



**İŞE BAĞLANMA VE POLİTİK DAVRANIŞ ALGISINI
ETKİLEYEN ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER**

Gökhan KERSE

**Doktora Tezi
İşletme Anabilim Dalı
Doç. Dr. Canan Nur KARABEY
2017
Her Hakkı Saklıdır**

**ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Gökhan KERSE

**İŞE BAĞLANMA VE POLİTİK DAVRANIŞ ALGISINI
ETKİLEYEN ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER**

DOKTORA TEZİ

**TEZ YÖNETİCİSİ
Doç. Dr. Canan Nur KARABEY**

ERZURUM – 2017



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ BEYAN FORMU



07/04/2017

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddelerine göre hazırlamış olduğum "İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısını Etkileyen Örgütsel Faktörler" adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Tezim/Raporum sadece Atatürk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

Tezimin/Raporumun 3.. yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

[Tarih ve İmza]

[Öğrencinin Adı Soyadı]

Gökhan KERSE



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Doç Dr Canan Nur KARABEY danışmanlığında, Gökhan KERSE tarafından hazırlanan bu çalışma 07 / 04 / 2017 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından İşletme Anabilim Dalı'nda Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU

İmza:

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK

İmza:

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ

İmza:

Jüri Üyesi : Doç Dr Canan Nur KARABEY

İmza:

Jüri Üyesi : Yrd. Doç Dr. M. Kürşat TİMÜROĞLU

İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir. 07 / 04 / 2017

Prof. Dr. Mehmet TÖRENEK
Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	VII
ABSTRACT.....	VII
KISALTMALAR DİZİNİ	VIII
TABLolar DİZİNİ	IX
ŞEKİLLER DİZİNİ	XII
ÖNSÖZ.....	XII

GİRİŞ

I. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	1
II. ARAŞTIRMA SORULARI.....	4
III. TEZİN YAPISI VE BÖLÜMLERİ.....	4

BİRİNCİ BÖLÜM KURAMSAL AÇIKLAMALAR

1.1. İŞE BAĞLANMA	6
1.1.1. İşe Bağlanma Kavramı.....	6
1.1.2. İşe Bağlanmanın Benzer Kavramlardan Farkı.....	13
1.1.3. İşe bağlanmanın Öncülleri ve Sonuçları	14
1.2. POLİTİK DAVRANIŞ ALGISI	21
1.2.1. Politik Davranış Kavramı	21
1.2.2. Politik Davranış ve Güç	26
1.2.3. Politik Davranış Algısı.....	27
1.2.4. Politik Davranış Algısının Öncülleri ve Sonuçları	28
1.2.4.1. Politik Davranış Algısının Öncülleri	30
1.2.4.1.1. Örgütsel Faktörler.....	30
1.2.4.1.2. İş Çevresi Faktörleri	32
1.2.4.1.3. Kişisel Faktörler	34
1.2.4.2. Politik Davranış Algısının Sonuçları.....	36
1.2.4.2.1. İşe Bağlanma/Sarılma.....	36
1.2.4.2.2. İş Tatmini	36
1.2.4.2.3. İş Kaygısı.....	37
1.2.4.2.4. Örgütsel Bağlılık	37
1.2.4.2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	37
1.2.4.2.6. Geri Çekilme Davranışı.....	37
1.2.4.2.7. İş Stresi	38
1.3. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK.....	38
1.3.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı	38
1.3.2. Destekleyici Örgütlerin Özellikleri.....	44

1.3.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Boyutları.....	45
1.3.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Öncülleri.....	47
1.3.4.1. Örgüt Üyelerinin Gerçekleştirdikleri Davranışlar	48
1.3.4.1.1. Yönetim Şekli (İstismarcı Yönetim)	48
1.3.4.1.2. Lider-Üye Etkileşimi	49
1.3.4.1.3. Yönetici ve İş Arkadaşı Desteği	50
1.3.4.1.4. Dönüştürücü ve Etkileşimci Liderlik	51
1.3.4.2. Çalışan-Örgüt Arasındaki İlişkinin Niteliği	52
1.3.4.2.1. Adaletli Davranış	52
1.3.4.2.2. Psikolojik Sözleşmeler	54
1.3.4.2.3. Değer Uyumluluğu	55
1.3.4.3. İnsan Kaynakları Uygulamaları ve İş Koşulları	55
1.3.4.3.1. İş Güvenliği, Esnek ve Aileyi Destekleyici İş Uygulamaları, Gelişim Olanakları	55
1.3.4.3.2. İşin Özellikleri	56
1.3.4.4. Kişisel Özellikler	58
1.3.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları	59
1.3.5.1. Örgütsel Bağlılık	59
1.3.5.2. Yükümlülük Hissetme	61
1.3.5.3. Performans-Ödül Beklentisi	61
1.3.5.4. Örgütsel Güven.....	62
1.3.5.5. İş Tatmini.....	63
1.3.5.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	64
1.3.5.7. Geri Çekilme Davranışı.....	64
1.3.5.8. Örgütsel Sinizm	66
1.3.5.9. Örgütsel Özdeşleşme	66
1.3.5.10. İşe Bağlanma/Sarılma.....	66
1.3.5.11. Politik Davranış Algısı	66
1.4. ÖRGÜTSEL SİNİZM.....	66
1.4.1. Sinizm Kavramı ve Örgütsel Sinizm	66
1.4.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları	70
1.4.3. Örgütsel Sinizmin Benzer Kavramlardan Farkı.....	72
1.4.4. Örgütsel Sinizm Türleri	73
1.4.5. Örgütsel Sinizm Kuramları	74
1.4.5.1. Beklenti Kuramı	75
1.4.5.2. Atfetme Kuramı.....	75
1.4.5.3. Tutum Kuramı	76
1.4.5.4. Sosyal Değişim Kuramı.....	76
1.4.6. Örgütsel Sinizmin Öncülleri	77
1.4.6.1. Bireysel Faktörler	77
1.4.6.2. Örgütsel Faktörler.....	79
1.4.6.2.1. Örgütsel Adalet.....	79

