ve beceriksizdir.		
Vance, Brooks, & Tesluk (1996)	Koşullar daha iyi olabilirdi (Geliştirilebilirlik) Değişim ve iyileştirme çabalarının başarısız olma ihtimali var. Değişim girişimlerinin başarısızlığı dışsaldır (yöneticiler, iş arkadaşları, teknoloji eksikliği, insan doğası).		
Kanter & Mirvis (1989)	Toplumun, kurumların, yöneticilerin ve gelecekteki beklentilerini genelleyen bireyin kendisinin veya başkalarının gerçekçi olmayan yüksek beklentileri vardır.	Kendi içinde veya diğerlerine karşı pişmanlık duygusu: Hayal kırıklığı, ihanet	
Andersson ve Bateman (1996)	Bir kişiye, gruba, ideolojiye, sosyal sözleşmeye ve örgüte karşı güvensizlik inancı vardır.	Hüsran ve hayal kırıklığı vardır.	
Goldner, Ritti ve Ference (1977)	Var olan örgütsel yapıyı ve otoriter ilişkileri koruyarak oluşturulan inançlardır.		

Kaynak: Brandes, Pamela M. (1997). "Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences". University of Oklahoma, College of Business Administration, s.29-30

1.1.4. Sinizmin Türleri

Örgütsel sinizme ilişkin olarak literatürde farklı tanımlamalar yapıldığı görülmekle birlikte örgütsel sinizmin türleri konusunda da farklı tanımlamalar, yorumlamalar söz konusu olduğu görülmektedir. Alanyazın taraması yapıldığında örgütsel sinizm kavramına ilişkin beş temel tür üzerinde durulmaktadır:

- Kişilik Sinizmi
- Çalışan (İşgören Sinizmi)
- Mesleki Sinizm
- Toplumsal Sinizm
- Örgütsel Değişim Sinizmi

Literatürü karakterize eden beş ana sinizm kavramsallaştırması görünmektedir. Bunlar, kişilik sinizmi, toplumsal ve kurumsal sinizm, mesleki sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmidir (Dean ve diğerleri, 1998).

Örgütsel sinizme yönelik araştırmalar incelendiğinde, örgütsel sinizmin teriminin iş yerinde en popüler beş sinizm türü için kapsayıcı bir şemsiye görevi gördüğü kabul edilmektedir. Bu sebepten dolayı temelde tüm sinizm türlerinin bir ölçüde birbirlerinden farklı olmadığı ve hepsinin bir dereceye kadar birbirine benzediğini söylemek mümkündür. Literatür incelendiğinde sinizm türlerindeki her tutum ve davranışın eylem, hedef, bağlam ve zamandan oluşan dört boyutu olduğu varsayılmaktadır. Bununla birlikte değişik sinizm türleri bu unsurlardan en az birinde farklılık göstermektedirler. Örgütsel sinizm, örgütsel değişim, çalışan, mesleki sinizm, kişilik sinizmi ve toplumsal sinizm olmak üzere beş farklı alt biçime ayrılmaktadır (Delken, 2004).

Tablo 3: Örgütsel Sinizm Türleri

Tür	Eylem	Hedef	Bağlam	Zaman
Örgütsel Değişim Sinizmi	Hayal Kırıklığı, Karamsarlık	Değişim	Başarısız Değişiklik	İstikrarsız
Çalışan Sinizmi	Acı, Hayal Kırıklığı	Herhangi bir şey	Psikolojik Sözleşme İhlali	İstikrarsız
Mesleki Sinizm	Ayrılma, Aşağılama	Müşteriler	Hizmet Kuruluşları	İstikrarsız
Kişilik Sinizmi	Acımasızlık, Öfke	İnsan doğası		Kararlı Özellik
Toplumsal/Kurumsal Sinizm	Yabancılaşma, Çaresizlik	Kurumlar		İstikrarsız

Kaynak: Delken, M. (2004). "Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers", University of Maastricht Faculty of Economics and Business Administration Department of Organization and Strategy, s.15

Toplumsal, çalışan ve örgütsel değişim sinizmleri psikolojik sözleşme ihlallerine atfedilebilirken; mesleki sinizm ise tükenmişlik ve kişi-rol çatışması ile ilgili olabilir. Kişilik sinizmi ise doğuştan gelen sinik karakter özelliği ile ilişkili olabilir. Kişilik sinizmi örgütsel sinizmin en güçlü yordayıcısı olarak ortaya çıkmış ve diğer tüm kriterleri olumsuz yönde etkilemektedir. Diğer sinizm türleri daha çok sonuca odaklıdır. Mesela örgütsel değişim sinizmi iş tatminsizliği ve yabancılaşma neden olur. İşgören sinizmi organizasyona bağımlılığı azaltır. Toplumsal sinizm ise hem iş tatminini hem de bağlılığı artırmasından ötürü özellikle ilgi çekici bir sinizm türüdür. Hem kişilik hem de mesleki sinizm, yabancılaşma yoluyla doğrudan örgütsel vatandaşlıkla ilişkilendirilmiştir (Abraham, 2000).

1.1.4.1. Kişilik sinizmi

Kişilik sinizmi, sinizmin doğuştan gelen ve değişmeyen tek biçimi olup genellikle insan davranışlarının olumsuz algılanışını yansıtmaktadır. Bu sinizm türüne sahip sinikler diğer kişileri hor görme, tepeden bakma, aşağılama ve insanlar arası zayıf kişisel bağlar ile karakterize edilir. Dünyanın dürüst olmayan, sosyal etkileşimlerinden keyif alma yeteneği olmayan, bencil, ilgisiz, insanlarla dolu olduğuna dair kapsamlı bir genellemeye dayalı diğer insanlara karşı kökleşmiş, çok derinlere inen bir güvensizliği vardır. Bu tutum, dışa dönük saldırganlık içermesede, öfke, acı, içerleme ve manipülasyon gibi çıktılarla sonuçlanır (Abraham, 2000).

Genel sinizm ile örgütsel sinizmi yapı olarak birbirinden farklıdır. Başka bir ifadeyle genel sinizm, bireyin kişilik özelliklerinden kaynaklanırken, örgütsel sinizm bireyde sinik tutumun oluşmasına neden olan örgütsel unsurları dikkate alır (N. Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

1.1.4.2. Çalışan (İşgören) sinizmi

İşgören sinizmi, umutsuzluk ve hayal kırıklığının yanı sıra iş organizasyonlarına, yöneticilere ve/veya işyerindeki diğer nesnelere karşı küçümseme ve güvensizlik gibi ayırt edici özellikleri olan bir tutumdur (Andersson, 1996).

Araştırmacılar, işgören sinizmini psikolojik sözleşmelerin ihlal edilmesinin bir sonucu olarak görmektedir (Dean ve diğerleri, 1998).

İşgören sinizmi işyerindeki büyük sermaye, üst düzey yönetim ve örgütte yer alan diğer işgören ve bölümlere yönelik bir tutumdur. İşgören sinizminde özellikle “eşit olmama duygusu” sinik çalışanları diğer çalışanlardan ayırır. Örneğin üst düzey yöneticilerine tipik bir fabrika işçisinin 85 katı maaş verilip bu tarz eşitsizliklerin hâkim olduğu dönemlerde psikolojik sözleşme ile örtük olarak vaat edilen eşitlik, adaletsizlik ve tarafsızlık ihlal edilmektedir. İşgören sinizmi aşağıdaki koşulların oluşması ile ortaya çıkabilir (Abraham, 2000):

- Prosedürel nitelikteki sözleşme ihlalleri,
- Organizasyonun hak edilmeyen terfiler gibi resmi kurallarının ihlal edilmesi,

- Ücret ve yükselmeler noktasında karşılanmayan sözleşme şartları gibi resmi sözleşmelerin ihlali,
- Adil olmayan prosedürlerin kullanılması,
- Yöneticiler iş sorumluluklarından kaçması,
- İşgörenler nezdinde güvenlerini yitirmesi.

1.1.4.3. Mesleki sinizm

İş görenin kendisini işle ilgili yetkinleştirmesinin engellenmesiyle bir tür başa çıkma stratejisi olup ve işgörenlerin kendilerini tüketicilerden uzaklaştırmalarına ve onları birey olarak görmemelerine neden olur (Kaşka Üreten ve Gemlik, 2016).

İş sinizminin bir başka kaynağı da kişi-rol çatışmasıdır. Kişi-rol çatışması, kişisel değerler ile örgütün değerleri arasındaki çatışmadır. Örneğin fatura tahsilatı, çocuk bakımı ve sekreterlik gibi belirli mesleklerde çalışan işgörenlerin gerçek duygularından farklı olabilecek duygular sergilemeleri gerekir. Bunun sonucu olarak sinizm, ticarileştirilmiş duyguyu betimlemek için hareket eden özgün olmayan benlik ile insan arasındaki ayrılığı sürdürmenin ikiyüzlülüğünden kaynaklı olarak tikslenme biçimini alır (Abraham, 2000).

İnsanlara hizmet etmek ve dünyayı daha iyi bir yer haline getirmek için bir takım idealize düşünce sahibi olan insanlar yeni başladıkları tıp ve sosyal hizmetler gibi çalışma alanlarında çalışma ortamlarının düşündüklerinden farklı olduğunu kısa zamanda anlayabilirler. Bu hizmetleri yaparlarken çalışma ortamlarında takdir ve minnettarlığın yanı sıra yardım alanların direnişi, hatta düşmanca tavırları ile bile karşılaşabilirler. Bu deneyime bir tepki olarak işgörenler müşterilerine karşı daha mesafeli ve alaycı bir tutum benimseyebilirler. Bu durumun mesleki sinizme giden yolu açtığı düşünülmektedir. Mesleki sinizm esas olarak müşterilere yönelik olup genel kamuoyuna güncellenebilir. Ayrıca işgörenler, müşterilerine hizmet etmedeki yetersizliklerini yönetime, politikalara, uygulamalara ya da kaynak eksikliğine yükledikleri zaman, sinizm örgütsel anlamda genişleyebilmekte, örgütü kapsayabilmektedir (Naus, 2007).

1.1.4.4. Toplumsal/Kurumsal sinizm

Psikolojik bir sözleşme, bir bireyin başka bir tarafla karşılıklı bir değişim anlaşmasının hüküm ve koşullarının onaylandığına dair inancı olarak tanımlanır (Rousseau, 1989). Toplumsal sinizm ise birey ile toplum arasındaki sosyal sözleşmenin ihlal edilmesinin, çiğnenmesinin bir ürünüdür, sonucudur. Sosyal sözleşme ihlali, inanç veya güven ihlali olarak da düşünülebilen toplumsal sinizmde bireyler, toplumun karşılanamayan beklentileri neticesinde kendilerini haksızlığa uğramış hissetmekte, sisteme olan güvenleri aşınmakta ve değerlerine olan inançlarını sorgulamaktadır. Toplumsal siniklerin ayırt edici özellikleri kaderleri için suçladıkları sosyal ve ekonomik kurumlara karşı soğuması, yabancılaşmadır. Bu durumun sonucu olarak işgörenlerin gelecekle ilgili karamsarlıkları kısa vadeli çıkarlarını düşünecek şekilde hareket etmeleri sevk eder (Abraham, 2000).

Amerikalıların hayata sinik bakmalarının sebebi ise yirminci yüzyılda sanayileşme süreci ile yaşanan birlikte Amerikan sosyal ve politik çevrelerindeki dalgalanmalardan kaynaklanmaktadır. Toplumsal sinizme katkıda bulunan diğer unsurlar arasında, sanayileşmenin ilk aşamalarında işçilerin sömürülmesi ve modern örgütlerin işyerinde yaşamı iyileştirmeye yönelik başarısız vaatleri yer alır (Dean ve diğerleri, 1998).

1.1.4.5. Örgütsel değişim sinizmi

Örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabilmeleri için çevresel dinamiklere göre kendilerini uyumlaştırmaları kaçınılmaz olup örgütler koşullara göre kendilerini sürekli bir değişim içerisinde bulmaktadırlar. Örgütsel değişimin örgütü oluşturan bireylerden bağımsız olarak ele alınması, olgunun bütünsel bir biçimde anlaşılmasına engel oluşturmaktadır. Nitekim yapılan araştırmalar bireylerin değişime yönelik faaliyetler karşısındaki direncinin, sahip oldukları sinik tutumlardan kaynaklandığını göstermekte olup bu olgu örgütsel değişim sinizmi olarak tanımlanmaktadır (Sezgin, Tolay ve Sürvegil, 2016).

Örgütsel değişim ile ilgili sinizm, değişikliği gerçekleştiren liderlere olan güven kaybı, onları tembel ve beceriksiz olarak nitelendirme ve değişiklik çabaları ile ilgili başarı olasılığı hakkındaki kötümserlik kavramlarını kapsamaktadır (Reichers, Wanous ve Austin, 1997). Değişim çabaları başarısız olduğu zaman, işgörenler hayal

kırıklığı ve ihanete uğramış hissederler. İşgörenler psikolojik sözleşme ihlali çerçevesinde, yönetimin şirketin kurumsal performansını artırma yükümlülüğünü ihlal ettiğini algırlar. Birbirini takip eden değişim çabaları başarısız olduğunda, işgörenler ilkin hayal kırıklığına uğrarlar ve kendilerini aldatılmış hissederler. Gelecekteki girişimlerin başarısına yönelik kötümserlik, onları daha fazla hayal kırıklığından koruyan bir savunma mekanizması işlevi görür (Abraham, 2000).

1.1.5. Örgütsel sinizm kuramları

Örgütsel sinizme ilişkin yapılan literatür incelendiğinde kavramın daha iyi anlaşılabilmesi ve açıklanabilmesi için kuramsal temellerini oluşturan kuramlara değinilmesi gerekmektedir. Bu kuramlar:

- Beklenti Kuramı
- Atfetme Kuramı
- Tutum Kuramı
- Sosyal Değişim Kuramı
- Duygusal Olaylar Kuramı
- Sosyal Güdüleme Kuramı

1.1.5.1. Beklenti kuramı

Beklenti kuramı, işgörenin bireysel beklentileri ile ilişkilidir. İşgörenlerin performans beklentileri, ödül ve amaç doyumu, gösterdikleri çabaların düzeyini belirlemektedir. Beklenti kuramında, işgörenden beklenen davranışlar vurgulanmaktadır. Örgütte, işgörenin kendisinden beklenen davranışları ve bunun karşılığında göreceği değeri bilip bilmediği sorusunun yanıtı aranmaktadır. Ödüller ve ödemeler de vurgulanmaktadır. İşgörenler ödüllerin çekiciliği ile ilgilenmektedir. Beklenti kuramı dört temel aşamadan oluşmakta olup birinci aşamada, işin olumlu ve olumsuz sonuçlarının bireye ne getireceği üzerinde durulmuştur. Kurama göre işin sonuçları olumlu ise; ücret, güvenlik, arkadaşlık ilişkisi, güven, yetenek ya da beceri kullanma şansı ve uyumlu iş ilişkisi kazandırabilir. İşin sonuçlarının olumsuz olması durumunda ise işgörenlerde yorgunluk, sıkıntı, hayal kırıklığı, endişe ve işten kovulma gibi sonuçlar gözlenebilir. Kuramın ikinci aşamasında, işgörenlerin çalışılan işin

sonuçlarını ne kadar ilgi çekici buldukları üzerinde yoğunlaşmıştır. İş görenin kişisel özellikleri, tutumları ve gereksinimlerine göre, işin sonuçlarını olumlu, olumsuz ya da anlamsız olarak değerlendirebilirler. İş görenler işin sonuçlarını ilgi çekici bulursa bunlara ulaşmayı isterlerken olumsuz olarak algılsa ulaşmamayı tercih eder. Kuramın üçüncü aşamasında, “İş görenler işin sonuçlarına ulaşabilmek adına hangi davranışları sergilemelidir?” sorusunun yanıtı aranmıştır. Dördüncü ve son aşamada, ise işgörenin kişisel yeteneği dikkate alınarak ne kadar başarılı olacağı tahmin edilmektedir (Kalağan, 2009).

İş görenin işinde gösterdiği başarı karşısında ödüllendirilmek istemesi, ödül alacağına dair inancı ve çabası çalışanın performansını göstermektedir. İş görenler gösterdikleri performansın karşılığını alamadıklarında, beklentileri karşılanmamış olmakta ve hayal kırıklığına uğramaktadırlar. Beklentisi karşılanmayan çalışanlar örgüte karşı sinik tutumlar içine girebilmektedirler (Akman, 2013).

1.1.5.2. Atfetme kuramı

Weiner (1985)'in atfetme kuramına göre bireyler olumsuz bir olaydan sonra, olayın algılanmasına dayalı nedensel atıflar kurarlar. Söz konusu atıflar, öfke, sempati, sorumluluk kararları ve umut gibi duygulara yol açan beklentiler ile sonuçlanmaktadır. Olumsuz olaydan sonra örgütün sorumlu olduğuna ilişkin bir algılamaya yol açan yorumlar, örgütü suçlayan bireylerle sonuçlanmaktadır. Örgütsel sinizme yönelik durumsallık yaklaşımlarında temel varsayım örgütün işgören sinizminin gelişiminde büyük bir yere bir yere sahip olduğudur. Bu kuramda, örtük olarak örgütün olumsuz olaylarla suçlandığı fikri vardır. Eğer birey örgütü suçlamazsa muhtemelen örgüte karşıda sinik olmayacaktır (Eaton, 2000).

1.1.5.3. Tutum kuramı

Tutumlarla ilgili kapsamlı araştırma geçmişine rağmen henüz üzerinde uzlaşmış net bir tanımı bulunmamaktadır. Bununla birlikte çoğu kuramcı; değerlendirmenin tutumların merkezini oluşturduğu, tutumların bellekte temsil edildiği ve tutumların duyuşsal, bilişsel ve davranışsal öncüllerinin ayırt edilebileceği konusunda görüş birliği içindedirler. Tutumların duyuşsal, bilişsel ve davranışsal ilişkileri, örgütsel sinizm kavramı üzerine araştırmaların başından beri etkili olmuştur.

Öte yandan Dean ve diğerleri (1998), örgütsel sinizmi, kişinin çalıştığı örgüte yönelik bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlardan oluşan olumsuz bir tutum olarak tanımlamış olup söz konusu kavramlaştırmaları örgütsel sinizmi anlamak için sağlam bir teorik çerçeve oluşturmaya yardımcı olan önemli bir çalışma olarak kabul edilir (James, 2005).

Tablo 4: Örgütsel sinizm kavramına ilişkin bazı tanım ve açıklamalarda öne çıkan tutum unsurlar

Yazar/Yıl	Kavramın Kullanımı	Öne Çıkan Tutum	Tutumların Hedefleri
Mirvis & Kanter (1989)	Sinizm (Cynicism)	Samimiyetsizlik ve dürüstlükten yoksunluk inancı; hayal kırıklığı ve güvensizlik duygusu; kullanılmışlık, sıkıntı, tiksinti ve utanç hissi; alay etme ve küçük görme davranışları (alaycı ve sarkastik mizah)	Örgütün diğer çalışanları Örgüt yöneticileri Örgütsel uygulamalar
Guestello, Rieke, Guestello ve Billings (1992)	Sinizm (Cynicism)	Çalışanın istismar edildiği, ödüllerin adil dağıtılmadığı ve çalışanın umursanmadığı inancı	Örgüt yöneticileri ve yönetimi
Wanous, Reichers ve Austin (1994)	Örgütsel Sinizm (Organizational Cynicism)	Karamsar bir bakış açısı; örgütteki değişim çabalarının başarısız olacağı ve yöneticilerin beceriksiz olduğuna dair bir inanç	Örgütsel değişim çabaları, örgüt yöneticileri ve yönetsel uygulamalar
Anderson (1996)	Çalışan sinizmi (Employee Cynicism)	Aşağılayıcı davranışlar; hayal kırıklığı, hüsrana ve güvensizlik duygusu; kişisel çıkarlara hizmet edildiği inancı; umutsuzluk ve engellenmişlik hissi	Örgüt yönetimi ve yöneticileri
Vance, Brooks ve Tesluk (1996)	Örgütsel Sinizm (Organizational Cynicism)	Karamsar bir bakış açısı; örgütte hiçbir şeyin düzelmeyeceğine dair bir inanç	Örgüt geneli
Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998)	Örgütsel Sinizm (Organizational Cynicism)	Bütünlükten yoksunluk inancı; olumsuz duygular; dönen gözler, sırtıma ve imalı bakışlarla aşağılayıcı ve eleştirel davranışlar	Örgütün geneli
Abraham (2000)	Örgütsel Sinizm (Organizational Cynicism)	Öfke, bıkkınlık, nefret, hüsrana ve güvensizlik duyguları; yöneticilerin kişisel çıkarlarını gözettiği ve davranışlarının ardında gizli nedenler olduğu inancı; alaycı ve eleştirel davranışlar	Örgüt yöneticileri
Mantere & Martinsuo (2001)	Örgütsel Sinizm (Organizational Cynicism)	Arzulanan örgüt kimliği ile gözlenen kimlik arasında fark olduğu ve çalışanların ihmal edildiği inancı; ümitsizlik hissi; agresif, şikâyet, ses yükseltme, olumsuz mizah ve ironi gibi davranışlar	Örgütsel stratejiler
Wilkerson (2002)	Örgütsel Sinizm (Organizational Cynicism)	Çalışanların çıkarlarının önemsenmediği inancı	Örgütsel süreç, prosedür ve örgüt yönetimi

Naus (2007)	Örgütsel Sinizm (Organizational Cynicism)	Adalet, hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi değerlerin göz ardı edildiği inancı	Örgüt yönetimi
-------------	-------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

Kaynak: Torun, Y. (2016). “Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: Örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye yönelik bir araştırma (Doktora tezi)”. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü.

1.1.5.4. Sosyal değişim kuramı

Sosyal değişim kuramının temel varsayımı işgörenlerin saygı görme, onur, arkadaşlık gibi ödüllendirilme beklentisi içinde sosyal ilişkilere girerek bu ilişkileri devam ettirmesi üzerinedir (Akman, 2013).

Temeli karşılıklılık normu teorisine dayanan Blau (1964)’nun geliştirdiği sosyal değişim teorisine göre tüm insan ilişkilerinin kaynağı; bireylerin değer verdikleri şeyleri değiştirmesi ve kişisel olarak fayda-maliyet analizi neticesinde, alternatifler arasında karşılaştırma yaparak etkileşimlerini devam ettirmesidir (Shelton, 2013).

Sosyal değişim teorisi kapsamında kişi örgüt için harcadığı zaman ve gayretin karşılığı olarak aldığı ödülleri veya cezaları karşılaştırır. Söz konusu karşılaştırma neticesinde elde edilen ödüller, ortaya konulan gayret ve harcanan zamana göre yetersiz görülürse örgüt ile iletişim ve etkileşim biter. Bu nedenle örgütün işgörenlere sağladığı katkı ve yararlar işgörenlerinde örgüte yönelik pozitif katkılar (örgütü benimseme, işe yönelik daha fazla gayret harcama gibi) sağlamasına yol açacak ve karşılıklı fayda değişimi gerçekleşecektir (Kerse ve Karabey, 2017).

1.1.5.5. Duygusal olaylar kuramı

İş görenlerin örgütsel yaşamlarındaki davranışlarının altında, kişisel özellikleri ve örgütün özelliklerinin yanı sıra yaşadığı duygusal olaylarda etkili olmaktadır. Dolayısıyla bu olaylar, çalışanların örgüt içindeki tutumlarını ve davranışlarını şekillendirmektedir. Duyguların ve modların bireylerin davranışlarındaki etkilerini açıklayan bu kuram, bireylerin geçmişte yaşadıkları ve etkilendikleri duygusal deneyimlerin bugünkü örgütsel davranışlarını etkilediğini bildirmektedir. Kişilerin geçmişte yaşadıkları farklı nitelikteki (pozitif veya negatif) olaylar bugünkü iş yaşantısında duygusal bazı tepkilere sebep olmaktadır. Teoriye göre bireyin davranışlarını etkileyen olayların kesinlikle çok daha önceden yaşanmış olaylar olması gerekmez. Gün içerisinde meydana gelen herhangi bir olay da bireyin o günün geri kalan zaman dilimindeki davranışlarını etkisi altına almaktadır (Özdevecioğlu, 2004).

1.1.5.6. Sosyal güdülenme kuramı

Sosyal güdülenme kuramı ilk olarak 1985 yılında Weiner tarafından geliştirilmiştir. Kuram; örgütsel sinizme neden olan örgütsel olayları tanımlamaktan çok olayların çalışanlar tarafından nasıl yorumlandığı ve yorumların örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemektedir. Sosyal güdülenme kuramına göre ilk olarak bir olayın sonucunun nedeni araştırılmakta ve sonra olay nedensel boyutlarda incelenerek değerlendirme yapılmaktadır. Değerlendirmeler sonucunda olay için sorumluluk kararları verilerek gelecekte benzer olaylarla karşılaşılması durumunda çözüm beklentileri geliştirilmektedir. Ortaya çıkan sorumluluk kararları ve beklentiler, bir sonraki davranışı etkileyebilecek olan öfke, sempati gibi belirli duygulara yol açar. Tüm bu doğrultuda nedensel yorumlar yapılarak olaylar tekrarlanması durumunda nasıl planlama yapılması gerektiği belirlenmektedir (Eaton, 2000).

1.1.6. Örgütsel sinizmin öncülleri

Örgütlerin başarısız bir şekilde yönetilmeleri, örgüt içi sorunlar, kriz ve skandallar, işgörenlerin örgütlerine yönelik bir takım davranış şekilleri oluşturmalarına sebep olmuştur. Öte yandan artan gelir adaletsizlikleri, iş güvencesizliği ve işten çıkarmaların yoğun yaşanması, yüksek düzeyde stres ve rol yükü, bireysel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek ve terfi, hedef çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, kararlara iştirak edememe, iletişimsizlik gibi sebeplerde sinizm davranışını arttırmaktadır. Bu davranış biçimleri güvensizlik, ümitsizlik, tükenme, yılma, tekdüzelik, tedirginlik, şüphe, yabancılaşma ve benzeri negatif duygu, düşünce, davranış ve tutumlar ile kendini açığa vurur. Söz konusu negatif duygu ve düşüncelerin başında en sık görüleni ise sinizm olgusudur (S. Yılmaz, Şengül ve Bulut, 2019).

Alanyazında örgütsel sinizme sebep olan ya da örgütsel sinizm seviyesine etki eden değişik türde faktörler vurgulanmakta olup söz konusu bu faktörler ampirik çalışmalarla da desteklenmektedir. Genel anlamda bu faktörleri üç başlık altında sınıflandırmak olasıdır (Torun, 2016):

- Bireysel sebepler (Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, hizmet süresi vb.),

- Örgütsel sebepler (Psikolojik sözleşmelere uyulmaması, örgütsel adaletsizlik, işgören katılımının düşük olması, lider üye etkileşiminin nitelikleri, başarısız değişim girişimleri gibi),

- Çevresel faktörler (Sosyal sözleşmeye uymama, toplu işten çıkarmalar, sosyal sorumsuzluk gibi)

Örgütsel sinizmi oluşturan nedenleri birçok farklı kökene dayandırmak mümkündür. Örgütsel sinizme ilgili yapılan çalışmalarda genelde bireysel ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırılan söz konusu bu sebepler aşağıdaki tabloda özet olarak sunulmuştur (Ayana ve Pelit, 2016).

Tablo 5: Örgütsel sinizmi etkileyen faktörler

Bireysel Faktörler	Örgütsel Faktörler
Yaş	Örgütsel politika
Eğitim Durumu	Örgütsel adalet
Gelir Düzeyi	İletişimsizlik
Cinsiyet	Hiyerarşi
Medeni Durum	Psikolojik sözleşmelere uyulmaması
Hizmet Süresi	Yönetici desteğinin olmaması
	Küçülme ve işten çıkarmalar
	Örgütsel ikiyüzlülük

Kaynak: Ayana, Ç. ve Pelit, E. (2016). “Duygusal zekânın örgütsel sinizme etkisi: Otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 45–76.”

Örgütsel sinizmin kilit unsuru çalışanın örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inancı olup örgütsel sinizmin başlıca öncüllerini ifade etmek gerekirse (Naus, 2007):

- 1) Doğru olmayan haksız muameleler,
- 2) Psikolojik sözleşme ihlali veya ihlali algılarına yol açan karşılanmayan, yerine getirilmeyen vaatler,
- 3) Doğruluk ve dürüstlüğe mal olan örgütsel politikalar,
- 4) Örgüt tarafından göz ardı edilmesi hissi, saygılı ve onurlu davranılmaması,
- 5) İşte bir anlamının olmaması,
- 6) Karar verme süreçlerine samimi katılımın olmaması ve yönetim tarafından gereken desteğin verilmemesi,
- 7) Başarısız değişim girişimleri geçmişi,
- 8) Yüksek maaşlara rağmen yönetimsel yetersizlik,
- 9) Kurumsallaşmış örgütsel ikiyüzlülük,
- 10) Yeniden yapılandırmalar, işten çıkarmalar, küçülmeler.

1.1.7. Örgütsel sinizmin sonuçları

Örgütsel sinizmin tanımı gereği işgörenlerin içine işlemiş olan şüphe ve düş kırıklığı gibi güçlü negatif duygular işgörenlerin çalışma ortamından memnuniyetsiz olmalarına ve duygusal olarak çalışma ortamından kopuk hissetmeleri sonucuna neden olabilir. Örgütsel eylemlerin, birçoğunun birkaç kişinin çıkarlarını ilerletmek için tasarlandığına dair algıları, kendi kişisel değerleri ile örgütün değerleri arasında uyum eksikliğini doğurur. Organizasyonun bütünlüğüne olan inanç eksikliklerinden dolayı sinik bireyler örgütü savunmaz, gönüllü davranışlar göstermez, sosyal davranışlar ve örgütün iyiliği için özgeci davranışlar da bulunmazlar. Örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılığı ve örgütsel vatandaşlığı aşındırırken, iş tatminsizliğine ve yabancılaşmaya neden olabileceğini varsayabiliriz (Abraham, 2000).

Örgütsel sinizm araştırmalarının sonuçları; örgütsel sinizmin hem örgüt hem de birey için ciddi sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir. Örgüt için, örgütsel sinizm düşük motivasyon, düşük örgütsel vatandaşlık davranışları ve duygusal tükenme gibi bir dizi olumsuz sonuçla ilişkilendirilir. Örgütsel sinizm aynı zamanda yüksek iş memnuniyetsizliği ve düşük iş tatmini ile ilişkilidir. Örgütsel bağlılık da örgütsel sinizm ile negatif ilişki içerisindedir (Delken, 2004). Örgütsel sinizm sonucu örgüte karşı negatif tutumlar içine girecek olan sinik işgörenler sadece düşük iş tatmini ve düşük örgütsel bağlılık gibi olumsuz tutumlar sergilemezler. Organizasyona karşı örgüt içi performans azalması ve devamsızlığın artması yoluyla hoşnutsuzluklarını sergileme yoluna gideceklerdir (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003).

Örgütsel sinizmin bir başka sonucu da işten ayrılma olabilir. İki işten ayrılma modeli önerilmiştir. Mobley (1977) modeline göre, işgörenin işten ayrılma süreci mevcut işin değerlendirmesi veya çalışma koşullarının bilinçaltında değerlendirmesi ile başlar. Değerlendirme sırasında işgören, iş stresinin kaynaklarının farkına varır ve organizasyonun beceriksizliğini görür. İş tatminsizliği, işten çıkma düşüncelerini uyandırır ve tetikler. Değerlendirme sırasında, sinizm işgörenleri bunaltabilir ve (organizasyonun beklentileri karşılayamaması konusundaki beceriksizliğinden kaynaklı) işgörenlerin organizasyona karşı olan empati yeteneğini kaybetmelerine yol açabilir. Çalışma arkadaşlarından izole olan sinikler, iş arkadaşları ve üstlerinden oluşan ağlardan çözüm arayamazlar. Bu eylemler iş memnuniyetsizliğini yoğunlaştırarak işgörenin işten çıkışını hızlandırır. Sinizm, rol çatışmasının iş

tatminini etkilediğini ve ardından örgütsel bağlılıkta bir azalmanın takip ettiğini ve bu durumda işten çıkışı hızlandırdığını varsayan başka bir işten ayrılma modelinde kendine yer bulabilir. İş tatminsizliği, sahte duygular gösterme zorunluluğu ile gerçek duyguları sergileme isteğinin arasındaki çelişki ve uyumsuzluktan doğan ani sonucudur. İş tatminsizliği örgüte karşı yabancılaşmaya sebep olur ve buda örgütsel bağlılığı azaltarak işten ayrılma için bir itici güç olabilir (Abraham, 2000).

Örgütsel davranış literatürü incelendiğinde örgütsel sinizmin sonuçlarını bireysel ve örgütsel sonuçlar olarak ikiye ayırdığını görmekteyiz.

Tablo 6: Örgütsel sinizmin etkileri/sonuçları

Örgütsel Sinizmin Bireysel Etkileri/Sonuçları	Örgütsel Sinizmin Örgütsel Etkileri/Sonuçları
Sinirsel Bozukluklar	İş tatmininin azalması
Depresyon	Örgütsel bağlılığın azalması
Uykusuzluk	Tükenmişlik düzeyinin artması
Duygusal Çöküntü	Örgütsel yabancılaşma
Hayal Kırıklığı	Örgütsel güvensizlik
İşten Ayrılma	İş gücü devir hızının artması
Performans Düşüklüğü	Örgüte yönelik sabotaj
Olumsuz tutumlarda artış	Hırsızlık
Kendisini bilgisiz hissetme	Örgüte güvensizlik
Motivasyonun azalması	İşe devamsızlıkta artış

Kaynak: Ayana, Ç. ve Pelit, E. (2016). “Duygusal zekânın örgütsel sinizme etkisi: Otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 45–76”

1.1.7.1. Örgütsel sinizmin bireysel açıdan sonuçları

Örgütsel sinizmin bireysel açısından sonuçları, psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar olarak sınıflandırılabilir. Örgütsel sinizmin sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açtığı; depresyon, uykusuzluk, duygusal çöküntü ve düş kırıklığı gibi rahatsızlıklara sebep olduğu yapılan araştırmalarda ifade edilmektedir. Ayrıca örgütlerinde sinizm yaşayan bireylerin, sinirlenme, hiddetlenme, gerilim ve endişe gibi duygusal tepkileri de örgütsel sinizmin psikolojik sonuçları olarak belirtilebilir. Örgütsel sinizm bireyin ruhsal sağlığı yanında, bedensel sağlığı ile de negatif bir ilişki içindedir. Alanyazında sinizmin, “sinik düşmanlık” olarak bilinen fiziksel ve psikolojik durumlar üzerinde etkileriyle ilgilenildiği gözlenmiştir. Sinik düşmanlık, kalp (koroner kalp hastalığı, kalp krizi ve çarpıntılar) ve damar rahatsızlıkları gibi hastalıklara sebep olabilmekte ve yaşam süresini etkileyebilmektedir. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki, örgütlerde sinizm, duygusal problemlere sebep olmakla birlikte, işgörende önemli fizyolojik sorunlara da yol açabilecek sonuçlar ortaya

çıkarmaktadır. İş görenin hastalanmasıyla işe gelmeme, işten ayrılma, performans düşüklüğü gibi sebeplerle örgütsel açıdan ciddi kayıplar olarak kabul edilebilecek neticeler de meydana gelebilir (Kalağan, 2009). Örgütsel sinizmin psikosomatik ve somatik şikâyetlere de sebep olabildiği görülmektedir (Costa, Zonderman, McCrae ve Williams, 1986).

Öte yandan yapılan bir başka çalışma sonucuna göre örgütsel sinizmin bireysel açıdan sonuçları şunlardır (Brandes, 1997) :

- 1) Sosyal destekten kaçınma ve sosyal destek arama,
- 2) Çok çeşitli ortamlarda ortaya çıkan aşırı öfke yaşama ancak bu öfkeyi ifade edememe,
- 3) Daha kötü sağlık alışkanlıklarına sahip olma, daha fazla alkol almak, alkol aldıktan sonra araba kullanmak, kilo artışı yaşanması.

1.1.7.2. Örgütsel sinizmin örgüt açısından sonuçları

Örgütsel sinizmle ilgili yapılan ampirik çalışmalar ve literatür incelendiğinde sinizmin örgütsel sonuçları bağlamında üzerinde en çok vurgu yapılan sonuçların örgütsel vatandaşlık davranışında azalma, örgüte bağlılığın azalması, işten ayrılma niyetinin ortaya çıkması, yabancılaşma ve düşük performans olduğu görülmektedir. İşgörenlerin örgütleri için görev tanımlarında belirtilenden daha fazlasını gönüllü olarak yapması yani örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri ya da sergilememeleri örgütsel sinizm düzeyleri ile ilişkili olup görev yaptığı örgüte güvenmeyen, ondan şüphe duyan, örgütü tarafından düş kırıklığına uğradığını düşünen işgörenlerin bu tür davranışlarda bulunması da beklenemez (Torun, 2016).

Örgütsel sinizmin sonuçları bireysel ve örgütsel anlamda yıkıcı etkiler barındırmaktadır. Bu yıkıcı etkiler neticesinde işgören performansı azalmakta, örgütsel vatandaşlık davranışı, güven, işe bağlılık ve motivasyonda eksilme, bireylerarası çatışma, yakınma, işe devamsızlık ve çalışan devrinde artış önüne geçilemez bir hal almaktadır (S. Yılmaz ve diğerleri, 2019).