1.4.6.2.2. Örgütsel Destek	79
1.4.6.2.3. Örgütsel Güven.....	80
1.4.6.2.4. Psikolojik Sözleşme İhlali	80
1.4.6.2.5. Psikolojik Şiddet (Mobbing)	81
1.4.7. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	81
1.4.7.1. Örgütsel Bağlılık	81
1.4.7.2. İş Tatmini.....	82
1.4.7.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	82
1.4.7.4. İşten Ayrılma Niyeti	83
1.4.7.5. İş Performansı.....	83
1.5. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME.....	84
1.5.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı	84
1.5.2. Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	90
1.5.3. Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Geliştirilen Modeller.....	91
1.5.3.1. Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli	91
1.5.3.2. Yapısal Özdeşleşme Modeli	94
1.5.4. Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri	96
1.5.4.1. Örgütsel Faktörler.....	96
1.5.4.2. Bireysel Faktörler	98
1.5.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları	99

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE BAĞLANMA VE POLİTİK DAVRANIŞ ALGISINI ETKİLEYEN ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	101
2.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	102
2.2.1. Örgütsel Destek ile İşe Bağlanma Arasındaki İlişki	102
2.2.2. Örgütsel Destek ile Politik Davranış Algısı Arasındaki İlişki	107
2.2.3. Örgütsel Destek ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki.....	110
2.2.4. Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki.....	114
2.2.5. Örgütsel Özdeşleşme ile İşe Bağlanma Arasındaki İlişki.....	117
2.2.6. Örgütsel Özdeşleşme ile Politik Davranış Algısı Arasındaki İlişki.....	119
2.2.7. Örgütsel Sinizm ile Özdeşleşme Arasındaki İlişki	120
2.2.8. Örgütsel Desteğin İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü.....	121
2.2.9. Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sinizmin Rolü	123
2.3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI	124
2.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	124
2.5. ARAŞTIRMANIN ANA KÜTLESİ VE ÖRNEKLEM SEÇİMİ	126
2.5. ARAŞTIRMADA KULLANILAN İSTATİSTİKİ YÖNTEMLER	127

2.6. BULGULAR.....	131
2.6.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	131
2.6.2. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Bulgular	133
2.6.2.1. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi	133
2.6.2.2. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi.....	135
2.6.2.3. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	136
2.6.3. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Bulgular	138
2.6.3.1. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi	138
2.6.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi	139
2.6.3.3. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	141
2.6.4. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Bulgular	143
2.6.4.1. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi	143
2.6.4.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi	144
2.6.4.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	145
2.6.5. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Bulgular	148
2.6.5.1. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi	148
2.6.5.2. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi.....	149
2.6.5.3. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	149
2.6.6. Politik Davranış Algısı Ölçeğine İlişkin Bulgular	152
2.6.6.1. Politik Davranış Algısı Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi	152
2.6.6.2. Politik Davranış Algısı Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi.....	153
2.6.6.3. Politik Davranış Algısı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi ...	154
2.7. HİPOTEZLERİN TESTİ.....	157
2.7.1. Değişkenler Arası Çoklu Doğrusallık Sorununun Değerlendirilmesi	159
2.7.2. Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Örtük Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Ortaya Konulması	160
2.8. ALTERNATİF MODELİN ANALİZİ.....	171
2.9. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BULGULAR.....	175
2.9.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Destek, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Özdeşleşme, İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısı	176
2.9.2. Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Destek, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Özdeşleşme, İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısı	177
2.9.3. Yaş Değişkeni Açısından Örgütsel Destek, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Özdeşleşme, İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısı	178
2.9.4. Eğitim Değişkeni Açısından Örgütsel Destek, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Özdeşleşme, İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısı	180
2.9.5. Yöneticilik Görevi Açısından Örgütsel Destek, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Özdeşleşme, İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısı	185
2.9.6. Çalışma Süresi Açısından Örgütsel Destek, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Özdeşleşme, İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısı	186
2.10. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	189

2.11. ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE GELECEK ARAŞTIRMALAR İÇİN	
ÖNERİLER	198
KAYNAKÇA	200
EKLER.....	249
EK 1. Örgütsel Desteğin İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısına Etkisi.....	249
EK 2. Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi	250
EK 3. Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizme Etkisi	251
EK 4. Örgütsel Özdeşleşmenin İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısına Etkisi.....	252
EK 5. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi	253
EK 6. Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Aracısız Etkisi.....	254
EK 7. Alternatif Modelde Örgütsel Desteğin İşe Bağlanmaya Etkisi.....	255
EK 8. Alternatif Modelde Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Aracısız Etkisi.....	256
EK 9. Anket Formu	257
ÖZGEÇMİŞ.....	261

ÖZET

DOKTORA TEZİ

**İŞE BAĞLANMA VE POLİTİK DAVRANIŞ ALGISINI
ETKİLEYEN ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER****Gökhan KERSE****Danışman: Doç. Dr. Canan Nur KARABEY****2017- 261 Sayfa****Jüri: Doç. Dr. Canan Nur KARABEY (Danışman)
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU
Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK
Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ
Yrd. Doç. Dr. M. Kürşat TIMUROĞLU**

Bu çalışmanın amacı örgütsel destek, örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısı arasındaki ilişkileri ele almaktır. Çalışmada örgütsel desteğin sinizm aracılığıyla özdeşleşme üzerindeki etkisi ve örgütsel desteğin özdeşleşme aracılığıyla işe bağlanma ile politik davranış algısı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmanın teorik kısmında sırasıyla örgütsel destek, örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısı kavramları açıklanmıştır.

Çalışmada öncelikle değişkenler arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalar incelenmiş ve bu doğrultuda araştırma modeli ve hipotezler oluşturulmuştur. Hipotezlerin testi için Aksaray ilinde faaliyette bulunan 218 banka çalışanından anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Veriler SPSS ve AMOS paket programlarıyla analize tabi tutulmuştur. Gerekli istatistiksel analizler yapıldıktan sonra örgütsel desteğin işe bağlanmaya etkisinde özdeşleşmenin kısmi aracı; politik davranış algısına etkisinde ise tam aracı rol üstlendiği gözlenmiştir. Ayrıca analizler sonucunda örgütsel desteğin özdeşleşmeye etkisinde örgütsel sinizmin de kısmi aracı rol üstlendiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Özdeşleşme, İşe Bağlanma, Politik Davranış Algısı.

ABSTRACT

Ph. D. DISSERTATION

**ORGANIZATIONAL FACTORS THAT AFFECT WORK
ENGAGEMENT AND POLITICAL BEHAVIOR PERCEPTIONS**

Gökhan KERSE

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Canan Nur KARABEY

2017- 261 Page

**Jury: Assoc. Prof. Dr. Canan Nur KARABEY (Advisor)
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU
Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK
Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ
Assist. Prof. Dr. M. Kürşat TİMURÖĞLU**

The aim of this study is to investigate the relationships among organizational support, organizational cynicism, organizational identification, work engagement and political behaviour perceptions. The effect of perceived organizational support on organizational identification through the mediating role of organizational cynicism was investigated and also the effect of perceived organizational support on work engagement and political behaviour perceptions via organizational identification was addressed. In the theoretical framework, the concepts of organizational support, organizational cynicism, organizational identification, work engagement and political behaviour perceptions were explained respectively.

First, a literature review was carried out with respect to the studies associating the aforementioned variables. Later in light of the literature review a research model was developed and hypotheses were formulated. To test the hypotheses, data were gathered through a survey conducted on 218 bank employees operating in Aksaray province. Data were analyzed by using SPSS and AMOS programmes. After statistical analyses, it was observed that the effect of organizational support on work engagement is partially mediated by organizational identification and the effect of organizational support on political behaviour perceptions is fully mediated by organizational identification. Furthermore, it was observed that the effect of organizational support on organizational identification is partially mediated by organizational cynicism.

Key Words: Perceived Organizational Support, Organizational Cynicism, Organizational Identification, Work Engagement, Political Behaviour Perceptions.

KISALTMALAR DİZİNİ

akt. : Aktaran

Çev. : Çeviren

Ed. : Editör

ib : İŖe Bağlanma

öd : Örgütsel Destek

öö : Örgütsel ÖzdeŖleşme

ös : Örgütsel Sinizm

pda : Politik DavranıŖ Algısı

ss. : Sayfa sayısı

vd. : ve diğerleri

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Uygulamalar.....	48
Tablo 2.1. Normal Dağılım Testi Sonuçları	128
Tablo 2.2. Uyum İndeksi Değerleri.....	131
Tablo 2.3. Araştırmaya Katılan Çalışanlara İlişkin Demografik Bulgular.....	132
Tablo 2.4. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi: Birinci Adım	133
Tablo 2.5. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi: İkinci Adım	134
Tablo 2.6. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi	135
Tablo 2.7. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları	136
Tablo 2.8. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Modifikasyon Sonrası Uyum İndeksi Sonuçları.....	137
Tablo 2.9. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi.....	139
Tablo 2.10. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi	140
Tablo 2.11. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları.....	141
Tablo 2.12. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Modifikasyon Sonrası Uyum İndeksi Sonuçları.....	142
Tablo 2.13. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi.....	144
Tablo 2.14. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi	145
Tablo 2.15. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları.....	146
Tablo 2.16. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Modifikasyon Sonrası Uyum İndeksi Sonuçları.....	147
Tablo 2.17. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi.....	148
Tablo 2.18. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi	149
Tablo 2.19. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları	150
Tablo 2.20. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Modifikasyon Sonrası Uyum İndeksi Sonuçları	151
Tablo 2.21. Politik Davranış Algısı Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi.....	153
Tablo 2.22. Politik Davranış Algısı Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi	154
Tablo 2.23. Politik Davranış Algısı Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları	155
Tablo 2.24. Politik Davranış Algısı Ölçeğine İlişkin Modifikasyon Sonrası Uyum İndeksi Sonuçları	156
Tablo 2.25. Değişkenler Arasındaki İlişki.....	157

Tablo 2.26. Değişkenler Arası Çoklu Doğrusallık Sonuçları.....	159
Tablo 2.27. Modelin Uyum İndekslerine İlişkin Değer Aralıkları.....	162
Tablo 2.28. Modelin Kestirim Sonuçları.....	163
Tablo 2.29. Örtük Değişkenlerin Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkileri.....	164
Tablo 2.30. Aracı Değişkenlerin Anlamlılık Düzeyi	168
Tablo 2.31. Hipotez Testi Sonuçları.....	171
Tablo 2.32. Alternatif Model Uyum İndekslerinin Karşılaştırılması	173
Tablo 2.33. Alternatif Modelin Kestirim Sonuçları	173
Tablo 2.34. Alternatif Modelin Örtük Değişkenlerinin Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkileri	174
Tablo 2.35. Alternatif Modelde Aracı Değişkenlerin Anlamlılık Düzeyi.....	175
Tablo 2.36. Cinsiyet Değişkeni Açısından Mann-Whitney U Testi.....	176
Tablo 2.37. Medeni Durum Değişkeni Açısından Mann-Whitney U Testi	177
Tablo 2.38. Yaş Değişkeni Açısından Kruskal-Wallis H Testi.....	178
Tablo 2.39. Örgütsel Destek Açısından Yaş Değişkeni Gruplarının Mann-Whitney U Testi	179
Tablo 2.40. Örgütsel Özdeşleşme Açısından Yaş Değişkeni Gruplarının Mann-Whitney U Testi.....	180
Tablo 2.41. Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Kruskal-Wallis H Testi.....	181
Tablo 2.42. Örgütsel Destek Açısından Eğitim Değişkeni Gruplarının Mann-Whitney U Testi	182
Tablo 2.43. Örgütsel Sinizm Açısından Eğitim Değişkeni Gruplarının Mann-Whitney U Testi	183
Tablo 2.44. Örgütsel Özdeşleşme Açısından Eğitim Değişkeni Gruplarının Mann-Whitney U Testi.....	184
Tablo 2.45. İşe bağlanma Açısından Eğitim Değişkeni Gruplarının Mann-Whitney U Testi	185
Tablo 2.46. Yöneticilik Görevi Değişkeni Açısından Mann-Whitney U Testi.....	186
Tablo 2.47. Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Kruskal-Wallis H Testi.....	187
Tablo 2.48. Örgütsel Destek Açısından Çalışma Süresi Değişkeni Gruplarının Mann-Whitney U Testi.....	188