Örgütsel sinizmi inceleyen çoğu araştırmada sinizmin bireysel ve örgütsel etkinlik üzerinde negatif yönlü önemli ve sürekli bir etkisinin olduğu ileri sürülmektedir. Örgütsel sinizmin, işgörenler üzerinde birtakım olumsuz etkileri olduğu bilinmektedir. Bunlar; örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin azalması,

tükenmişlik, işe yabancılaşma, güvensizlik gibi sonuçlardır. Örgütsel sinizm ile birlikte işe yabancılaşma davranışlarında bir artma olacağı da beklenen sonuçlar arasındadır. İşgörenler örgüt içerisinde adil davranılmadığını algıladıklarında örgütlerine karşı negatif tutum ve davranışlar sergilemeleri kaçınılmaz bir sonuçtur. Aynı zamanda bu algılanan adaletsizlik, çalışanlarda tatminsizlik, güvensizlik, bağlılığın azalması, sessizlik, sinizm vb. davranışsal ve tutumsal sonuçlar meydana getirmekle birlikte aynı zamanda örgüte karşı yabancılaşma davranışları oluşturabilmektedir. Sinizmin, örgütlerin etkililik ve verimliliğini azaltıcı, önemli maddi ve manevi kayıplara sebep olan etkileri söz konusudur. Bu kapsamda işten doyumсуuzluk, örgüte bağlılığın azalması, sabotaj, hırsızlık, dolandırıcılık, örgütsel küçülmelerin artması, işten ayrılma oranlarının artması, işgücü devrinin azalması, işten çıkarılma oranlarının artması, işe yabancılaşma ve örgütsel performansın düşmesine kadar çok geniş bir alana yayılan örgütsel sinizm sonuçlarından söz edebilmek muhtemeldir (Yıldız, Akgün ve Yıldız, 2013).

Örgütsel sinizmin sebep olan faktörlerin etkisiyle, performans, örgütsel vatandaşlık davranışları, moral, işe bağlılık ve motivasyonda azalma; kişiler arasında çatışma, şikâyet, devamsızlık ve işgören devrinde ise artış yaşanması kaçınılmazdır (Polat ve Meydan, 2010).

Görev aldığı örgüte karşı devamlı olarak negatif tutum içerisinde olan, çalıştığı organizasyonu küçük düşürücü faaliyetlerde bulunan ve bireysel çıkarlarını örgütün çıkarlarından üstün gören “sinik” kişilerin olduğu organizasyonların uzun ömürlü olması olası değildir (Kılıç, 2015).

Sinik olarak tanımlanan işgörenler, organizasyonlarını sabote ederek kişisel çalışma performanslarını düşürdükleri gibi çevrelerindeki bireyleride olumsuz etkileyerek diğer işgörenlerin organizasyonda gösterdikleri verimliliği de etkileyebilmektedirler (Serinkan ve Tülü, 2021).

Fakülteleri arasında yüksek düzeyde sinizme yol açan üniversiteler, azalan örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, ket vurulmuş iş tatmini ve sonucunda artan işten ayrılmalar ile karşı karşıya kalabilecektir (Bedeian, 2007).

Literatür araştırıldığında, örgütsel sinizmin örgütler üzerindeki negatif etkileri aşağıdaki şekilde belirtilebilir (Kalağan, 2009):

- Örgüte olan bağlılığın azalması,
- İş tatminsizliği,
- İşgücü devrinin azalması,
- İşten çıkarılma oranlarının artması,
- Sabote etme,
- Çalma eylemleri,
- Sahtekarlık,
- Örgütsel küçülmelerin çoğalması,
- İşten ayrılma oranlarının artması,
- Talimatlara uymama,
- Başkaldırma,
- Örgüte karşı kuşku duymada çoğalma,
- Örgüte güvensizlikte artma,
- İşe yabancılaşmanın artması,
- Örgütsel verimliliğin azalması,
- İşe devamsızlıklarda artma,
- Duygusal tükenmişlikte çoğalma,
- Yöneticilerce istenilen etik dışı isteklerin yerine getirilmesi,
- Negatif tutumlarda artma,
- Motivasyonun eksilmesi,
- Örgütü küçümsemeye artış,
- Örgütü olan bağı (ilişkilerin) kopması,
- İş görenin özgüveninin de eksilme,
- Örgütsel değişim için gösterilen gayrette gönülsüzlük,
- Kendini bilgisiz hissetme,

- Sendika temsilcilerince gösterilen iletişim ve saygı eksikliği,
- Moralin azalması,
- Örgüt liderine olan güvenilirliğin azalması,
- Yöneticinin gösterdiği iletişim ve saygı eksikliği.

Örgütlerdeki ana koordinasyon mekanizmalarından biri, birbirine bağlı yetki işleri ve sorumlulukların tahsisi sistemidir. Bu sisteme artık saygı gösterilmiyor ve hatta işgörenlerin önemli bir kısmı tarafından ciddiye alınmıyorsa örgüt kelimesinin tam anlamıyla dağılmaya başladığından örgütsel sinizmin uzun vadeli sonuçları dramatik olabilir ve bu durum örgütün devamlılığını tehlikeye sokabilir (Naus, 2007).

1.1.8. Örgütsel sinizm ile mücadele yöntemleri

Örgütsel sinizme birçok faktör neden olabilmekte olup yine birçok kavramla sebep sonuç ilişkisinde olduğundan dolayı bu karmaşık yapının ve örgütsel problemin üstesinden gelebilmek için örgütlerin alması gereken birtakım önlemler vardır. Örgütsel sinizmle mücadele yöntemlerini şu şekilde sıralayabiliriz (Abraham, 2000):

1) Çalışan ve örgütsel değişim sinizmlerinin üstesinden gelmeye yardımcı olacak faktörler:

- İşgörenlere işin doğası ve kapsamı planlanırken kendilerini etkileyen karar verme sürecinde daha fazla kontrol ile söz konusu kararlara katılımının sağlanması,
- İşgörenlerin devam etmekte olan değişim çalışmaları konusunda planlama sürecine dahil edilerek yapılacak değişikliklerin işleri üzerindeki olumlu etkisini açıkça göstermek,
- Üst Yönetimin seçilen eylem biçimlerine bağlı kalacaklarının altını çizmek.

Bu yöntemler işgörenlerde oluşması olası moral bozukluğu ve üretkenlikteki gelişmeyi engellemek açısından sinizmin korkunç bir bedel talep ettiği işletmeler açısından paha biçilmez bilgiler olacaktır.

2) Yukarıda sayılan tedbirler kişilik sinizmini ortadan kaldırmakta etkili değildir. Örgütsel sinizmi önleyecek diğer faktörler ise:

- Performansı ödüllendiren ve ücret belirleme süreçleri hakkında bilgi yayan açık ve adil ücret sistemleri oluşturulması,

- Tercih edilen park yeri ve yemek tesislerini kapsayan üst düzey yönetici personele ait ayrıcalıkların kısıtlanması, tüm personelin eşit yararlandırılmaya çalışılması,

- Aile ve kişisel ihtiyaçları karşılamak için esnek çalışma programları,

- Daha fazla iş kontrolü.

Sinizmi yönetmek ve en aza indirebilmek için aşağıdaki önerilerden bazıları değişime karşı genelleştirilmiş direçle başa çıkma önerilerine benzer (Reichers ve diğerleri, 1997):

1) İşgörenlerin kendilerini etkileyen kararların verilmesine dahil edilmesi:

İşgörenlerin kendileri ile ilgili kararlara katılımının sağlanması üst yönetimin onlara duyduğu güvenin işareti şeklinde değerlendirilebileceğinden kendi kişiliğine, fikirlerine değer verildiğini düşünen bir işgören böylesi bir çalışma ortamında sinik davranışlar göstermeyeceklerdir.

2) Yöneticilerin örgüt içi iletişime yönelik çabalarının ödüllendirilmesi:

Yöneticiler işgörenlerle şirketin sözcüsü ve temsilcisi olarak hareket ederler. Zira yöneticiler bilginin aktığı yada aktmadığı ana kanaldır. Sonuç itibariyle iki yönlü iletişimi ve iyi çalışma ilişkilerini teşvik eden ve işgörelere saygı ve anlayış gösteren yöneticiler örgütsel değişim konusundaki sinizimi en aza indirgeme konusunda yardımcı olabilirler.

3) İşgörenlerin değişim hakkında bilgilendirilmesi:

İşgörenlerin değişimin gerekliliği konusunda tam ve eksiksiz olarak bilgilendirilmesi gerekir.

4) Zamanlamanın etkinliğini artırma:

İşgörenler ani olay yada durumlar karşısında şaşırabilirler ve en çok bilgiye bu tarz durumlarda ihtiyaç duyarlar. Örneğin yeni bir programın aniden duyurulması birçok işgöreni hazırlıksız yakalayabilir. İş görenler bu yeni program neden ve şimdi gerekli gibi sorular sorar. Bu sorular tam olarak cevaplanmadığı takdirde işgörenler

kendi cevaplarını vermeye başlarlar. Dolayısıyla bu tarz ani değişimleri minimumda tutmak ideal olanıdır. Kendilerini zamanında ve yeterince bilgilendirilmiş hisseden işğörenler daha az sinik davranışlar sergileyeceklerdir.

5) Sürprizleri minimumda tutmak:

İnsanları şaşırtmaktan kaçınmak en iyisidir. Kendisi yeterince bilgilendirilmiş ve sürece dahil edilmiş bir işğörenin sinik tutumlara sahip olma olasılığı daha düşüktür. Neler olup bittiğine ve özellikle de neden olduğuna dair rutin bildirimler işğörenlerin olası süreçlerle ilgili hazırlıksız yakalanmasını önler. Bir değişikliği duyurmadan önce eğer zemini iyice hazırlamak mümkün değilse, sorulara cevap vermek için duyuru sırasında çok dikkatli olunmalıdır.

6) Güvenirliği artırma:

İşğörenlerin inançlarını değiştirip onları ikna edebilmek için mevcut inançları ile çelişen ve bunların zıttı yeni ve güvenilir bilgiler sunulması gerekmektedir. Bu yeni bilgilerin sunulması noktasında değişimi ilan eden yönetici ve diğerlerinin konu hakkında bilgili görülen, organizasyonda yüksek güç ve statüye sahip güvenilir kişiler arasından seçilmesi inandırıcılığı artıracaktır. Burada konuşmacı tarafından verilecek mesajlar tutarlı, mantıklı ve olumlu mesajlar olmalıdır. Ayrıca çoklu kanallar ve tekrarlamalar kapsamında örgütün haber bülteni, resmi toplantılar, bilgili insanlarla günlük konuşmalar gibi yolların kullanımı sayesinde tüm işğörenlerin bilgi sahibi olması sağlanır.

7) Geçmişten ders çıkarmak:

Yöneticilerin tüm iyi niyetlerine uygun zaman ve iletişim stratejileri kullanmalarına rağmen bazı işğörenler arasında değişimle ilgili yüksek bir direnç söz konusu olabilir. Tüm değişim girişimleri başarı ile sonuçlanmadığından dolayı geçmişteki herhangi bir başarısızlıktan sorumlu olan yöneticiler güvenilirliklerini kaybedebilirler. Başarısızlıktan sonra güvenilirliği yeniden kazanmak için yöneticilerin öncelikle yapmış oldukları hataları kabul etmeleri gerekmektedir. Bunu yapmayanların özellikle sinik eğilimli işğörenlerce dürüst olmayan yöneticiler olarak görülmeleri olasıdır.

8) Başarılı değişimleri duyurmak:

İşgörenler geçmişteki başarılı değişimler konusunda bilgilendirilirse gelecekteki olası değişim girişimleri denemeleri hakkında daha iyimser ve daha az sinik olabilirler. Bilgi yoksunluğu varsa orada sinizm söz konusu olabilir.

9) İşgörenlerin perspektifinden değişimi görmek:

Yöneticiler için güvenilirliği yeniden kazanma sorunu aynı zamanda işgörenlerin değişikliği ve başarıyı nasıl gördüklerini anlamaktan geçmektedir. Yöneticiler bir değişikliğin işgörenler açısından nasıl bir güçlük oluşturduğunun farkında değiller ise veya bu güçlüğe karşı duyarsızlarsa işgörenlerin değişikliği en iyi olasılıkla kısmi bir başarı olarak gördüklerini anlamakta zorlanacaktır. Eğer bir yönetici bir aksiyonun zorluk yarattığının farkında değilse bununla ilgili sorumluluk alması yada özür dilemesini beklemek çok güç olacaktır. Örneğin bir fabrikada bir değişiklik yapılarak yöneticilere ait özel yemek odaları kaldırılmış ve işgörenlerle ait yemekhanede onlarla birlikte yemek yemeye başlamışlardır. Ancak maalesef çoğu yönetici masalarda tek oturmuş ya da diğer yöneticilerle birlikte oturmuşlardır. İşgörenler bu durumu yöneticilerin hala kendilerini onlardan üstün olarak gördükleri şeklinde algılamışlardır. Oysa yöneticiler işgörenlerle beraber yemek yemeyi ayrımcılığın kaldırılması adına büyük bir adım olarak görmüşler ve işçilerin perspektifinden değişimi algılayamamışlardır.

10) İşgörenlerin duygularını ifade etmek için fırsatlar sunmak:

Sinizmi yönetmeye yönelik stratejiler, insanlara duygularını açıkça ifade etme, duygularına ilişkin onay alma ve endişelerini hafifletmek için adımların atılacağına veya hâlihazırda adımlar atıldığına dair samimi güvence almalarına olanak sağlayarak, sizinmin savunma işlevinide ortaya koymalıdır. Örgütsel değişime karşı sinizmlerini sürdüren insanlar bir savunma mekanizması işlevi gördüğü için korkularına hitap eden güven verici mesajlara muhtemelen olumlu olarak yanıt vereceklerdir. Örneğin, işgörenlerin değişimden en çok sorumlu yöneticinin tutarlı, iyi düşünülmüş bir strateji izlediğine (yani yönetimin gerçekten ne yaptığını bildiğine) ilişkin kanıtlara ihtiyacı vardır. Ayrıca işgörenler işlerinin tehlikede olmadığına veya duyurulan değişikliklere uyum sağlamak için gereken eğitim ve desteği alacaklarına ilişkin güvenceye ihtiyaç duyabilirler.

Örgütsel sinizm günümüzde işgörenler yeni tecrübeler ile karşılaştıkça ve sürece bağlı olarak değişebilen bir durum değişkeni olduğundan örgütsel yaşam alanlarında ortaya çıkmasına neden olan faktörlerin ortadan kaldırılması yaşamsaldır. Örgüt yönetimlerinde örgüt içi sinik davranışların üstesinden gelebilmenin birincil ve en önemli yolu işgörenlerin güvenini kazanmalarından geçmektedir. Günümüzün yüksek düzeyde ve sürekli değişim içerisinde olan iş yaşamında örgüt yöneticilerinin işgörenlerin kendilerine güvenmedikçe doğru bilgiyi aktarmayacaklarını ve sağlıklı bir iş ilişkisine giremeyeceklerini anlamaları gerekmektedir. Yöneticiler değişime karşı işgörenlerin saldırgan ve savunmacı cevaplarını ancak duygudaşlık, ölçülü espri ve incelik gibi pozitif unsurlarla karşılayabilirler. Buna karşılık saldırgan ve savunmacı bir yönetim anlayışından vazgeçilmesi durumunda ise işgörenlerin daha az sinik davranışlar göstereceği öngörülebilir. Örgütsel paydaşların dengede tutulması ise kaçınılmazdır. Özellikle bireysel çıkarlarının korunmadığını düşünen işgörenler yönetime karşı çoğunlukla güven açığı hissine kapılmakta ve yönetime bir daha kesinlikle güvenememektedirler. Olguların ve süreçlerin gerçekçi bir yaklaşımla olduğu gibi işgörelere aktarılmaması, açıklanmaması da yönetime şüpheli ve yadırgayıcı bir gözle bakılmasına sebep olabilecektir. Sonuç itibariyle işgörenler kendilerine karşı olumlu tutum sergileyen yönetici ve bireylerle doğal ilişkiler kurup, destek istemekte ve onlara bilgi akışı yapmaktadır (Şevki Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008).

Örgütsel değişimle ilgili sinizmi yönetmek, doğru zamanda, uygun ve güvenilir bilgi sağlamayı kapsamaktadır. Sinizm, hatalar meydana geldiğinde kabul ederek, özür dileyerek ve uygun düzeltici tedbirleri hızlı bir şekilde alarak minimum düzeye indirilebilir. Yöneticilerin, işgörenlerin değişime ilişkin algılarının ve bu kapsamda duygularının farkına vardıkları çift yönlü iletişim, başarı için yaşamsaldır. Bireylerin korkularını araştırmak, değişime başarı fırsatı verecek kadar uzun süre endişelerinden kurtulmalarına yardımcı olur. Değişimden sorumlu yöneticiler, hâlihazırdaki sinizmi azaltmak için gereken zaman ve çabanın değerine sonuç olarak kendileri karar vermelidir. Sinizm, değişim sürecine ve diğer örgütsel bağlılık ve davranış biçimlerine (bağlılık, memnuniyet, devamsızlık, yakınma) yeterince zararlıdır ve oldukça dikkat gerektirir. Sinizmi en aza indirecek adımlar atmak yönetimin faydasıdır, zira bir yöneticinin kendi saygınlığı ve güvenilirliği çoğu kez risk altındadır. Yöneticiler, sinizmlerinin nesnesi olmak yerine, işgören bakışıyla dürüstlük ve güvenilirlik

konusunda bir saygınlığa sahiplerse, şüphesiz kişisel etkinliklerinin ve memnuniyetinin arttığını görecektir. Birçok değişim ajanı iyi niyetlidir. Ancak iyi niyet, yönetimin sinizmi ve negatif etkilerini minimum seviyeye indirecek şekilde değişimi gerçekleştirme sorumluluğunu hafifletmez (Reichers ve diğerleri, 1997).

1.1.9. Sağlık çalışanları özelinde örgütsel sinizm kavramının önemi ve engellenmesi

Sağlık sektöründe görev yapmakta olan işgörenlerin ait oldukları çalışma ortamından memnuniyetsizlik duyarak bu durumu çevrelerinde yer alan işgörelere iletmeleri içinde buldukları organizasyona, hastalara ve çalışma çevrelerine negatif bir şekilde etki edecek olup bu durum hasta bakımı noktasında da işgörenlerin olumsuz tutumlar ortaya koymalarına sebep olacaktır. Bu nedenle böyle bir ortamın varlığı ve bu ortama sebep olan işgören yada çalışma ortamının saptanması çok kritik bir öneme sahiptir (İ. Akyüz ve Yurduseven, 2016).

Sağlık kurumlarında sinik davranışların konsantre, şiddetli bir şekilde görülmesinin bir sonucu olarak gerek yönetsel uygulamalar gereksede sunulan sağlık hizmetleri kalitesi bu durumdan etkileneceği ortadadır. Bu bağlamda sağlık sektöründe akademik anlamda sinizm kavramının incelenmesi, sinizme neden olabilecek türlü koşulların saptanması adına yeni araştırmalara ihtiyaç vardır (Akbolat, Işık ve Kahraman, 2014).

Sağlık kuruluşlarında görev yapan işgörenlerin sinizm ve örgütsel sinizm yaşama seviyeleri yöneticilerce titizlikle takip edilmesi gereken bir durumdur. Sağlık çalışanları, sunulan hizmet niteliğini büyük oranda etkileyebileceği ve hizmet sunumunun yapı taşı olduklarından dolayı çalışma ortamında sinizmin meydana gelmesine sebep olabilecek faktörlerin azaltılarak ortadan kaldırılması ve güven ortamı tesis edilmesi oldukça kritik bir konudur. Sinizme neden olan faktörler yok edilmezlerse; sağlık organizasyonlarında sağlık işgörenleri düşük performans ve motivasyonla, iş tatmini sağlanmamış, örgüte ve hastalara karşı duyarsızlaşarak çalışmasını sürdürecektir ve sonucunda işten ayrılma davranışı göstermeye başlayacaklardır (F. Yılmaz, İşeri ve Çolak, 2016).

Sağlık çalışanlarının görev yaptıkları organizasyona ilişkin gelecek endişesi içinde olup örgüt yönetimine kuşkuyla yaklaşmaları ve devamlı olarak sağlık sistemini eleştirmeleri, sunulan sağlık hizmetinin niteliğini de etkileyebilecek potansiyelindedir. Görev yaptığı kuruma ilişkin negatif tutumlar geliştiren kişi, daha düşük seviyede iş tatmini ve daha az örgütsel bağlılık içerisinde olacaktır. Bu bağlamda hastane yönetimlerinin sinizmin önlenmesine ilişkin bir takım tedbirler alması kaçınılmazdır. Hastane yönetimleri işgörenlerin genel sinizmini minimum seviyeye çekip örgüt içi sosyal ilişkiler yoluyla örgütsel sinizmi engelleyecek ve işgörenlerin kendisini rahat hissedebileceği türlü uğraşlara kanalize edebilirler. Sağlık kuruluşu yöneticileri, işgörenlerin nöbet sistemi ve şiddet gibi iş-aile dengesini etkileyen çalışma koşullarını, hizmet sunulan toplumsal kesimin hastalardan meydana gelmesini ve çalışma koşullarının zorluğu gibi faktörleri hesaba katarak, işgörelere ilişkin destek programları oluşturarak, örgütsel güven ve bağlılık hissedebilecekleri uygulamalar ve örgüt iklimi geliştirmeye odaklanmalıdırlar (Akbolat ve diğlerleri, 2014).

Sağlık çalışanlarına ilişkin yapılan sinizm araştırması neticesinde örgüt içinde sinizme sebep olan faktörlerin örgüt yöneticilerince ciddi bir şekilde gözlemlenerek engellemesi gerekmektedir. İletişim ve karşılıklı bir şekilde problemlerin tartışılması örgütsel verimlilik ve motivasyon açısından çok değerlidir. Buradan hareketle örgüt içi iletişim kanalları tüm işgörenler tarafından kullanılabilir bir pozisyona getirilerek işgörenlerin kendilerinden emin bir şekilde ve güven içinde bu yolları kullanabilmeleri sağlanmalıdır. Sağlık sektöründe ortaya konulan hizmetin başarısı işi sevmek ve özverili bir şekilde çalışmaktan geçmekte olup sağlık örgütlerinde meydana gelebilecek sinik davranışlar bu güven ve özveri ortamının oluşumunu engelleyecektir. Dolayısıyla sağlık çalışanlarının işlerini severek yapmaları için gerekli alt yapı ve özellikle özlük haklarında iyileştirmeler gerçekleştirilmelidir. Sağlık organizasyonlarında verilen eğitimler bu bakış açısıyla destekleyici olmalı ve işbirliğine yönelik durumlar ortaya koymalıdır (İ. Akyüz ve Yurduseven, 2016).

Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin azaltılmasının iş performansı ve örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu yönde etki yaratacağı ve yine örgütsel özdeşleşme düzeyinin artmasının iş performansını artıracacağı ifade edilebilir. Bu bağlamda sağlık kurumları yöneticileri, örgütsel sinizme yol açabilecek çalışma koşullarını iyileştirmeye çalışmalıdır. Örgütsel sinizme sebep olan faktörler arasında

yoğun stres, örgütün beklentileri ile uyuşmama, örgütsel destekten yoksunluk, karar alma sürecine dahil edilmeme, örgütsel yetkinin orantısız dağılımı ve iletişimsizlik gibi faktörlerin ön plana çıktığı düşünüldüğünde sağlık çalışanlarının stres yaşamalarına sebep olan faktörler incelenmeli, uzun süren nöbetler ek personel alımı gibi yöntemler izlenerek azaltılmalı, iş-aile çatışmasının önüne geçilmeli, emeklerinin karşılığı olan geliri elde etmeleri mümkün kılınmalıdır. Bunun dışında yönetici işgören ilişkisinde iletişim kanalları olabildiğince açık tutularak işgörenlerin huzursuz oldukları konuları yöneticilerine iletebilmeleri olanaklı hale getirilmelidir. Bu tarz önlemlerle işgörenlerin görev aldıkları sağlık organizasyonlarına yönelik sinik davranışlar geliştirmeleri engellenmeye, azaltılmaya ve nihayetinde bu önlemlerin sonucunda örgütsel özdeşleşme düzeyleri artırılmaya gayret edilmelidir (Şantaş, Uğurluoğlu, Kandemir ve Çelik, 2016).

1.2. Örgütsel Özdeşleşme

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel özdeşleşme kavramının kuramsal temelleri, tanımları, önemi, öncülleri, boyutları ve sonuçları incelenecektir.

1.2.1. Örgütsel özdeşleşme kavramının kuramsal temelleri

Örgütsel özdeşleşme, Tajfel'in (1977) gruplar arası rekabet ve ayrımcılığı açıklamak için geliştirdiği 'sosyal özdeşleşme' kavramsallaştırmasına dayanmaktadır. Bu nedendir ki, kavramın kuramsal arka planında Sosyal Kimlik Kuramı yer almaktadır (Meydan, 2019).

Tablo 7: Örgütsel özdeşleşme öncülleri üzerine yapılan deneysel çalışmaların özeti

Araştırmacılar	Teori	Öncüller	Çalışma Yöntemi ve Örnek
Mael ve Ashforth 1992	Sosyal Kimlik Teorisi	Örgütsel ayırt edicilik, Örgütsel prestij, Örgüt içi rekabet, Görev süresi, Okuldan memnuniyet, Duygusalılık	Amerikan üniversitelerinden mezun 297 birey üzerinden yapılan anket
Dutton, Dukerich, ve Harquail 1994	Sosyal Kimlik Teorisi, Kendini Sınıflandırma Teorisi	Algılanan örgütsel kimliğin çekiciliği Anlamlandırılan dışsal imajın çekiciliği, Örgüt ile üye özellikleri arasındaki tutarlılık	New York ve New Jersey Liman Yöneticileri hakkında hikâye ve röportaj

Mael ve Ashforth 1995	Sosyal Kimlik Teorisi	Örgütsel faaliyetler	1082 ABD ordu personeli üzerinde yapılan araştırmaya ilişkin boylamsal veriler
Ashforth ve Saks 1996	Sosyalleştirme taktikleri modeli	Sosyalleştirme taktikleri	Yeni işe giren 350 mezun üzerinde boylamsal çalışma
Wan Huggins, Riordan ve Griffeth 1998	İhtiyaçların Tatmini	İrk, Cinsiyet, Görev Süresi, Mesleki düzey, Anlamlandırılan dışsal imaj, Rol özellikleri	ABD’ de 98 çalışan üzerinde yapılan boylamsal çalışma
Bergamo ve Bagozzi 2000	Kendini Sınıflandırma Teorisi ve Sosyal Kimlik Teorisi	Örgütsel prestiji, Örgütsel kalıplar	409 İtalyan ve 283 Koreli çalışını üzerinde yapılan anket çalışması
Pratt 2000	Anlamlandırma Teorisi	Anlamlandırma	ABD’de Amway distribütörleri üzerine etnografik çalışma
Bartel 2001	Kendini Sınıflandırma Teorisi	Müşteri karşılaştırılması, Kolektif özsaygı	ABD’deki 219 çalışının program öncesi ve sonrası yanıtları üzerine yapılan anket
Smidts, Pruyn ve Van Riel 2001	Sosyal Kimlik Teorisi	İletişim iklimi, algılanan dışsal imaj	ABD’de 3 kuruluş üzerinde yapılan anket
Terry, Carey, Callan 2001	Sosyal Kimlik Teorisi	Statüler, Geçirgenlik, Temas, Statüler x Geçirgenlik, Statüler x Temas	ABD’de birleştirilmiş bir havayolu şirketinin 445 filo personeli üzerinde yapılan anket
Tyler ve Blader 2001	Sosyal Kimlik Teorisi	Gurur (Grup statüsü), Saygı (Grup içi statü)	Amerika’da 404 çalışan
Wiesenfeld, Raghuram ve Garud 2001	Kendini Sınıflandırma Teorisi	Üyelik (aidiyet) ihtiyacı için Üİ, Sosyal destek için SD Üİ x SD	Amerika’da 250 sanal çalışan üzerinde anket
Chreim 2002	İletişim Teorisi	Kesişme Noktası: Değişim süresince devamlılığın sağlanması	Değişim halindeki Kanadalı 2 örgütün belgeleri üzerinde çalışma
Dukerich, Golden ve Shortell 2002	Sosyal Kimlik Teorisi	Algılanan kimliğin çekiciliği, Anlamlandırılmış dışsal imaj	3 sağlık koruma sistemiyle 1504 doktorun incelenmesi ve 1 yıl sonra 285 doktor ile verilerin takip edilmesi
Kreiner ve Ashforth 2004	Sosyal Kimlik Teorisi	Örgütsel özdeşleşme ihtiyacı, Olumlu duygu	338 Amerikan Üniversitesi mezununun incelenmesi
Lipponen, Olkkonen ve Moilanen 2004	Grup Değeri Modeli	İşlemsel (prosedürel) adalet	Birleşen 2 firmanın 189 çalışını üzerinde anket

Kaynak: Kwong, T. S. (2005). Organizational Identification Under Unfavorable Outcome A Factory Study in China, (Yayınlanmış Doktora Tezi, The Chinese University of Hong Kong).

Özdeşleşmenin bütünsel bir kavram olarak incelenmesi sosyal kimlik teorisinin gelişiminden ileri gelmektedir (Tüzün ve Çağlar, 2008). İlgili yazında işgörenlerin örgütleri ile özdeşleşmeleri genel olarak Sosyal Kimlik Kuramı Tajfel (1987) kapsamında açıklanmaktadır (Meydan ve Çiftçioğlu, 2009).

Kwong (2005)'un oluşturmuş olduğu örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan çalışmaların özetini içeren tablodanda anlaşılacağı üzere örgütsel özdeşleşme yine genel olarak en baskın bir şekilde sosyal kimlik teorisi kapsamında açıklanmaya çalışılmıştır.

1.2.1.1. Sosyal kimlik teorisi (Social Identity Theory/SIT)

1970'lerin ortalarında Henri Tajfel ve John Turner tarafından geliştirilmiş olan Sosyal Kimlik Kuramı, grup üyeliğini, grup süreçlerini ve gruplar arası ilişkileri inceleyen bir sosyal psikoloji kuramı olup grup üyeliğini, süregelen çoğu yaklaşım gibi kurumsal ya da biçimsel bir kavram olarak değil, birlikteliği, bizliği, ait olmayı içeren psikolojik bir kavram olarak incelemekte, grup üyeliğinin algısal ve bilişsel temelleri üzerinde durmaktadır (H. A. Demirtaş, 2003).

Sosyal kimlik teorisi, kişi ve sosyal gruplar arasında var olan ilişkileri açıklayan en etkili sosyal psikoloji teorilerinden biri olarak bilinmekte olup teorisinin ilkeleri sosyal olguları açıklamak için farklı bilim dallarında kullanılmaktadır. Özellikle, örgütsel davranış alanında sosyal kimlik teorisinin temel varsayımları işgören tutum ve davranışlarını açıklamak için etkili bir teorik temel sağlamaktadır. Örgütsel özdeşleşme, sosyal kimlik teorisinin temel ilkelerinden yola çıkılarak açıklanan bir örgütsel davranış kavramıdır (Tuna ve Gürlek, 2018).

Kimlik, “kim olduğumuz” veya “kim olmadığımızı” tanımlamaya çalışan değerler ve inançlardan meydana gelmektedir. Bu bağlamda özdeşleşme, kimlikte gelişen ve ortaya çıkan bir süreçtir (Tüzün, 2006). Sosyal kimlik ise, "bireyin benlik algısının, bir sosyal gruba ya da gruplara üyeliğine ilişkin bilgisinden ve bu üyeliğe yüklediği değerden ve duygusal anlamlılıktan kaynaklanan parçasıdır” (Tajfel, 1982).

Sosyal kimlik kuramı, kişisel kimlik ve sosyal kimlik olarak iki yapıdan oluşmaktadır. Kişisel kimlik, benzersiz birer birey olarak bizim özelliklerimizi yansıtır. Sosyal kimlik ise, üyesi olduğumuz bir sosyal grup ya da gruplardan türetilen değerler ve duygusal anlamlardan oluşan kısmımızdır. İnsanlar kendilerini bir sosyal

grubun parçası olarak tanımladıklarında, bu grubun özelliklerini kendilerine ve diğer iç grup üyelerine atfederler. Bu durumun bir sonucu olarak da kişiler algılarını ve tepkilerini kendi duyguları ile değil, mensubu oldukları bu grubun tepkileri ile verirler (Boen, Vanbeselaere ve Cool, 2006).

Sosyal Kimlik Teorisine göre benlik kavramı kişisel ve sosyal kimlik olmak üzere iki bileşenden meydana gelmektedir. Kişisel kimlik: kişinin kendine özgü özelliklerini (örneğin bedensel nitelikler, yetenekler, psikolojik özellikler, ilgi alanları) kapsayan dolayısıyla diğer kişilerden farklı ve eşsiz hale getiren kimliği açıklarken, sosyal kimlik: bireyin bir insan topluluğuna, bir gruba üyeliği, ona ait olma algısı sonucu meydana gelen kimlik algısını açıklamaktadır. Örneğin bir kadın kendini sınıflandırdığı gruplar açısından tanımlayabilir (Ben bir Kanadalıyım, ben bir kadınım vb.). Yani kısaca sosyal kimlik, benliğin sosyal ortamda sınıflandırılmasıdır (Ashforth ve Mael, 1989).

Sosyal kimlik teorisine göre, insanlar kendilerini ve başkalarını örgütsel üyelik, dini eğilim, cinsiyet, yaş grubu gibi çeşitli sosyal kategorilere ayırmaya eğilimlidirler (Ashforth ve Mael, 1989).

Sosyal kimlik teorisinin temel varsayımları (Tajfel ve Turner, 1979):

- 1) Bireyler pozitif bir benlik saygısı meydana getirmek ve bunu korumak ve geliştirmek için çaba harcarlar,
- 2) Pozitif bir sosyal kimlik meydana getirmek ve korumak için birey büyük ölçüde kendi grubunu (iç grup) diğer gruplardan pozitif olarak algılamalıdır,
- 3) Sosyal kimlik tatmin edici olmadığında bireyler mevcut gruplarından ayrılmaya, daha olumlu buldukları bir gruba katılmaya çalışacak ya da daha mevcut gruplarını daha olumlu hale getirmeye çalışacaklardır.

Tajfel ve Turner, bireylerin belirli bir grubun üyesi kişisel kimliklerinde ve dolayısıyla da güdülerinde, yargılamalarında ve algılamalarında ne gibi değişiklikler meydana geldiği ile ilgilenmişlerdir. Araştırma ile ilgili açıklamaları grup içinde kişilerin öncelikli olarak benlik algılarının değiştiği şeklindedir. Kurama göre, birey dâhil olduğu grubu önemsemeye başlayarak kişisel kimliğini bırakır ve sosyal kimliğini kullanmaya başlar. Kuram, bireylerin oluşturdukları sosyal kimlik kavramının, dâhil oldukları gruba atfettikleri duygularla şekillendiği düşüncesine

dayanır. Sosyal kimlik kuramına göre, insanlar, genellikle, birey olarak değil belirli sosyal sınıfların üyeleri olarak davranırlar. Bu durum da insanların toplumsal yapı içerisinde kendilerinin ve başkalarının yerinin ne olduğunu tanımlamalarını sağlar. İnsanlar, kendilerini içinde buldukları önemli sosyal sınıfların derecesine göre tanımlarlar. Sosyal Kimlik Kuramı'nın temel varsayımlarını maddeler halinde aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz (H. A. Demirtaş, 2003):

- 1) Bireyler, kendi kimliklerini üyesi oldukları sosyal grubu dikkate alarak tanımlarlar ve buna göre kendilerini sınıflandırır. Bu sınıflandırma sonucunda da kendilerini koydukları ve yerleştirdikleri grupla özdeşleştirerek *sosyal kimliklerini* oluştururlar.
- 2) Sosyal çevredeki diğer gruplar, bireyin, kendi grubunun konumunu değerlendirmesi için bir temel teşkil eder. Üyesi olunan grubun konumu, benzeri diğer gruplarla yapılan *sosyal karşılaştırma* (iç- grup ve dış grup karşılaştırması) sonucu belirlenir. Bu karşılaştırma, belirli davranış ve niteliklere yüklenen değerlerle ilişkilidir (güçlülük, ten rengi, beceriler).
- 3) İnsanlar bu sosyal karşılaştırmayı olumlu bir sosyal kimlik edinmek ve benlik saygılarını yükseltmek amacıyla gerçekleştirmektedirler. Ayriyeten kendi gruplarını kayırarak algılama ve diğer grubu da küçümseme yönünde bir yanlılık göstermektedirler. Bu sürece *iç grup kayırmacılığı* adı verilmektedir. En küçük grup paradigması araştırmaları neticesinde elde edilen bulgularla bu durum ortaya konmuştur.
- 4) Bireyin sosyal kimliği, üyesi olduğu grubun öznel konumuna ve yapısına bağlı olarak olumlu ya da olumsuz olabilir. Yukarıda bahsi geçen süreçler, grubun toplumsal konumu çok iyi olmasa da, genellikle sosyal kimliğin pozitif olmasını sağlar. Olumsuz bir sosyal kimliğe sahip olma durumunda ise bireyler, olumlu bir sosyal kimlik oluşturmak için bir takım stratejiler geliştirme gayreti içerisine girerler.