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. İşe Bağlanmanın İş Kaynakları-Talepleri Modeli	16
Şekil 1.2. İşe Bağlanmaya Yönelik Kavramsal Çerçeve	17
Şekil 1.3. İşe Bağlanmanın Öncülleri ve Ardıllarına Yönelik Model.....	18
Şekil 1.4. Politik Davranış Algısının Öncülleri ve Sonuçları	29
Şekil 1.5. Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli	93
Şekil 1.6. Örgütsel Özdeşleşme Modeli.....	95
Şekil 2.1. Araştırmanın Modeli.....	103
Şekil 2.2. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	137
Şekil 2.3. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Modifikasyonlu Doğrulayıcı Faktör Analizi	138
Şekil 2.4. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	142
Şekil 2.5. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Modifikasyonlu Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	143
Şekil 2.6. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	146
Şekil 2.7. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Modifikasyonlu Doğrulayıcı Faktör Analizi	147
Şekil 2.8. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	150
Şekil 2.9. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Modifikasyonlu Doğrulayıcı Faktör Analizi	152
Şekil 2.10. Politik Davranış Algısı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	155
Şekil 2.11. Politik Davranış Algısı Ölçeğine İlişkin Modifikasyonlu Doğrulayıcı Faktör Analizi	156
Şekil 2.12. Standardize Edilmiş Kestirim Sonuçlarının Model Üzerinde Gösterilmesi	161
Şekil 2.13. Standardize Edilmiş Kestirim Sonuçlarının Alternatif Model Üzerinde Gösterilmesi	172

ÖNSÖZ

Akademik hayata başladığım 2011 yılından beri kişisel ve mesleki gelişimimde bana yol gösteren ve yardımlarını esirgemeyen başta değerli hocam (danışmanım) Doç. Dr. Canan Nur KARABEY olmak üzere Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK ve Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN hocalarıma teşekkür ederim. Çalışmama yapmış olduğu önerileri ve katkıları nedeniyle Yrd. Doç Dr. M. Kürşat TİMURÖĞLU hocama teşekkürümü sunarım. Ayrıca tez savunmasına katılarak değerli görüşleriyle çalışmama katkıda bulunan Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU ve Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ hocalarıma da teşekkürlerimi sunarım.

Tanıdığım günden itibaren hayatımın her aşamasında benim hep yanımda olan eşim Yağmur'a sabrı ve anlayışı nedeniyle teşekkürlerim sonsuzdur...

Erzurum - 2017

Gökhan KERSE

GİRİŞ

I. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Klasik yönetim anlayışıyla yeşeren ve insanı işletmede kullanılan makine ve teçhizatla nerdeyse eşdeğer tutan görüş, yerini insanın işletmelerin en önemli kaynağı olduğunu vurgulayan görüşe bırakmıştır. Bunun sebebi günümüz iş dünyasında rekabet gücünün ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün fiziksel kaynaklardan ziyade bunları kullanarak performans ortaya koyan nitelikli insan kaynağına sahip olmakla mümkün olduğu düşüncesidir. Günümüzde işletmeler arasındaki rekabet geçmişe nazaran artmış, küresel işletmelerin yaygınlaşmasıyla birçok sektörde hayatta kalmak zorlaşmıştır. Bankacılık sektörü de bu zorluğun yaşandığı en önemli alanlardan biri haline gelmiştir. Nitekim günümüz bankalarında kullanılan fiziki faktörler birbirine benzemekte; verilen hizmetler de dâhil olmak üzere pazarlama ve yönetim anlayışları kolaylıkla taklit edilebilmektedir. Böyle bir ortamda bankaların başarılı olması ve bu başarının devamı, etkili ve verimli olmakla ve istenen düzeyde çıktılar elde etmekle mümkün olmaktadır. Diğer işletmelerde olduğu gibi bankalarda da etkili ve verimli olmak ve taklit edilemez yeteneklere sahip olmak insan kaynağıyla sağlanmaktadır. Bu nedenle gerek diğer sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde gerekse bankacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde taklit edilebilirliği zorlaştıracak nitelikte insan kaynağı bulundurmak ve bu kaynağı kullanabilmek önem arz etmektedir. İşletmelerin en önemli kaynağı haline gelen insanın –çalışanın- örgütsel amaçlara yönelmesi ve yeteneklerini kullanabilmesi; örgütle bütünleşmesine, örgüte ait olma duygusu hissetmesine, örgütün başarısını veya başarısızlığını kişisel olarak da üstlenebilmesine ve iş yükümlülüklerini en iyi şekilde yerine getirerek işine tümüyle odaklanmasına bağlıdır. Çalışanda böyle bir psikolojik durumun oluşması, örgütün kendisine değer verdiğini ve kendisini önemsendiğini hissetmesine, yani örgütsel destek algısına bağlıdır.

Örgütsel destek; örgütün çalışanın iyiliğini düşünmesini, yaptığı katkıları önemsemesini ve ihtiyaçlarını karşılamasını ifade eder. Örgütün çalışana değer verdiğini ve refahını önemsendiğini gösteren uygulamaları gerçekleştirmesi ve çalışanın sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılaması, onun örgüte ait olma duygusunu geliştirecek ve örgütü benimsemesini sağlayacaktır. Dolayısıyla çalışanın desteklendiğini ve önemsendiğini gösteren bazı uygulamaların yapılması onun örgüte karşı olumlu

duygular beslemesini beraberinde getirecektir. Gerek yönetimin gerekse örgütün kendisine destek verdiğini ve ihtiyaçlarını karşıladığını düşünen çalışanın örgüte ve iş arkadaşlarına güveni artacak, onlara karşı olumsuz tutum ve davranışları azalacaktır. Sonuç olarak, çalışan örgüte zarar verici sinik davranışlardan kaçınacak, fayda sağlayıcı davranışlara yönelecektir.

Çalışanın örgütsel amaçlara yönelebilmesi ve yeteneklerini bunlar doğrultusunda kullanabilmesi, onun örgütüyle özdeşleşmesine bağlıdır. Özdeşleşme, örgütün çalışana sağladığı desteğin çalışan tarafından algılanmasıyla gelişir. Örgüt ile özdeşleşme örgütün amaçlarını kişisel amaç olarak kabul etmeyi, bunlar için daha fazla çaba sarf etmeyi ve kendisini örgütün bir parçası olarak görmeyi ifade eder. Çalışanın örgüt ile özdeşleşmesi örgüt ile çalışan arasında kader birliği olduğu algısını oluşturur. Örgüt ile kader birliğinin olduğunu düşünen ve bütünleşen çalışan da, örgütsel amaçları kendi amaçları olarak görür ve bunlara ulaşmaya çalışır.

Örgütün çalışanı önemsemesi, ona değer vermesi ve performansını ödüllendirmesi çalışanın sinik davranışlarını azaltıp örgüt ile bütünleşmesini ve birliktelik duygusu hissetmesini sağlayacağı gibi, işine tümüyle yoğunlaşmasını, yani işe bağlanmasını da sağlamaktadır. Çalışanın işine bağlanması; verilen işi yapmaya kendisini hazır hissetmesi ve işe ilişkin yükümlülükleri yerine getirmeye istekli olmasıdır. İşine bağlı çalışanlar kendilerini tümüyle işe vererek ve işleriyle duygusal bir bağ kurarak örgüt için en iyi olan çıktıyı elde etmeye çabalar. Onlar işlerini enerjik ve dikkatli bir şekilde yaparlar ve işlerinden yüksek düzeyde tatmin duyarlar. İşe bu düzeyde bir bağlılık çalışanın işini yüksek etkinlik ve verimlilikle gerçekleştirmesini sağlayarak örgütsel amaçlara ulaşmayı kolaylaştırır.

Örgütün çalışana destek vermesi ve çalışanın bu desteği algılaması; örgüte karşı sinik davranışlarını azaltma, örgütle bütünleşme ve ait olma duygusu hissetme gibi olumlu sonuçları beraberinde getireceği gibi, örgüt içi politik davranış algısını da azaltacaktır. Politik davranış algısı; çalışanın örgütte kişisel çıkarları artırmaya ilişkin davranışlar sergilendiğini, bireylerarası güveni zedeleyecek şekilde hareket edildiğini ve kişisel hedeflere ulaşmak amacıyla yöneticilere dalkavukluk yapma vb. yollara başvurulduğunu düşünmesidir. Bulduğu örgütte politik davranışların çok fazla sergilendiğini düşünen çalışanların örgütsel amaçları benimsemesi ve bunlara ulaşmak

için yeteneklerini kullanması beklenemez. Çalışanın örgütte politik davranışlar sergilendiğini düşünmesi, kişisel çıkarlarını daima ön planda tutup örgütün amaçlarını ikinci plana atmasına sebep olur; çünkü politik davranışın olduğu ortamda çalışan tümüyle işine yoğunlaşmayacak ve örgüte zarar verme pahasına kişisel faydasını artıracak davranışlara yönelebilecektir. Böyle bir durumun olması ise örgütün rekabet gücünü, dolayısıyla varlığını tehlikeye sokacaktır. Tam tersine, politik davranışların az sergilendiği bir durumda ise çalışan örgütsel amaçları gözeterek hareket edecek, dolayısıyla örgütün rekabet gücüne katkıda bulunacaktır.

Yukarıdaki açıklamaları genel itibariyle değerlendirmek gerekirse, günümüz iş dünyasında rekabet üstünlüğü kazanmanın yolu çalışanların örgütün amaçlarını benimsemesini sağlamak ve bunlara ulaşmak için yeteneklerini yaptıkları işe yöneltebilmektir. Bunun için de çalışanlara örgütün onları önemsendiğini ve değer verdiğini hissettirmek gerekir. Çalışanın örgüt tarafından önemsendiğini düşünmesi, örgütle bütünleşmesini ve ait olma duygusunu hissetmesini sağlayacaktır. Bu durum örgütün başarı ve başarısızlığını kişisel olarak üstlenmesi ve işine tümüyle odaklanıp yeteneklerini işinde kullanmasıyla sonuçlanacaktır.