Sosyal kimlik teorisi örgütsel özdeşleşmenin gelişimini analiz etmek ve anlamak için kullanılabilir. Buna göre sosyal kimlik teorisi göre bir bireyin benlik kavramı içerisinde kişisel ve sosyal bir kimlik içerir. Kişisel kimlik, bir bireyin özellikleri ve farklı kişiliği olarak tanımlanmıştır. Yani tüm bireyler kendilerini başkalarından farklı

kılan benzersiz özelliklere sahiptir. Sosyal kimlik, bir sosyal kategori içerisinde bulunan gruba ait olma perspektifini ifade eder. Grubun üyeleri, gruptaki herkesin benzer kökenlere sahip olduğunu algılayarak güçlü bir şekilde özdeşleştikleri sonucu çıkarılabilir. Grup kimliği güçlendiğinde, grup kendisini açıkça diğer gruplardan farklılaştırmaya başlar. Sosyal kimlik teorisine göre, bir bireyin bireysel kimliği ve sosyal kimliği o kişinin örgüt içindeki sürekli etkileşimiyle meydana gelir. Sosyal kimlik teorisi genel olarak insanların olumlu bir benlik sürdürmek istediklerini savunur. Örgütsel özdeşleşme, bireylerin kendilerini özel bir grubun üyeleri olarak gördüğü kavram olarak tanımlanmaktadır. Bireyler örgütleriyle özdeşleştiğinde örgütlerine ait olduklarını düşünürler. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme, birey ve örgüt arasında kurulan bilişsel bağlantıda önemli bir yeri olan kavramdır (Chen ve diğerleri, 2015).

Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmeden farklı olarak, işgörenin görev yaptığı örgüte aidiyetinin algılanmasıdır. Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendi benlik bağlamının bir takım yönlerinin, örgütün özellikleriyle örtüştüğünü algıladığı durumda gerçekleşir (Tüzün ve Çağlar, 2008). Örgütsel özdeşleşme sosyal özdeşleşmenin spesifik bir formudur. Sosyal özdeşleşme “bazı insan grupları ile birlik olma ya da o insan grubuna ait olma algısını” ortaya koyar (Ashforth ve Mael, 1989). Sosyal özdeşleşmenin özel bir formu olan örgütsel özdeşleşme ise “kişinin bir örgüt ile birlik olma algısını ve örgütün başarı ve başarısızlıklarının kişinin kendi başarı ve başarısızlığı olarak görme deneyimidir” (F. Mael ve Ashforth, 1992). Örgütsel özdeşleşmenin sosyal özdeşleşmenin spesifik bir formu olarak görülmesinin altında yatan temel varsayımı şu şekilde ifade edebiliriz: Birey nasıl kendisini bir grup ile tanımlıyorsa (sosyal özdeşleşme), aynı şekilde herhangi bir örgüt ile de tanımlayabilir (örgütsel özdeşleşme). Bireyin ait olduğu grup bireyin kim olduğu ile ilgili nasıl kısmen bilgi veriyorsa, aynı şekilde örgütte bireyin kim olduğu ile ilgili kısmen bilgi verebilir (Tuna ve Gürlek, 2018).

Sosyal kimlik yaklaşımı, bireylerin davranışlarını anlayabilmek için güçlü bir teorik çerçeve sunmakla birlikte burada temel argüman bireylerin ait oldukları grup adına düşündükleri ve hareket ettikleridir. Zira bu grup üyeliği bireyin benlik saygısını kısmen belirleyen sosyal kimliklerine katkıda bulunmaktadır. Örgütsel özdeşleşme bireyin benlik kavramıyla örgütün örtüşme hissini ve örgütün temel değerleri ve

merkezi kimlik özelliklerinin içselleştirilmesini tanımlayan bir kavramdır (Van Dick ve diğerleri, 2004). Bu tarz bir içselleştirme içerisinde giren birey örgütte kalmaya istekli olacak tersi durumda ise örgütten ayrılmalar görülebilecektir.

Sosyal kimlik yaklaşımı, örgütsel özdeşleşmenin kavramsallaştırılması ve diğer yandan işle bağlantılı tutum ve yaklaşımların izah edilmesine temel teşkil oluşturmaktadır. Sosyal kimlik kuramına göre grupla bağlantılı ortaya konulmuş davranışlar bireyin kendini tanımlaması ile ilişkili olup, kişinin gruba yönelik üyeliği sosyal kimliğinin bir parçasını simgelemektedir (Karaalioğlu, 2019).

Sosyal kimlik kuramına göre bireyler kendilerini ve başkalarını örgütsel üyelik, cinsiyet ve yaş gibi farklı sosyal gruplara ayırma eğilimindedir. Bu sayede kendi sosyal çevrelerini düzenlemekte; kendilerini ve başkalarını bu çerçevede içinde konumlandıklarını sağlarlar. Ayrıca söz konusu kurama göre bireyler, yaptıkları sınıflandırmaya dayanarak kendilerini bir grubun gerçek veya sembolik üyesi olarak algılamakta (Ben bir erkeğim, yerel futbol takımının taraftarıyım vb.), kendini grubun kaderiyle psikolojik olarak iç içe geçirerek bir aidiyet duygusu geliştirip sosyal anlamda özdeşleşmektedirler. Örgütsel özdeşleşme de sosyal özdeşleşmenin kendine özgü bir biçimi olarak incelenmektedir. Bu bakış açısına göre örgütsel özdeşleşme, bireyin belirli bir örgüte ait olma algısına sahip olması ve kendini o örgütün üyesi olarak tanımlaması şeklinde ifade edilmektedir (F. Mael ve Ashforth, 1992).

Sosyal kimlik kuramına göre, özdeşleşme bireylerin mensubu oldukları gruba olan uyumunu, iş birliğini, ortaklaşa davranışlarını, paylaşılan normlarını ve karşılıklı etki gibi grup olgularının ortaya çıkışını açıklar. Başka bir ifadeyle grup kimliği o örgüt içerisinde üyelerin ortak inanışları sonucunda süreç içerisinde meydana gelmiş bir kimlik iken, birey kimliği sadece o üyenin kendine sorduğu ben kimim sorusuna verdiği yanıttır. Dolayısıyla bireyin kimliği örgütün kimliğine benzeştikçe veya birbirleriyle iç içe geçtikçe ya da birey kendi kimliğini örgütün kimliğinden ayrı tutamayacak zihinsel bir oluşuma ulaşmışsa örgütsel düzeyde bir özdeşleşmenin varlığından bahsedilebilir. Buradan hareketle algılanan birey kimliğinin, algılanan grup kimliğine yaklaşması, aradaki farkın azalması ile birlikte örgütsel özdeşleşmeyi güçlenecekken, örgüt kimliği birey kimliğinden uzaklaştığı takdirde ise örgütsel özdeşleşme zayıflayacaktır (Kırkbeşoğlu ve Tüzün, 2009).

Sosyal Kimlik Teorisinin örgütsel bağlamlar için ana öngörüsü şudur: Birey kendini bir gruba üyelik açısından ne kadar çok tanımlarsa onun tutum ve davranışları bu grup üyeliği tarafından yönetilir (Van Dick, Wagner, Stellmacher, Christ ve Tissington, 2005).

1.2.1.2. Kendini/Benlik sınıflandırma teorisi (Self-Categorization Theory/SCT)

Benlik Sınıflandırma Teorisi olarak da bilinen Kendini Sınıflandırma Teorisi, 1999 yılında John Turner tarafından geliştirilmiş olup kişisel ve sosyal kimliği birbirinden ayırmaktadır. Teoriye göre kişisel kimlik herhangi bir grup/örgüt üyeliğine dayanmaz, bağımsızdır. Sosyal kimlik ise bireyin bir grup/örgüt üyeliğine dayanmaktadır. Dolayısıyla teori bireyin davranışlarının sosyal veya kişisel kimliği bir durumun önem düzeyine göre, sosyal veya kişisel kimliğin getirdiği süreçlerce yönlendirildiğini varsaymaktadır. Bununla birlikte aynı anda iki kimlikte ortaya çıkabilmektedir ve her ikisinde de sağlam bir etkileşim için gerekli olan motive edici davranışları tetikleyebilir (Trepte ve Loy, 2017).

Kendini sınıflandırma teorisi, sosyal kimlik teorisini temel alarak geliştirilmiş bir teoridir. Bununla birlikte iki teori arasındaki temel ayrım şu şekilde açıklanabilmektedir. Kendini sınıflandırma teorisi grup/örgüt ortamında sosyal kimliği incelerken sosyal kimlik teorisi bu gruplar/örgütler arası davranışlarda sosyal kimliği incelemektedir (Tiktaş, 2012).

1.2.2. Örgütsel özdeşleşme kavramı ve tanımları

Özdeşleşme teriminin çıkış noktası psikoloji bilimi olup kavrama ilişkin ilk izlere Freud'un psikanalist kuramında rastlanılmaktadır. Freud'a göre özdeşleşme bireyin diğer bireylerle kurduğu bağıdır. Yani özdeşleşme diğer insanlarla oluşan duygusal bağdan kaynaklı, işgören, diğer işgörenler ve örgütün kendisinin aralarındaki çıkar, amaç benzerliği ve ortaklığı duygusudur. Örgütsel özdeşleşme ise örgüt üyeliğini işgörenlerin benliklerinin bir parçası haline getirip onları örgüt üyeliğinden gurur duyacakları bir noktaya getirmektir. Örgütsel özdeşleşme esasında sosyal kimliğin özel bir şekli olup örgüt amaçlarıyla işgörenin amaçlarının daha yüksek düzeyde örtüşmesi, başka anlatımla örgütsel amaç ve değerlerin bireysel amaç ve

değerlerle örtüşme derecesidir. Örgüt ile hedef birliği içinde görüş, his, düşünce ve davranışsal açıdan kaynaşmasını anlatır (Tutar, 2016).

Örgütlerde özdeşleşme, çoğunlukla bir bireyin kendisi ile bir topluluk arasındaki birliği algılama derecesi olarak ifade edilebilir. Örgütsel özdeşleşme ile ilgilenen araştırmacılar, ilke olarak, bunun sadece bir duruma değil, aynı anda birden fazla aynı anda meydana gelen ve birbiriyle ilişkili dinamik süreçlere atıfta bulunduğunu, çünkü insanların ait oldukları örgütlerle ilişkilerini sürekli olarak yeniden değerlendirip gözden geçirdiklerini giderek daha fazla kabul etmektedirler (Brown, 2017).

Özdeşleşme kişinin kendisini örgütle tanımlayabilmesi ve söz konusu örgüte ait olduğunu duyumsamasıdır. Özdeşleşmenin günümüzdeki bu anlamıyla kullanımı 1970'li yıllardan sonra gerçekleştirilen araştırmalarda bulunmaktadır. O yıllardan günümüze kavram daha çok incelenmeye başlanmış ve kavrama ilişkin çeşitli tanımlar ileri sürülmüştür (Kerse ve Karabey, 2017).

Özdeşleşme; kişiye, değer verdiği kişilere benzeme, onlar gibi olduğunu düşünme duygusu temin eder. Herhangi bir sosyal etki, kişi tarafından kurula uymaya itici olarak kullanılabilir ve sonucunda, kişi ödüllendirilmek veya cezalandırılmamak için (itaat) veya etkinin kaynağı olan kimseye benzeyebilmek için (özdeşleşme) etkiye uyma davranışı gösterir (Ceylan ve Özbal, 2008).

Özdeşleşme sosyal gruplara dahil olma olasılığını ortaya çıkarır. Kişiler anlamı güvence altına almanın bir şekli olarak sosyal varlıklarla özdeşleşme eğilimindedirler. Üye kimliği, güvenlik, bağlılık, bireyin kendini geliştirme ve bireyin yaşamındaki anlamda dahil olmak üzere bir dizi bireysel ihtiyacı temin eder (Chreim, 2002).

Bir bireyin benlik kavramı, algılanan örgütsel kimliktekilerle eş özellikleri içerdiğinde bu bilişsel bağlantıyı örgütsel özdeşleşme şeklinde tanımlarız. Örgütsel özdeşleşme, bir üyenin örgütü tanımladığına inandığı aynı niteliklerle kendini tanımlama derecesidir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994).

Örgütsel özdeşleşme kavramı bilişsel bir yapı olarak bireysel değerler ve örgütsel değerlerin uyumu olarak kavramlaştırılır. Örgütsel özdeşleşme birey ve örgüt arasında birlik ya da ait olma algısının oluşması ya da kişinin kendisini tanımlamasında kendisini belirli bir örgütün üyesiymiş gibi algıladığı süreç olarak tanımlanmaktadır (Riketta, 2005).

Özdeşleşme, kişinin kendisini diğer kişi yahut grupta aynılaştırması, söz konusu kişi veya grupta oluşabilecek değişiklikleri aynen kendisinde oluşan değişiklikler gibi hissetmesidir. Bu bağlamda, örgütsel özdeşleşme işgörenin görev aldığı organizasyon ile kendisini aynılaştırması, örgütün başarı yahut başarısızlığını kendi başarı yahut başarısızlığı gibi anlaması, görmesidir (Koçel, 2018). Yani örgütsel özdeşleşme bireyin görev aldığı örgütün hedef ve değerlerini kendi hedef ve değerleri olarak kabul benimseyerek kendini örgütü vasıtasıyla kimliklendirmesidir (Balcı ve Ağ, 2020).

Özdeşleşme kavram olarak kişiden kişiye farklılık göstermekte olup geniş anlamda özdeşleşme bir dereceye kadar aidiyet, sadakat veya paylaşılan özellikler anlamına gelmektedir. Burada aidiyet duygusunun işgörenin örgütü ile 'bir olma' duygusu esasında yükseldiğini vurgulamak gerekmektedir. Diğer yandan sadakat duygusu işgörenin örgüte karşı olan tutum ve davranışlarını kapsamakta olup bu bağlamda örgüt amaçlarının desteklenmesi, örgüt ile gurur duyulması ve örgütün dışarıdaki kişilere karşı korunulması örnek olarak gösterilebilir. Paylaşılan özellikler ortak demografik, eğitim, milliyet, cinsiyet, yaş ve kıdem vb. faktörlerden meydana gelebilmektedir (Ercan, 2019).

Özdeşleşme, davranışlarla veya duygusal olaylarla ilişkisi olmayan; algısal ve bilişsel bir kavramdır. Sosyal kimlik kuramı bağlamında, örgütsel özdeşleşme, kişinin belirli bir örgüte aitlik algısı ile kendini söz konusu örgütün üyesi olarak nitelmesi biçiminde ifade edilebilir (E. Tokgöz ve Seymen, 2013).

Örgütsel özdeşleşme bireylerin grupta kurmuş oldukları psikolojik birlik sayesinde örgütün bakış açısını almalarını, grup amaçları ve ilgi alanlarını kendilerine aitmiş gibi benimsemeleridir (Van Knippenberg, 2000).

Örgütsel özdeşleşme, işgörenlerin örgütün tanımlayıcı özelliklerini kendileri için tanımlayıcı özellikler olarak kabul ettiğinde ortaya çıkan psikolojik bağlanma biçimlerinden biridir (Dutton ve diğerleri, 1994).

Örgütsel özdeşleşme işgörenin çalıştığı örgüte ait olma algısıdır. Özdeşleşme yoluyla görev yaptıkları örgütle güçlü bir şekilde özdeşleşen işgörenler, kendilerini tanımlamalarını örgüt üyesi olmaları açısından yaparak, psikolojik olarak örgütün kaderiyle iç içe geçmiş olarak örgütün başarı yada başarısızlıklarını paylaşmaktadır (F. A. Mael ve Ashforth, 1995).

Örgütsel özdeşleşmeye bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bileşenlerin eşlik ettiği noktada genel bir ortak görüş söz konusudur. Üye görev aldığı örgütünü ne kadar çok kendi benliğinin belirleyicisi olarak görmeye başlarsa özdeşleşmede o kadar güçlü ve şiddetli olacaktır. Dolayısıyla bu durumda kişinin örgüte bilişsel, duyuşsal ve davranışsal yatırımı, geri dönüşü çok daha yüksek olacaktır. Buradan da anlaşılacağı üzere örgüt üyeleri örgütle ne kadar güçlü özdeşleşirlerse bu örgüt kimliğini ifade eden biçimlerde daha çok düşünür, hisseder ve davranırlar ve örgütsel kimliği canlandırmak, ortaya koymak için daha çok fırsat ararlar (Chreim, 2002).

Örgütsel özdeşleşme bir süreç olup işgörenin öncelikle kendisini örgütün üyesi olarak hissetmesi (bilişsel boyut), devamında örgüte üye olduğu için bir doyum yaşayıp mutlu olması (duygusal boyut) gelir. Sonraki aşamada ise örgütsel her türlü özellik, gelişme ve bilgi akışını örgüt lehine değerlendirme (değerlendirici boyut) takip eder. Nihayetinde son aşamada kişi tutum ve davranışlarıyla örgüt yararına çeşitli faaliyetlerde bulunur (davranışsal boyut) (Tutar, 2016).

Örgütsel özdeşleşmenin herkes tarafından onaylanmış tek bir tanımı olmasını beklemek olası değildir. Zira bu durum örgütlerin içinde bulunduğu sürekli değişen çevre koşullarını ve söz konusu koşulların etkilerini devamlı değerlendirerek, örgüt ve işgörenler için en pozitif koşulları oluşturmak için gayret eden örgütlerin dinamik hareketlerini görmezden gelmek anlamına gelecektir (Cilasun, 2016).

Tablo 8: Örgütsel özdeşleşme tanımları

Yazar	Tanım
Cheney ve Tompkins (1987)	“Kişinin kendisi ile örgütü arasındaki bilişsel, duygusal ve davranışsal bir bağ”
Ashforth ve Mael (1989)	“Bireyin başarı ve başarısızlık durumları bağlamında gruba ait olma ya da birlik olma algılayışı”
Dutton, Dukerich ve Harquail (1994)	“Bir üyenin kendisinin örgütteki konum ve varlığı ile ilgili yaptığı tanım ile örgüt hakkında yaptığı tanımın aynı nitelikte olduğuna inanma derecesi”
Rousseau (1998)	“Bireylerin kendilerini daha büyük bir organizasyonun parçası olarak algılamaları”
Knippenberg ve Schie (2000)	“Bireylerin kendilerini sosyal sınıflandırmaların üyeleri olarak tanımlamaları ve kendilerine bu sınıflandırmaların tipik karakter özelliklerini yakıştırmaları”
Kreiner ve Ashforth (2004)	“Örgüt üyelerinin kendilerini kısmen de olsa, örgütün temsil ettiğini düşündükleri şekilde tanımlamaları”
Johnson ve Morgeson (2005)	“Bireyin kendisini sosyal açıdan, düşünce ve inançlar doğrultusunda tanımlama derecesi bilişsel özdeşleşme iken, bireylerin kendileri ile ilgili sosyal açıdan tecrübe ettikleri hisleri ve sosyal kimlikte yer alan değer verdikleri, duygusal özdeşleşmedir”
Ashforth, Harrison ve Corley (2008)	“Bir topluluğun ya da görevin tanımının özünde kişinin kendisini tanımladığının keşfedilmesi”

Kaynak: Enli Kalmaz, P. (2018). “Örgütsel Güvenin Örgütsel Özdeşleşme ve Mesleki Özdeşleşme Üzerine Etkileri Hakkında Bir Araştırma (Doktora tezi)”. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

1.2.3. Örgütsel özdeşleşme kavramının önemi

Küreselleşme sonucu ortaya çıkan rekabetin şirketler ve işgörenler açısından baş döndürücü bir şekilde ilerlediği, insanlığın tamamen bilgi toplumuna evrildiği yeni dünyada artık şirketlerin en önemli kaynaklarından birisinin insan kaynağı olduğu tartışmasız bir gerçeklik haline almıştır. İşgören ile örgüt bu dinamik süreç içerisinde sürekli etkileşim halindedir. Söz konusu etkileşimin gerek işgören gerekse de örgüt açısından olumlu sinerjik sonuç ve çıktılara dönüşmesinde örgütsel özdeşleşme çok önemli bir görev üstlenmektedir.

Örgütsel özdeşleşme örgütsel davranış literatüründe uzun zamandır gerek işgören memnuniyetini gerekse de örgütün etkinliğini düzenleyen kritik bir yapı olarak kabul edilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Örgütsel yapı içerisinde görev alan işgörenlerin bağlı oldukları örgütle kendilerini ayrılmaz bir bütün olarak görmeleri şeklinde tarif edilen özdeşleşme kavramı, örgütsel bağlılığın dikkate değer belirleyicilerinden biri olarak kabul edilmektedir (Aybar, 2018).

Gün geçtikçe büyüyen örgütsel özdeşleşme yazını işgörenlerin örgüt çıkarları doğrultusunda çalışmasını sağlamak noktasında son derece önemlidir. Örgütsel özdeşleşme kavramı örgütsel davranış alanında merkezi bir kavram haline gelmiştir ve daha genel olarak da yönetim bilimleri araştırmalarında artan bir şekilde ilgi görmektedir. Bu ilginin temel sebeplerinden birisi de örgütsel özdeşleşme kavramının çalışan ile örgüt arasında var olan bağ ve bağ ilişkisini yansıtan anahtar bir psikolojik durum olarak görülmesi, ayrıca iş yerindeki önemli tutum ve davranışları açıklamak ve öngörmek potansiyeline sahip olmasıdır. Öte yandan personelin örgütün çıkarları doğrultusunda çalışmasını sağlamaya yardımcı olmada örgütsel özdeşleşme süreçlerinin son derece önemli olduğu argümanını sunan büyüyen bir literatür söz konusudur. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin işgörenlerin organizasyonda kalma ve örgütle işbirliği içinde olm olasığını artırdığı ileri sürülmektedir. Bu sayede zamanla örgütün amaçları bireyin amaçları haline gelir ve güçlü bir biçimde özdeşleşmiş çalışanların bu amaçların gerçekleştirilmesine yardımcı olabilmek için daha etkin bir biçimde çalışmaya motive olmaları da olasıdır (Edwards, 2005).

Günümüzün çalışma koşullarında insanın varlığı odak noktasıdır. İşgörenin işine yönelik çabası ile ulaştığı sonuçların doğru orantılı olduğu tahmin edilmektedir. Buradan hareketle işgörenin varlığı organizasyonlar için kritik düzeyde değerlidir.

Çalışma yaşamında işgörenin organizasyonu ile birliktelik oluşturması neticesinde örgütsel özdeşleşme meydana gelmektedir. Organizasyonun başarısı ile gururlanan, başarısızlığı durumunda ise üzülen bir işgören kaynağına sahip olmak, özdeşleşme açısından önemlidir. Örgütleriyle özdeşleşen işgörenler organizasyonları için ekstra çaba gösterip örgütsel bağlılık ortaya koyabilmektedirler (Serinkan ve Tülü, 2021).

Bireyler örgütlerle aidiyet ihtiyacını karşılamak ve belirsizliği azaltmak amacıyla özdeşleşirler. Örgüt ise üye özdeşleşmesini güçlendirmek ister, çünkü özdeşleşmenin işgörenlerin performansları üzerinde pozitif bir etki yapacağına inanır. Dolayısıyla, örgütsel özdeşleşme, örgütsel davranış çalışmaları açısından önemli bir değişken haline gelmiş olup örgüt ve işgören arasındaki ilişki bireyin tavır ve davranışlarını etkilemektedir. Örgütsel özdeşleşmenin ne türlü gerçekleştiğini anlamak, örgüte sağladığı faydalar açısından çok önemlidir (Tüzün ve Çağlar, 2008).

Örgütsel özdeşleşmenin örgüt üyeleri ve örgütün üzerindeki pozitif etkisi uzun zamandır bilinmektedir. Kurumsal devralmalar ve yeniden yapılanmalar nedeniyle çalışan sadakatinin erozyona uğraması günümüzde örgütsel özdeşleşme kavramına olan ilgiyi canlandırmış ve örgütleri çalışanlarının özdeşleşmelerini etkilemek için tetiklemiştir. Sıkça tartışma konusu olan çekirdek ailenin, komşulukların, siyasi kurumların ve dine olan inancın ve benzeri kavramların erozyonunda örgütsel özdeşleşme bireyin benlik duygusunda büyük bir bileşen haline gelmiştir (F. Mael ve Ashforth, 1992).

İşgörenlerin kendilerini örgüte ait bir parça olarak hissetmeleri ve örgüt ile psikolojik bir bağ kurmaları olan örgütsel özdeşleşme, iyi ve kötü günde örgütte kalma arzusu olarak işletmelerce hedeflenen pek çok çıktı tutumun öncülüdür. Örgütsel desteğin ardılı olan örgütsel özdeşleşmenin artırılması örgüt başarımında önemli bir yere sahiptir (Turunç ve Çelik, 2010).

Örgütün zorluklarla başa çıkabilmesinde örgütsel kimlik adeta dümen konumunda olup örgütsel kimliğin bir sonucu olarak örgütsel özdeşleşme, örgütsel davranış çalışmaları için önemli bir değişken durumuna gelmiştir. Özdeşleşme, işgören ile örgüt arasındaki bağı anlamaya çalışır. İş gören ve örgüt arasındaki ilişki sisteminin gelişimi, birçok nedenden dolayı önemlidir. İş gören ve örgüt arasındaki benzerlik ve farklılık algılamalarını belirleyebilmek, ilişkinin doğasını anlayabilmenin yapı taşını oluşturur. Belirgin olarak ise çalışanın örgütle mevcut ilişkisini belirlemek,

işe yönelik tutum ve davranışları öngörebilmenin bir şekli olarak gözükmektedir. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme araştırmacılar ve uygulamacılar tarafından, bireyin örgütle istenen bağı olarak görülmüştür. Özdeşleşme kavramının örgütsel davranış araştırmacılarının dikkatini çekmesinin nedeni ise, özdeşleşmenin birey ve örgüt arasındaki değişim ilişkisini anlamak için faydalı bir yapı olmasından kaynaklanmaktadır. Kişilerin örgütleriyle özdeşleşmeleri arttıkça, örgütsel bakış açısıyla davranma ve düşünme seviyeleri de artış gösterir (Tüzün ve Çağlar, 2008).

Özdeşleşme bireyin inançları, duyguları ve tutumlar yoluyla işgörenleri birbirine yaklaştırıp örgüte entegre olmalarını sağlar. Bu inanç, duygu ve tutumlar ise işe bağlılık şeklinde davranışlara yansımaktadır (Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011). Öte yandan örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek işgörenlerin görev aldıkları organizasyon ile aralarında kopması güç bir bağ meydana gelmektedir. Söz konusu bağ nedeniyle işgörenlerin organizasyonlarında çok büyük güçlük ve sınırlamalar yaşamaları durumlarında bile örgütlerinden ayrılma niyetlerinin azalacağı düşünülmektedir (Topçu, 2015).

Yapılan araştırmalar sonucunda özdeşleşmenin yüksek seviyede olması gerek örgüt gerekse de birey için faydalıdır. Örgüt için, daha yüksek özdeşleşme, daha iyi performans, daha düşük devamsızlık ve devir oranları ve daha fazla ciro, ekstra rol davranışı; birey için ise, artan iş tatmini, artan motivasyon, fiziksel ve ruhsal sağlık gibi (Van Dick ve diğerleri, 2005).

İşgören ve örgütlerinin algılamalarındaki benzerlik ve ayırt edici özellikleri iyi anlamak ve işgören ile örgüt arasındaki bağlantının doğasını tanımak anlamına da geleceğinden, bireyin örgütsel amaçlara ilişkin tutum ve davranışlarını kestirebilmenin bir biçimi olarak gözükmektedir. Dolayısıyla örgütlerin uzun soluklu başarıları için son derece önemli başarı unsurlarından birisi, bugün, örgütün iç müşterilerinin yani işgörenlerin örgütsel hedefleri benimsemelerini sağlamaktan geçmektedir. Böylelikle işgörenlerin örgüte aidiyet duygusu geliştirilip örgütleriyle özdeşleşmeleri artırılarak daha az kaynakla daha uzun vadeli stratejik amaçlara varabilmek olasıdır. Söz konusu bu durum örgütsel özdeşleşmenin önemini ortaya koymaktadır (Polat, 2009).

Nasıl ki sosyal özdeşleşme bireyin tutum ve davranışları için bir temel oluşturmakta ise örgütsel özdeşleşme de bireyin örgüte yönelik tutum ve davranışları için bir temel oluşturmaktadır. Söz konusu bu durum örgütsel özdeşleşmenin örgütler

ve üyeleri üzerinde ne düzeyde önemli etkiler yarattığını açıkça ortaya koymaktadır (İşcan, 2006).

Özdeşleşme sadece işgören açısından değil, örgüt açısından da arzu edilen bir durum olup karşılıklı bir özdeşleşme sonucunda olması gerektiği üzere yine karşılıklı ekonomik ve sosyal getiri meydana gelmektedir. Bu sayede örgüt kısa ve uzun vadeli yaşamsal yakıt kazanmaktadır (Balcı ve Ağ, 2020).

Örgütsel özdeşleşme kavramına ilişkin yapılan tanımlamalar incelendiğinde örgütsel özdeşleşme sayesinde örgütle işgören arasında güçlü bir bağ kurularak özdeşleşmenin meydana getirdiği pozitif ilişkiler sayesinde hedef birlikteliği ve yapılan işin anlamlı bir hale getirilmesinin sağlandığı, varlığı devam ettirmenin karşılıklı olarak gerçekleşeceği ve yapılan işin bilincinde olmanın sağlandığı anlaşılmaktadır. Başka bir anlatımla örgütsel özdeşleşme örgüte pozitif katkıları oldukça fazla olan bir durum olarak nitelendirilebilir (Argon ve Ekinci, 2016).

1.2.4. Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri

Örgütsel özdeşleşme öncülleri konusunda araştırma yapan çoğu araştırmacıya göre örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen çeşitli unsurlar söz konusu olmasına rağmen belirli bir örgütsel özdeşleşme modelinin bulunmadığı görülmektedir (Barutçu, 2015).

Çalışanların örgütleriyle özdeşleşmesine tesir eden birçok öncül vardır. Alanyazın incelemesi sonucunda ulaşılan özdeşleşme öncülleri incelenmiş ve özdeşleşme öncülleri bireysel ve örgütsel olmak üzere iki ayrı grupta toplandığı anlaşılmaktadır (Polat, 2009).

1.2.4.1. Bireysel nitelikteki öncüller/nedenler:

Örgüt üyelerinin kişisel özellikleri örgüt ile özdeşleşme sürecini etkileyecektir. Örneğin, rekabetçi bir kişiliğe sahip işgören büyüme ve kâr odaklı agresif bir tutumu olan bir örgüt ile özdeşleşmeye meyilli olabilecekken; içten ve diğer işgörenleri destekleyici kişilik özelliklerine sahip işgörenler ise daha hizmet odaklı örgütlerle özdeşleşmeye meyilli olabilirler (Hall, Schneider ve Nygren, 1970). Dolayısıyla her birey her örgütle özdeşleşmeyebilir, belki de her birey her örgütle özdeşleşmemelidir çıkarımının yapılması olasıdır. Bu bağlamda bireylerin hangi özellikleri bünyelerinde barındırdıklarının bilinmesinin yanı sıra, örgütlerin de hangi özelliklere bünyelerinde

barındırdıklarının bilinmesinin örgütsel özdeşleşme çalışmalarında doğru neticelere varmada yararlı olacağı ifade edilebilir (Polat, 2009).

1.2.4.2. Örgütsel nitelikteki öncüller/nedenler:

Örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu değerlendirilen örgütsel unsurların bilinmesi hem araştırmacılar hem de yöneticiler açısından önemlidir. Alan yazın taraması yapıldığında örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu belirtilen birçok araştırmayla karşılaşmak mümkün olup bu bağlamda örgütsel özdeşleşmenin örgütsel öncülleri olarak örgütsel adalet algısı, örgütsel bağlılık, iş yaşamında özerklik, meslekle özdeşleşme, algılanan iş temelli sosyal destek, lider/liderlik, algılanan dış prestij (imaj) ve örgütün farklılığına ilişkin algı, kariyer gelişimi ve başarı fırsatı, saygı görme, grubun büyüklüğü, sosyalizasyon taktikleri, proaktif davranışlar ve yeni gelenlerin öğrenimleri, iletişim, örgütsel üniforma kullanımı, algılanan örgütsel kimliğin çekiciliği, örgütsel güven, örgüt içi rekabet, örgütsel sinizm, yabancılaşma, gruptan gurur duyma, grup içi ilişki, kaynak kullanma/ödül alma, gruba yönelik tehdit, yapılan işin etkililiği gibi unsurlar saptanmıştır (Polat, 2009).

Tablo 9: Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri

Araştırma	Öncüller
March ve Simon (1975)	<ul style="list-style-type: none">• Amaçların paylaşılma derecesi (Pozitif Yönlü İlişki),• Etkileşim sıklığı (Pozitif Yönlü İlişki),• Giderilen bireysel ihtiyaç sayısı (Pozitif Yönlü İlişki),• Örgüt/grup içi rekabet (Negatif Yönlü İlişki),• Algılanan olumlu itibar (Pozitif Yönlü İlişki),• Prestij (Pozitif Yönlü İlişki).
Mael ve Ashforth (1992)	<p><u>Bireysel Nitelikteki Öncüller</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Örgüt üyeliğinin yeni olması• Benzer örgütlere katılımın sayısı<ul style="list-style-type: none">• Koç desteğinin varlığı• İş doyumu• Aşırı duygusallık• Örgütte bulunma süresi <p><u>Örgütsel Nitelikteki Öncüller</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Örgütsel farklılık• Örgütsel itibar• Örgütler arası rekabet• Örgüt içi rekabet

Dutton vd. (1994)	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütün algılanan imajı (Pozitif Yönlü İlişki), • Örgütün algılanan kimliğinin çekiciliği (Pozitif Yönlü İlişki), • Bireylerin örgütleriyle daha fazla zaman geçirmesi (Pozitif Yönlü İlişki).
Major Witting (2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütte kalma süresi (Negatif Yönlü İlişki), • Algılanan dış prestij (Pozitif Yönlü İlişki), • Değer uyumu (Pozitif Yönlü İlişki).
Tüzün ve Çağlar (2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Algılanan örgütsel kimliğin çekiciliği (Pozitif Yönlü İlişki).
Polat (2009)	<p style="text-align: center;"><u>Bireysel Nitelikteki Öncüller:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Yakın ilişki kurma (Pozitif Yönlü İlişki), • İş tatmini (Pozitif Yönlü İlişki), • Olumlu ruh haline sahip olmak (Pozitif Yönlü İlişki), • Bireysel imaj-örgütsel imaj uyumluluğu (Pozitif Yönlü İlişki), • Güven (Pozitif Yönlü İlişki), • Güvenilirlik (Pozitif Yönlü İlişki), • Mentorluk (Pozitif Yönlü İlişki), • Karizmatik ve adanmış liderlik (Pozitif Yönlü İlişki), • Duygusallık (Pozitif Yönlü İlişki), • Değerler (Pozitif Yönlü İlişki), • Rol çatışması (Negatif Yönlü İlişki), • Bireyin örgütün statüsüne ilişkin algısı (Pozitif Yönlü İlişki). <p style="text-align: center;"><u>Örgütsel Nitelikteki Öncüller:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel adalet algısı (Pozitif Yönlü İlişki), • Örgütsel bağlılık (Pozitif Yönlü İlişki), • İş yaşamında özerklik (Pozitif Yönlü İlişki), • Meslekle özdeşleşme (Pozitif Yönlü İlişki), • Lider/liderlik türleri (Pozitif Yönlü İlişki), • Algılanan dış prestij (Pozitif Yönlü İlişki), • Kariyer gelişimi ve başarı fırsatı (Pozitif Yönlü İlişki), • Grubun içinde saygı görme (Pozitif Yönlü İlişki), • Grubun büyüklüğü (Negatif Yönlü İlişki), • İletişim (Pozitif Yönlü İlişki), • Örgütsel üniforma kullanımı (Pozitif Yönlü İlişki), • Örgütsel güven (Pozitif Yönlü İlişki), • Algılanan örgütsel kimliğin çekiciliği (Pozitif Yönlü İlişki), • Örgüt içi rekabet (Negatif Yönlü İlişki), • Örgütsel sinizm (Negatif Yönlü İlişki).

Kaynak: Barutçu, K. (2015). “Kamu Personelinde Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma (Yüksek lisans tezi)”. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

1.2.5. Örgütsel özdeşleşmenin boyutları

Literatür araştırmalarında, örgütsel özdeşleşmenin boyutları ile özdeşleşmenin odak noktaları arasında bir karmaşanın söz konusu olduğu görülmekte olup özdeşleşme kavramının meydana gelme yönü farklılık gösterebilir ve söz konusu farklı yönler, özdeşleşmenin odak noktalarıdır. Belirtilen bu tartışmaları yine sosyal kimlik kuramı kapsamında açıklığa kavuşturabiliriz. Sosyal kimlik kuramına göre bireyler kendilerini; eşsiz bir birey olarak (kişisel seviyede), grup üyesi olarak diğer gruplarla (orta veya grup seviyesinde) veya insan olarak başkaları ile (üst seviyede) sınıflandırır. İnsan olarak başkalarıyla sınıflandırma şeklindeki araştırmalar, çoğunlukla ulusal ve etnik özdeşleşme kavramlarına konsantre olmuştur. Sosyal kimlik kuramının yukarıda belirtilen sınıflaması örgütsel özdeşleşmeye yönlendirildiğinde ise bireyin kendisini, kariyer düzeyinde (kişisel düzeyde), örgütlerdeki farklı birimler düzeyinde (iş grupları veya departmanlar arası) ve tüm örgüt içinde sınıflandırır. Kariyer düzeyinde (kişisel düzeyde) gerçekleştirilen sınıflandırmanın ise örgütsel özdeşleşmenin boyutu olarak düşünülmemesi gerekir (E. Tokgöz, 2012).