Bu araştırma örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlaması, bu üstünlüğü sürdürmesi ve yaşamlarını devam ettirmesi açısından önem taşıyan örgütsel destek, örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısı arasındaki etkileşimi ele almaktadır. Yapılan çalışmalar örgütsel desteğin sinizm, özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısı üzerinde etkisi olduğunu öne sürmektedir; fakat bu değişkenleri birlikte ele alan ve aralarındaki etkileşimin düzeyini ve yönünü değerlendiren yeterli araştırma bulunmamaktadır. Ayrıca yapılan araştırmalar örgütsel desteğin diğer değişkenler üzerindeki etkisinin doğrudan veya dolaylı olarak ne düzeyde gerçekleştiğini açıklamada yetersiz kalmaktadır. Çalışanın işine bağlanmasında ve örgüt içi politik davranış algısında hangi değişkenlerin daha önemli olduğunun belirlenmesi ve bu değişkenlere dolaylı olarak etki eden değişkenlerin tespit edilmesi gerekmektedir. Nitekim çalışanın işine tümüyle yoğunlaşarak yeteneklerini ortaya koymasında ve iş yükümlülüklerini istekli bir şekilde yerine getirmesinde tek bir örgütsel faktör yeterli değildir. Ayrıca çalışanın örgütte kişisel çıkarlar yerine ortak çıkarların önde tutulduğuna ilişkin düşüncesi örgütün amaçlarına ulaşmasında önem arz ettiğinden, politik davranış algısını hangi değişkenlerin doğrudan, hangilerinin ise dolaylı olarak

etkilediğini belirleme ihtiyacı doğmuştur. Bu sorunsala araştırmada kısmen de olsa cevap aranmaya çalışılmıştır. Bu nedenle bu araştırmada işe bağlanma ve politik davranış algısını doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen faktörlerden bazıları ele alınmıştır. Araştırma örgütsel desteğin özdeşleşmeye etkisinin sinizm aracılığıyla gerçekleşip gerçekleşmediğini ve örgütsel desteğin işe bağlanma ve politik davranış algısını özdeşleşme vasıtasıyla etkileyip etkilemediğini incelemiştir.

II. ARAŞTIRMA SORULARI

Bu araştırmada “örgütsel desteğin işe bağlanmaya ve politik davranış algısına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü var mıdır?” ve “örgütsel desteğin özdeşleşme üzerindeki etkisinde sinizmin rolü nedir?” sorularından hareketle, çalışanların algıladığı örgütsel desteğin işe bağlanma ve politik davranış algılarına doğrudan ve dolaylı etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Örgütsel destek algısı çalışanın işe bağlanmasını nasıl etkiler?
2. Örgütsel destek algısının çalışanın politik davranış algısı üzerinde nasıl bir etkisi vardır?
3. Örgütsel destek algısı çalışanın örgütüyle özdeşleşmesini artırır mı?
4. Örgütsel destek algısı çalışanın sinik tutum ve davranışlarını azaltır mı?
5. Çalışanın örgütle özdeşleşmesi işe bağlanma düzeyini etkiler mi?
6. Çalışanın örgütle özdeşleşmesi onun politik davranış algısını nasıl etkiler?
7. Çalışanın sinizm düzeyi örgüt ile özdeşleşmeye nasıl bir etki yapar?
8. Algılanan örgütsel desteğin işe bağlanmaya etkisinde özdeşleşme nasıl bir rol oynar?
9. Algılanan örgütsel desteğin politik davranış algısına etkisinde özdeşleşme nasıl bir rol oynar?
10. Algılanan örgütsel desteğin özdeşleşmeye etkisinde sinizm nasıl bir rol oynar?

III. TEZİN YAPISI VE BÖLÜMLERİ

Örgütsel desteğin işe bağlanma ve politik davranış algısı üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini ve sinizm ile özdeşleşmenin bu etkideki rolünü belirlemeyi amaçlayan bu araştırma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın teorik çerçevesi oluşturulmuş ve ele alınan değişkenlere ilişkin literatür taraması yapılmıştır. Bu

kapsamda örgütsel destek, örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısı kavramları açıklanarak bu kavramların öncülleri ve sonuçları ele alınmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümünde ise söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri ele alan ampirik araştırmalar incelenmiş ve bunların sonuçları değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın temel modeli kurularak hipotezler oluşturulmuştur. Daha sonra araştırmanın uygulanacağı örneklemin seçimi, ölçüm araçlarının belirlenmesi, verilerin toplanması ve analizine ilişkin konularda açıklamalar yapılmıştır. Son olarak, toplanan verilerden elde edilen bulgular değerlendirilmiş ve araştırmanın kısıtları ifade edilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL AÇIKLAMALAR

1.1. İŞE BAĞLANMA

Çalışmanın bu kısmında işe bağlanma kavramı ele alınmış, benzer kavramlardan farkı, öncülleri ve sonuçları incelenmiştir.

1.1.1. İşe Bağlanma Kavramı

Kavramsal olarak kullanımı Kahn'ın (1990) çalışmasına dayanan işe bağlanma (engagement) kavramı, iş dünyasında, özellikle de danışmanlık firmaları arasında oldukça önemli bir konu olmuş (Saks, 2006: 600), fakat örgütsel davranış bakış açısından akademik anlamdaki araştırmalarda iş dünyasına oranla sınırlı düzeyde ele alınmıştır (Lee ve Ok, 2016: 133). İngilizce literatürde “employee engagement” (Little ve Little, 2006), “job engagement” (Rich vd. 2010) ve “work engagement” (Attridge, 2009) olarak ele alınan kavram, Türkçe yazında çalışan tutkunluğu (Ünal ve Turgut, 2013), işe adanmışlık (Çalışkan, 2014; Eyiusta, 2015), işe gönülden adanma (Taştan, 2014), örgüte cezbolma (Esen, 2012), işle bütünleşme (Ötken ve Erben, 2010) ve işe angaje olma (Özkalp ve Meydan, 2015) gibi kavramlarla karşılık bulmuştur. Bu çalışmada ise “işe bağlanma” olarak ifade edilmiştir.

Schaufeli ve Bakker (2010: 11) bağlanma kavramının günlük dildeki çağrışımının “bütünleşme, bağlılık, tutku, isteklilik, yoğunlaşma, çabalama ve enerji” gibi anlamlara geldiğini ileri sürmüştür. Araştırmacılar “bağlanma” kavramının çalışan bağlılığı (employee engagement) ve işe bağlanma (work engagement) olarak ele alınması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu iki kavramın farklı olduğunu ifade eden araştırmacılar çalışan bağlılığının örgüte yönelik, işe bağlılığın ise yapılan işe yönelik olduğunu iddia etmişlerdir (Schaufeli ve Bakker, 2010: 10).

İşe bağlanma çalışanın işi öğrenmesinde ve yerine getirmesinde gönüllü davranışlar sergilemesini büyük oranda etkileyen, işe, arkadaşlara ve örgüte yönelik çalışanın sergilediği ölçülebilir olumlu veya olumsuz duygusal bağlılık düzeyini ifade etmektedir (Vaijayanthi vd. 2011: 61). İşe bağlanma, çalışanların kendilerine verilen işi yapmaya hazır olduklarını hissetmesi ve iş yükümlülüklerini yerine getirmeye istekli

olmasıdır (Schaufeli vd. 2006: 702). Bazı araştırmacılar bu tanımları bir adım ileriye taşıyarak işe bağlanmayı “işe yönelik bir tutkuya sahip olma durumu” olarak açıklamışlardır (Shorbaji vd. 2011: 276).

İşe bağlanma kavramı motivasyonel bir kavram olarak da ele alınabilmektedir (Leiter ve Bakker, 2010: 2). Bu açıdan ele alındığında kavram çalışanların işlerine tümüyle yoğunlaşmalarıyla, çalışma saatlerinin hızlı bir şekilde geçmesini sağlayan motivasyonel ruhsal durum olarak tanımlanabilir (Bakker vd. 2008: 187-188). İşe yüksek düzeyde bağlanan çalışan fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendini tümüyle işine verir ve işiyle güçlü bir bağ kurar (Christian vd. 2011: 95). Öte yandan kurulan bu bağ ve motivasyonel durum süreklilik arz eder ve gözlenebilir düzeydedir (Schaufeli vd. 2002: 74).

İşe bağlanma çalışanların işle ilgili olarak diğer çalışanlarla etkileşimde bulunma ve iş rollerini yerine getirmede çaba harcama ve iş rollerine bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak bağlanma düzeyidir (Ferrer 2005: 3; Lee ve Ok, 2016: 134). Bu durum çalışanın görevlerine yönelik güçlü psikolojik bağlılığını göstermektedir (Biggs vd. 2014: 236). Ayrıca işe bağlanma canlılık, adanma ve yoğunlaşmayı içeren işe yönelik olumlu, tatmin edici ruhsal durumu da ifade etmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004: 295); çünkü bağlanma düzeyi yüksek çalışanlar işlerini yerine getirirken oldukça enerjik bir şekilde iş gereklerinin üstesinden gelebilmektedirler (Taris vd. 2010: 41). Ayrıca işine bağlanan çalışanlar çok dikkatli olmakta ve zor sorunların altında yatan nedene odaklanarak çözüm aramaktadır (Leiter ve Bakker, 2010: 2).

İşe bağlanma tükenmişliğin tam zıttı bir durumu temsil edecek şekilde bireyin kişisel yeterlilik algısının artması ve işle ilgili faaliyetlere yüksek enerjiyle katılımı olarak da görülebilir (Maslach ve Leiter, 2008: 498). Bu bakış açısıyla işe bağlanma, çalışandaki işe yönelik hissedilen olumlu, tatmin edici ve duygusal-motivasyonel bir durum olmasıyla ifade edilebilir (Leiter ve Bakker, 2010: 1). Dolayısıyla işe bağlanma bireyin işiyle bütünleşmesiyle, işinden tatmin olmasıyla ve işini istekli bir şekilde yapmasıyla ilgilidir.

İşe bağlanma temelde yaygın olarak 2 bakış açısıyla ele alınıp tanımlanabilir. Birincisi, işe bağlanma örgüte veya iş özelliklerine yönelik bir tutumdan ziyade iş gerekliliklerinin yerine getirilmesinde iş ile birey arasındaki psikolojik bağlantıyı ifade

eder (Maslach vd. 2001: 416). İkincisi ise, işe bağlanma işte kişisel kaynaklara yönelik bireyin yaptığı yatırımı ifade eder (Christian vd. 2011: 91). Diğer bir ifadeyle işe bağlanma, bireylerin iş rollerini yerine getirmede fiziksel, duygusal ve bilişsel enerjisini kullanabilme özelliğiyle ilgilidir (Rich vd., 2010: 618-619). İşine bağlı bir çalışan işini yapmaktan mutluluk duyar ve iş yükümlülüklerini coşku ve hevesle yerine getirir. İşe bağlanan bir çalışan işinde fiziksel ve duygusal olarak daha fazla çaba harcar ve tüm dikkatini işine yöneltir.

İşe bağlanmayı bireysel düzeyde ele alan araştırmacıların yanında kavramın takım temelinde ele alınması gerektiğini ileri süren araştırmacılar da mevcuttur. Örneğin Costa ve arkadaşlarına (2014) göre bireysel olarak örgütte işe bağlanmanın gerçekleşmesi, tam anlamıyla beklentiler doğrultusunda örgütsel çıktılar elde etmek için yeterli değildir; bu nedenle de işe bağlanmanın örgütteki takımlar düzeyinde gerçekleşip gerçekleşmediği önemlidir. Araştırmacılar takım olarak işe bağlanmayı “takım üyelerinde işle ilgili gelişen olumlu ve tatmin edici motivasyonel durum” olarak ifade etmektedir. Takım olarak işe bağlanmanın gerçekleşmesiyle tüm takım üyeleri işlerini zevkle yapmakta, işleriyle ilgili olumlu duygular sergilemekte ve takım süreçlerine aktif olarak katılmaktadır (Costa vd. 2014: 35). Dolayısıyla da bu olumlu duygular hem yaptıkları işe hem de takım arkadaşlarına karşı sergiledikleri davranışlara yansımaktadır.