Ayrıca örgütsel özdeşleşme profesyonel ve mesleki özdeşleşmeden ayırt edilmelidir. Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini bir örgüt açısından ne ölçüde tanımladığını ifade ederken; profesyonel ve mesleki özdeşleşmede kişinin kendisini yaptığı iş açısından ne ölçüde tanımladığı yani yaptığı işin özellikleri ile tanımlamaktadır. Örnek vermek gerekirse: “ben bir doktorum” gibi bu işi yapan bireylere atfedilen özellikler şeklinde. Kişiler ister bir meslek isterse iş olarak mesleklerini bir veya daha fazla örgüt için aynı anda yapabilirler (Bir gazete muhabirine karşılık serbest bir muhabir gibi). Bu durumda da doğal olarak her örgüt için özdeşleşme düzeyleri başka olacaktır. Netice itibarıyla profesyonel ve mesleki özdeşleşmelerin doğasında bulunan benimsenmiş kural ve istekler örgütsel kimliğin doğasında bulunan benimsenmiş kural ve isteklerle çatışabilir ki buradan çıkan sonuç profesyonel ve mesleki özdeşleşmelerin özellikle bir örgüt ile ilişkili olmayacağı yönündedir (F. Mael ve Ashforth, 1992). Bu bağlamda; mesleksi, dış grup, uzmanlık, kariyer özdeşleşmeleri örgütsel özdeşleşmenin boyutları olarak değerlendirilemez. Belirtilenler özdeşleşmenin odak noktaları şeklinde düşünülmalıdır. Literatür taramalarında görülen boyutlardan; iş grubu, alt grup, iş birimi, departman, iş

arkadaşlarıyla, takımla, okulla ve örgütle özdeşleşme ise birer örgütsel özdeşleşme boyutu şeklinde değerlendirilebilir (E. Tokgöz, 2012).

Örgütsel davranış literatürü taramıldığında örgütsel özdeşleşmenin boyutları konusunda farklı farklı boyutlardan bahsedildiği anlaşıldığından bu araştırmada grup içi özdeşleşme ve örgütün kendisi ile özdeşleşme boyutlarına yer verilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme grup içi özdeşleşme ve örgütün kendisi ile özdeşleşme şeklinde iki boyutta incelenebilir (Tutar, 2016) :

Grup içi özdeşleşme: Kişinin ait olduğu gruba olan tutkunluk derecesi olup mensubu olduğu grubun yararına ve zararına olan gelişmeleri bireysel olarak yaşamasını ifade eder. Bir işgören özdeşleştiği grubun öteki üyeleriyle benzer kaderi paylaştığı inancı oranında özdeşleşme yaşamakta olup çalışma yaşamlarının büyük bir kısmını da kendi iş gruplarıyla beraber geçirdiklerinden dolayı grup içi özdeşleşmenin gücü örgütle olan özdeşleşmeye göre çok daha yüksektir.

Örgütle özdeşleşme: İşgörenlerin mensubu oldukları örgüt ile hedef ve değerlerinin uyuma, içselleştirme, özümseme derecesidir. Kısaca ifade etmek gerekirse işgören hedefleri ile örgüt hedeflerinin uyuma derecesidir. Kişilerin bir örgüte üye olmaları o örgüte ait birtakım değerleri taşıdıklarını göstermekle birlikte işgörenlerin kendi bireysel saygınlıklarının örgütsel saygınlıkla ilişkili olduğu şeklinde anlamlandırılabilir. İşgören örgütle özdeşleşme düzeyine göre örgütü ile hedef birliğine yönelecek olup örgütle özdeşleşme işgören üzerinde üç güçlü etki ile kendisini belli eder. Bu etkiyi oluşturan ilk öge işgörenin güçlü bir şekilde örgüt amaç ve değerlerine inanması, onları onaylaması olup bu süreç örgütsel ve bireysel amaçların bütünleşmesi şeklinde değerlendirilebilir. İkinci öge ise bireyin örgütsel rolüne dair tüm görevleri isteyerek yerine getirmesi olup örgüt hedeflerini kendi hedefleri gibi gören işgören için, örgütsel tüm çalışmalar büyük bir tatmin kaynağıdır. Özdeşleşmenin üçüncü ve son ögesi ise işgörenlerin örgüt üyeliğini devam ettirmeye gönüllü olmasıdır.

Örgütsel davranış alanında özdeşleşme vurgusu, bireyden örgüte doğru meydana gelen ve kendisi ile örgütü tasvir etme biçiminin aynı olma seviyesinin gücü, olarak tanımlanmıştır. Örgütsel özdeşleşme grup içi ve örgütle özdeşleşme olarak iki alt boyutla incelenebilir (E. Tokgöz ve Seymen, 2013) :

1) Grup içi özdeşleşme, bireyin kendisini parçası şeklinde hissettiği gruba olan düşkünlüğü şeklinde tanımlanabilir. Örgütler değişik çalışma gruplarının birleşiminden meydana gelmekte olup bireyler çalıştıkları gruplar düzeyinde (çalışma grupları, bölümler) ya da örgütün tamamı ile farklı derecelerde özdeşleşme düzeyleri içinde olabilirler. Grup içi özdeşleşme, örgütün bütünü ile özdeşleşme den daha güçlü bir yapıyı içermektedir. Çünkü bireyler çoğunlukla kendilerini tanımlarken, üyesi oldukları görece küçük grupları seçme eğilimindedirler. Zira büyük gruplarla özdeşleşme bireysel farkları ortaya çıkarmakta yeterli olmayacaktır. Grup içi özdeşleşme, örgüt üyelerinin mensubu oldukları grubun başarı ve başarısızlıklarını bireysel düzeyde yaşamasını ifade etmekte olup üye özdeşleştiği grubun öteki üyeleri ile benzer kaderi paylaştığı psikolojik bağ ile bağlandığına inanır.

2) İkinci örgütsel özdeşleşme boyutu, örgütle özdeşleşmedir. Bireyler sosyal yaşamlarında mensubu oldukları örgüt ile değerlendirilmekte olup bir örgüte üye olmaları onların söz konusu örgüte ilişkin birtakım değer yargıları ve duygularını da taşıdıkları anlamına gelmektedir. Dolayısıyla da ortaya çıkan bu tablo bireylerin kişisel saygınlıklarının olumlu yönde artmasına neden olur. Bir örgüte üye olmanın ortaya çıkardığı bu işlevsel süreç ise örgütle özdeşleşme olarak ifade edilmektedir. Örgütle özdeşleşme, bireyin amaçları ile örgüt amaçlarının senkronize bir şekilde bütünleşmesi olup tıpkı grup içi özdeşleşme deki gibi örgütle özdeşleşme de de örgüt üyesi, örgütün başarı ve başarısızlıkları kendi başarı ve başarısızlıklarınıymış gibi bir anlayışa sahiptirler.

Örgüt araştırmaları genel olarak örgütle özdeşleşmeye odaklanma eğiliminde olmasına rağmen grup içi özdeşleşmenin (bir dizi düşünce ve çalışma grubu gibi) genel olarak örgütsel tutum ve davranışları daha fazla barındıracağı düşünülmektedir. Peki neden örgüt içi özdeşleşme örgütle özdeşleşme den daha güçlüdür? İlk olarak çalışma grupları doğal olarak örgütün kendisinden daha küçüktür. Ayrıca çok büyük gruplarla özdeşleşme bireysel ayırt ediciliğe ilişkin bir tehdit meydana getirebilmektedir. Burada ikinci nokta ise bireyler genel olarak fiili bir şekilde beraber çalıştıkları çok fazla zaman geçirdikleri ve kader birliği ettikleri çalışma gruplarıyla organizasyonun bütünü yani örgütün kendisine göre daha fazla ortak noktaya sahip olacaklardır. Dolayısıyla bu daha yüksek düzeyde benzerlik derecesi muhtemelen daha yüksek bir düzeyde özdeşleşmeye yol açacaktır çünkü bireylerin grupla daha fazla özdeşleşme olasılığı çok daha güçlüdür. Ayrıca şu da bilinmektedir ki insanlar örgütsel

yaşamlarının büyük bir kısmını çalışma gruplarında geçirdikleri gerçeği kendi çalışma gruplarını (grup içi özdeşleşme) daha bilindik ve çekici kılmaktadır. Ayrıca çalışanların örgütün bütündeki diğer bireylere göre çalışma grupları içindeki bireylerle karşılaşma olasılığı çok daha yüksektir (Van Knippenberg ve Van Schie, 2000).

1.2.6. Örgütsel özdeşleşme sonuçları

İşgörenlerin örgütleriyle özdeşleşmeleri, yaptıkları işin kendileri için daha anlamlı bir hale gelmesini sağlayarak onları daha çok motive edecek, örgütte kalma istekliliğini artıracak, kendi arzularıyla örgütlerini destekleyici davranışlara yöneltecek ve örgüt yararına gönüllü bir şekilde çaba harcamalarını sağlayacaktır (İşcan, 2006).

Örgütsel özdeşleşmeleri yüksek olan işgörenlerin doğrudan olumlu örgütsel tutum ve davranışlar göstermeleri kesin olduğundan dolayı iş performanslarının da aynı şekilde artması kaçınılmazdır (Ateş, Turgut ve Çelik, 2018).

Örgütleriyle özdeşleşme seviyesi yüksek olan işgörenlerin işten ayrılma niyetleri ve sinik davranışlar sergileme seviyelerinin düşük olduğu uluslararası alanyazında gerçekleştirilen çeşitli araştırmalarda saptanmıştır. Ayrıca işleri ile ilgili pozitif düşünceler içerisinde olan bireylerin, kendilerine bu iş olanağı ile uygun çalışma ortamını sağlayan örgütlerini daha çok benimseyeceklerini ve örgütlerine ilişkin pozitif iş tutumları sergileyeceklerini belirtmek olasıdır (Polat ve Meydan, 2010).

Örgütsel özdeşleşme kavramı, örgütle bir olma algısı şeklinde tanımlanmakta olup işgörenler, örgütün başarısı veya başarısızlığının kendi başarısı veya başarısızlığı olduğu, örgütleri hayatta kaldıkları sürece kendilerinin de hayatta kalacakları düşüncesine sahiptirler. Dolayısıyla işgörenler sadece kendi çıkarlarına değil bir bütüncül bakış açısıyla örgütün yararına olacak görevlere de odaklanmaktadırlar. Örgütsel özdeşleşmeye ulaşmış işgörenler, örgütleri ile aralarında psikolojik bir bağ hissettiklerinden dolayı kriz gibi olağanüstü durumlarda bile örgütle beraber olmayı seçmektedirler. İşgörenler kendilerini ait hissettikleri bir örgütsel ortamda daha güvenli hareket etme olanağına sahip olarak, örgüte karşı daha olumlu bir algı içerisinde çalışacaklardır (Enli Kalmaz, 2018).

İş görenler örgütleriyle özdeşleştiğinde, kararlara katılım, motivasyon, iş tatmini, uzun ömürlülük ve sadakatin artması gibi örgütçe istenilen çıktılar ortaya

çıkarak. Örgütsel özdeşleşme seviyesi yüksek olan işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu, bağlılıklarının arttığı ve kendi imaj algılarını tamamladıkları bazı araştırmalarda öne sürülmekte olup özdeşleşme işgörenin örgüte ait olmasını sağlayarak, işgörenleri birbirine ve örgüte yaklaşıtııcı etki gösterir. Dolayısıyla bu durumda işgörenin işe bağlılığını artırmada önemli rol oynar (Cilasun, 2016).

Örgütsel üyelik üyelerine pozitif özellikler katabilir ve insanlar sosyal yönden değer verilen özellikleri bulundurduğuna inanılan bir örgüte mensup olmaktan gurur duyabilirler. Güçlü bir örgütsel özdeşleşme, örgüt içi işbirliği veya örgütsel vatandaşlık davranışları gibi istenilen pozitif çıktılara dönüşebilir (Dutton ve diğerleri, 1994).

Örgütsel özdeşleşme, işgörende örgütün bir parçası olma hissi yaratmakta ve süreç içerisinde işgörenin örgüte bağlılık duymasına yol açmakta, bireyin kendi değerleri ile örgütsel değerlerini senkronize etmesine yol açmaktadır. Kendisini örgüte ait hisseden işgörenlerin, görev yaptıkları örgütü gözeterek, örgütleriyle övünç duymaları olası olmakla beraber örgütleriyle özdeşleşen işgörenlerin örgütün hedef ve değerlerini içselleştirmesi, örgütsel bağlılık duyması ve örgütte kalma isteğinde olması öngörülmektedir (Kanten ve Yeşiltaş, 2013).

Örgütsel özdeşleşmeye yönelik belki de en çok gönderme yapılmış olan örgütsel sonuçları; iş birliği, gayret, katılım ve örgütsel olarak yararlı kararlar verilmesi, içsel motivasyon, görev performansı, bilgi paylaşımı ve senkronize eylemdir. Öteki örgütsel sonuçlar ise; ciro, işten ayrılma niyeti, iş tatmini ve işe uyumu, örgütsel vatandaşlık davranışları, geliştirilmiş sanal ekip süreçleri, yaratıcı davranışlar, işin stresli olduğu süreçlerde artan sosyal destek ve yardımcı olma davranışları, müşteri odaklılık, örgütün pozitif olarak değerlendirilmesi, daha iyi örgütsel kontrol ve örgütsel savunmadır (Ashforth, Harrison ve Corley, 2008).

Örgütsel özdeşleşmenin getireceği amaç birliği ve motivasyon ile işgörenler, örgüt yararına olabilecek faaliyetleri düzenleme ve yerine getirmede herhangi bir baskı altında olmaksızın kendiliğinden özgür iradeleri ile çaba harcayabileceklerdir. Bununla birlikte örgütü sahiplenmeye, başarıya ulaştıracak yolları arayıp bulmaya ve yaşanabilecek ihtilaflarda uzlaşmacı tavırlar ortaya koymaya daha yatkındırlar. Böyle bir durum ise örgütsel amaçların bilincinde olan ve bunları elde etmek için üst düzey performans gösteren işgörenlerin belirmesini sağlamaktadır (Argon ve Ekinci, 2016).

Örgütsel özdeşleşme işgörenin kendisini görev aldığı örgüt ile aynılaştırması ve örgütün başarı ve başarısızlığını kendi başarı ve başarısızlığı olarak görmesi olmakla birlikte aşırı özdeşleşmenin (over identification), örgütsel koşulların değişmesi halinde işgörende yaratabileceği negatif etkileri de göz önünde bulundurmak gerekir. Bu tarz büyük ölçekli değişimler sonucu işgörenin örgüt içindeki pozisyon ve gücünün azalmasını hissetmesiyle birlikte kullanılıp bir kenara atıldığını düşünmesi aşırı özdeşleşmenin olumsuz bir çıktısıdır denilebilir (Koçel, 2018).

1.3. İşten Ayrılma Niyeti

Araştırmanın bu bölümünde işten ayrılma niyeti kavramının tanımı ve önemi ile işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler, işten ayrılma niyetinin engellenmesi için örgüt yönetimlerinde alınması gereken tedbirler ile işten ayrılma niyetinin sonuçlarına yer verilecektir.

1.3.1. İşten ayrılma niyeti tanımı ve önemi

Küreselleşen dünyada dozu her geçen gün daha da sertleşen, değişen, dinamik ve yarışmacı piyasa koşullarında işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri adına işletme yönetimlerinin işgörenlerin işe ilişkin bakış açıları, zihinsel eğilimleri, tutum ve davranış ve eylemlerini optimum seviyede yönetebilmeleri oldukça önemli olup söz konusu tutum ve davranışların en önemlilerinden bir tanesi de işten ayrılma niyetidir.

İşgörenlerin işten ayrılması problemi, bu tür davranışlara neden olan faktörlere yönelik araştırmalarda artış olmasına rağmen son yıllarda örgütleri huzursuz etmeye devam etmektedir (Porter, Steers ve Boulian, 1973). Örgütlerin sürdürülebilirliklerini devam ettirebilmeleri adına nitelikli iş gücüne sahip olmaları ve işlevsel olmayan iş gücü devrini önleyici tedbirler almaları gerekmektedir (Yaman, 2021).

İşten veya örgütten ayrılmanın ön koşulu, işten ayrılma niyeti olarak adlandırılabilir ayrılma niyetidir. İşten ayrılma niyeti çalışanların farklı nedenlerle işten ve örgütten ayrılmayı düşünmesi ve planlamasıdır (Belete, 2018).

İşten ayrılma niyeti işgörenin organizasyondan çekilme isteğinin davranışsal bir tutumu iken işten ayrılma, organizasyondan gerçek ayrılma olarak kabul edilir (Menişa, 2006).

İşten ayrılma niyeti, işgörenin mevcut işini değiştirme eğiliminin yanı sıra işgörenin gerçekten işi bırakmasından önceki uyarı işareti, öncülüdür. Buna göre, genel olarak gerçek davranışın bir vekil göstergesi olarak kavramsallaştırılmıştır (Jung, Namkung ve Yoon, 2010).

İşten ayrılma niyeti, işgörenin işten ayrılma davranışını göstermeden önceki işten ayrılmayla ilgili düşüncesini olgunlaştırma ve ayrılma eylemini planlamasını belirtmektedir (Torun, 2016).

İşten ayrılma niyeti, işgörenin örgütten ayrılma isteği veya bu yöndeki planlarına atıfta bulunmaktadır. Başka bir ifade ile bir işgörenin belirli bir zaman dilimi içinde mevcut işinden istifa etme olasılığı olarak da ifade edilebilir (Fong ve Mahfar, 2013).

İşten ayrılma niyeti, her zaman çalışan devri anlamına gelmese de, işten ayrılma niyeti çalışan devrinin güçlü bir belirleyicisidir (Nakanishi ve Imai, 2012). İşten ayrılma niyeti işten ayrılma davranışının en güçlü öncüsüdür (Tett ve & Meyer, 1993).

Örgütte görev yapmakta olan işgörenin varolan çalışma şartlarından hoşnut olmaması kaynaklı olarak farklı bir örgütte başka bir iş bulma fikri olarak belirtilen işten ayrılma niyeti, işgörenin işinden ayrılmak için davranışsal kararının bilişsel anlatımı veya davranışsal yönelimi olarak ifade edilebilir (Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015).

İşten ayrılma niyeti işgörenin bireysel bir seçimi ile karar verme davranışıdır yani kendi iradesi söz konusudur (Mobley, Griffeth, Hand ve Meglino, 1979). İşten ayrılma niyeti örgütten ayrılmaya yönelik bilinçli ve kasıtlı bir isteklilik olarak düşünülmelidir. Çoğu zaman belirli bir zaman aralığına (örneğin: önümüzdeki 6 ay içinde gibi) gönderme yapılarak ölçülür. İşten ayrılma düşüncesi ve alternatif iş arama niyetinin de ait olduğu kümeyi kapsayan bir dizi geri çekilme bilişinin sonucusudur (Tett ve & Meyer, 1993).

Örgütlerde işgörenlerin işten ayrılmaları önemli bir maliyet kalemidir. İşten ayrılma niyeti spesifik olarak işgörenlerin işinden ve çalışma koşullarından tatminsiz oldukları koşullarda ortaya çıkan yıkıcı eylemler şeklinde ifade edilmektedir (Telli, Ünsar ve Oğuzhan, 2012).

İşletmelerin işgörenleri işe yerleştirip, yetiştirme, eğitme, motivasyonlarını sağlama, kurumsal bağlılık oluşturma entelektüel sermayenin dikkate değer bir

kısmını oluşturmakta olup işgörenlerin süregelen ihtiyaçlarının da istikrarlı ve dengeli bir şekilde karşılanması gerekir. İşletmelerce büyük bir gayretle kendisine yatırım yapılan becerikli ve nitelikli işgörenlerin işten ayrılması örgüt için önemli maddi ve maddi olmayan kayıplara neden olacaktır (Aslantaş, 2016).

Bilgi toplumlarında en temel üretim etkeni, bilgiyi bünyesinde barındıran insan gücü yani beşeri sermayedir (Serel ve Masatçı, 2005). İşgörenlerin kendilerine has kişilik özellikleri, güdülenmeleri, düşünceleri ve değerleri hesap edildiğinde organizasyonların kopyalanması en güç ögenin beşeri sermaye olduğu da açıktır. Başka bir ifadeyle işgörenlerin kişilikleri, güdülenmeleri, düşüncelerinin dışında örgüt kültürüne ilişkin değerler ve bireylerin örtük bilgilerinin kopya edilmesi olası değildir. Görev yaptığı organizasyondan ayrılma niyeti taşıyan işgörenlerin edinmiş oldukları bilgileri gizlemeleri, paylaşmamaları durumunda sosyalleşme yolu ile aktarılması mümkün olabilen örtük bilgi örgüt içerisinde diğer işgörelere yayılımı sağlanamayacak ve söz konusu işgörelen ayrılma niyetlerini gerçeğe dönüştürdüklerinde bilgilerinde kendileri ile götüreceklerinden örgüt bu bilgileri yitirmiş olacaktır (Bulutlar ve Ela Ünler, 2010).

Alan yazın kapsamında işten ayrılma niyetine ilişkin tanımlar araştırıldığında farklı yazarların farklı tanımları ve açıklamaları olduğu anlaşılmaktadır.

Geleneksel olarak işten ayrılma iki tip olarak sınıflandırılabilir (Chang ve Chang, 2008) :

1) İşten ayrılma işgörelenin kendi isteği ile oluşuyorsa gönüllü işten ayrılma söz konusudur. Gönüllü işten ayrılmanın en önemli nedenleri ise örgütsel ve bireysel faktörler olarak incelenebilir. Bunlar:

a-) Örgütsel faktörler: Maaş, yükselme, iş rekabeti, yönetici ile olan ilişki, daha güzel bir iş fırsatı.

b-) Bireysel faktörler: Sağlık, emeklilik, fiziksel hareket (taşınmak), daha fazla çalışma.

2) İşten ayrılma işgörelenin kendi isteği ile gerçekleşmiyorsa gönülsüz/istemsiz işten ayrılma olarak ifade edilir. Gönülsüz/istemsiz işten ayrılmanın en önemli nedenlerinin başında ise işgörelenin işten kovulması gelmektedir.

İşten ayrılma araştırmaları temelde gönüllü işten ayrılma ile ilişkilendirilmiştir. Gönüllü işten ayrılma birey tarafından başlatılan toplumsal sistemin sınırları içindeki hareketlerdir (Gaertner, 1999).

Genel anlamda ve öz olarak ifade etmek gerekirse işten ayrılma niyeti işgörenin çalıştığı kurumdan ayrılma isteğidir. İşten ayrılma niyeti ile fiili olarak işten ayrılma farklı kavramlardır. Özel olarak ise işten ayrılma niyeti, bir işgörenin yakın bir gelecekte bir örgütten ayrılma olasılığına ilişkin bireyin öznel varsayımı olarak tarif edilebilir (Cho, Johanson ve Guchait, 2009). İşten ayrılma işgörenin fiili olarak işini bırakması, işinden ayrılması, işini sonlandırmasını ifade ederken işten ayrılma niyeti ise işgörenin daha işini bırakmadan önceki bırakma düşüncesini ifade etmektedir.

İşten ayrılma niyeti özünde organizasyonlar açısından oldukça negatif sonuçları bünyesinde bulundurmaktadır. Zira işgörenlerin işten ayrılma niyetinde olması görev aldıkları organizasyona karşı geliştirecekleri örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve iş tatmini gibi pozitif tutumları engelleyici bir etki yaratacak ve bu durum en nihayetinde bireyin işine olumsuz bir etki olarak yansımaya doğa olarak işletmelerin etkinlik ve verimliliklerine etki eden negatif bir çıktıya dönüşecektir. Dolayısıyla türü ne olursa olsun tüm işletme ve işgörenler için olumsuz etkileri olan işten ayrılma niyetlerin sürekli kontrol altında tutularak gereken önlemlerin alınması yaşamsal niteliktedir (Soybalı ve Pelit, 2018).

İşten ayrılma bir işgörenin iş tatminsizliği sonucunda ortaya çıkan ve birini takip eden aşamalardan oluşan bir süreçtir. İşgörenin işten ayrılmaya karar verme sürecine ilişkin aşamalar aşağıdaki gibidir (Mobley, 1977) :

- 1) Mevcut işin değerlendirilmesi.
- 2) İşe ilişkin memnuniyet/memnuniyetsizlik tecrübesi (İşe devamsızlık, pasif iş davranışı).
- 3) İşten ayrılma düşüncesi.
- 4) Başka bir iş aramanın beklenen faydası ile mevcut işten ayrılma ile ilgili maliyetlerin karşılaştırılarak değerlendirilmesi.
- 5) Olası alternatif işlere yönelik bir eğilim, niyet.
- 6) Alternatif işler arama.
- 7) Spesifik alternatiflerin, seçeneklerin kabul edilebilirliği üzerine bir değerlendirme ve bu ikinci değerlendirmeden çoğunlukla;

- 8) Bu yeni alternatiflerin mevcut iş ile karşılaştırılması.
- 9) İşten ayrılma niyeti/ İşte kalma niyeti.
- 10) İşten ayrılma/kalma.

Söz konusu süreçte ilk aşamada birey öncelikle var olan durumunu yani mevcut işini değerlendirmektedir. İkinci aşama ise bireyin işe ilişkin tatmin olma durumu ya da tatmin olmama durumu sonucu ortaya çıkan duygusal durumunu belirtir. Sürecin üçüncü aşamasında işgörenlerin işle ilgili yaşadıkları ihtilaflar, hoşnutsuzluklar sonucu olarak işten ayrılma düşüncesi belirir. Dördüncü aşamada işgören başka bir iş aramanın beklenen faydası ile var olan işinden ayrılması sonucunda ki maliyetleri karşılaştırır. Beklenen faydanın değerlendirilmesi alternatif bir iş bulma olasılığı, olası alternatiflerin arzu edilebilirliği ve arama maliyetlerini (örneğin seyahat, kayıp çalışma süresi vb.) kapsayacaktır. Söz konusu işten ayrılma maliyetlerinin değerlendirilmesi kıdem kaybı ve kazanılmış hakların kaybı gibi hususları içerecektir. Eğer işten ayrılmanın maliyeti veya alternatif işin beklenen faydası düşükse, işgören var olan işini yeniden değerlendirebilir ve işten ayrılma düşüncesini azaltabilir. Beşinci aşamada olası alternatif işlere yönelik iş arama niyeti ortaya çıkar. Bu noktada işle ilgili olmayan faktörler (örneğin eşin başka bir işe geçişi, nakli) alternatif iş arama niyetini teşvik edebilir. Altıncı aşamada iş arama niyeti fiili olarak iş aramaya dönüşür ve işgören alternatif işler aramaya başlar. Herhangi bir iş alternatifi bulmazsa işgören iş aramaya devam edebilir, iş aramanın beklenen faydasını yeniden değerlendirebilir, var olan durumu kabul edebilir, işi bırakma düşüncesini azaltabilir veya devamsızlık, pasif iş davranışı gibi geri çekilme davranışları ortaya koyabilir. Yedinci aşamada ise alternatif işler arasındaki spesifik olan seçenekler değerlendirilir. Sekizinci aşamada bu yeni alternatifler var olan işle karşılaştırılır ve dokuzuncu aşamada bu karşılaştırma sonucunda var olan işinde kalma ya da işten ayrılma niyeti ortaya çıkar. Son aşama yani onuncu aşamada ise işgören işten ayrılma ya da işte kalma kararı verir (Mobley, 1977).

1.3.2. İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler

İşgörenlerin işten ayrılma niyeti işten ayrılma davranışına giden yolun başlangıcı olduğundan işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin hem akademik camia hem de iş dünyasınca bilinmesi oldukça kritik bir öneme sahiptir. İşten ayrılma

niyeti kapsamında yapılmış araştırmalar incelendiğinde çoğunlukla örgütsel bağlılık, iş tatmini ve motivasyon gibi değişkenlerle olan etkileşimin incelendiği anlaşılmaktadır. Söz konusu değişkenler elbette önemlidir ancak işten ayrılma niyetine etki eden diğer değişkenlerin de etkilerinin açıklığa kavuşturulması gerekmektedir (Yumuşak ve Boz, 2013). Öte yandan işten ayrılma niyeti açık olmadığı için işgöreninin işini ve örgütünü terk etmesine neden olan faktörleri belirlemek zordur (Belete, 2018).

İşveren açısından işten ayrılma niyeti, fiili işten ayrılma eyleminden çok daha önemli bir değişken olabilir. İşten ayrılma niyetinin öncülleri daha iyi anlaşılırsa işveren muhtemelen bu niyeti etkileyecek değişiklikler yapabilir. Zira, bir işgören işten ayrıldığında işverenin yeni bir çalışanı işe alma ve eğitme masraflarını üstlenmek dışında yapabileceği pek az Şey vardır (Lambert, Lynne Hogan ve Barton, 2001).

İşgörenin işten ayrılmasının işletmeye gerek niteliksel gereksede niceliksel zararları söz konusu olduğundan dolayı organizasyon yönetimleri potansiyel işgücü devrinin öncü sinyallerini belirlemek için sürekli bir arayış içinde dirler. İşgücü devir modelleri, bir işgörenin işten ayrılma kararının belirleyicileri ve açıklamaları kapsamında demografik, örgütsel, işe ilişkin özellikler ve işgücü piyasası gibi faktörleri içermektedir (Weisberg, 1994).

İşten ayrılma niyeti ile ilgili faktörler üç başlık altında incelenebilir (Cotton ve Tuttle, 1986) :

- 1) Dış faktörler,
- 2) Yapısal yada işe ilgili faktörler,
- 3) İşgörenin bireysel özellikleri.

Bu bağlamda bireylerin işten ayrılma kararı vermesinde etkili olan bu üç faktöre ilişkin tablo aşağıdadır:

Tablo 10: İşgörenlerin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler

Dış faktörler	İşe İlgili Faktörler	Bireysel Faktörler
İstihdama ilişkin algılar	Ücret/Maaş	Yaş
İşsizlik oranı	İş performansı	Görev Süresi
Aksesyon Oranı (İşe yeni giren işçiler ile eski işçiler arasındaki oran)	Rol netliği	Cinsiyet
Sendikalı mevcudiyeti	Görev/iş tekrarlanabilirliği	Biyografik bilgi
	Genel iş tatmini	Eğitim durumu

	Ücrete ilişkin tatmin	Medeni durum
	İşin kendinden duyulan tatmin	Bağımlı olunan (bakmakla yükümlü) birey sayısı
	Denetimden memnuniyet	Yetenek ve kabiliyet
	İş arkadaşlarından tatmin	Zekâ
	Terfi/yükselme olanaklarından memnuniyet	Davranışsal niyet
	Örgütsel bağlılık	Beklentilerin karşılanma durumu

Kaynak: Cotton, J. L. ve Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11(1), s. 57

1.3.2.1. İşten ayrılma niyetini etki eden bireysel faktörler

İşgörenlerin işten ayrılma niyeti ile aralarında güçlü bir bağlantı olduğunu gösteren bireysel değişkenler arasında yaş, cinsiyet, görev süresi, eğitim, bakmakla yükümlü olunan birey sayısı, biyografik bilgiler, beklentilerin karşılanma durumu ve davranışsal niyetler yer alır. Yaş, görev süresi, bakmakla yükümlü olunan birey sayısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki; eğitim durumu ve davranışsal niyetler arasında pozitif bir ilişkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca beklentileri karşılanan işgörenlerin işten ayrılma niyeti olasılıkları daha düşük düzeydedir. Analizin cinsiyete ilişkin kısmında ise kadınların erkeklere göre işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Medeni durum değerlendirildiğinde ise tipik olarak evli işgörenlerin bekâr işgörelere oranla işten ayrılma olasılıklarının biraz daha düşük olduğu tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyeti ile yetenek arasında orta düzeyde bir ilişki saptanmış, zekâ ile arasında ise bir ilişki bulunamamıştır (Cotton ve Tuttle, 1986).

1.3.2.2. İşten ayrılma niyetine etki eden örgütsel faktörler

İşgörenlerin işten ayrılma niyetine etki eden örgütsel faktörler ücret, iş performansı, rol netliği, görev tekrarı, genel iş tatmini, ücretten ve işin kendisinden hoşnutluk, denetimden memnuniyet, iş arkadaşlarından memnuniyet, yükselme olanakları ve örgütsel bağlılık olarak ifade edilebilir (Cotton ve Tuttle, 1986).

1.3.2.3. İşten ayrılma niyetine etki eden çevresel (dışsal) faktörler

İstihdam algıları, işsizlik oranı, işgücüne katılım (aksesyon) oranı ve sendikaların varlığı işten ayrılma niyetini etkileyen çevresel faktörler olup işten ayrılma niyeti ile iş alternatifleri/istihdam algıları ve iş gücüne katılım oranı arasında

pozitif yönlü, sendika ve işsizlik oranı ile ise negatif yönlü bir ilişki mevcuttur (Cotton ve Tuttle, 1986).

1.3.2.4. İşten ayrılma niyetinin engellenmesi

İşten ayrılma niyetinde olan yada işinden ayrılan işgörenlerin bu eylemlerinin sonucunda oluşacak maliyetler organizasyonların sürdürülebilir işletme devamlılıkları açısından büyük bir endişe odağı oluşturmaktadır. İşgörenlerin işten ayrılma niyeti ve fiilen işten ayrılmalarının maliyetleri çok çeşitli olup kimisi niceliksel kimisi ise niteliksel maliyetler olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla işten ayrılma niyeti ve nihayetinde işten ayrılmanın önüne geçilmesinin işletmeler açısından oldukça yaşamsal olduğu ifade edilebilir.

Çoğu zaman işletmeler en iyi performansı gösteren işgörenleri seçmek ve örgütte tutabilmek için işgören devrini engelleyebilirler. İki tür çalışan devri vardır. Bunlardan birincisi işveren tarafından engellenebilir, kaçınılabılır nitelikte olan çalışan devri olup diğeri ise engellenemez, kaçınılamaz nitelikte olan çalışan devridir. Kaçınılmaz işten ayrılmada işverenin kontrolünün dışında gelişen ve bireyin yaşamsal kararlarından kaynaklı bir takım faktörler söz konusudur. Örgüt yöneticileri bir dizi önlemler alıp bazı hatalardan kaçınarak işten ayrılma niyetinin sebep olduğu negatif etkilerin önüne geçebilir. Bu önlemler (Amour, 2000) :

1) Doğru kişiyi işe yerleştirmek. Zira işten ayrılma niyeti bazen işgören ile kuruluşun kimyasının uyuşmamasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle işgören işyeri uyumu kapsamında pozisyon için gerekli olan yetkinliklerin kapsamlı bir analizi yapılarak davranış temelli bir işe alım süreci yönetilmesi görüşmeciyi işe daha iyi hazırlayacaktır.

2) Başarı için yeni işgörenin kuruma entegre edilmesi gerekir. Uzun süreli örgütsel bağlılığa zemin sağlaması açısından işyerindeki ilk haftalar kritik öneme sahiptir. Yeni işgörenin başarısı için kapsamlı, iyi hazırlanmış oryantasyon programı ve yeni işe alınan işgörenin başarısına organizasyonel bağlılığın erken dönemde gösterimi, üyenin güvenini ve bağlılığını teşvik eder.

3) Eğitim Aşaması. Yeni işgörenler hemen işe başlatmak yerine birkaç hafta işe ilişkin özel eğitimlere sokulmalıdırlar. Örgütte kadro genişleyip örgütsel deneyim

büyüdükçe gelişmelerinin farkına varmaları için işgörenlerin daha fazla eğitime sokulması gerekir.

4) Büyüme fırsatları sağlanmalıdır. Zira büyüme olanakları hissedebilen işgörenler örgütte kalmaya daha fazla istekli olacaklardır.

5) Üyelerin ilgi ve becerileri çalışma ortamlarıyla uyumlu hale getirilmelidir. İşgörenler yapmaktan zevk aldıkları, en uygun işle eşleştirilmeleri için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

6) İşgörenleri motive edilmelidir. İş için maaşın ötesinde olan işgörenlerin işe yönelik temel motivasyon kaynaklarının neler olduğu ortaya çıkarılmalıdır. Yüksek teknoloji işgörenleri eşsiz yetenekleriyle tanıdıklarında motive olurlarken hizmet sektöründe çalışan işgörenlerin başkalarına yardım etme konusunda heyecanlanan işgörenler arasından seçilmesi gerekmektedir. Bu noktada işgören memnuniyet anketleri gelişimi ölçmeye yardımcı olabilir.

7) Ödüllendirmenin anında, uygun ve kişisel bir hale getirilmesi gerekmektedir. Kişisel bir ödül, genel organizasyonel bir ödülünden daha fazla bir anlam ifade edebilir.

8) Problem çözücülere destek ve yardımcı olun. Sorunları kurumsal bir bakış açısıyla ifade etmek ve çözüm uygulamak yerine problem çözmeye yönelik olarak işgörenlerin katıldığı, fikir alışverişinde bulunulan ortak yaklaşım, organizasyon başarısındaki üyeler için örgüte aidiyet hissi yaratır. İşletmenin sorunlarının çözümü için tüm işgörenlerin davet edilmesi gerekmektedir.

9) Vaat edilen şeylerin uygulanması gerekmektedir. Üyeler, örgütün ayrılmaz bir parçası haline gelebildiklerinde çok memnun olacaklardır. Bu nedenle kurumsal değerler oluşturularak ve vaat edilen, söylenen şeylerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

10) İşten ayrılan işgörenin gerçek işten ayrılma nedenlerinin belirlenmesi, raporlanması gereklidir. Bu durum işgören devir oranlarını daha iyi analiz edebilmemize aracılık sağlar. İşten ayrılmaya ilişkin olarak en şeffaf en dürüst geri bildirim alabilmek için mevcut işgörenlerin güvendiği bir görüşmeci tayin edilmelidir. Bu sayede işten ayrılan işgörenlerce daha fazla geri dönüşün alınabilmesine zemin hazırlanır.

İşgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin azalmasını ya da büyümemesini sağlayabilecek örgütsel faktörler de söz konusudur. İşgörenlerin örgütleriyle bir ve

benzer olduklarına ilişkin algılarını anlatan örgütsel özdeşleşme bu faktörlerden bir tanesi olup sinizm ile örgütten/işten ayrılma niyetinin yüksek düzeyde olduğu örgütlerde sorunların çözümüne yardımcı olabilecek bir düşünce meydana getirebilmektedir (Polat ve Meydan, 2010).

Güçlendirici liderlik; yönetme gücü, sorumluluk ve yetkinin işgörenlerle paylaşılarak gelişim ve ilerlemelerine imkan veren bir liderlik biçimidir (İmamoğlu ve Dönmez Turan, 2019). İşgörenlerin daha çok düzeyde kendi kendini yönetme olanağına sahip olması, örgütçe alınacak kararlara katılması, bilgilendirilmesi, eğitim imkanları gibi işgörenin isteyebileceği lider davranışlarını kapsadığından işten ayrılma niyetini azaltıcı etki yapacağı düşünülmektedir. Güçlendirilmiş işgörenlerin örgüte aidiyet duyguları artmaktadır. Örgütün almış olduğu kararlarda payı olduğunu düşünen işgören, söz konusu kararların uygulanması için gayretini artırmakta, işini daha çok benimsemekte ve sonuç olarak işten ayrılmayı düşünmemektedir. Üstelik örgütte kendisine değer verildiğini hisseden, pozitif geribildirim alan işgörenlerin işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Güçlendirme uygulamalarının var olduğu örgütlerde işgörenler kendini geliştirme olanağına sahip olduğundan kendilerini geliştirebilecekleri örgüt yapılarından ayrılmayı istememektedirler (Büyükbeşe, 2012).

İşten ayrılma niyetinin belirleyicileri yönetici desteği, iş esnekliği, katılım, iş özerkliği ve çalışma koşullarıdır. İşverenler yüksek düzeyde seyredebilecek işten ayrılma niyetinin önüne geçebilmek için bir takım önleyici tedbirler alabilirler (Fong ve Mahfar, 2013):

- İşgörenlere iş yerinde, uygun bakım sağlanması,
- İşgörenlere gereken teşvik ve destek verilmesi,
- Örgütte rahat ve tatmin edici çalışma koşullarının oluşturulması,
- Örgütsel konularda söz sahibi olabilme imkânı sağlanması,
- İş güvenliği (kadrolu iş gibi), yapılan işte aşırı zorlanma ve aşırı yüklenmeye karşı korunma olanaklarının sağlanması.

Öte yandan örgütsel dünyada sosyal kimlik ve kendini sınıflandırma teorileri, güçlü bir örgütsel özdeşleşmenin düşük işten ayrılma niyetleri ile ilişkili olduğunu

ifade etmektedir (Van Dick ve diğeri, 2004). Dolayısıyla örgüt yöneticilerinin örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek bir örgüt iklimi yaratmalarının örgütsel yaşam açısından oldukça önemli olduğu ifade edilebilir.

1.3.3. İşten ayrılma niyetinin sonuçları

Çalışan işten ayrılma niyeti, birçok gelişmekte olan ülkenin insan kaynakları yönetiminde ciddi ve sürekli bir sorun olmaktadır (Pratama, Suwarni ve Handayani, 2022). Dünya üzerinde işten ayrılma oranları incelendiğinde işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin işten ayrılma davranışı ile sonuçlanmadan ortaya çıkarılması ve gerekli tedbirlerin alınması oldukça önemlidir (Yumuşak ve Boz, 2013).

Örgütler hedeflerine ulaşabilmek için optimum işgören sayısını istihdam etme politikası izlemekle birlikte çeşitli nedenlerle gayet nitelikli işgörenler örgütten ve işlerinden ayrılabilen, hatta bazen aynı anda yüksek oranlı işten ayrılmalar söz konusu olabilmektedir. Böyle bir sürecin sonu özellikle insan kaynakları yönetimleri açısından ciddi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır zira söz konusu negatif çıktılarının düzeltilip onarılabilmesi uzun yıllar sürebilmektedir. Sadece ekonomik maliyet olarak değerlendirildiğinde bile işten ayrılmaların örgütlerde büyük bir külfete yol açtığı görülmektedir (Yaman, 2021). İşgörenlerin işten ayrılmaları ile yetenek kaybı, yeni işe alım ve eğitim, oryantasyon maliyetleri organizasyona ek maliyetler getirecek bir sorundur (Loi, Hang-yue ve Foley, 2006). Birçok araştırmacı işten ayrılmanın örgüte maliyetinin işgören başına 400\$ ile 4700\$ arasında olacağını tahmin etmektedir (Liou, 1998).

Çalışan devri, tüm organizasyonların karşılaştığı bir problem olup yüksek devir oranları, müşteri memnuniyetinin azalmasına yol açacak bu durumda gelecekteki olası gelir artışı ve karlılığı olumsuz yönde etkileyecektir (Zimmerman, 2008).

Son yıllarda insan kaynakları yönetimi alanında araştırmalar artmış olsa da çeşitli örgütsel sorun ve hastalıkları tedavi edecek optimum çözüm önerileri henüz tam olarak ortaya konulmamış, detaylandırılmamıştır. İşgücü devri, bir organizasyonun yaşam döngüsünde, özellikle insan kaynakları anlamında (eğitim, deneyim, beceriler, vb.) ciddi miktarda yatırım yapılmış olan verimli ve deneyimli işçilerin organizasyondan gönüllü olarak ayrılması ile parasal ve parasal olmayan maliyetleri kapsayan kaçınılmaz bir olgu olarak göze çarpmaktadır (Weisberg, 1994).

İşten ayrılma niyetinde olan bir işgörenin bağlı olduğu kuruluştaki iş performansı ve verimliliği azalma eğiliminde iken işe devamsızlığı ise artış eğiliminde olacaktır. İşten ayrılma niyetinin işgörence eyleme dönüştürülmesi durumunda işletme için ek maliyetler oluşacaktır (Yenihan ve Öner, 2014).

İşten ayrılma niyeti işten ayrılma davranışının en önemli öncüllerinden birisi olmakla birlikte, işgörenlerin bu şekilde bir niyete sahip olmaları durumunda görev yapmakta oldukları örgüte olası katkı ve performansları da örgüt yöneticilerini düşündürmektedir. Zira bir işgörenin örgütten ayrılması ya da örgütten ayrılmayı sistematik bir şekilde düşünüyor olması üretkenlik, verimlilik ile kişisel ve kurumsal başarıyı azaltmakta ve söz konusu ayrılma niyetinin davranışa dönüşmesi ise organizasyonlar açısından ciddi boyutlarda maliyetlere sebep olmaktadır. Örgüt yöneticisi ve organizasyon açısından işgörenin örgütten kendi isteğiyle ayrılması istenilmeyen bir durumdur. Yetenekli, nitelikli ve eğitilmiş işgörene olan ihtiyaç her geçen gün daha da çoğalırken bu yetkinlikte işgörenlerin örgütlerden ayrılması ve elden kaçırılması yöneticiler ve örgütler açısından çok daha maliyetli olmaktadır. İşgörenlerin örgütten ayrılmasıyla birlikte, örgütten çıkış yapan birikmiş bilgi, birikim ve örgütte kalan işgörenlerin moral ve motivasyon bakımından negatif yönde etkilenmesi de başka bir olumsuz faktördür. Öte yandan işten ayrılmalar yalnızca işletmeyi ya da örgütü değil genel olarak ekonomiyi de etkileyen kritik bir faktör olup işten ayrılma oranlarının yüksek düzeyde seyrettiği koşullarda insan kaynakları sermayesine yapılmış olan yatırım ise (eğitim, oryantasyon, yeniden işe alım gibi) kayıp olmaktadır (Torun, 2016).

İşgörenin işten ayrılma niyetinin işten ayrılma ile neticelenmesi işletme için finansal açıdan çok maliyetli olabilmektedir. Bir işgören organizasyon dan ayrıldığında işletmeler bütçelerinin büyük bir kısmını işi bırakan personel yerine yeni personel alımı ve onları eğitimden geçirmek gibi kıt kaynaklarının (zaman ve para) bu işlemler için harcanması sorunu ile karşı karşıya kalacaklardır. Ayrıca yeni personel yetişinceye kadar organizasyondaki günlük işlerin aksaması söz konusu olup faaliyetlerinin aksaması, duygusal stres ve iş yerinde kalan mevcut personel üzerinde kalan iş yükünün parasal anlamda karşılığının yakalanması, yerine konulması da zordur (Singh ve Loncar, 2010).

İşgörenin işten ayrılmasının işgören açısından da önemli etkileri bulunmaktadır. Mevcut işinden ayrılan işgören yeni bir iş arama ve başlanılan yeni işe uyum sağlama süreci için ciddi miktarda enerji harcayacaktır (Holtom, Mitchell, Mitchell ve Lee, 2014).

İşten ayrılma niyeti işgörenin bakış açısı ve algısına bağlı olarak olumlu ve olumsuz olarak değerlendirilebilir. İşgörenlerin bakış açısına göre, işten ayrılma niyeti ve sonucunda oluşan işten ayrılma eylemi söz konusu işgörenin daha iyi bir iş bulmasına yol açabilir. Böyle bir durum işgören açısından işten ayrılma niyetine olumlu bir özellik kazandırırken, örgütler açısından ise aynı şeyi söylemek olası değildir. İşten ayrılma sonucu ortaya çıkan işgören devri örgüt açısından büyük bir kayıptır ve dolayısıyla örgütsel anlamda olumsuz bir özellik barındırmaktadır (Hwang, Lee, Park, Chang ve Kim, 2014).

İşten ayrılma niyeti her zaman işten ayrılma eylemi ile sonuçlanmasa bile bireysel ya da örgütler açıdan olumsuz sonuçlar ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Yürür ve Ünlü, 2011). Bu noktadan hareketle işten ayrılma niyetinin önlenmesi için özellikle proaktif tedbirler alınması son derece önemlidir. İşten ayrılma niyetinin proaktif önlemler alınarak henüz oluşmadan kaynağında engellenmemesi, bu konuda gereken tedbirler alınmaması durumunda ise örgütlerin yaşam seyrinde son derece ciddi yıkıcı etkilerin söz konusu olabileceği ifade edilebilir.

İşten ayrılma niyetinde olan yada fiilen işinden ayrılan çalışanların bu eylemlerinin maliyeti işverenler açısından büyük bir endişe kaynağı olmaktadır. İşgörenlerin işten ayrılma niyeti ve fiilen işten ayrılmalarının maliyetleri çok çeşitli olup bazıları niceliksel bazıları ise niteliksel maliyetlerdir (Sanderson, 2003) :

- 1) İşten ayrılan işgören yerine yeni bir personel seçimi ve alımı yapmanın maliyeti.
- 2) Değiştirmenin eğitim maliyeti.
- 3) Değişim süresince fazla ödeme ile ilgili maliyet (Yeni işgörenin işi öğrenme sürecinde tam kapasitede verimli bir üretimi, çalışması söz konusu değildir).
- 4) Öğrenme süresi boyunca israf ve oluşabilecek herhangi bir kazanın maliyeti.
- 5) Bir işgörenin ayrıldığı süre ile yeni işe alınan işgörenin tam kapasiteye ulaşması arasında geçen süre boyunca organizasyonun mevcut personeli tarafından yapılan fazla mesainin maliyeti.

6) Eski işgörenin organizasyondan ayrılışı ile yeni işgöreninin işe yerleştirilmesi arasında geçen süre boyunca üretim yapılamaması nedeniyle kaybedilen üretimin maliyeti.

7) İşgörenlerin organizasyondan ayrılmalarına neden olan negatif faaliyetlerin yıkıcı davranışların maliyeti.

8) Değiştirmenin eğitim süresi boyunca ekipmanın tam olarak kullanılmaması, değerlendirilememesinden kaynaklanan maliyetler.

9) Çalışanların işlerine ve organizasyona bağlılıkları azaldıkça üretimde azalma olur.

Anlaşılacağı üzere bir işgörenin görev yaptığı organizasyonu terk etmesi, ayrılması gerek organizasyon gereksede işgören açısından kaçınılmaz negatif çıktılara yol açacaktır. Bu bağlamda aşağıda yer alan tabloda işgören devrine ilişkin birey ve örgüt düzeyinde olası bazı olumlu ve olumsuz sonuçlar görülebilecektir (Mobley, 1982):

Tablo 11: İşgören devrinin olası bazı olumlu ve olumsuz bireysel ve örgütsel sonuçları

Örgüt	Bireysel (ayrılan)	Bireysel (kalan)
Olası Negatif Sonuçlar		
Maliyetler (İşe alma, seçme, yerleştirme, eğitim)	Kıdem kaybı ve buna bağlı ön koşullar	Sosyal ve iletişim modellerin bozulması.
Yer değiştirme masrafı (boşalan kadroyu doldurma)	Hak edilmemiş faydaların kaybı	Değerli işlevsel iş arkadaşlarının kaybı
İşletme dışı masraflar	Aile ve Sosyal destek sistemin bozulması	Azalan iş tatmini
Sosyal ve iletişim yapısının bozulması	Hayal kırıklığı	İş değiştirme arayışı sırasında ve hemen sonrasında artan iş yükü
Verimlilik kaybı (değiştirme sırasında arama ve yeniden eğitim)	Enflasyon ile ilgili maliyetler (Örneğin mortgage maliyeti)	Azalan uyum
Yüksek performanslı işgörenlerin kaybı	Geçiş ile ilişkili stres	Azalan bağlılık
Kalan işgörenlerin tatmininin azalması	Eşin kariyerinin sekteye uğraması	
Farklılaştırılmayan işten ayrılma kontrol stratejisini özendirmek	Faydanın eksilmesi (Kıdemliliğin sağladığı fayda gibi)	
Ayrılan işgörenlerin olumsuz söylemleri		
Olası Pozitif Sonuçlar		
Kötü performans gösteren işgörenlerin örgütten ayrılması	Artan kazanç	Artan örgüt içi hareketlilik fırsatı (yeni pozisyonlara geçebilme gibi)

Yeni işe alımla birlikte yeni bilgi ve teknolojinin örgüt bünyesine katılması	Kariyer gelişimi	Teşvik, yeni işgörenlerle çapraz eşleştirme
Politika ve uygulamadaki değişiklikleri teşvik etme	Daha iyi "kişi-örgüt uyumu" örneğin daha az stres, beceri ve ilgi alanlarının daha iyi kullanımı	Artan İş tatmini
Artan örgüt içi hareketlilik fırsatları (yeni pozisyonlara geçebilme gibi)	Yeni çevrede yenilenen uyarım	Artan uyum
Artan yapısal esneklik	İş dışı değerlerin elde edilmesi	Artan bağlılık
Kalan işgörenler arasında artan iş tatmini	Geliştirilmiş öz yeterlilik algıları	
Diğer işten geri çekilme davranışlarında azalma	Kişisel Gelişim	
Maliyetleri düşürme fırsatları		

Kaynak: Mobley, W. H. (1982). "Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research". Academy of Management Review 7(1):111-116

1.4. Örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti, örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti ile örgütsel özdeşleşme, örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşme kavramları arasındaki ilişkiler ayrı ayrı incelenecek olup alanyazında bu doğrultuda yapılmış araştırmalarda gözden geçirilmiştir.

1.4.1. Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ilişkisi

Örgütsel sinizmin işgörenin görev yaptığı örgüte ilişkin süreç içerisinde oluşan deneyim ve yaşanmışlıklarının bir çıktısı olarak geliştirdiği negatif duygu, düşünce ve davranışları kapsayan bir tutum olduğu dikkate alındığında örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki olmasını beklemek gayet olasıdır. Bu bağlamda alanyazın incelendiğinde söz konusu iki kavram arasında ilişki olabileceğine ilişkin kuramsal ve kavramsal temeller olduğu gibi aralarında pozitif yönde bir ilişki olduğuna ilişkin bakış açıları ve araştırma bulguları da vardır. Örgütsel sinizm gibi işten ayrılma da örgütlerde istenilmeyen negatif bir durumdur. Dolayısıyla işten ayrılmanın en önemli öncülü olan işten ayrılma niyetinin de istenmeyen bir tutum olduğu ortadadır. Günümüzde işletmeler açısından yetenekli iş gücünü çalıştırmak kadar söz konusu iş gücünü elde tutmakta kritik bir öneme sahiptir. Söz konusu iki kavramın en önemli paydası ise negatif yönlerinin ağır basması ve örgütlerde telafisi

zor negatif çıktılara yol açmalarıdır. Öte yandan işten ayrılma davranışının örgütlerin devamlılığı, prestiji ve finansal başarısı kapsamında kritik düzeyde etkili olduğu gerçeğinden hareketle örgütsel sinizmin bu davranış ve bu davranışa sebep olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin saptanarak minimuma indirilmesi işletmeler açısından oldukça önemlidir (Torun, 2016).

Örgüt yöneticilerince yürütülen hatalı uygulama ve politikalar işgörenlerin örgüte olan inanç ve güvenlerini yitirmelerine, bunun sonucu olarak da mutsuz ve karamsar işgörenler olmalarına neden olur. Karamsar, düş kırıklığı yaşayan işgören ise mevcut işine ve örgütüne karşı negatif duygu ve düşünceler besleyecek olup bu negatif çıktılar ise işgörenin işten tatmin olmamasına ve işle ilgili tüm unsurlara karşı (örgüt, çalışma arkadaşları, müşteriler vb.) soğukluk hissetmesine yol açacaktır. Tüm bunlar işgörenin iş performansını azaltarak işten ayrılma niyetine girmesine ve bu niyete bağlı olarak da işten ayrılma davranışı sergilemesine bile yol açabilecektir (Kıran, 2017).

Örgütlerin varlıklarını devam ettirmesinde en önemli değerlerinden biri işgörenleridir. Dolayısıyla işgörenlerin duygu, düşünce ve davranışları örgütün örgütsel amaçlara ulaşmasında kritik bir etkiye sahiptir. Örgütlerini pozitif algılayan işgörenlerin davranışları ile negatif algılayanların davranışları arasında kritik düzeyde farklar olacaktır. Söz konusu farkları sinizmin boyutları açısından inceleyecek olursak; örgütsel sinizm etkisinde olan işgörenler, yönetime, örgüt uygulamalarına, örgütün işgörenlerine yönelik güvensiz düşünce ve değerlendirmeler içerisindedirler. İşgörenlerin bu algıları neticesinde sahip oldukları duygu ve düşünceleri örgütte görev yapmaya devam edip etmeyeceklerinin habercisidir. Bu işgörenlerin örgütte kalma noktasında istekleri azalarak, işten ayrılma niyetine girmeleri olasıdır (Kunduracı, 2019).

Örgütsel sinizmin örgütlerin etkinlik ve verimliliğini azaltıcı etkisi olan pek çok faktöre neden olduğu bilinmektedir. Söz konusu faktörlerden bir tanesi de işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini pozitif yönde etkilemesidir. Örgütler, bu yıkıcı etkileri olan faktörlerin engellenmesi ve işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin azaltılmasını istiyorlarsa örgütsel sinizme yönelik önlemler almak durumundadırlar (Tekiner ve Demirci, 2019).

Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerine alanyazın taraması sonucu, Türkiye’de gerçekleştirilmiş tez çalışmaları ve diğer çalışmalar şeklinde aşağıda verilmiştir.

1.4.1.1. Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerine Türkiye’de gerçekleştirilmiş tez çalışmaları

Araştırma işgörenlerin algıladıkları örgütsel adaletin örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine nasıl etki ettiğini tespit etmek amacıyla Mersin’de imalat (sanayi) sektöründe faaliyet gösteren bir işletmedeki 282 işgören üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucu yapılan analizler ışığında, işgörenlerin işten ayrılma niyeti ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Çağ, 2011).

Araştırma; örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ile ilişkisi kapsamında otel işletmelerinde çalışan personelin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisinin saptanması amacıyla 303 otel çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucu elde edilen verilerin analizi ile örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmış ve örgütsel sinik tutumlara sahip işgörenlerin işten ayrılma niyetinde buldukları tespit edilmiştir (Erbil, 2013).

Araştırma örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Ankara Gazi Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi’nde çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 323 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılımı sağlanan hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin orta düzeyde ve çoğunlukla bilişsel düzeyde olduğu, yaklaşık yarısının işten ayrılma niyeti taşıdığı saptanmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel sessizliğe neden olan faktörler ile örgütsel sinizmin hemşirelerin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucu elde edilen bulgular ışığında örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal, davranışsal boyutları ve genel olarak örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir (Çaylak, 2014).

Araştırma Muğla ili Bodrum ilçesinde beş yıldızlı otel işletmelerindeki işgörenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucu elde edilen verilerin analiz

edilmesiyle sosyal değişim algısının psikolojik sözleşme ihlal algısını, bilişsel, duyuşsal sinizmi ve işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği; psikolojik sözleşme ihlalinin bilişsel sinizm, duygusal sinizm, davranışsal sinizmi ve işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkilediği; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği sonucu ortaya çıkarılmıştır (Apaydın, 2016).

Örgütsel sinizmi ölçmeye ilişkin olarak yerel bir ölçek geliştirmek ve yapısal güçlendirme psikolojik güçlendirme, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri kuramsal ve ampirik olarak incelemek; örgütsel sinizmin psikolojik güçlendirme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı etkiye sahip olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan araştırma İstanbul'daki bir kamu bankasında görev yapmakta olan 736 banka personeli ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin boyutlara göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Örgütsel sinizmin bütünlükten yoksunluk boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ve tutarsızlık boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bununla birlikte örgütsel sinizmin memnuniyetsizlik boyutu ve alaycılık boyutunun işten ayrılma niyetini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır (Torun, 2016).

Araştırmanın örneklemini kamu ve özel sektör çeşitli meslek gruplarında görev yapmakta olan 184 engelli birey oluşturmakta olup araştırmanın amacı kamu ve özel sektörlerde görev yapan engelli bireyler üzerinde yıldırma, örgütsel sinizm, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinde seri aracılık etkilerini ortaya koymaktır. Yapılan analizler sonucunda yıldırma ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin ve iş doyumunun seri aracılık etkisi anlamlı bulunmuştur. Ayrı ayrı dolaylı etkiler incelendiğinde ise yıldırma ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin anlamlı bir aracılık sağladığı sonucu elde edilmiştir. Diğer anlamlı dolaylı etki ise iş doyumunu aracılığıyla yıldırmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisidir. Araştırma bulgularına göre yıldırma doğrudan işten ayrılma niyetini artırmamakta, tetiklediği örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin tetiklediği iş tatminsizliği işten ayrılma niyetini de beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla, engelli çalışanların yıldırma yaşama düzeyleri çoğaldıkça, örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı ve devamında iş tatminlerinin azaldığı ve buna

bağlı olarak da işten ayrılma niyetlerinde bir artış ortaya çıktığı söylenilebilir (Tilki, 2017).

Araştırma ile kamu çalışanlarının örgütsel sinizm ve işe gömülü olma durumlarının sahip oldukları psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide aracılık rolü ve söz konusu kavramlar arasındaki ilişkinin saptanması amaçlanmaktadır. Araştırma evreni Hatay ilinde kamu sektöründe Antakya, Defne, Hassa, İskenderun, Kırıkhan, Reyhanlı ve Samandağ ilçelerinde bulunan kamuya ait yataklı devlet hastaneleri, aile sağlık merkezleri, eğitim ve araştırma hastanesi ile kamuya ait meslek liselerinde çalışan öğretmenlerdir. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki gözönüne alınarak yapılan analizlerde örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve söz konusu bu etkinin orta düzeyde ve pozitif yönde olduğu saptanmıştır. Örgütsel sinizmin boyutları bazında değerlendirme yapıldığında; örgütsel sinizmin ilk boyutu olan duyuşsal boyutun işten ayrılma niyeti ile orta düzeyde ve pozitif yönlü, ikinci boyutu olan bilişsel boyutun işten ayrılma niyeti değerleri ile orta düzeyde ve pozitif yönde ve son boyutu olan davranışsal boyutun işten ayrılma niyeti ile düşük düzeyde ve pozitif yönde ilişkisi olduğu saptanmıştır. Mesleki açıdan bakıldığında ise en sinik ve işten ayrılma niyeti en yüksek çıkanlar hemşire ve doktorların aynı seviyede olduğu, öğretmenlerin ise daha sonra geldiği saptanmıştır. Örgüte karşı olumsuz duygu ve düşüncesi olan işgörenlerin örgütten ayrılmayı arzu etmesi oldukça güçlü bir ihtimal olup hemşire ve doktorlar öğretmenlere nazaran daha sinik ve işten ayrılma niyetine girmeye daha eğilimlidirler (Kıran, 2017).

Araştırma örgütsel sinizm ve sosyal zekânın çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemek amacıyla İstanbul ilinde Reklamcılar Derneği 2017 yılı üyesi reklam ajansları üzerinde uygulanmıştır. Yapılan analizler neticesinde örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. Örgütsel sinizmin boyutları bazında değerlendirilme yapıldığında; bilişsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu ve bilişsel sinizm düzeyi arttıkça, işten ayrılma niyetinde arttığı saptanmıştır. Yine duyuşsal sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu ve duyuşsal sinizm düzeyi arttıkça, işten ayrılma niyetinin de arttığı saptanmıştır. Son

olarak davranışsal sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında da orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiş olup davranışsal sinizm arttıkça, işten ayrılma niyetinin de arttığı söylenebilecektir (Diktaş, 2018).

Araştırma zayıflayan algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm üzerinde bir artışa sebep olup olmadığını tespit etmek amacıyla, İstanbul Atatürk Havalimanı'nda temsil-gözetim ve yönetim hizmeti veren C tipi ruhsata sahip firmalarda çalışan 155 işgören üzerinde anket yolu uygulanmıştır. Araştırma sonucu yapılan analiz neticesinde örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı anlaşılmaktadır (Aydın, 2018).

Araştırma insan kaynakları departmanı çalışanlarının örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemek amacıyla 260 insan kaynakları departmanı personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde oldukça güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bilişsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde orta şiddette, duyuşsal sinizm ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde oldukça güçlü ve davranışsal sinizm ve işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönde orta dereceli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle işten ayrılma niyetinin örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin alt boyutları olan; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmden etkilendiği saptanmıştır (Güngör, 2019).

Araştırma örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisini ortaya çıkarmak amacıyla cam sektöründe imalat yapan bir şirkette 239 beyaz yakalı çalışan üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucu elde edilen verilerin analizi ile örgütsel sinizmin kurumda çalışan beyaz yaka personelin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmış olup örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buradan hareketle örgütsel sinizm ile ilgili alanyazında bulunan çalışmaları doğrular bir nitelikte işten ayrılma niyetine neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kunduracı, 2019).

Araştırma doktor ve hemşirelerde örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm boyutlarının işten ayrılma niyeti ile ilişkisini incelemek amacıyla Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesinde görev yapmakta olan 277 doktor ve hemşire üzerinde

gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel sinizm oranı yüksek seyreden katılımcıların işten ayrılma niyetinin de yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Örgüt içinde sessizliğin artması işten ayrılma niyetini direkt etkilememiş olmakla birlikte sinik tutumların artmasını ise etkilemiştir. Sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutundaki artışın işten ayrılma niyetini yüksek derecede anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır (Yaraş, 2019).

Araştırma beyaz yakalı işgörenlerde işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla İstanbul, Ankara, Giresun ve İzmir illerinde 393 katılımcı üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucu elde edilen bulgulara göre beyaz yakalı işgörenlerde demografik değişkenlerle örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı farklılıklar vardır ve işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Erdoğan Kömür, 2019).

Araştırma örgütsel sinizm algısının üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi ile bu değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya konulması amacıyla İstanbul ilinde kamu sektöründe çalışan 304 kişi üzerinde anket uygulanması ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma analizi sonucunda elde edilen bulguların incelenmesi ile araştırma uygulanan çalışanların örgütsel sinizm algılarının üretkenlik karşıtı iş davranışı ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif ilişkilerin var olduğu saptanmıştır. Örgütsel sinizm algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçmek için gerçekleştirilen analiz sonucunda örgütsel sinizm algısının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu saptanmıştır. Örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel boyutun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif, duyuşsal boyutun anlamlı ve pozitif ve davranışsal boyutun ise yine anlamlı ve pozitif yönde etkisi olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda işgörenlerde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal algılarının artması, işten ayrılma niyeti üzerinde de artış olacağını ortaya koymaktadır (Kurnaz, 2020).

Araştırmada Ege Bölgesi'nde hazır giyim perakende sektöründe görev alan işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinde örgütsel sinizmin etkisi sendikalaşmanın aracı rolü bağlamında incelenmiştir. Araştırma kapsamında, 412 perakende işgöreniyle anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, işten ayrılma niyetinin, örgütsel sinizm, örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut ile aralarında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmış

olup örgütsel sinizmin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (Çubuk, 2021).

Alanyazın taraması kapsamında örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasında yapılan çalışmalar incelendiğinde genel anlamda söz konusu iki kavram arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu saptanmış olup örgütsel sinizme maruz kalan işgörenlerin işten ayrılmanın en önemli öncülü olan işten ayrılma niyeti içerisinde oldukları anlaşılmaktadır.

1.4.1.2. Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi içeren diğer araştırmalar

Araştırma örgütsel adalet algısının otel çalışanlarında örgütsel sinizm algılarına ve işten ayrılma niyetine etkisini ölçmek amacıyla Didim'de bulunan dört ve beş yıldızlı otellerde görev yapan 218 işgören üzerinde uygulanmış olup yapılan korelasyon analizi neticesinde örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (Güzel ve Ayazlar, 2014).

Araştırma yoğun bir kadın istihdamı söz konusu olan bankacılık sektöründe çalışan kadınların yaşadıkları örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla 181 kadın personel üzerinde anket yöntemi ile uygulanmıştır. Araştırma sonucu gerçekleştirilen analiz sonucunda örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Yasım ve Uğur, 2016).

Araştırma kamu ve özel sektördeki örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ilişkisini karşılaştırmak amacıyla Ankara'da görev yapan 2249 özel güvenlik görevlisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları ile birlikte örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu ve bu ilişkinin özel güvenlik görevlilerinin istihdam edilme biçimlerine göre farklılaştığı saptanmıştır (Tekiner ve Demirci, 2019).

Araştırma işgörenlerin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yaş faktörünün moderatör rolünün incelenmesi amacıyla Türk Polis Teşkilatı'nda görevli 518 polis üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucu elde edilen bulgular kapsamında örgütsel sinizm ile alt boyutları duyuşsal ve davranışsal boyutların işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu,

bununla birlikte bilişsel alt boyutun ise herhangi bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır (Kanbur ve Canbek, 2019).

Araştırma, iş yerinde dışlanma ve örgütsel sinizmin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemek amacıyla Alanya'da faaliyette bulunan otel işletmelerinde çalışan 439 işgörene anket uygulanması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bununla birlikte örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin, diğer iki boyuta göre daha yüksek olduğunu tespit edilmiş olup örgütsel sinizmin boyutlarının işten ayrılma niyetini açıklama düzeyi üzerindeki önem derecesi ise duyuşsal boyut, bilişsel boyut ve davranışsal boyut şeklinde sıralanmaktadır. Bu durum, işgörenlerin örgüte yönelik negatif duygularının işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu ortaya koymakla birlikte işgörenlerin işletmeye yönelik negatif tutumlarının, bir duygu sorunu haline gelmesi durumunda işten ayrılmayı düşündüklerini saptaması nedeniyle önemlidir (Akşit Işık, 2020).

Araştırma, işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünü incelemek amacıyla Bursa ilinde otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir imalat fabrikasının 123 işgöreni üzerinde anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkilediği saptanmıştır. Ayrıca, işten ayrılma niyeti ile örgütsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki olduğu; bilişsel sinizm ile ise orta seviyede bir ilişki olduğu saptanmıştır (Çoban ve Deniz, 2021).

Araştırma, otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetlerine etkisinin tespit edilmesi amacıyla Afyonkarahisar'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan toplam 456 işgören üzerinde anket tekniği ile uygulanmıştır. Araştırma sonucu elde edilen bulgular kapsamında, anket uygulanan otel işletmeleri çalışanlarının, örgütsel sinizme ilişkin algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda, işgörenlerin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetlerini etkilediği ve örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü orta düzeyde

anlamli ilişkiler olduğu saptanmıştır. İşgörenlerin örgütsel sinizmin boyutlarından davranışsal boyut en yüksek ortalamaya, bilişsel boyut en düşük ortalamaya, duyuşsal boyut ise bilişsel boyuta yakın bir ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar ışığında işgörenlerin örgütsel sinizm algılarının en fazla olduğu boyutun davranışsal boyut olduğu ve bu doğrultuda en fazla sinik tutumun bu boyutta gerçekleştiği ifade edilebilir. Ayrıca örgütsel sinizmin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelendiğinde, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun diğer boyutlara göre işten ayrılma niyeti ile daha fazla düzeyde ilişkili olduğu, davranışsal boyutun ise diğer boyutlara göre işten ayrılma niyeti ile daha az düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür. Gerçekleştirilen oklu doğrusal regresyon analizi sonucunda ise örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamli bir etkisinin olduğu ancak davranışsal boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir (Soybalı ve Pelit, 2018).

Araştırma yatırım modeli değişkenlerini örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ile ilişkilendirerek bir kuramsal model temelinde incelemek amacıyla bir iletişim firmasındaki mavi ve beyaz yakalı 287 işgören üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucu yapılan analizler neticesinde örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Bulut ve Hovardaoğlu, 2018).

Araştırma, sağlık sektöründeki profesyonellerin sinizm ve kişilerarası çatışma düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi amacıyla Diyarbakır ilinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde görev yapan 463 sağlık personeli üzerinde uygulanmış olup sinizmin işten ayrılma üzerinde pozitif ve anlamli bir etkisi olduğu saptanmıştır (Gökçe, Emhan, Özer ve Kaya, 2017).

1.4.2. Örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme ilişkisi

Alanyazında gerçekleştirilen araştırmalarda örgütsel özdeşleşmenin örgütsel öncülleri arasında örgütsel sinizmin olduğu da saptanmıştır (Polat, 2009).

Örgütsel yaşamın akıcılığında değişime uyum sağlamak zorunluluk halini almıştır. Bu değişimlere karşı kendini uyumlaştırmayan organizasyonlar ile işgörenler arasında kopukluk oluşmaktadır. Bu sebeple işgörenler kurumuna yönelik özdeşleşememe ve sinik davranışlar gösterme eğiliminde olmaktadır. İşgörenine

değer veren organizasyonlarda, işgörenlerin organizasyonları ile özdeşleşmesi daha basit olabilmektedir. Organizasyonlarıyla özdeşleşen işgörenlerin motivasyonlarının yüksek seviyede seyretmesi sebebiyle sinik duygu, düşünce ve davranışlara sahip olmayacakları ifade edilebilir (Serinkan ve Tülü, 2021).

Örgütsel sinizm işgörenin örgüte yönelik negatif duygu ve düşüncelerini anlatırken; tam tersine örgütsel özdeşleşme ise örgütsel yararı oluşturan pozitif tutum ve davranışları kapsamaktadır. Sinik bir işgören örgütün kendi çıkarları uğruna dürüstlükten ve adaletten uzaklaşabileceğini kabul edeceği için örgüte ilişkin negatif duygular beslemekte ve örgütü aşağılayıcı davranışlar ortaya koymaktadır. Örgütüyle özdeşleşen işgören ise birliktelik hissetmekte, örgütün değerlerini kabul etmekte, örgütle dayanışma içinde olmakta ve örgüt hedeflerine ulaşmayı arzu etmektedir. Buradan hareketle sinik işgörenin örgütün değer ve amaçlarıyla kişisel değer ve amaçlarını farklı görmesi ve aidiyet duygusunun azalması olasıdır (Kerse ve Karabey, 2019).

Örgütsel özdeşleşme ile işe ve örgüte yönelik negatif davranışlarından birisi olarak belirtilen sinizm arasında olumsuz yönde bir ilişki olabileceği değerlendirilmektedir. Sinizmin tersi istikametinde davranışı olarak belirtilebilecek işe yönelik pozitif tepkiler konusunda ulaşılabilecek neticelerin de sinizmde ulaşılabilecek neticelerin tersi yönde olacağı, dolayısıyla örgütleriyle daha yüksek seviyede özdeşleşen işgörenlerin işlerine yönelik daha pozitif tepkiler gösterecekleri belirtilebilir (Polat ve Meydan, 2010).

Örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme ilişkisi üzerine alanyazın taraması sonucu, Türkiye’de gerçekleştirilmiş tez çalışmaları ve diğer çalışmalar şeklinde aşağıda verilmiştir.

1.4.2.1. Alanyazında örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi içeren ve Türkiye’de gerçekleştirilmiş tez çalışmaları

Araştırma; lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkileri tespit etmek ve söz konusu algıların cinsiyet, yaş ve medeni durum gibi demografik özelliklere göre değişkenlik gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla Konya ilinde aynı holdinge bağlı olarak çalışan üç ayrı firmanın üretim tesisinde görev yapan 430 katılımcıya anket yoluyla uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Araştırma kapsamında yapılan analizlerde örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerinde negatif yönlü ve anlamlı ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir (Gök, 2021).

Araştırma; dönüştürücü liderlik anlayışının örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşmeyle ilişkisini saptayabilmek amacıyla Kars ilinde enerji sektöründe faaliyette bulunan bir işletmenin 300 işgöreni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda söz konusu işletmede çalışan işgörenlerin örgütsel sinizm ölçeğinin ortalaması orta düzeyde, yine örgütsel sinizm alt boyutları olan bilişsel ve duyuşsal sinizmde orta düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Öte yandan örgütsel sinizmin alt boyutlarından olan davranışsal sinizm en düşük düzeyde saptanmıştır. Araştırmaya katılan işgörenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ise örgütsel sinizm düzeyinden daha yüksek çıkmakla birlikte orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır (Alagöz, 2019).

Araştırma hemşirelerde örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla İstanbul ilinde 11 kamu hastanesinde görev yapmakta olan 337 hemşire üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucunda hemşirelerde örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Uyar, 2018).

Araştırma, örgüt çalışanlarının sinik tutumlarının örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile ilişkisini tespit etmek amacıyla Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş.'ye ait Ankara ilinde bulunan dört fabrikada 199 beyaz yakalı işgören üzerinde anket çalışması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilememiştir. Bununla birlikte örgütsel sinizmin alt boyutları ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyon analizi sonucu örgütsel sinizmin biliş boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında zayıf da olsa negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgulardan hareketle işgörenlerin sinik düşüncelerinin düşük düzeyde de olsa örgütsel özdeşleşme düzeylerini azalttığı ifade edilebilir (Yakın, 2017).

Araştırma; ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve öğretmenlerin demografik özelliklerine göre örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel bakımından anlamlı farklar ve öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinin örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin yordayıcısı olup olmadığını ortaya koymak amacıyla Bolu il merkezindeki 28 ilkokul ve 29 ortaokul olmak üzere toplam 57 okulda görev yapan 636 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri demografik bilgilere göre incelenmiş olup örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve örgütsel sinizm seviyeleri arasında cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum değişkenine göre örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm seviyeleri arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Mesleki kıdem değişkenine göre ise öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinde, 11 – 15 yıl kıdem düzeyinde olan öğretmenlerle 21 yıl ve üzeri kıdem düzeyinde olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu buna karşın örgütsel sinizm ve mesleki kıdem değişkeni arasında ise anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında, 31-35 yaş aralığında olan öğretmenlerin daha fazla özdeşleştikleri tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve sinizm puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel sinizm düzeylerini %10,4 düzeyinde anlamlı olarak yordadığı saptanmıştır (Ekinci, 2015).

Araştırma; negatif tutum ve davranışlar kapsamında bulunan örgütsel muhalefet ve örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme ile arasındaki ilişkisi ve özdeşleşmenin örgütsel sinizm ile örgütsel muhalefet üzerindeki etkisini incelemek amacıyla Ankara ilinde faaliyet gösteren bir kamu kurumunda memur olarak görev yapmakta olan 161 personel üzerinde uygulanmıştır. Yüz yüze anket tekniği kapsamında toplanılan ve elde edilen verilerin analizi sonucunda örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde ve ters yönlü bir ilişki saptanmıştır (Beldek, 2015).

1.4.2.2. Alanyazında örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi içeren diğer araştırmalar

Araştırma personel güçlendirme, örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla Ankara'da faaliyet gösteren bir devlet

üniversitesinde görevli 69 öğretim üyesi üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu saptanmıştır (Polat, Meydan ve Tokmak, 2010).

Araştırma eğitim sektöründe ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizme yönelik görüşlerini saptamak ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinin örgütsel sinizme yönelik görüşlerinin yordayıcısı olup olmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların incelenmesi ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel sinizm düzeylerini %10,4 düzeyinde anlamlı olarak yordadığı ve örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu bulgular ışığında öğretmen görüşleri doğrultusunda örgütsel özdeşleşme düzeyleri arttıkça örgütsel sinizmin orta düzeyde de olsa azalacağı ya da tam tersi örgütsel özdeşleşme düzeyleri azaldıkça örgütsel sinizm düzeylerinin orta düzeyde artacağı ifade edilebilir (Argon ve Ekinci, 2016).

Araştırma öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler ile örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerindeki yordayıcı etkisini tespit etmek amacıyla Erzurum'da görev yapan 252 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin tüm boyutlarının örgütsel özdeşleşmenin tüm boyutlarıyla negatif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiş ve öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin algıları arasında anlamlı, orta düzeyde ve negatif yönde ilişkilerin olduğu saptanmıştır (Ayık, Şayir ve Bilici, 2016).

Araştırma sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Kırıkkale'de faaliyet gösteren bir devlet hastanesinde görev yapan doktor, hemşire, ebe, diğer sağlık personeli ve idari personelden oluşan 492 çalışan üzerinde uygulanmıştır. Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisini ölçmek amacıyla yapılan analizler sonucunda örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu, örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı, yüksek düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Şantaş ve diğerleri, 2016).

Araştırma örgütsel destek, örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme kavramları arasındaki ilişkileri ele almakta olup Aksaray ilinde faaliyette bulunan 218 banka çalışanı üzerinde uygulanmış ve örgütsel desteğin sinizm aracılığıyla özdeşleşme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda örgütsel destek ile örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönde; örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Bu durum örgütten destek gören işgörenin örgüte karşı daha az sinik davranışlar ortaya koyduğu ve örgütü ile daha fazla özdeşleştiğini ifade etmektedir. Araştırma sonucu elde edilen bir diğer bulguya göre ise örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşmeyi negatif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği saptanmıştır (Kerse ve Karabey, 2017).

Araştırma örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak ve Pamukkale Üniversitesinde görev yapan idari personelin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizme ilişkin tutumlarını ve demografik değişkenler bakımından gruplar arasında farkların olup olmadığını saptamak amacıyla 174 personel üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucu elde edilen bulgular değerlendirildiğinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm bakımından cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde ise evlilerin daha yüksek düzeyde özdeşleştiği ve sinizmin bilişsel boyutunda evlilerin daha yüksek düzeyde sinizme sahip olduğu saptanmıştır. Katılımcıların örgütsel özdeşleşme ile eğitim durumu ilişkisi değerlendirildiğinde anlamlı bir farklılık saptanamamış ancak aritmetik ortalamaları incelendiğinde ön lisans mezunlarının yüksek düzeyde özdeşleştiği tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm ile eğitim durumu arasında ise anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu farklılığın bilişsel boyut açısından lise ve lisans mezunları oluştururken, örgütsel sinizm ortalamasında ise ön lisans ve lisansüstü mezunlarının oluşturduğu saptanmıştır. Katılımcıların yaş bakımından örgütsel özdeşleşme ile anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Örgütsel sinizm ile yaş arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılığın 25-35 yaş grubu ile 36-45 yaş grubundan kaynaklandığı belirlenmiştir (Serinkan ve Tülü, 2021).

Bu araştırma öğretmenlerin, örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla Hatay ilinin Antakya ilçesindeki ortaokul ve liselerde görev yapan 245 öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki ortaya çıkarılmış olup örgütsel sinizmin; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarının örgütsel özdeşleşmeyi negatif olarak etkilediği, örgütsel sinizm algısının, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini azalttığı saptanmıştır (Demir, 2021).

Araştırma öğretmenlerin bilgi uçurma davranışı sebepleri ile örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkilerinin incelenmesi amacıyla Kahramanmaraş ili merkez ilçelerinde bulunan devlet anaokulu, ilkokulu, ortaokulu ve liselerinde çalışan 594 öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Çalışma sonucu sadece örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm açısından incelendiğinde iki kavram arasında orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır (Kaya, Göçen ve Uzun, 2022).

1.4.3. Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti ilişkisi

Yönetim literatürü, çeşitli çalışma ortamlarında örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine büyük önem vermiştir. Örgütsel özdeşleşmenin yapısı, bir çalışanın bir kuruluştan ayrılma veya kuruluştaki kalma kararını etkili bir şekilde etkileyebilir (Oguebe ve Edosomwan, 2021). Gerçekleştirilen araştırmalar göstermektedir ki özdeşleşmenin birey, grup ve örgütsel düzeylerde önemli etkileri söz konusudur. Spesifik olarak, örgütsel özdeşleşmenin performans ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile pozitif, işten ayrılma niyetleri ve gerçek işten ayrılma ile ise negatif yönlü ilişkili olduğu saptanmıştır (Kreiner ve Ashforth, 2004).

Örgütsel özdeşleşme, işgörenlerin örgütsel bağlılıkları, iş ve organizasyonel tatminleri, işe katılımları, örgütsel sadakat, çalışma grubu bağlılıkları ve ekstra rol davranışları ile olumlu yönde, işten ayrılma niyeti ile ise olumsuz yönde ilişkilidir (Jones ve Volpe, 2011).

Yöneticilerin işgören seçimi yaparken ilk dikkat etmeleri gereken konu bireylerin değerleri ile örgüt değerlerinin uyumlu olmasıdır. Zira bireyin değerleri ile örgüt değerleri arasında uyumsuzluk söz konusu olması bireyin özdeşleşme problemi

yaşamısına neden olmakta, bu durumda işten ayrılma niyetine etki etmektedir (Tuna ve Yeşiltaş, 2014).

Alanyazında daha önce gerçekleştirilmiş birçok çalışmada örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini azalttığı saptanmıştır. Çalıştıkları örgütün bir parçası olmaktan övünç duyan işgörenler, söz konusu örgütün bir parçası olarak örgütte çalışmaya devam etmek isteyecekler, bu nedenle de işten ayrılma gibi bir niyetleri oluşmayacaktır. Ayrıca, özdeşleşme ve iş tutumları hakkında gerçekleştirilen çalışmalarda, örgütsel özdeşleşmenin meydana getirdiği ortak kimlik olgusunun kişilerde sosyal destek ve baş etme yolu şeklinde algılanarak örgütten ve işten ayrılmak istememelerine sebep olduğu ileri sürülmüş ve istatistiksel olarak da ispat edilmiştir (Topçu, 2015).

Özdeşleşme kavramı işe ilişkin pozitif davranış olup özdeşleşme sayesinde birey ile örgütü arasında kolektif bir kimlik oluşurken; tersi durumda bireyin örgütü ile özdeşleşmemesi bireyde işten ayrılma niyeti ve çalışma isteksizliği oluşturabilir (Balcı ve Ağ, 2020).

Örgütsel özdeşleşme örgütsel performansın artmasına, işgörenlerin örgütsel hedefler kapsamında motive edilmesine, iş tatminine, işgörenlerin yaşam kalitelerinin yükseltilmesine, işgörenlerin proaktif ve olumlu sosyal davranışlar sergilemesine ve örgütsel vatandaşlık davranışları ortaya koymasına sebep olur. Bununla birlikte işgörenlerin işe devamsızlıkları yahut işten ayrılma niyetlerinin azalması gibi pozitif ve her örgüt tarafından arzu edilen pozitif çıktılar da ortaya koymaktadır (Kanten ve Yeşiltaş, 2013).

İşgörenlerin örgütsel özdeşleşmeleri, örgütsel bağlılıkları, stres seviyeleri ve işten ayrılma niyetlerinin bulunup bulunmaması gerek kişisel düzeyde başarılarını gereksede örgütsel etkinlik ve rantabilitesini etkilemektedir (Sökmen ve Şimşek, 2016).

Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerine alanyazın taraması sonucu, Türkiye’de gerçekleştirilmiş tez çalışmaları ve diğer çalışmalar şeklinde aşağıda verilmiştir.

1.4.3.1. Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi içeren ve Türkiye’de gerçekleştirilmiş tez çalışmaları

Araştırma örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolünün incelenmesi amacıyla, özel ve kamu finans sektöründe çalışan 338 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucu elde edilen verilerin analiziyle birlikte örgütsel özdeşleşmenin, işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı yönde etkilediği saptanmıştır (Solmaz, 2010).

Araştırma; işgörenlerin kişilik özelliklerinin işgörenlerin tutumlarına etkisinde psikolojik sözleşmenin aracılık rolünü belirlemek amacıyla imalat ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren KOBİ’lerde çalışan alt orta ve üst kademe yöneticiler arasından anket yöntemi ile 421 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucu elde edilen verilerin analiz edilmesiyle birlikte örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelendiğinde iki sonuç değişkeninin birbirleriyle orta düzeyde, anlamlı ve ters yönlü bir ilişki içinde oldukları tespit edilmiştir (Topçu, 2015).

Araştırma; Ankara ilinde faaliyet gösteren bir kamu kurumunda çalışan personelin örgütsel özdeşleşme, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerinin saptanması amacıyla 304 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucu elde edilen bulgular ışığında iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif yönlü ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Aypar, 2018).

Araştırma hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Aralık 2018-Ocak 2019 tarihleri Manisa İl Sağlık Müdürlüğü Turgutlu Devlet Hastanesi’nde görev yapan 192 hemşire üzerinde uygulanmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda hemşirelerde örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif, çok zayıf ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Eryılmaz, 2020).

Araştırma, işgörenlerin örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin saptanması amacıyla Bursa il merkezinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde görev yapan 335 işgören üzerinde anket tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen

bulgular işgörenlerin örgüt kültürü algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin dolaylı aracılık rolü olduğunu ortaya çıkarmıştır. Öte yandan örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ise işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamsız bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermemekte olup alanyazında örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ile ilgili gerçekleştirilen araştırmaların büyük bir kısmının sonuçları, örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir yönde etkisinin olduğu yönündedir (Öcal, 2021).

Araştırma örgütsel yıldırmanın, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi kapsamında Konya ilinde faaliyet gösteren kamu, katılım ve özel banka çalışanlarından oluşan 386 kişi ile anket yoluyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel yıldırmanın, örgütsel özdeşleşme ile pozitif yönlü, işten ayrılma niyeti ile ise negatif yönlü ilişkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Fedai, 2022).

1.4.3.2. Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi içeren diğer çalışmalar

Araştırma işgörenlerin algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme düzeyi ve iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla Ankara'da faaliyet gösteren küçük ölçekli özel savunma sektörü çalışanı 172 kişi üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucu örgütsel özdeşleşmenin işgörenlerin işten ayrılma niyetini negatif yönde ve anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır (Turunç ve Çelik, 2010).

Araştırma etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla Ankara ve Antalya illerindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan 385 işgörenle yürütülmüştür. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır (Tuna ve Yeşiltaş, 2014).

Araştırma algılanan örgütsel destek, algılanan lider desteği, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla İstanbul'da faaliyet gösteren bir kamu kuruluşunda görev yapan 341 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucu elde edilen verilerin analiz edilmesiyle birlikte örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır (Fındıklı, 2014).

Araştırma işgörenlerin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler arasında yer alan örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişimin konaklama işletmelerinde işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla Nevşehir ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde görev yapmakta olan 122 kişi üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucu elde edilen bulguların ışığında örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (M. Akyüz ve Dalkılıç Yılmaz, 2015).

Araştırma kapsamında cimnastik alanının iki temel branşını oluşturan ritmik cimnastik ile artistik cimnastik branşlarında antrenör olarak görev yapan kişilerin işten ayrılma niyetleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Türkiye Cimnastik Federasyonu tarafından 2016 yılı vizesi yapılan 204 antrenör üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucu yapılan analizler neticesinde örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Cimnastik antrenörlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetleri azalma eğilimine girmektedir. Araştırma sonuçlarından hareketle; algılanan örgütsel özdeşleşme düzeyinin işgörenlerin örgütü kendi gibi görmesine sebep olduğu bu durumda işten ayrılma niyetini azaltarak, örgütünün verimliliği ve performansına katkıda bulunduğu söylenilebilir (Tolukan, Şahin ve Koç, 2016).

Araştırma; örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın herhangi bir etkisinin olup olmadığının tespit edilmesi amacıyla bir kargo şirketinde görev yapan 1356 işgören üzerinde uygulanmıştır. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen regresyon analizleri sonucunda; yaş ve eğitim gibi demografik özelliklerin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu; yaşı genç ve eğitim seviyesi yüksek işgörenlerin işten ayrılma niyeti düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek oranda olduğu saptanmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi olduğu dolayısıyla yüksek örgütsel

özdeşleşme sahibi işgörenlerin daha düşük işten ayrılma niyetlerinin olduğu saptanmıştır (Ateş, Soran ve Turgut, 2017).

Araştırma öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 2016-2017 eğitim ve öğretim yılında Giresun İli Bulancak ilçesindeki kamu liselerinde görev yapan 197 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında algılanan örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi olup olmadığı test edilmiş ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır (Uzun, 2018).

Araştırma karizmatik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemek amacıyla bir kamu bankasının genel müdürlüğünde görev yapan 195 kişi üzerinde uygulanmış olup yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Sökmen, Bıyık ve Yavan, 2018).

Araştırma hemşirelerde mesleki bağlılık düzeyinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ile mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde özdeşleşmenin aracı rolü olup olmadığını saptamak amacıyla Gaziantep ilinde bulunan kamu hastanelerinde görev yapan 428 hemşire ve özel hastanelerde görev yapan 239 hemşire olmak üzere toplam 667 kişi üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucunda gerçekleştirilen analiz ile örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır (Çelik ve Yıldız, 2018).

Araştırmanın işgörenlerdeki örgütsel destek algısının işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü tespit etmek amacıyla Edirne ilinde faaliyet gösteren yağ işletmelerinde görev yapan 193 işgören üzerinde uygulanmıştır. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen korelasyon analizi neticesinde örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı yönde etkilediği saptanmıştır (Serinikli, 2019).

Araştırma, stratejik liderlik anlayışının örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin nasıl olduğu sorunsalı üzerine odaklanmış olup İstanbul'da telekomünikasyon sektöründe çalışan 369 işgören üzerinde uygulanmıştır. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen korelasyon analizi neticesinde örgütsel özdeşleşme ve

işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönde ve güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Güllüce, Kaygın, Zengin, Sağbaş ve Karabal, 2019).

Araştırma, ön büro çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin azaltılmasında örgütsel özdeşleşme ve liderle özdeşleşmenin etkilerini incelemek amacıyla Antalya Merkez’de on iki ay boyunca hizmet veren otellerde görev yapan 318 ön büro çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda hem liderle özdeşleşmenin hem de örgütsel özdeşleşmenin önbüro çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif yönde ve anlamlı etkisinin olduğu saptanmıştır (Erdoğan Morçin ve Coşkun, 2020).

1.4.4. Örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi

Sinizm ve işten ayrılma niyeti günümüz örgütlerinin çözüm bulmaları gereken negatif iş tutumu olmakla birlikte işgörenlerin işten ayrılması kadar örgüt içi görevlerinde de örgüte ilişkin negatif tutumlar sergilemeleri örgütler açısından önemli problemlere davetiye çıkarmaktadır. Bu problemlerin başında da örgütsel hedefleri başaramama yani verimsizliktir gelmektedir. Söz konusu iki davranış setinden biri veya her ikisini birden gösteren bireylerin örgütlerini benimsemiş olmaları pek olası değildir. Öte yandan örgütsel özdeşleşme bireyin kendini tanımladığı kavramlarla örgütün tanımladığı kavramların benzer olması durumu şeklinde açıklanmaktadır. Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan işgörenlerin örgütlerini sanki kendileriymiş gibi algılamaları söz konusudur. Bu noktadan hareketle bu tür bir algıya sahip işgörenin örgütten ayrılması yahut örgütüne ilişkin negatif davranışlar sergilemesi söz konusu olmayacaktır. Bu bağlamda, örgüte ilişkin pozitif ve negatif iş tutumlarının aralarındaki ilişkiler incelenmiş olup örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olmasının işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği ve elde edilen sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Başka bir bulguya göre, örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olması örgütsel sinik davranış ortaya koyma seviyesini negatif bir şekilde etkilemektedir (Polat ve Meydan, 2010).

Örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerine alanyazın taraması kapsamında bu çalışmanın yapıldığı süreçte örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen Türkiye’de gerçekleştirilmiş bir tez çalışmasına rastlanılmamıştır.

Örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkiyi içeren diğer araştırmalara ise aşağıda yer verilmiştir:

Ankara’da bir özel işletmede görev yapan 180 işgören üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme (bağımsız değişken) anlamlı bir şekilde örgütsel sinizmi (aracı değişken) yordadığı, demografik değişkenler kontrol altında iken, örgütsel sinizm üzerinde örgütsel özdeşleşmenin negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öte yandan örgütsel özdeşleşme (bağımsız değişken) anlamlı bir şekilde işten ayrılma niyetini (bağımlı değişken) yordadığı ve demografik değişkenler kontrol altında iken, işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel özdeşleşmenin negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini tek başına yordama gücünün, sinizmin aracılığı nedeniyle azaldığı ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini yordamasında sinizmin kısmi aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Polat ve Meydan, 2010).

Araştırma örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleriyle ilişkisi kapsamında 2004 İşletme Akademisi Toplantısına katılan 379 öğretim üyesi üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucu elde edilen bulguların değerlendirilmesiyle örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile negatif yönde, işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde ilişkisi olduğu saptanmıştır (Bedeian, 2007).

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, araştırma modeli ve hipotezleri, araştırmanın sınırlılıkları, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Covid-19 pandemisi ile birlikte oluşan bu olağanüstü dönemde tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de sağlık çalışanları, çalışma sürelerinin uzaması, aşırı iş yükü, yaşamlarını kaybetme riski barındıran tehlikeli çalışma ortamı gibi etkenler nedeniyle gerek bedensel gerekse ruhsal olarak oldukça zor süreçlerden geçmektedirler.

Söz konusu sürecin çalışma ortamında yarattığı etkinin daha iyi anlaşılabilmesi için yaptığımız bu araştırmanın temel amacı, işgörenlerin çalıştıkları örgüte ilişkin olumsuz iş tutumları olan örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ile olumlu iş tutumları olan örgütsel özdeşleşme arasında ilişki olup olmadığını ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde aracılık rolünü göstermektir. Bu kapsamda bu amaç için seçilen olgular örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşme etkileşimidir.

Alanyazında yapılan çeşitli araştırmalarla örgütleriyle özdeşleşme düzeyi yüksek olan işgörenlerin işten ayrılma niyetleri ve sinik davranışlar ortaya koyma düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Covid-19 pandemisinin oluşturduğu süreç ile birlikte örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek sağlık çalışanları elde etmenin önemi ve gerekliliği bir kez daha ortaya çıkmıştır.

Araştırma Covid-19 pandemisi koşullarında gerçekleştirilmiş olup literatürde örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü araştıran ve bu bağlamda söz konusu üç kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen bir tez çalışmasının yapılmamış olduğu görülmüştür. Araştırma ile literatürde yer alan bu boşluğun kapatılması amaçlanmaktadır.

2.2. Araştırma Modeli

Araştırma kapsamında örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü ile örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerine bir model oluşturulmuştur. Araştırmanın bağımsız değişkeni örgütsel sinizm, bağımlı değişkeni işten ayrılma niyeti, aracı değişkeni ise örgütsel özdeşleşme olarak ele alınmıştır.

2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma problemi örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün rolünün belirlenmesine yönelik temel hipoteze dayanmaktadır. Bu yüzden araştırmada bu üç değişkene ilişkin temel mekanizma araştırmanın kuramsal çerçevesini oluşturmaktadır.

H1: Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H2: Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H3: Katılımcıların cinsiyetlerine göre işten ayrılma niyeti düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H4: Katılımcıların yaş kuşaklarına göre örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H5: Katılımcıların yaş kuşaklarına göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H6: Katılımcıların yaş kuşaklarına göre işten ayrılma niyeti düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H7: Katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H8: Katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H9: Katılımcıların medeni durumlarına göre işten ayrılma niyeti düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H10: Katılımcıların öğrenim durumlarına göre örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H11: Katılımcıların öğrenim durumlarına göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H12: Katılımcıların öğrenim durumlarına göre işten ayrılma niyeti düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H13: Katılımcıların mesleki kıdemlerine göre örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H14: Katılımcıların mesleki kıdemlerine göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H15: Katılımcıların mesleki kıdemlerine göre işten ayrılma niyeti düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H16: Katılımcıların kurumda çalışma süresine göre örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H17: Katılımcıların kurumda çalışma süresine göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H18: Katılımcıların kurumda çalışma süresine göre işten ayrılma niyeti düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H19: Katılımcıların örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ilişki vardır.

H20: Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi vardır.

2.4. Araştırma Sınırlılıkları

Araştırma kapsamında toplanan veriler Muğla İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı hastane ve sağlık merkezlerinde görev yapan sağlık çalışanlarından elde edildiğinden araştırmanın uygulama kapsamı Muğla ilindeki sağlık kurumları ve hastaneler ile sınırlıdır.

2.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Muğla İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı sağlık kurumları ve hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın stratejisi tarama araştırması stratejisi olacağı için araştırmanın veri toplama tekniği anket olup araştırma kapsamında elde edilen veriler kolayda örnekleme yöntemi ile Google Formlar üzerinden hazırlanan online anket yardımıyla elde edilmiştir. Araştırma kapsamında örneklem hesabı yapılmamış olup Muğla ilinde görev yapan tüm sağlık çalışanlarına ulaşmak hedeflenmiştir. Bu nedenle anket linki tüm sağlık çalışanlarına ulaştırılmaya çalışılmıştır. Söz konusu online anket uygulaması kapsamında 356 adet ankete ise tam ve eksiksiz olarak geri dönüş sağlanmıştır.

2.6. Veri toplama araçları

Araştırma kapsamında katılımcıların tüm soruları yanıtlamadan anket formunu tamamlamasını önleyebilmek için anket oluşturulurken her soru için yanıtlanması zorunlu soru özelliği aktif hale getirilmiştir.

Araştırma anketi 4 bölümden ve 29 ifadeden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümü toplam 6 ifadeden oluşmakta olup katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, öğrenim durumu, mesleki kıdemi ve kurumdaki çalışma süresini belirlemeye yönelik demografik değişkenleri içeren sorulara yer verilmiştir. Araştırma ölçeklerine ilişkin bilgiler ise şu şekildedir:

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Araştırmada kullanılan anket formunda yer alan ikinci bölüm, örgütsel sinizmi ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeği Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından gözden geçirilerek davranışsal alt boyutuna ait bir madde ölçekten çıkartılarak 13 maddeye indirgenmiştir. Kalağan (2009) ise 13 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeğinin dilsel eşdeğerlik analizini gerçekleştirerek ölçeği Türkçe'ye uyarlamıştır. Örgütsel sinizm ölçeği, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşmakta olup bilişsel boyutta beş, duyuşsal boyutta dört ve davranışsal boyutta ise dört madde yer almaktadır. Söz konusu ölçekte “Kesinlikle Katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Kısmen Katılıyorum” (3), “Katılmıyorum” (2), “Kesinlikle Katılmıyorum” (1) biçiminde sıralanan beşli Likert tipi derecelendirme ölçeğine yer verilmiştir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Araştırmada kullanılan anket formunda yer alan üçüncü bölüm, Örgütsel Özdeşleşmeyi ölçmek için F. Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve tek boyut 6 maddeden oluşan örgütsel özdeşleşme ölçeğidir. Ölçek Türkçe'ye Tak ve Aydemir (2004) tarafından uyarlanmış olup 5'li Likert ölçeği şeklinde hazırlanan ölçekte her bir soru maddesine yönelik cevaplar "Kesinlikle Katılıyorum" ifadesinden "Kesinlikle Katılmıyorum" ifadesine kadar uzanan şeklindedir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Araştırmada kullanılan anket formunun son bölümünde ise işten ayrılma niyetini ölçmek için Elmas (2012)'ın yüksek lisans tezinde kullandığı Rosin ve Korabik (1995) tarafından geliştirilen işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeği toplamda dört sorudan oluşmakta ve 5'li likert ölçeği ile cevaplandırılmaktadır. Her bir soru maddesine yönelik cevaplar "Kesinlikle Katılıyorum" ifadesinden "Kesinlikle Katılmıyorum" ifadesine kadar uzanan şeklindedir.

2.7. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizleri SPSS 26 programında yapılmıştır. Araştırmada tanımlayıcı bulgular sayı, yüzde, minimum/maksimum değerler, ortalama, standart sapma, medyan ve çeyrekler açıklığı değerleri ile verilmiştir. Cronbach Alfa (CA) katsayısı ile ölçeklerin güvenilirliği değerlendirilmiştir. CA katsayısının en az 0,7 olması ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir (Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E., Altunışık, 2012; Karagöz, 2016). Değişkenlere ilişkin verilerinin normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık ve basıklık değerlerine göre incelenmiş olup bu değerlerin $\pm 1,5$ aralığında olması normal dağılım varsayımının karşılandığını göstermiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Karşılaştırma yapılan gruplar arasında örneklem sayısı 30'un altında grup bulunduğu parametrik olmayan analiz yöntemleri kullanılmıştır (Hayes ve Matthes, 2009; Preacher, Rucker ve Hayes, 2007). Farklılık analizlerinde iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında T testi, ikiden fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında ANOVA veya Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon testleri ile değerlendirilmiştir.

Değişkenler arasındaki aracılık rollerine ilişkin analizler IBM SPSS Process Macro 4.1 uygulamasında yapılmıştır (Hayes ve Matthes, 2009; Preacher ve diğerleri, 2007). Aracılık analizleri 10000 yeniden örnekleme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiş ve bulgular %95 güven aralığında incelenmiştir. Bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkide aracı değişkenin aracılık rolünün olup olmadığına dolaylı etki bulgularına göre karar verilmiştir. Dolaylı etkinin %95 güven aralığına göre alt ve üst değerlerinin sıfırın bir tarafında olması anlamlı aracılık etkisinin olduğunu göstermiştir (Darlington ve Hayes, 2017; Hayes, 2018). Analizlerde $p < 0,05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde yöntem bölümünde belirtilen veri toplama araçları ile elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri sonucunda ulaşılan bulgular ile bulgulara ilişkin tablo ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 12: Katılımcıların kişisel bilgilerine ilişkin tanımlayıcı bulgular

		N	%
Cinsiyet	Kadın	172	48,3
	Erkek	184	51,7
Yaş	Z Kuşağı	3	0,8
	Y Kuşağı	192	53,9
	X Kuşağı	146	41,0
	Bebek Patlaması (Baby Boomer) Kuşağı	15	4,2
Medeni Durum	Evli	240	67,4
	Bekar	116	32,6
Öğrenim Durumu	Lise	41	11,5
	Önlisans	76	21,3
	Lisans	187	52,5
	Lisansüstü	52	14,6
Mesleki Kıdem	1 Yılda Az	20	5,6
	1-5 Yıl Arası	55	15,4
	5-10 Yıl Arası	52	14,6
	10 Yıl Üstü	229	64,3
Kurumda Çalışma Süresi	1 Yılda Az	39	11,0
	1-5 Yıl Arası	107	30,1
	5-10 Yıl Arası	69	19,4
	10 Yıl Üstü	141	39,6

Araştırmamız kapsamında katılımcıların yanıtladığı ankette demografik özellikler kısmında yer alan yaş sorusu kuşaklar bazında değerlendirilmiştir. Türkiye bağlamında gerçekleştirilen araştırmalarda kuşakların başlangıç ve bitiş tarihleri ile ilgili olarak genel bir fikir birliği söz konusudur. Bu sınıflandırmaya göre; 1946-1964 yılları arası doğumlu olanlar Bebek Patlaması, 1965-1979 yılları arası doğumlu olanlar X, 1980-1999 yılları arası doğumlu olanlar Y, 2000 yılı ve sonrası doğumlu olanlar ise Z Kuşağı olarak isimlendirilmektedirler (Rençber ve Paşaoğlu Baş, 2021).

Tablo 12’de görüldüğü gibi araştırmaya katılanlardan 184 (%51,7) kişi erkek ve 192 (%53,9) kişi Y Kuşağında yer almaktadır. Katılımcılardan 240 (%67,4) kişi evli olup 187 (%52,5) kişi lisans düzeyinde öğrenim görmüştür. 229 (64,3) kişinin mesleki kıdemi ve 141 (39,6) kişinin kurumda çalışma süresi 10 yıl ve üstündedir.

Tablo 13: Araştırma ölçeklerine ilişkin bulgular

Değişken	Min	Max	Ort.	SS	Medyan	Ç.A.	Basıklık	Çarpıklık	Cronbach Alpha
Bilişsel Sinizm	1	5	3,25	0,92	3,20	1,40	-0,429	0,002	0,873
Duyuşsal Sinizm	1	5	2,76	1,14	2,50	1,25	-0,561	0,485	0,954
Davranışsal Sinizm	1	5	2,99	0,97	3,00	1,50	-0,380	0,227	0,852
Örgütsel Sinizm Ölçeği	1	5	3,00	0,88	2,90	1,18	-0,406	0,267	0,934
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	1	5	3,14	0,85	3,16	1,13	0,063	-0,417	0,852
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	1	5	2,77	1,19	2,50	1,75	-1,053	0,233	0,905

Ç.A.=Çeyrekler açıklığı (Ç1-Ç3)

Araştırma ölçeklerinin tanımlayıcı bulguları Tablo 13’de görülmektedir. Bu bulgulara göre bilişsel sinizm boyutu ortalamasının $3,25\pm 0,92$ olduğu, duyuşsal sinizm boyutu ortalamasının $2,76\pm 1,14$ olduğu, davranışsal sinizm boyutu ortalamasının $2,99\pm 0,97$ olduğu, örgütsel sinizm ölçeği ortalamasının $3,00\pm 0,88$ olduğu, örgütsel özdeşleşme ölçeği ortalamasının $3,14\pm 0,85$ olduğu ve işten ayrılma niyeti ölçeği ortalamasının $2,77\pm 1,19$ olduğu belirlenmiştir. Değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediği basıklık çarpıklık değerlerine göre incelendiğinde normal dağılımın olduğu görülmektedir. Cronbach Alfa katsayıları incelendiğinde ölçeklerin güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Tablo 14: Katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılık analiz bulguları

	Cinsiyet	N	Ort	SS	t	p
Bilişsel Sinizm	Kadın	172	3,18	0,92	-1,334	0,183
	Erkek	184	3,32	0,93		
Duyuşsal Sinizm	Kadın	172	2,72	1,12	-0,628	0,531
	Erkek	184	2,80	1,15		
Davranışsal Sinizm	Kadın	172	3,03	0,96	0,730	0,466
	Erkek	184	2,95	0,98		
Örgütsel Sinizm Ölçeği	Kadın	172	2,98	0,88	-0,467	0,640
	Erkek	184	3,02	0,88		
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	Kadın	172	3,20	0,84	1,338	0,182
	Erkek	184	3,08	0,86		
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Kadın	172	2,68	1,19	-1,492	0,137
	Erkek	184	2,87	1,20		

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre araştırma ölçekleri ve alt boyutlarında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testine ilişkin analiz bulguları Tablo 14’de sunulmuştur. Bu bulgulara göre araştırma ölçekleri ve alt

boyutlarında katılımcıların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Bu sonuca göre H1, H2, H3 hipotezleri desteklenmemektedir.

Tablo 15: Katılımcıların yaş kuşaklarına göre farklılık analiz bulguları

	Yaş	N	Ort	SS	X ²	p	Anlamlı Fark
Bilişsel Sinizm	Z Kuşağı ¹	3	2,66	0,46	4,683	0,197	-
	Y Kuşağı ²	192	3,33	0,90			
	X Kuşağı ³	146	3,19	0,93			
	Bebek Patlaması (Baby Boomer) Kuşağı ⁴	15	3,02	1,10			
Duyuşsal Sinizm	Z Kuşağı ¹	3	2,91	1,18	4,298	0,231	-
	Y Kuşağı ²	192	2,86	1,17			
	X Kuşağı ³	146	2,68	1,10			
	Bebek Patlaması (Baby Boomer) Kuşağı ⁴	15	2,38	1,02			
Davranışsal Sinizm	Z Kuşağı ¹	3	2,91	1,18	10,252	0,017	3<2
	Y Kuşağı ²	192	2,86	1,17			
	X Kuşağı ³	146	2,68	1,10			
	Bebek Patlaması (Baby Boomer) Kuşağı ⁴	15	2,38	1,02			
Örgütsel Sinizm Ölçeği	Z Kuşağı ¹	3	3,02	0,47	6,628	0,085	-
	Y Kuşağı ²	192	3,11	0,90			
	X Kuşağı ³	146	2,90	0,84			
	Bebek Patlaması (Baby Boomer) Kuşağı ⁴	15	2,70	0,85			
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	Z Kuşağı ¹	3	2,22	1,07	6,976	0,073	-
	Y Kuşağı ²	192	3,11	0,86			
	X Kuşağı ³	146	3,16	0,84			
	Bebek Patlaması (Baby Boomer) Kuşağı ⁴	15	3,56	0,52			
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Z Kuşağı ¹	3	3,25	1,39	1,004	0,800	-
	Y Kuşağı ²	192	2,79	1,24			
	X Kuşağı ³	146	2,77	1,15			
	Bebek Patlaması (Baby Boomer) Kuşağı ⁴	15	2,53	1,00			

Araştırmaya katılanların yaş kuşaklarına göre araştırma ölçekleri ve alt boyutlarında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis testi analiz sonuçları Tablo 15’de sunulmuştur. Bu bulgulara göre davranışsal sinizm boyutunda katılımcıların yaşlarına ilişkin kuşaklarına göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Analiz bulguları incelendiğinde davranışsal sinizm boyutunda Y Kuşağı grubunun ortalamasının X Kuşağı grubunun ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre H4 hipotezi kısmen desteklenmiş, H5 ve H6 hipotezleri ise desteklenmemiştir.

Tablo 16: Katılımcıların medeni durumlarına göre farklılık analiz bulguları

	Medeni Durum	N	Ort	SS	t	p
Bilişsel Sinizm	Evli	240	3,34	0,94	2,711	0,007
	Bekar	116	3,06	0,86		
Duyuşsal Sinizm	Evli	240	2,78	1,15	0,465	0,642
	Bekar	116	2,72	1,12		
Davranışsal Sinizm	Evli	240	2,98	0,96	-0,259	0,796
	Bekar	116	3,01	1,00		
Örgütsel Sinizm Ölçeği	Evli	240	3,04	0,90	1,046	0,296
	Bekar	116	2,93	0,84		
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	Evli	240	3,14	0,86	0,001	0,999
	Bekar	116	3,14	0,83		
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Evli	240	2,76	1,15	-0,220	0,829
	Bekar	116	2,79	1,28		

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre araştırma ölçekleri ve alt boyutlarında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testine ilişkin analiz bulguları Tablo 16’da sunulmuştur. Bu bulgulara göre bilişsel sinizm boyutunda katılımcıların medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Analiz bulguları incelendiğinde bilişsel sinizm boyutunda evlilerin ortalamasının bekarların ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre H7 hipotezi kısmen desteklenmiş, H8 ve H9 hipotezleri ise desteklenmemiştir.

Tablo 17: Katılımcıların öğrenim durumlarına göre farklılık analiz bulguları

	Öğrenim Durumu	N	Ort	SS	F	p	Anlamlı Fark
Bilişsel Sinizm	Lise ¹	41	3,00	0,96	3,631	0,013	1<3
	Önlisans ²	76	3,06	0,94			1<4
	Lisans ³	187	3,32	0,89			2<3
	Lisansüstü ⁴	52	3,48	0,92			2<4
Duyuşsal Sinizm	Lise ¹	41	2,40	0,98	4,498	0,004	1<3
	Önlisans ²	76	2,49	1,01			1<4
	Lisans ³	187	2,89	1,19			2<3
	Lisansüstü ⁴	52	3,00	1,13			2<4
Davranışsal Sinizm	Lise ¹	41	2,54	0,95	7,401	0,000	1<3
	Önlisans ²	76	2,76	0,96			1<4
	Lisans ³	187	3,09	0,91			2<3
	Lisansüstü ⁴	52	3,34	1,04			2<4
Örgütsel Sinizm Ölçeği	Lise ¹	41	2,65	0,82	6,641	0,000	1<3
	Önlisans ²	76	2,77	0,84			1<4
	Lisans ³	187	3,10	0,87			2<3
	Lisansüstü ⁴	52	3,27	0,87			2<4
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	Lise ¹	41	3,35	0,77	5,539	0,001	1<4
	Önlisans ²	76	3,38	0,79			2<3
	Lisans ³	187	3,08	0,85			2<4
	Lisansüstü ⁴	52	2,83	0,90			
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Lise ¹	41	2,55	1,17	5,850	0,001	1<4
	Önlisans ²	76	2,37	1,11			2<3
	Lisans ³	187	2,88	1,13			2<4
	Lisansüstü ⁴	52	3,16	1,37			

Araştırmaya katılanların öğrenim durumlarına göre araştırma ölçekleri ve alt boyutlarında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi analiz sonuçları Tablo 17’de sunulmuştur. Bu bulgulara göre araştırma ölçekleri ve alt boyutlarında katılımcıların öğrenim durumlarına göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Analiz bulguları incelendiğinde bilişsel sinizm boyutu, duyuşsal sinizm boyutu, davranışsal sinizm boyutu ve örgütsel sinizm ölçeğinde lisans ve lisansüstü gruplarının ortalamalarının lise ve önlisans gruplarının ortalamalarından daha yüksek olduğu, örgütsel özdeşleşme ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeğinde lisans ve lisansüstü gruplarının ortalamalarının önlisans grubunun ortalamasından daha yüksek olduğu, lisansüstü grubunun ortalamasının lise grubunun ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre H10, H11, H12 hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 18: Katılımcıların mesleki kıdemlerine göre farklılık analiz bulguları

	Mesleki Kıdem	N	Ort	SS	X ²	p	Anlamlı Fark
Bilişsel Sinizm	1 Yılden Az ¹	20	2,75	0,56	10,671	0,014	1<4 1<2
	1-5 Yıl Arası ²	55	3,32	0,85			
	5-10 Yıl Arası ³	52	3,10	0,94			
	10 Yıl Üstü ⁴	229	3,32	0,95			
Duyuşsal Sinizm	1 Yılden Az ¹	20	2,91	1,25	1,071	0,784	-
	1-5 Yıl Arası ²	55	2,64	0,96			
	5-10 Yıl Arası ³	52	2,62	1,12			
	10 Yıl Üstü ⁴	229	2,81	1,17			
Davranışsal Sinizm	1 Yılden Az ¹	20	3,31	0,81	8,488	0,037	4<2
	1-5 Yıl Arası ²	55	3,23	1,01			
	5-10 Yıl Arası ³	52	2,95	1,06			
	10 Yıl Üstü ⁴	229	2,91	0,94			
Örgütsel Sinizm Ölçeği	1 Yılden Az ¹	20	2,99	0,80	1,357	0,716	-
	1-5 Yıl Arası ²	55	3,06	0,78			
	5-10 Yıl Arası ³	52	2,89	0,94			
	10 Yıl Üstü ⁴	229	3,01	0,90			
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	1 Yılden Az ¹	20	2,60	0,67	13,148	0,004	1<2 1<3 1<4
	1-5 Yıl Arası ²	55	3,15	0,87			
	5-10 Yıl Arası ³	52	2,98	0,90			
	10 Yıl Üstü ⁴	229	3,22	0,83			
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	1 Yılden Az ¹	20	2,95	1,19	0,873	0,832	-
	1-5 Yıl Arası ²	55	2,77	1,25			
	5-10 Yıl Arası ³	52	2,65	1,21			
	10 Yıl Üstü ⁴	229	2,79	1,18			

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre araştırma ölçekleri ve alt boyutlarında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis testi analiz sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur. Bu bulgulara göre bilişsel sinizm boyutu, davranışsal sinizm boyutu ve örgütsel özdeşleşme ölçeğinde katılımcıların mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Analiz bulguları

incelendiğinde bilişsel sinizm boyutunda 1-5 yıl arası ve 10 yıl ve üstünde gruplarının ortalamalarının 1 yıldan az grubunun ortalamasından daha yüksek olduğu, davranışsal sinizm boyutunda 1-5 yıl arası grubunun ortalamasının 10 yıl üstü grubunun ortalamasından daha yüksek olduğu, örgütsel özdeşleşme ölçeğinde 1-5 yıl arası, 5-10 yıl arası ve 10 yıl ve üstü gruplarının ortalamalarının 1 yıldan az grubunun ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre H13 hipotezi kısmen desteklenmiş, H14 hipotezi desteklenmiş, H 15 hipotezi ise desteklenmemiştir.

Tablo 19: Katılımcıların kurumda çalışma süresine göre farklılık analiz bulguları

	Kurumda Çalışma Süresi	N	Ort	SS	F	p	Anlamlı Fark
Bilişsel Sinizm	1 Yıldan Az ¹	39	2,89	0,91	2,816	0,039	1<2 1<4
	1-5 Yıl Arası ²	107	3,37	0,93			
	5-10 Yıl Arası ³	69	3,18	0,99			
	10 Yıl Üstü ⁴	141	3,30	0,87			
Duyuşsal Sinizm	1 Yıldan Az ¹	39	2,64	1,21	0,696	0,555	-
	1-5 Yıl Arası ²	107	2,82	1,16			
	5-10 Yıl Arası ³	69	2,63	1,12			
	10 Yıl Üstü ⁴	141	2,83	1,11			
Davranışsal Sinizm	1 Yıldan Az ¹	39	3,00	1,04	1,505	0,213	-
	1-5 Yıl Arası ²	107	3,14	1,06			
	5-10 Yıl Arası ³	69	3,00	0,94			
	10 Yıl Üstü ⁴	141	2,87	0,89			
Örgütsel Sinizm Ölçeği	1 Yıldan Az ¹	39	2,84	0,92	1,078	0,358	-
	1-5 Yıl Arası ²	107	3,11	0,92			
	5-10 Yıl Arası ³	69	2,93	0,91			
	10 Yıl Üstü ⁴	141	3,00	0,82			
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	1 Yıldan Az ¹	39	2,97	0,74	1,533	0,206	-
	1-5 Yıl Arası ²	107	3,09	0,90			
	5-10 Yıl Arası ³	69	3,08	0,88			
	10 Yıl Üstü ⁴	141	3,25	0,82			
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	1 Yıldan Az ¹	39	2,66	1,21	0,305	0,822	-
	1-5 Yıl Arası ²	107	2,85	1,24			
	5-10 Yıl Arası ³	69	2,75	1,35			
	10 Yıl Üstü ⁴	141	2,76	1,08			

Araştırmaya katılanların kurumda çalışma süresine göre araştırma ölçekleri ve alt boyutlarında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi analiz sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur. Bu bulgulara göre araştırma ölçekleri ve alt boyutlarında katılımcıların kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Analiz bulguları incelendiğinde bilişsel sinizm boyutunda 1-5 yıl arası ve 10 yıl ve üstü gruplarının ortalamasının 1 yıldan az grubunun ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre H16 hipotezi kısmen desteklenmiş, H17 hipotezi ve H 18 hipotezi ise desteklenmemiştir.

Tablo 20: Araştırma ölçekleri arasındaki korelasyon analiz bulguları

		1	2	3	4	5	6
1.Bilişsel Sinizm	r	1					
	p						
2.Duyuşsal Sinizm	r	0,676	1				
	p	0,000					
3.Davranışsal Sinizm	r	0,596	0,625	1			
	p	0,000	0,000				
4.Örgütsel Sinizm Ölçeği	r	0,861	0,898	0,846	1		
	p	0,000	0,000	0,000			
5.Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	r	-0,292	-0,400	-0,340	-0,400	1	
	p	0,000	0,000	0,000	0,000		
6.İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	r	0,563	0,712	0,543	0,704	-0,378	1
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Araştırma ölçekleri ve alt boyutları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için yapılmış olan Sperman korelasyon analiz bulguları Tablo 9’da sunulmuştur. Bu bulgulara göre;

- Bilişsel sinizm boyutu, duyuşsal sinizm boyutu, davranışsal sinizm boyutu ve örgütsel sinizm ölçeği ile işten ayrılma niyeti ölçeği arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu ($p<0,05$),
- Örgütsel özdeşleşme ölçeği ile bilişsel sinizm boyutu, duyuşsal sinizm boyutu, davranışsal sinizm boyutu, örgütsel sinizm ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Bu sonuçlar ışığında H19 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 21: Bilişsel sinizm boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi

	Örgütsel Özdeşleşme					İşten Ayrılma Niyeti				
	B	β	SH	LLC I	ULC I	B	β	SH	LLC I	ULC I
Bilişsel Sinizm Boyutu	-0,270*	-0,292*	0,047	-0,362	-0,117	0,638*	0,494*	0,057	0,526	0,751
Örgütsel Özdeşleşme	-	-	-	-	-	-0,327*	-0,234*	0,062	-0,449	-0,205
Sabit	4,022*		0,159	3,710	4,334	1,729*		0,311	1,118	2,340
	R ² =0,085					R ² =0,367				
	F=33,096; p=0,000					F=102,214; p=0,000				
Toplam Etki (Bilişsel Sinizm Boyutu – İşten Ayrılma Niyeti)						0,727*	0,563*	0,057	0,615	0,838
Doğrudan Etki (Bilişsel Sinizm Boyutu – İşten Ayrılma Niyeti)						0,638*	0,494*	0,057	0,526	0,751

Dolaylı Etki (Bilişsel Sinizm Boyutu – İşten Ayrılma Niyeti)	0,088*	0,068*	0,024	0,045	0,139
--------------------------------------------------------------	--------	--------	-------	-------	-------

*p<0.05; B: Standardize Olmayan Regresyon Katsayısı; β : Standardize Regresyon Katsayısı; SH: Standart Hata; LLCI: Alt Güven Aralığı (B); ULCI: Üst Güven Aralığı (B)

Bilişsel sinizm boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin incelendiği analize ilişkin bulgular Tablo 21’dir. İlk regresyon modelinde bilişsel sinizm boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür (B=-0,270 [CI:-0,362; -0,117]; β :-0,292). İkinci regresyon modelinde Bilişsel sinizm boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu (B=0,638 [CI:0,526; 0,751]; β :0,494), örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu (B=-0,327 [CI:-0,449; -0,205]; β :-0,234) görülmüştür. Bilişsel sinizm boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etki değerinin B=0,727 [CI:0,615; 0,838]; β :0,563 olduğu ve toplam etkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bilişsel sinizm boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etki değerinin B=0,638 [CI:0,526; 0,751]; β :0,494 olduğu ve doğrudan etkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bilişsel sinizm boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etki değerinin B=0,088 [CI:0,045; 0,139]; β :0,068 olduğu ve bilişsel sinizm boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür. Bu bulgular, bilişsel sinizm boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 22: Duyuşsal sinizm boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi

	Örgütsel Özdeşleşme					İşten Ayrılma Niyeti				
	B	β	SH	LLCI	ULCI	B	β	SH	LLCI	ULCI
Duyuşsal Sinizm Boyutu	-0,300*	-0,400*	0,037	-0,372	-0,228	0,700*	0,667*	0,042	0,617	0,783
Örgütsel Özdeşleşme	-	-	-	-	-	-0,156*	-0,112*	0,057	-0,267	-0,045
Sabit	3,974*		0,109	3,759	4,189	1,332*		0,253	0,835	1,830
	R ² =0,160					R ² =0,517				
	F=67,464; p=0,000					F=188,769; p=0,000				
Toplam Etki (Duyuşsal Sinizm Boyutu – İşten Ayrılma Niyeti)						0,747*	0,712*	0,039	0,670	0,824
Doğrudan Etki (Duyuşsal Sinizm Boyutu – İşten Ayrılma Niyeti)						0,700*	0,667*	0,042	0,617	0,783
Dolaylı Etki (Duyuşsal Sinizm Boyutu – İşten Ayrılma Niyeti)						0,047*	0,045*	0,021	0,007	0,089

*p<0.05; B: Standardize Olmayan Regresyon Katsayısı; β : Standardize Regresyon Katsayısı; SH: Standart Hata; LLCI: Alt Güven Aralığı (B); ULCI: Üst Güven Aralığı (B)

Duyuşsal sinizm boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin incelendiği analize ilişkin bulgular Tablo 22'dedir. İlk regresyon modelinde duyuşsal sinizm boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür (B=-0,300 [CI:-0,372; -0,228]; β :-0,400). İkinci regresyon modelinde duyuşsal sinizm boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu (B=0,700 [CI:0,617; 0,783]; β :0,667), örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu (B=-0,156 [CI:-0,267; -0,045]; β :-0,112) görülmüştür. Duyuşsal sinizm boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etki değerinin B=0,747 [CI:0,670; 0,824]; β :0,712 olduğu ve toplam etkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Duyuşsal sinizm boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etki değerinin B=0,700 [CI:0,617; 0,783]; β :0,667 olduğu ve doğrudan etkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Duyuşsal sinizm boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etki değerinin B=0,047 [CI:0,007; 0,089]; β :0,045 olduğu ve duyuşsal sinizm boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür. Bu bulgular, duyuşsal sinizm boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 23: Davranışsal sinizm boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi

	Örgütsel Özdeşleşme					İşten Ayrılma Niyeti				
	B	β	SH	LLCI	ULCI	B	β	SH	LLCI	ULCI
Davranışsal Sinizm Boyutu	-0,298*	-0,340*	0,044	-0,384	-0,212	0,575*	0,469*	0,056	0,464	0,686
Örgütsel Özdeşleşme	-	-	-	-	-	-0,307*	0,219*	0,064	-0,434	-0,180
Sabit	4,035*		0,138	3,764	4,307	2,021*		0,309	1,412	2,629
	R ² =0,115					R ² =0,338				
	F=46,189; p=0,000					F=89,981; p=0,000				
Toplam Etki (Davranışsal Sinizm Boyutu – İşten Ayrılma Niyeti)						0,666*	0,543*	0,055	0,559	0,774
Doğrudan Etki (Davranışsal Sinizm Boyutu – İşten Ayrılma Niyeti)						0,575*	0,469*	0,056	0,464	0,686
Dolaylı Etki (Davranışsal Sinizm Boyutu – İşten Ayrılma Niyeti)						0,091*	0,074*	0,024	0,047	0,142

*p<0.05; B: Standardize Olmayan Regresyon Katsayısı; β : Standardize Regresyon Katsayısı; SH: Standart Hata; LLCI: Alt Güven Aralığı (B); ULCI: Üst Güven Aralığı (B)

Davranışsal sinizm boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin incelendiği analize ilişkin bulgular Tablo 23'dedir.

İlk regresyon modelinde Davranışsal sinizm boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür (B=-0,298 [CI:-0,384; -0,212]; β :-0,340). İkinci regresyon modelinde davranışsal sinizm boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu (B=0,575 [CI:0,464; 0,686]; β :0,469), örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu (B=-0,307 [CI:-0,434; -0,180]; β :-0,219) görülmüştür. Davranışsal sinizm boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etki değerinin B=0,666 [CI:0,559; 0,774]; β :0,543 olduğu ve toplam etkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Davranışsal sinizm boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etki değerinin B=0,575 [CI:0,464; 0,686]; β :0,469 olduğu ve doğrudan etkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Davranışsal sinizm boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etki değerinin B=0,091 [CI:0,047; 0,142]; β :0,074 olduğu ve davranışsal sinizm boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür. Bu bulgular davranışsal sinizm boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 24: Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi

	Örgütsel Özdeşleşme					İşten Ayrılma Niyeti				
	B	β	SH	LLCI	ULCI	B	β	SH	LLCI	ULCI
Örgütsel Sinizm	-0,387*	-0,400*	0,047	-0,480	-0,295	0,892*	0,658*	0,055	0,783	1,001
Örgütsel Özdeşleşme	-	-	-	-	-	-0,162*	-0,115*	0,057	-0,274	-0,049
Sabit	4,309*		0,148	4,018	4,600	0,605*		0,293	0,029	1,181
	R ² =0,160					R ² =0,507				
	F=67,395; p=0,000					F=181,156; p=0,000				
Toplam Etki (Örgütsel Sinizm – İşten Ayrılma Niyeti)						0,954*	0,704*	0,051	0,854	1,055
Doğrudan Etki (Örgütsel Sinizm – İşten Ayrılma Niyeti)						0,892*	0,658*	0,055	0,783	1,001
Dolaylı Etki (Örgütsel Sinizm – İşten Ayrılma Niyeti)						0,063*	0,046*	0,026	0,014	0,115

*p<0.05; B: Standardize Olmayan Regresyon Katsayısı; β : Standardize Regresyon Katsayısı; SH: Standart Hata; LLCI: Alt Güven Aralığı (B); ULCI: Üst Güven Aralığı (B)

Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin incelendiği analize ilişkin bulgular Tablo 24'dedir. İlk regresyon modelinde örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür (B=-0,387 [CI:-0,480; -0,295]; β :-0,400). İkinci regresyon

modelinde örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu ($B=0,892$ [CI:0,783; 0,1,001]; $\beta:0,658$), örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu ($B=-0,162$ [CI:-0,274; -0,049]; $\beta:-0,115$) görülmüştür. Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etki değerinin $B=0,954$ [CI:0,854; 1,055]; $\beta:0,704$ olduğu ve toplam etkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etki değerinin $B=0,892$ [CI:0,783; 1,001]; $\beta:0,658$ olduğu ve doğrudan etkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etki değerinin $B=0,063$ [CI:0,014; 0,115]; $\beta:0,046$ olduğu ve örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür. Bu bulgular örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar ışığında H20 hipotezi desteklenmektedir.

TARTIŞMA

Örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemek ve örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü olup olmadığını saptamak amacıyla gerçekleştirilen araştırmanın bu bölümünde elde edilen analiz sonuçları değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri incelendiğinde %51,7'sinin erkek olduğu ve %53,9'unun Y Kuşağında yer aldığı, %67,4'sinin evli olduğu, %52,5'inin lisans düzeyinde öğrenim gördüğü, %64,3'ünün mesleki kıdemi ve %39,6'sının kurumda çalışma süresinin 10 yıl ve üstünde olduğu görülmüştür.

Araştırma sonucunda genel olarak örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuş olup bu sonuç alanyazında daha önce yapılan çalışmaları destekler niteliktedir. Çağ (2011), imalat sektöründe bir işletmedeki işgörenler üzerinde uygulanan araştırma sonucunda işten ayrılma niyeti ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptamıştır. Erbil (2013), turizm sektöründe otel işletmelerinde çalışan işgörenler üzerinde uygulanan araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Güzel ve Ayazlar (2014), Didim'de bulunan otellerde çalışan işgörenler üzerinde uygulanan araştırma neticesinde örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Yasım ve Uğur (2016), bankacılık sektöründe çalışan kadın personel üzerinde uygulanan araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Gökçe ve diğerleri (2017), Diyarbakır ilinde kamu hastanelerinde görev yapan sağlık personeli üzerinde uygulanan araştırma sonucunda sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğunu saptamışlardır. Aydın (2018), İstanbul Atatürk Havalimanı'nda temsil-gözetim ve yönetim hizmeti veren C tipi ruhsata sahip firmalarda çalışan işgörenler ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bulut ve Hovardaoğlu (2018), bir iletişim firmasında görev yapan mavi ve beyaz yakalı işgörenler üzerinde uygulanan araştırma sonucu örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki saptamışlardır. Kunduracı (2019), cam sektöründe imalat yapan bir şirkette çalışan işgörenler üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile işten

ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Erdoğan Kömür (2019), İstanbul, Ankara, Giresun ve İzmir illerinde çalışan beyaz yakalı işgörenler üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Tekiner ve Demirci (2019), Ankara’da kamu ve özel sektörde görev yapan özel güvenlik görevlileri üzerinde uygulanan araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu saptamışlardır.

Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal, davranışsal boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında bulunan bu sonuç alanyazında daha önce yapılan çalışmaları destekler niteliktedir. Bu bağlamda birbirinden farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin işgörenleri ile ilgili yapılmış birçok çalışmanın sonucu olarak işgörenlerde sinik davranışlar sergilenmesinin neden olduğu örgüt ortamlarında işten ayrılma niyetinin beklenen bir sonuç olduğu görülmektedir. Bu durum araştırmamızda örgütsel sinizm boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişkiyi de destekler niteliktedir. Çaylak (2014), sağlık sektöründe hemşireler üzerinde gerçekleştirilen çalışma sonucunda örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal, davranışsal boyutları ve genel olarak örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğunu saptamıştır. Apaydın (2016), turizm sektöründe otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarının işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Kıran (2017), kamuya bağlı sağlık kuruluşlarında görev yapan doktor ve hemşireler ile meslek liselerinde çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen araştırma neticesinde örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu ve örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarının işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde bir ilişkisi olduğunu saptamıştır. Diktaş (2018), İstanbul ilinde faaliyet gösteren reklam ajansı çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları ile işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğunu saptamıştır. Soybalı ve Pelit, (2018), Afyonkarahisar’da bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan personel üzerinde yapılan araştırma sonucunda işgörenlerin örgütsel sinizm algılarının işten

ayrılma niyetlerini etkilediği ve örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir. Güngör (2019), insan kaynakları departmanı çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırma ile örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları ile işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde pozitif yönlü ilişkiler olduğunu saptamıştır. Kurnaz (2020), İstanbul ilinde kamu sektöründe çalışan personel üzerinde gerçekleştirilen araştırma neticesinde örgütsel sinizm algısı ve örgütsel sinizmin alt boyutları bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Akşit Işık (2020), Alanya’da bulunan otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Çubuk (2021), Ege Bölgesi’nde hazır giyim perakende sektöründe çalışan işgörenler üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin alt boyutları bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Çoban ve Deniz (2021), Bursa ilinde otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir imalat fabrikasında çalışan işgörenler üzerinde yapılan araştırma sonucunda örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkilediği, işten ayrılma niyeti ile duyuşsal, davranışsal, bilişsel sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Çalışmamızın sonucunu destekleyen literatürde yapılmış diğer araştırma sonuçları da göstermektedir ki; örgütsel sinizme maruz kalmış bir işgören bilişsel olarak çalıştığı kuruma ait uygulamalara, gerçekleştirilen eylemlere ilişkin olumsuz inançlar içerisinde olabilir, duyuşsal olarak ise çalıştığı örgütü düşündükçe sinirlenip gerilebilir ve sonucunda davranışsal olarak bu olumsuz duygularını örgüte karşı negatif davranışlar şeklinde yansıtabilir. Bu durumda çalıştığı kurumdan ayrılma niyeti içerisine girmesine neden olabilmektedir.

Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasında saptanan bu sonuç alanyazında daha önce yapılan çalışmaları destekler niteliktedir. Ekinci (2015), Bolu ilinde görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve sinizm puanları arasında

negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Beldek (2015), Ankara ilinde faaliyet gösteren bir kamu kurumunda memur olarak görev yapan personel üzerinde uygulanan araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde ve ters yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Uyar (2018), İstanbul ilinde kamu hastanelerinde çalışan hemşireler üzerinde uygulanan araştırma sonucunda hemşirelerde örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Alagöz (2019), Kars ilinde enerji sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin işgörenleri üzerinde yapılan araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu saptamıştır. Gök (2021), Konya ilinde bir holdinge bağlı olarak çalışan işgörenler üzerinde uygulanan araştırma sonucunda örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğunu belirlemiştir. Polat ve diğerleri (2010), Ankara ilinde bulunan bir devlet üniversitesinde görevli öğretim üyeleri üzerinde uygulanan araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğunu saptamışlardır. Argon ve Ekinci (2016), eğitim sektöründe ilk ve ortaokul öğretmenleri üzerinde yapılan araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Ayık ve diğerleri (2016), Erzurum ilinde görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda örgütsel sinizmin tüm boyutlarının örgütsel özdeşleşmenin bütün boyutlarıyla negatif ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu saptamışlardır. Şantaş ve diğerleri, (2016), Kırıkkale ilinde faaliyet gösteren bir devlet hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları üzerinde uygulanan araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı, yüksek düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Kerse ve Karabey (2017), Aksaray ilinde görev yapan banka çalışanları üzerinde uygulanan araştırma sonucunda örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşmeyi negatif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediğini saptamışlardır. Serinkan ve Tülü (2021), Pamukkale Üniversitesinde görev yapan idari personel üzerinde uygulanan araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Demir (2021), Hatay ilinde görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda örgütsel sinizmin; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarının örgütsel özdeşleşmeyi negatif olarak etkilediği ve örgütsel sinizm algısının öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini azalttığını saptamıştır.

Kaya ve diğeri (2022), Kahramanmaraş ili merkez ilçelerinde görev yapan öğretmenler üzerinde uygulanan araştırma sonucu sadece örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm açısından incelendiğinde iki kavram arasında orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bağlamda örgütsel uygulamaların sadece örgüt çıkarlarına yönelik olarak uygulandığına inanan ve kendi çıkarlarının gözetilmediğini düşünen bir çalışan örgütün amaç ve değerlerini benimsemekten uzaklaşarak örgütle özdeşleşmenin aksine dürüst olmayan ve sinik tavırlar sergileyecektir denilebilir.

Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma arasında ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu sonuç alanyazında daha önce yapılan çalışmaları destekler niteliktedir. Solmaz (2010), özel ve kamu finans sektöründe çalışan işgörenler ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı yönde etkilediğini saptamıştır. Topçu (2015), imalat ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren KOBİ'lerde çalışan alt orta ve üst kademe yöneticiler üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucu örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde, anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Aypar (2018), Ankara ilinde bir kamu kurumunda çalışan personel üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucu örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğunu saptamıştır. Fedai (2022), Konya ilinde faaliyet gösteren kamu, katılım ve özel banka çalışanlarından oluşan işgörenler üzerinde uygulanan araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Turunç ve Çelik (2010), Ankara'da faaliyet gösteren küçük ölçekli özel savunma sektörü çalışan işgörenler üzerinde uygulanan araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin işgörenlerin işten ayrılma niyetini negatif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini saptamışlardır. Tuna ve Yeşiltaş (2014), Ankara ve Antalya illerindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan işgörenler üzerinde yapılan araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğunu saptamışlardır. Fındıklı (2014), İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir kamu kuruluşunda görev yapan personel üzerinde yapılan araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. M. Akyüz ve Dalkılıç Yılmaz (2015), Nevşehir'de bulunan konaklama işletmelerinde çalışan işgörenler ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda örgütsel

özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Tolukan ve diğerleri (2016), Türkiye Cimnastik Federasyonu tarafından vizesi yapılan antrenörler üzerinde uygulanan araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Ateş ve diğerleri (2017), bir kargo şirketinde görev yapan işgörenler üzerinde uygulanan araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Uzun (2018), Giresun ilinde devlet liselerinde görev yapan öğretmenler ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğunu saptamıştır. Sökmen ve diğerleri (2018), bir kamu bankasının genel müdürlüğünde görev yapan personel üzerinde yapılan araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Çelik ve Yıldız (2018), Gaziantep ilinde bulunan kamu ve özel hastanelerde görev yapan hemşirelerle yapılan araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkilediğini saptamışlardır. Serinikli (2019), Edirne’de faaliyet gösteren yağ işletmelerinde görev yapan işgörenler üzerinde yapılan araştırma neticesinde örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı yönde etkilediğini saptamıştır. Güllüce ve diğerleri (2019), İstanbul’da telekomünikasyon sektöründe çalışan işgörenler üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ve güçlü bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Erdoğan Morçin ve Coşkun (2020), Antalya Merkez’de bulunan otellerde çalışan ön büro personeli ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin ön büro personellerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif yönde ve anlamlı etkisinin olduğunu saptamışlardır. Konu ile ilgili yapılmış çok sayıda çalışma araştırma sonuçlarımızı destekler nitelikte örgütsel özdeşleşmenin artması durumunda işten ayrılma niyetini azaltacağını ifade etmiştir. Bu bağlamda çalıştığı kurumun başarısını destekleyen ve sahiplenen bir çalışanın kurumun değerleri ile kendi bireysel değerlerini özdeşleştirilmesi durumunda örgüte yönelik pozitif tutumlar içerisine girmesi söz konusu olacaktır. Dolayısıyla örgüte yönelik olumlu tutumların davranışa dönüşmesi durumu işten ayrılma niyetinin aksine işgörenin çalıştığı kurumda sürekliliğini sağlamak yönünde olacaktır.

Araştırmanın amacı kapsamında elde edilen en önemli bulgu ise örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ile arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin olduğunun saptanmış olmasıdır. Literatür araştırması kapsamında örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü inceleyen Türkiye’de gerçekleştirilmiş bir tez çalışması bulunamamıştır. Ancak söz konusu değişkenleri bir arada inceleyen az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Polat ve Meydan (2010)’nın Türkiye’de gerçekleştirilmiş olduğu çalışmada örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü incelenmiştir. Ankara’da özel işletmede görev yapan 180 işgören ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında ve örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğunu ayrıca örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini yordamasında sinizmin kısmi aracılık etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Bedeian (2007), 2004 İşletme Akademisi Toplantısına katılan 379 öğretim üyesi üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme ile negatif yönde, işten ayrılma niyeti ile ise pozitif yönde ilişkisi olduğunu saptamıştır.

Araştırmalar göstermektedir ki örgütsel sinizm etkisinde kalmış bir işgören bilişsel ve duygusal olarak örgütten kopmakta ve bu durumu negatif davranışlar şeklinde örgüte yansıtmaktadır. Örgütün bir bütün olarak dürüstlükten yoksun olduğu ve örgüt yönetiminin çıkarı doğrultusunda tüm kararların alındığını düşünen bir işgörenin örgüt yararına yönelik davranışlar göstermenin aksine örgütten kopmanın yollarını arayacağı ifade edilebilir. Çünkü kendisini dürüstçe ifade etmesine olanak sunmayan güvensiz bir ortamında çalışan işgören hem duygularını ifade etmekten çekinecek hemde performansını örgüt yararına yönelik olarak sergilemekten kaçınmayı tercih edecektir. Bu durum da çalışanın kendisini dürüstçe ifade edemediği bir ortamdan uzaklaşmasına neden olarak işten ayrılma davranışına dönüşebilecektir. Oysa ki çalışmamızın bel kemiğini oluşturan hipotezimize göre de bireysel değerleriyle örgütsel değerlerin uyumlu olduğuna ve kendi çıkarlarında gözetildiğine inandığı bir örgütte çalışanın, kendisini dürüstçe ifade edebilmesi, rahat hissetmesi, gergin olmayan bir ortamda olduğuna inanması onun çalıştığı kurumu daha fazla sahiplenmesine neden olarak kurumda kalma isteğini teşvik edecektir. Böyle bir durumda da çalışanın tüm performansını örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi için harcaması söz konusu olacak ve örgütte işgören devir hızı düşecektir.

İşten ayrılma niyeti örgüt açısından istenilmeyen negatif bir çıktı olup gerçekten işten ayrılmaya dönüşebilmesi nedeniyle örgütsel yaşamda kritik bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İşten ayrılmanın gerçekleşmesi ise gerek birey gerekse örgüt açısından niteliksel ve niceliksel olarak son derece olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Öte yandan işgörence örgüte yöneltilen söz konusu iki negatif tutumunun etkisinin azaltılmasında örgütsel özdeşleşmenin kurum yöneticileri açısından önemli bir çözüm ortağı olduğu belirtilebilir. Örgütü ile özdeşleşen bir işgören örgüte ilişkin değer ve duygusal anlamları ve örgütsel kimliği içselleştirecek, bu içselleştirme sonrasında örgüt ile kader birliği yapıp örgütü kendisi gibi görmeye başlayacak ve buna uygun davranış setleri oluşturacaktır. Örgüt ile bir bütün olma duygusunun yarattığı sadakat hissi örgüt ile işgören arasında güçlü bir psikolojik bağ kurulmasına neden olacaktır. Kurulan bu bağ ile birlikte örgütüyle özdeşleşmiş bir işgören işine karşı çok daha motive, gönüllü davranışlar gösterecek bir işgörene dönüşecek olup örgüt yararına fazladan çaba harcayacak ve örgütte çalışmaya devam etmek isteyecektir. Bu durumda işgörenler örgüte yönelik sinizm etkisinin tam tersi düşünce, duygu ve davranışlar içine gireceklerdir. Dolayısıyla bu durum örgütsel sinizm üzerinde azaltıcı bir etki yaratacaktır. Örgütsel sinizmin etkisinin azalması ile birlikte işgörenlerin işten ayrılma niyetleri ve işten ayrılmaları da azalacaktır. Anlaşılacağı üzere örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolüyle kurumlarda örgütsel sinizmin etkileri minimuma indirilerek işten ayrılma niyetlerinin ve işten ayrılmalarının önüne geçilebilmesinin mümkün olduğu ifade edilebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkiler ve örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü araştırdığımız bu çalışma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü saptanmıştır. Bulunan bu sonuç örgütsel özdeşleşmenin önemini bir kez daha ortaya çıkarmıştır. Örgütsel sinizmin ortaya çıkış nedeni örgütün kendisi olup işgörenlerin örgütlerine karşı negatif tutum ve tavır almalarına yol açarak örgütsel anlamda oldukça yıkıcı ve olumsuz çıktılar doğurabilmektedir. Söz konusu olumsuz çıktılardan birisi de işten ayrılma niyetidir. İşten ayrılma niyeti gerçekten işten ayrılmanın en önemli öncüllerinden birisi olduğundan örgütsel yaşam açısından çok önemlidir. Zira işten ayrılma niyetinin gerçekten işten ayrılmaya dönüşmesi örgütler açısından gerek niteliksel gerekse niceliksel olarak ciddi maliyeti olan negatif çıktılara dönüşebilmektedir. Öte yandan örgütsel özdeşleşme vasıtasıyla örgütsel amaç ve değerleri kendi amaç ve değerleri ile bütünleştirip senkronize eden işgörenler kader birliği yapmış olduğu örgütünü kendisiyle aynılaştırarak daha motive ve performansı yüksek birer işgörene dönüşeceklerdir. Böyle bir dönüşümün gerek işgören gerekse örgütsel açıdan son derece yararlı bir süreç olduğu ortadadır. Alanyazın taraması yapıldığında örgütsel özdeşleşmenin genel anlamda örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu, söz konusu iki kavram üzerinde azaltıcı yönde etki yaptığı görülmektedir. Yapmış olduğumuz araştırma sonucunda örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin saptanmış olması göstermektedir ki; sağlıklı ve uzun ömürlü örgütler inşa etmek için alınacak örgütsel önlemlerin başında örgütsel özdeşleşme seviyesi yüksek örgütler oluşturmaya çalışmak gelmektedir. Örgütsel özdeşleşme aynı zamanda proaktif bir önleyici tedbir işlevi de görecektir ve örgütsel sinizmin daha ortaya çıkmadan kaynağında önlenmesine yardımcı olabilecektir. Zira örgütü ile özdeşleşen ve kendilerini örgütleriyle aynılaştıran işgörenler örgütün başarı ve başarısızlığını kendi başarı ve başarısızlıkları gibi görecektir bunun sonucunda daha az sinik davranışlar gösterecek ve bu sayede işten ayrılma niyetleri de azalacaktır. Dolayısıyla örgütsel sinizm gibi bir takım örgütsel hastalıkları kaynağında etkisiz hale getirebilecek önlemlerin başında örgütsel özdeşleşme gelmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin örgüt üzerindeki bu olumlu etkisini daha bütüncül bir bakış açısıyla arttırmak mümkündür.

Sadece örgütsel özdeşleşmeyi artırmaya yönelik çalışmalar yapmak ya da sadece örgütsel sinizmi azaltıcı önlemler almak bizlere optimum bir çözüm sunmayacaktır. Bu bağlamda bir taraftan örgütsel özdeşleşme seviyesi yüksek işgörenler elde etmeye yönelik çalışmalar yapılırken bir taraftan da örgütsel sinizmin engellenmesi yönünde aynı anda ve eş güdümlü çalışmalar gerçekleştirilmelidir. Bu bütüncül bakış açısının yaratacağı sinerjik etki, örgüt ve örgütün yaşamsal devamlılığı açısından toplamda çok daha büyük ve olumlu bir etki yaratacaktır. Öte yandan günümüz bilişim çağında teknolojik değişim ve ilerlemeler, insanlık tarihinde hiç olmadığı kadar baş döndürücü bir şekilde devam ederken bu dinamik ve sürekli değişim yaratan duruma adapte olmaya çalışan örgütler açısından insan kaynaklarının önemini kritik bir seviyeye ulaştırmıştır. Söz konusu sert ve yarışmacı piyasa koşullarında yetişmiş ve nitelikli insan kaynağına sahip örgütler açısından yetkin işgörenleri ellerinde tutabilmenin önemi daha da artmıştır. Bu bağlamda işgörenlerin işten ayrılma niyetleri ve sonucunda gerçekten işten ayrılmaların yıkıcı etkilerinin önüne geçebilmek tüm organizasyonlar için yaşamsal niteliktedir.

Öte yandan sağlık sektörü açısından nitelikli iş gücünü elinde tutmak çok daha önemlidir. Zira sağlık sektörü insan ve toplum sağlığına yönelik olarak hizmet vermektedir. Bu yaşamsal anlamı nedeniyle diğer sektörlerden ayrılarak farklı ve özel bir noktaya konumlanmaktadır. Sağlık kuruluşlarına herhangi bir rahatsızlığı dolayısıyla hizmet almak için giden bir birey doğal olarak çok daha hassas bir psikoloji içerisindedir. Bu noktada hasta ile doğru bir iletişim kurulması sağlık örgütleri bağlamında en önemli konulardan bir tanesidir. Sağlık hizmetlerinin en önemli yapı taşı olan ve örgütsel sinizm etkisine maruz kalmış sinik bir sağlık çalışanı tedavi için gelmiş olan bir hastaya olumsuz tutum ve davranışlarda bulunabilir. Doğal olarak bu durum sunulan sağlık hizmetinin kalitesini negatif olarak etkileyecektir. Böyle bir durum sağlık sektörü açısından hiç istenilmeyen en olumsuz çıktılardan bir tanesi olup adli olaylara dahi konu olabilmektedir. Anlaşılacağı üzere örgütsel sinizm özellikle sağlık sektöründe kesinlikle minimuma indirilmesi gereken örgütsel bir olumsuzluktur. Bu istenilmeyen durumu minimum seviyeye indirebilmek için elimizde bulunan en önemli çözüm yollarından bir tanesi örgütsel özdeşleşmedir. Burada dikkat edilmesi gereken en temel noktalardan birisi ise temizlik personeline, banko görevlisine, büro memurundan teknik personeline, hemşireden doktora en üst düzeyde görev alan profesörüne kadar tüm çalışanların sağlık sektörünün birer bileşeni

ve olmazsa olmazı olarak düşünülerek örgütsel özdeşleşmenin tüm personele eşit ve devamlı olarak yansıtılması ve bu yönde çalışmalar yapılmasıdır. Yani takım çalışması odaklı bir yönetim anlayışı benimsenmeli ve hiyerarşik kademenin en altından en üstüne kadar tüm işgörenlerin kendilerini bir bütünün parçası olarak görmeleri ve hissetmeleri sağlanmalıdır. Bunun yolu da örgütsel özdeşleşmeden geçmektedir. Bu bağlamda takım çalışmasına daha uygun olması açısından merkezi olmayan ve şeffaf yönetim anlayışının benimsenmesi, dikey örgütlenmenin aksine yatay örgütlenme biçimleri uygulanması tavsiye edilebilir.

Sağlık sektörü, içinde bulunduğu toplumun sağlık hizmetlerini karşılarken aynı zamanda stratejik bir öneme de sahiptir. Artan dünya nüfusu ile birlikte yetişmiş ve yetkin sağlık personeli açığı her geçen gün büyümekte bu açığı kapatmak isteyen gelişmiş ülkeler cazip imkanlar sunarak diğer ülkelere sağlık personeli transfer etmektedirler. Yapısal sorunları çözülmemiş sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel sinizm etkisinde kalarak görev aldıkları sağlık organizasyonlarına karşı negatif tutumlar takınmaları, işten ayrılma niyetine girmeleri ve bunu gerçeğe dönüştürerek işten ayrılmaları beklenen bir sonuçtur. Üstüne üstlük tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgınının yarattığı yıkıcı etkiler sağlık çalışanları üzerinde etkisi çok daha büyük olumsuz çıktılarına yol açmıştır. Sağlık çalışanlarını söz konusu olumsuz, yıkıcı etkilerden uzak tutabilmenin yollarından biri de çalışanların kendini örgütleriyle özdeşleştirilmelerini sağlayarak daha az sinik tutumları sergilemelerini sağlamaktır. Bu sayede örgütleri ile özdeşleşen sağlık çalışanları görev aldıkları organizasyona daha bağlı, daha motive bir hale gelecek olup bu durum gerek sağlık çalışanları özelinde gerekse de toplum sağlığı genelinde kritik düzeyde öneme sahiptir.

Sağlık sektöründe çalışan işgörenlerin örgütsel sinizm seviyelerini minimuma indirmek için genel olarak örgütsel sinizmle mücadele yöntemleri uygulamanın yanı sıra sektöre özel çözüm yolları da dizayn edilmelidir. Ayrıca sürekli hasta ile iletişim halinde olan bu sektörün açık sistem bir örgüt yapılanması şeklinde dizayn edilip örgüt içi iletişimin etkin ve şeffaf bir şekilde yürütülerek ortaya çıkan sorunlara anında çözümler üretilmesi sağlanmalıdır. Bu noktada sinizmle mücadele ve örgütsel özdeşleşmeyi odak noktası haline getirecek resmi organizasyon yapısı içerisinde çözüm birimleri oluşturulabilir. Bu durum işgörenin kendisini daha güvende hissederek çalışmasına yol açacak ve örgüte olan güvenini artıracak, böylelikle daha

az sinik davranışlar göstererek ve örgütü ile özdeşleşme düzeyini artıracaktır. Bu önlemlerin yanı sıra genel olarak örgütsel sinizmi önleyici tedbirler sağlık çalışanları bağlamında da değerlendirilebilir. Sağlık personelinin yaptıkları iş ve genel olarak görev aldıkları organizasyonla ilgili karar alma süreçlerine dahil edilerek kendilerini etkileyebilecek olası değişim girişimlerinden önceden bilgilendirilmeleri sağlanmalıdır. Ayrıca yoğun çalışma ve emek gerektiren oldukça stresli çalışma koşullarının karşılığını alabilecekleri adil ve performansa dayalı bir ücretlendirme sistemine dahil edilmeleri son derece önemlidir. İşe yeni başlayan personel mutlaka oryantasyon programları uygulanarak eğitime alınmalı, devamında da güncel eğitimler verilerek kendilerini geliştirmelerine olanak sağlanmalıdır. Belirttiğimiz tüm önlemlerin yanı sıra sağlık işgörenlerinin organizasyona ait olanaklardan eşit bir biçimde yararlandırılmaları kendilerini bir bütünün parçası olarak hissedip örgütleri ile özdeşleşmeleri ve daha verimli olmaları açısından çok değerlidir. Tüm bunların yanı sıra iş dışındaki yaşamlarını sağlıklı ve huzurlu bir şekilde sürdürmeleri amacıyla esnek, daha insancıl bir nöbet sistemi ve çalışma koşullarının oluşturulması sağlanmalıdır. Bu sayede aileleri ve kendilerine daha fazla zaman ayırıp gerek ruhsal gerekse bedensel açıdan tazelenme fırsatı bulabileceklerdir. Böylelikle temel yaşamsal ihtiyaçlarını karşılayabilmiş, iş-aile dengesini optimum seviyede oturtmuş sağlık çalışanları daha motive ve performansı yüksek çalışanlar haline geleceklerdir. Bu durumun doğal bir sonucu olarak daha mutlu ve verimli birer sağlık işgöreni haline gelmiş sağlık çalışanları bütüncül olarak çok daha iyi bir noktaya gelmiş sağlık hizmeti ve toplum sağlığı oluşmasına katkı sunacaklardır.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269–292.
- Akbolat, M., Işık, O. ve Kahraman, G. (2014). Sağlık Çalışanlarının Sinik Davranışlar Gösterme Eğilimi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 84–95.
- Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması (Yüksek lisans tezi)*. T.C. Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, İstanbul.
- Akşit Işık, N. (2020). İşyerinde Dışlanma ve Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal of International Social Research*, 13(75), 735–747.
- Akyüz, İ. ve Yurduseven, N. O. (2016). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16, 61–76.
- Akyüz, M. ve Dalkılıç Yılmaz, F. (2015). Konaklama işletmelerinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişimin işgörenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 138–143.
- Alagöz, M. (2019). *Dönüştürücü Liderlik Anlayışı İle Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Bir Araştırma (Yüksek lisans tezi)*. T.C. Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kars.
- Amour, D. S. (2000). Ten Ways to Retain High-Performance-Employees. *Canadian Manager*, 25(2), 21–28.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395–1418.
- Apaydın, M. (2016). *Sosyal Değişim, Psikolojik Sözleşme İhlali, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti: Bodrum Örneği (Yüksek lisans tezi)*. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Aydın.
- Argon, T. ve Ekinci, S. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1–19.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. ve Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325–374.

- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.
- Aslantaş, M. (2016). *Yetenek Yönetiminin İşe Adanma , Performans Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bankacılık Sektörü Örneği (Doktora tezi)*. T.C. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Ateş, M. F., Soran, S. ve Turgut, H. (2017). Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 577–592.
- Ateş, M. F., Turgut, H. ve Çelik, M. (2018). Psikolojik Sermayenin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17. UİK Öz, 781–798.
- Ayana, Ç. ve Pelit, E. (2016). Duygusal zekânın örgütsel sinizme etkisi: Otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 45–76.
- Aybar, S. (2018). *Örgütsel Politika Algısı İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolünün Belirlenmesine Yönelik İstanbul'daki Üniversitelerde Bir Araştırma (Doktora tezi)*. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Aydın, Ö. (2018). *Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Atatürk Havalimanı Temsil-Gözetim ve Yönetim Hizmetleri Şirketlerine Yönelik Bir Araştırma*. T.C. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ayık, A., Şayir, G. ve Bilici, A. (2016). Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerindeki yordayıcı etkisinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 6(2), 233–254.
- Aypar, S. (2018). *Örgütsel Özdeşleşme, Tükenmişlik, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Kurumunda Bir Araştırma (Yüksek lisans tezi)*. T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Balcı, O. ve Ağ, C. (2020). Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisi. *Turkish Studies-Economy*, 15(3), 1195–1213.
- Barutçu, K. (2015). *Kamu Personelinde Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma (Yüksek lisans tezi)*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the tower is “ivory,” it isn’t “White:” understanding the consequences of faculty cynicism. *Academy of Management Learning and Education*, 6(1), 9–32.
- Beldek, E. G. (2015). *Örgütsel Özdeşleşme Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhafet İlişkisi: Görgül Bir Araştırma (Yüksek lisans tezi)*. Türk Hava Kurumu

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Belete, A. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: An empirical work review. *International Journal of Research in Business Studies and Management Volume*, 5(7), 23–31.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. ve Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303–326.
- Boen, F., Vanbeselaere, N. ve Cool, M. (2006). Group status as a determinant of organizational identification after a takeover: A social identity perspective. *Group Processes and Intergroup Relations*, 9(4), 547–560.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *In Eastern Academy of Management Proceedings*, 2(1), 150–153.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. University of Oklahoma, College of Business Administration.
- Brown, A. D. (2017). Identity Work and Organizational Identification. *International Journal of Management Reviews*, 19(3), 296–317.
- Bulut, M. B. ve Hovardaoğlu, İ. S. (2018). Örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetinin yatırım modeli çerçevesinde incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal of International Social Research*, 11(56), 270–289.
- Bulutlar, F. ve Ela Ünler, Ö. (2010). Kurumdan Ayrılma Niyetini Etkileyen Unsurlar : İşe Bağlılık ve Kurumla Özdeşleşme. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(2), 75–88.
- Büyükbeşe, T. (2012). *Güçlendirici Liderliğin Çalışan Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bir Model Önerisi (Doktora tezi)*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı/ Kahramanmaraş.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma (Yüksek lisans tezi)*. T.C. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Afyonkarahisar.
- Çakınberk, A., Derin, N. ve Demirel, E. T. (2011). Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi : Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3/1, 89–121.
- Çaylak, E. (2014). *Hemşirelerde Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki (Yüksek lisans tezi)*. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Erzurum.
- Çelik, M. ve Yıldız, B. (2018). Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten

- Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 47–75.
- Ceylan, A. ve Özbal, S. (2008). Özdeşleşme Yoluyla Sadakat Oluşturma Üzerine Üniversite Mezunları Arasında Yapılan Bir Çalışma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(1), 81–110.
- Chang, C. ve Chang, W.-C. (2008). Internal Marketing Practices and Employees ' Turnover Intentions in Tourism and Leisure Hotels. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(2 (December)), 161–172.
- Chen, S. Y., Wu, W. C., Chang, C. S., Lin, C. T., Kung, J. Y., Weng, H. C., ... Lee, S. I. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research*, 15 (363)(1), 1–17.
- Cho, S., Johanson, M. M. ve Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 374–381.
- Chreim, S. (2002). Influencing organizational identification during major change: A communication-based perspective. *Human Relations*, 55(9), 1117–1137.
- Cilasun, A. (2016). *Yükseköğretim Kurumlarında Pozitif Psikoloji ve Örgütsel Özdeşleşmenin Performans Yönetimine Etkisi (Doktora tezi)*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Çoban, R. ve Deniz, M. (2021). İşyeri Nezaketsizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(34), 1224–1259.
- Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E., Altunışık, R. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı (7. bs.)*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Costa, P. T., Zonderman, A. B., McCrae, R. R. ve Williams, R. B. (1986). Cynicism and paranoid alienation in the Cook and Medley HO scale. *Psychosomatic Medicine*, 48(3–4), 283–285.
- Cotton, J. L. ve Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management*, 11(1), 55–70.
- Çubuk, F. (2021). *Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Sendikalaşmanın Aracı Rolü : Ege Bölgesi Örneği (Yüksek lisans tezi)*. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Anabilim Dalı, Aydın.
- Darlington, R. B. ve Hayes, A. F. (2017). *Regression analysis and linear models: Concepts, applications, and implementation*. Guilford Publications.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The*

Academy of Management Review, 23(2), 341–352.

Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers*. Unpublished Master Thesis University of Maastricht.

Demir, S. (2021). Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki üzerine bir çalışma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 67–82.

Demirtaş, H. A. (2003). Sosyal Kimlik Kuramı Temel Kavram ve Varsayımlar. *İletişim araştırmaları*, 1(1), 123–144.

Demirtaş, Z., Özdemir, T. Y. ve Küçük, Ö. (2016). Okulların bürokratik yapısı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(2), 193–216.

Diktaş, G. (2018). *Örgütsel Sinizm ve Sosyal Zekanın Çalışan Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: İstanbul'daki Reklam Ajansı Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma (Doktora tezi)*. T.C. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dutton, J. E., Dukerich, J. M. ve Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239–263.

Eaton, J. A. (2000). *A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism (Dissertation of Master of Arts)*. Graduate Programme in Psychology York University Toronto, Ontario September.

Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207–230.

Ekinci, S. (2015). *İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri (Bolu İli Örneği) (Yüksek lisans tezi)*. T.C. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Bolu.

Elmas, S. (2012). *İşyerinde mobbing ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkilerine ilişkin bir araştırma (Yüksek lisans tezi)*. T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Enli Kalmaz, P. (2018). *Örgütsel Güvenin Örgütsel Özdeşleşme ve Mesleki Özdeşleşme Üzerine Etkileri Hakkında Bir Araştırma (Doktora tezi)*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Denizli.

Erbil, S. (2013). *Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi (Yüksek lisans tezi)*. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Aydın.

Ercan, S. (2019). *Lider-Üye Etkileşimi, Yenilikçi İş Davranışı, İşe Adanmışlık, Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Örgütsel Adaletin Rolü (Doktora tezi)*. İstanbul Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

- Erdoğan Kömür, N. (2019). *Beyaz yakalılarda örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi)*. T.C. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, İstanbul.
- Erdoğan Morçin, S. ve Coşkun, B. (2020). Liderle Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Önbüro Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 1908–1922.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye’deki bir firmada test edilmesi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi/Sakarya içinde* (ss. 514–524). Sakarya.
- Eryılmaz, T. (2020). *Hemşirelerde Örgütsel Özdeşleşme İle İşten Ayrılma Niyetleri Arasında İlişkinin Belirlenmesi (Yüksek lisans tezi)*. T.C. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Manisa.
- Fedai, G. Ç. (2022). *Örgütsel Yıldırmanın Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi - Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama (Yüksek lisans tezi)*. T.C. Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bankacılık Ana Bilim Dalı, Konya.
- Fındıklı, M. A. (2014). Algılanan lider desteği ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: İstanbul’da kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77), 136–157.
- Fong, Y. L. ve Mahfar, M. (2013). Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in a furniture manufacturing company in Selangor. *Jurnal Teknologi (Sciences and Engineering)*, 64(1), 33–39.
- Gaertner, S. (1999). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human Resource Management Review*, 9(4), 479–493.
- Gök, H. B. (2021). *Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm Kavramları Arasındaki İlişki: Mavi Yakalılar Üzerinde Bir Uygulama (Yüksek lisans tezi)*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Ankara.
- Gökçe, S. G., Emhan, A., Özer, Z. ve Kaya, A. (2017). Sinizim, Kişilerarası Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Analizi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(1), 81–92.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27–47.
- Güllüce, A. Ç., Kaygın, E., Zengin, Y., Sağbaş, M. ve Karabal, C. (2019). Stratejik Liderlik Anlayışının Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi :

İstanbul İli Örneği. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(7), 30–47.

Güngör, D. (2019). *İnsan Kaynakları Departmanı Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Algularının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi (Yüksek lisans tezi)*. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, Sakarya.

Güzel, B. ve Ayazlar, G. (2014). Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmeleri Araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1, 133–142.

Hall, D. T., Schneider, B. ve Nygren, H. T. (1970). *Personal Factors in Organizational Identification. Administrative Science Quarterly*.

Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2. bs.). Guilford publications.

Hayes, A. F. ve Matthes, J. (2009). Computational procedures for probing interactions in OLS and logistic regression: SPSS and SAS implementations. *Behavior Research Methods*, 41(3), 924–936.

Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies* -, 7(3), 1475–1497.

Holtom, B. C., Mitchell, T., Mitchell, T. R. ve Lee, T. W. (2014). Turnover and Retention Research: A Glance at the Past, a Closer Review of the Present, and a Venture into the Future. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 213–274.

Hwang, J., Lee, J. (Jay), Park, S., Chang, H. ve Kim, S. S. (2014). The Impact of Occupational Stress on Employee's Turnover Intention in the Luxury Hotel Segment. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 15(1), 60–77.

İmamoğlu, E. B. ve Dönmez Turan, A. (2019). Güçlendirici liderliğin bilgi paylaşımı davranışı üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel destek davranışının aracı rolü: Bilişim sektöründe bir araştırma. *Istanbul Management Journal*, 87, 27–48.

İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (11), 160–177.

Izard, C. E. (1977). Differential Emotions Theory. *Human Emotions*, 43–66.

James, M. S. L. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of Potantial Positive and Negative Effects on School Systems*. The Florida State University, USA.

Johnson, J. L. ve O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627–647.

- Jones, C. ve Volpe, E. H. (2011). Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social networks. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 413–434.
- Jung, H. S., Namkung, Y. ve Yoon, H. H. (2010). The effects of employees' business ethical value on person-organization fit and turnover intent in the foodservice industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(3), 538–546.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi)*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83–97.
- Kalay, F., Oğrak, A. ve Bal, V. (2014). Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Örnek bir uygulama. *Sakarya iktisat dergisi*, 3(2), 1–18.
- Kanbur, E. ve Canbek, M. (2019). Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Yaşın Düzenleyici Rolünün İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1493–1502.
- Kanten, P. ve Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif örgütsel davranışlar üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(8), 83–106.
- Karaalioğlu, Z. F. (2019). *Algılanan Örgütsel Destek ile İş Performansı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracı Rolü (Doktora tezi)*. T.C. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS 23 ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaşka Üreten, Z. ve Gemlik, H. N. (2016). Sağlık Meslek Gruplarının Örgütsel Sinizm Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Kamu Hastanesi ile Özel Hastane Karşılaştırması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(4), 443–463.
- Kaya, A., Göçen, A. ve Uzun, M. (2022). Öğretmenlerin bilgi uçurma nedenlerinin örgütsel sinizm ve özdeşleşme ile olan ilişkisi: Bir yol analizi çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 207–224.
- Kerse, G. ve Karabey, C. N. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Örgütsel sinizmin aracı rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375–398.
- Kerse, G. ve Karabey, C. N. (2019). Örgütsel Sinizm ve Özdeşleşme Bağlamında Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısına Etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(1), 83–108.
- Kılıç, R. (2015). İşgörenlerin Duygusal Zekâları İle Örgütsel Sinizm Algıları

Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 59–73.

Kıran, E. (2017). *Örgütsel Sinizm ve İşe Gömülü Olmanın Psikolojik Sermaye İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Aracılık Rolü: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma (Yüksek lisans tezi)*. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Hatay.

Kırkbeşoğlu, E. ve Tüzün, İ. K. (2009). Bireycilik - Toplulukçuluk İkileminde Mesleki Özdeşleşme Ve Örgütsel Özdeşleşme Ayrımı. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1–8.

Koçel, T. (2018). *İşletme Yöneticiliği* (17. bs.). İstanbul: Beta Basım Yayım.

Kreiner, G. E. ve Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 1–27.

Kunduracı, D. (2019). *Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi ve Cam İmalat Şirketinde Uygulanması (Yüksek lisans tezi)*. T.C. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Kurnaz, K. (2020). *Örgütsel Sinizm Algısının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Kamu Örneği (Yüksek lisans tezi)*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Kwong, T. S. (2005). *Organizational Identification Under Unfavorable Outcome: A Factory Study In China*. The Chinese University of Hong Kong.

Lambert, E. G., Lynne Hogan, N. ve Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurement model using a national sample of workers. *Social Science Journal*, 38(2), 233–250.

Liou, K. T. (1998). Employee turnover intention and professional orientation: A study of detention workers. *Public Administration Quarterly*, 22(2), 161–175.

Loi, R., Hang-yue, N. ve Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101–120.

Mael, F. A. ve Ashforth, B. E. (1995). Loyal From Day One: Biodata, Organizational Identification, and Turnover Among Newcomers. *Personnel Psychology*, 48(2), 309–333.

Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103–123.

Menişa, Ö. (2006). *Perceived Employment Discrimination and Its Relation to Job Satisfaction and Intention to Turnover (Yüksek lisans tezi)*. Marmara Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

- Meydan, B. T. (2019). Sosyal Kimlik Kuramı. S. Yürür (Ed.), *Örgütsel Davranış Kuramları* içinde . Beta Basım, İstanbul.
- Meydan, B. T. ve Çiftçioğlu, A. (2009). Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 9(18), 100–116.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240.
- Mobley, W. H. (1982). Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research. *Academy of Management Review*, 7(1), 111–116.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H. ve Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522.
- Nakanishi, M. ve Imai, H. (2012). Job role quality and intention to leave current facility and to leave profession of direct care workers in Japanese residential facilities for elderly. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 54(1), 102–108.
- Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational Cynicism: On the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*. (Dissertation of Doctor of Philosophy), Maastricht University.
- Nemr, M. A. A. ve Liu, Y. (2021). The impact of ethical leadership on organizational citizenship behaviors: Moderating role of organizational cynicism. *Cogent Business and Management*, 8(1), 1–14.
- Öcal, M. (2021). *Örgüt Kültürü, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama (Yüksek lisans tezi)*. T.C. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Afyonkarahisar.
- Oguegbe, T. M. ve Edosomwan, H. S. (2021). Organizational-Based Self-Esteem and Organizational Identification as Predictors of Turnover Intention: Mediating Role of Organizational Trust. *SEISENSE Journal of Management*, 4(2), 56–71.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusalığın Alınan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(3), 181–202.
- Peng, Y., Ma, J., Zhang, W. ve Jex, S. (2021). Older and Less Deviant? The Paths through Emotional Labor and Organizational Cynicism. *Work, Aging and Retirement*, 7(1), 20–30.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması (Doktora Tezi)*. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı, Bursa.

- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145–172.
- Polat, M., Meydan, C. H. ve Tokmak, İ. (2010). Personel güçlendirme-örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi. *9. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı*, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi/Zonguldak içinde (ss. 542–547).
- Porter, L. W., Steers, R. M. ve Boulian, P. V. (1973). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
- Pratama, E. N., Suwarni, E. ve Handayani, M. A. (2022). Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74–82.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D. ve Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185–227.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. ve Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *The Academy Of Management Executive*, 11(1), 48–59.
- Rençber, İ. ve Paşaoğlu Baş, D. (2021). X ve Y kuşağı beyaz yakalı çalışanların kariyer tatminlerinin karşılaştırılması. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 17–29.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358–384.
- Rosin, H. ve Korabik, K. (1995). Organizational experiences and propensity to leave: A multivariate investigation of men and women managers. *Journal of Vocational Behavior*, 46(1), 1–16.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139.
- Sanderson, P. A. (2003). *The relationship between empowerment and turnover intentions in a structured environment: An assessment of the Navy's Medical Service Corps (Doktora Tezi)*. Regent University.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A. ve Çelik, Y. (2016). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasında İlişkilerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867–886.

- Serel, H. ve Masatçı, K. (2005). Türkiye’de beşeri sermaye ve iktisadi büyüme ilişkisi: Ko-Entegrasyon analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 49–58.
- Serinkli, N. (2019). Çalışanların örgütsel destek algılarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 499–515.
- Serinkan, C. ve Tülü, M. (2021). Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Pamukkale Üniversitesindeki İdari Personele Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 6(14), 48–70.
- Şevki Özgener, Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm. İlke Yayınevi, M. Özdevecioğlu ve H. Karadal (Ed.), *Örgütsel davranışta seçme konular: Organizasyonların karanlık yanları ve verimlilik azaltıcı davranışlar içinde* (1. bs., ss. 53–72). Ankara.
- Sezgin, O. B., Tolay, E. ve Sürvegil, O. (2016). Örgütsel değişim sinizmi: Çalışanların değişime karşı tutumların incelenmesine yönelik nitel bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 12(45), 411–438.
- Shelton, M. (2013). *Impact of Perceived Organizational Support on Cyber Security Practitioners’ Turnover Intentions*. Minneapolis: Walden University, Applied Management and Decision Sciences Faculty.
- Singh, P. ve Loncar, N. (2010). Pay Satisfaction, Job Satisfaction and Turnover Intent. *Relations industrielles/industrial relations*, 65(3), 470–490.
- Sökmen, A., Bıyık, Y. ve Yavan, A. A. (2018). Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin İş tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 898–913.
- Sökmen, A. ve Şimşek, T. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606–620.
- Solmaz, H. (2010). *Örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolü (Yüksek lisans tezi)*. T.C. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Soybalı, H. H. ve Pelit, O. (2018). Örgütsel Dışlanmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 225–249.
- Tabachnick, B. ve Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. (P. Education:, Ed.) (6. bs., C. 5). Boston.
- Tajfel, H. (1982). Social Psychology of Intergroups relations. *Annual review of psychology*, 33 (1), 1–39.
- Tajfel, H. ve Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. M. J.

- Hatch ve M. Schultz (Ed.), *Organizational İdenty: A Reader* içinde (ss. 33–47).
- Tak, B. ve Aydemir, B. A. (2004). Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma. 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.
- Tekiner, M. A. ve Demirci, U. (2019). Örgütsel Sinizm ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu ve Özel Sektör Farkı. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 2306–2321.
- Tekingündüz, S. ve Kurtuldu, A. (2015). İşten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel bağlılık, liderlik ve iş stresi arasındaki ilişkilerin analizi: Bir hastane örneği. *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 1501–1517.
- Telli, E., Ünsar, A. S. ve Oğuzhan, A. (2012). Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 135–150.
- Tett, R. P. ve & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.
- Tiktaş, G. (2012). *Örgüt Kültürü, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Bir İnceleme (Yüksek lisans tezi)*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Tilki, T. Z. Ö. (2017). *Yıldırma, örgütsel sinizm, iş doyum ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinde seri aracılık etkileri : Örgütlerde engelli çalışanlar üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi)*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki (Yüksek lisans tezi)*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Tokgöz, E. ve Seymen, O. A. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Bir İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61–76.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283–305.
- Tolukan, E., Şahin, M. Y. ve Koç, M. (2016). Cimnastik antrenörlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *Electronic Turkish Studies*, 11(8), 377–398.
- Topçu, M. K. (2015). *Çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sözleşme algısının rolü (Doktora tezi)*. T.C. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı/ Ankara.

- Torun, Y. (2016). *Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: Örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye yönelik bir araştırma (Doktora tezi)*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Trepte, S. ve Loy, L. S. (2017). Social Identity Theory and Self-Categorization Theory. *The International Encyclopedia of Media Effects*, 1–13.
- Tuna, M. ve Gürlek, M. (2018). Sosyal Kimlik Teorisi Açısından Örgütsel Özdeşleşmenin Teorik Temelleri - Theoretical Foundations of Organizational Identification in Terms of Social Identity Theory. *Journal of Business Management and Economic Research*, 2(3), 39–48.
- Tuna, M. ve Yeşiltaş, M. (2014). Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105–117.
- Türk Dil Kurumu Sözlük. (2022).
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183–206.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel Davranış (Örgüt Teorileri ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından)*. (Detay, Ed.) (1. bs.). Ankara.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma (Doktora tezi)*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. *Journal of Yasar University*, 3(9), 1011–1027.
- Uyar, İ. E. (2018). *Hemşirelerde örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi)*. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.
- Uzun, T. (2018). Öğretmenlerin Algıladığı Örgütsel Destek ile Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Örgütsel Güvenin Aracı Rolü. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(18), 133–155.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., ... Tissington, P. A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4), 351–360.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O. ve Tissington, P. A. (2005). To be(long) or not to be(long): Social identification in organizational contexts. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 131(3), 189–218.

- Van Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. *Applied Psychology*, 49(3), 357–371.
- Van Knippenberg, D. ve Van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 137–147.
- Weiner, B. (1985). An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548–573.
- Weisberg, J. (1994). Measuring Workers' Burnout and Intention to Leave. *International Journal of Manpower*, 15(1), 4–14.
- Yakın, B. (2017). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi (Yüksek lisans tezi)*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Ankara.
- Yaman, T. (2021). *Etik iklimin, yenilikçi iş davranışı, yenilikçi iş davranışı, işten ayrılma niyeti ve iş performansı ile ilişkisinde iş yükü ve özdeşleşmenin rolü (Doktora tezi)*. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Zonguldak.
- Yaraş, G. S. (2019). *Örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm boyutlarının işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: Hekim ve hemşireler üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi)*. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Sivas.
- Yasım, Y. K. ve Uğur, A. (2016). Bankacı kadınların örgütsel sinizmin algılarının işten ayrılma niyetine etkisi: Ordu ili örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 6(15), 554–572.
- Yenihan, B. ve Öner, M. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38–49.
- Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253–1284.
- Yılmaz, F., İşeri, İ. ve Çolak, M. Y. (2016). Ankara'da Özel Hastanelerde Çalışanların Sinizm ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 54, 429–444.
- Yılmaz, S., Şengül, H. ve Bulut, A. (2019). Sağlık Hizmeti Veren Örgütlerde Sinizm. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 55–72.
- Yumuşak, S. ve Boz, H. (2013). Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Mevsimsel Duygudurum Düzeylerinin Etkisi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 371–394.
- Yürür, S. ve Ünlü, O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human*

Resources, *13*(2), 81–104.

Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: A meta-analytic path model. *Personnel Psychology, 61*(2), 309–348.



EKLER

EK-A

ANKET FORMU

Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yüksek Lisans programı kapsamında yürütülen tez çalışması için yapılmaktadır. Anket kapsamında vereceğiniz cevaplar sadece akademik alanda kullanılacak olup yanıtlar gizli tutulacaktır.

Anketin cevaplanma süresi maksimum üç dakikadır.

İlginiz ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

Deniz ARIKÖK

İstanbul Gelişim Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Sibel AYBAR

1-Cinsiyetiniz *

- Kadın
 Erkek

2-Yaşınız *

- 21 yaş ve altı
 22-41
 42-56
 57-75

3-Medeni Durumunuz *

- Evli
 Bekar

4-Öğrenim Durumunuz *

- Lise
 Önlisans
 Lisans
 Lisansüstü

5-Mesleki Kıdeminiz *

- 1 yıldan az
 1-5 yıl arası
 5-10 yıl arası
 10 yıl üstü

6-Bulduğunuz kurumda çalışma süreniz *

- 1 yıldan az
 1-5 yıl arası
 5-10 yıl arası
 10 yıl üstü

Örgütsel Sinizm

7-Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum. *

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kısmen Katılıyorum
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

8-Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az örtüşen nokta vardır. *

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kısmen Katılıyorum
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

9-Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım. *

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kısmen Katılıyorum
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

10-Çalıştığım kurumda, çalışanlardan beklenen davranışlar yerine başka bir davranış ödüllendirilir. *

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kısmen Katılıyorum
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

EK-A (Devamı)

11-Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.

*

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kısmen Katılıyorum
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

12-Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim. *

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kısmen Katılıyorum
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

13-Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim. *

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kısmen Katılıyorum
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

14-Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım. *

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kısmen Katılıyorum
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

15-Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar. *

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kısmen Katılıyorum
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

16-Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım. *

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kısmen Katılıyorum
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

EK-A (Devamı)

17-Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakarız. *

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kısmen Katılıyorum
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

18-Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum. *

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kısmen Katılıyorum
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

19- Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm *

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kısmen Katılıyorum
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

Örgütsel Özdeşleşme

20-Çalıştığım kurumun eleştirildiğinde kendime hakaret edilmiş gibi hissederim. *

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kısmen Katılıyorum
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

21-Başkalarının çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri benim için çok önemlidir. *

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kısmen Katılıyorum
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

22-Çalıştığım kurum hakkında konuşurken genellikle "onlar" yerine biz ifadesini kullanırım. *

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kısmen Katılıyorum
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

23-Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır. *

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kısmen Katılıyorum
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

24- Çalıştığım kurum için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissederim. *

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kısmen Katılıyorum
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

25-Medyada veya kamuoyunda çalıştığım kuruma yönelik bir eleştiri yer aldığı anda rahatsızlık hissederim. *

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kısmen Katılıyorum
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

İşten Ayrılma Niyeti

26-Eğer imkanım olsaydı işimden ayrılırdım. *

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kısmen Katılıyorum
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

27-Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım. *

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kısmen Katılıyorum
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

28-Aktif olarak yeni bir iş arıyorum. *

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kısmen Katılıyorum
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

EK-A (Devamı)

29-İşimden ayrılmayı düşünüyorum. *

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kısmen Katılıyorum
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

Gönder

Powered by

 Google Forms



ETİK KURUL KARARI



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
Etik Kurul Başkanlığı

ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

TOPLANTI TARİHİ: 04.02.2022
TOPLANTI SAYISI: 2022-03

KARAR NO: 2022-03-12: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı 201401098 numaralı öğrencisi Deniz ARIKÖK' ün "Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma" konulu çalışması hakkında yapacağı anket sorularının, etik kurallara uygun olup olmadığını tespit etmek üzere, İGÜ Etik Kurulumuzun 12.01.2022 tarih ve 2022-01 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