İşe bağlanma kavramı “uygulama veya işletme bakış açısı” ve “akademik bakış açısı” olmak üzere iki farklı şekilde de ele alınabilir. Her iki bakış açısı da amaç ve çıktı yönünden farklılıklar göstermektedir (Shuck 2011: 2). Uygulama bakış açısıyla işe bağlanma; örgüt değerleri ve amaçlarına inanıp örgüte ait olma duygusu hissetmekle birlikte örgütle gurur duyma ve işletme başarısı için daha fazla çaba harcama durumuyla ilgilidir (Schaufeli ve Bakker, 2010: 11). Bu bakış açısında, makro düzeyde işe bağlanmanın işletmelerde uygulanmasına odaklanılır ve bu çerçevede veriler elde edilerek çalışanların bağlılığı ve verimliliği artırılmaya çalışılır. Fakat işe bağlanma ile tatmin ve bağlılık gibi diğer ilgili örgütsel kavramlarla da genellikle karıştırılır (Shuck, 2011: 2).

Akademik bakış açısı ise son zamanlarda araştırmalara konu olmaya başlamıştır (Saks, 2006; Wefald ve Downey, 2009; Rich vd. 2010) ve işe bağlanmayı mikro düzeyde ele alarak kavramın tanımına, geçerliliğine ve onu etkileyen faktörlere

odaklanır (Shuck, 2011: 3). Akademik bakış açısından işe bağlanma; bir bireyin rolüne enerjisini yönlendirme ve işi yapmaya psikolojik olarak hazır olma durumudur (Schaufeli ve Bakker, 2010: 12). Akademik görüş ile ortaya atılan yaklaşımlar Soieib ve arkadaşlarına (2013: 92) göre dört bakış açısıyla ele alınabilir: 1. Kahn'ın (1990) ihtiyaç-tatmin yaklaşımı, 2. Maslach ve arkadaşlarının (2001) tükenmişlik antitezi yaklaşımı, 3. Harter ve arkadaşlarının (2002) tatmin-bağlanma yaklaşımı ve 4. Saks'ın (2006) çok boyutlu yaklaşımı. Bu yaklaşımlara literatürde yaygın olarak kullanılan Rothbard'ın (2001) ve Schaufeli vd.'nin (2002) modelleri de ilave edilebilir.

1. Kahn'ın (1990) Bakış Açısı ve İhtiyaç-Tatmin Yaklaşımı: Kahn (1990) işe bağlanmanın kavramsal alt yapısını oluşturan araştırmacılardan birisidir. Kahn (1990: 694) işe bağlanmayı çalışanın iş rollerine kendilerini kaptırması olarak ele almıştır. Araştırmacı çalışmada, çalışanların bireysel olarak işe bağlandıkları (engagement) ve bağlanmadıkları (disengagement) koşulları ele almıştır. Araştırma sonucunda elde ettiği bulgulardan yola çıkarak işe bağlanmayı örgüt üyelerinin iş rollerini gereği gibi yapması ve rollerinde fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak çaba sergileyebilmesi şeklinde tanımlamıştır. İşe bağlanmamayı ise iş rollerinden uzaklaşma ve fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendini geri çekme şeklinde ifade etmişlerdir (Kahn, 1990: 694). Dolayısıyla işe bağlanan bir çalışan yaptığı işe fiziksel olarak katılır, işlerini dikkatli bir şekilde yapar ve iş arkadaşlarıyla empati yoluyla bağlantı kurabilir.

Kahn (1990: 703) işe bağlanmayı “iş ortamında çalışmaya psikolojik olarak hazır olma durumu” olarak tanımlamıştır. Araştırmacıya göre işe bağlanmayı ifade eden bu psikolojik durum “anlamlılık, güvenlik ve hazır olma” olmak üzere üç unsurun bir sonucudur. Anlamlılık; bireyin işine harcadığı çabayı faydalı ve zahmete değer görmesidir (Ochalski, 2015: 56). İşini anlamlı bulan birey fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak yaptığı yatırımın karşılığını aldığını hissedebilmektedir (Kahn, 1990: 703-704). Ayrıca anlamlılığın olması bireyin iş rolüyle inanç ve değerlerinin uyumlu olduğu anlamına da gelmektedir. Kahn'a (1990: 704-707) göre anlamlılığın ortaya çıkması işteki görevlerin yaratıcılığı gerektirmesi, özerk olunması, çeşitlilik içermesi ve örgütün kişilerarası etkileşimi ödüllendirmesi gibi durumlara bağlıdır.

Kahn (1990: 708) psikolojik güvenliği; bireyin kişisel imaj, kişisel statü ve kariyerinde olumsuz sonuçlara ulaşma korkusu olmaksızın kendini gösterebilme durumu olarak tanımlamaktadır. Araştırmacıya göre, güvenlik algısını oluşturmanın öncelikli koşulu diğer çalışanlarla destekleyici ve güvene dayalı bir ilişkinin olmasıdır. Bununla birlikte kişiler arası iletişimi destekleyen yönetim şeklinin olması ve örgüt kültürünün destekleyici nitelikte olması da güvenliğin oluşmasını sağlayan koşullardır (Kahn, 1990: 708-713).

Kahn'a (1990: 714) göre psikolojik hazır olma durumu ise; bir bireyin belirli bir zamanda belirli bir role ilişkin fiziksel, duygusal ve psikolojik kaynaklara sahip olma duygusudur. Birey rollerini gerçekleştirme konusunda yeteneklerine güvendiğinden hem fiziksel hem de duygusal enerjisini rolleri için kullanabilmektedir (Kahn, 1990: 715).

2. Maslach ve arkadaşlarının (2001) Bakış Açısı ve Tükenmişliğin Antitezi Yaklaşımı: Maslach ve arkadaşları (2001) işe bağlanmayı tükenmişliğin karşıtı olarak ele almıştır. Bu bakış açısına göre, işe bağlanma kendi başına ayrı bir yapı olmaktan ziyade tükenmişliğe yönelik mücadeleleri kazanma amacı olarak görülebilir (Maslach ve Leiter, 2008: 499). Maslach ve arkadaşlarına (2001: 399) göre tükenmişlik işe yönelik kişilerarası kronik stres ortaya çıkaran faktörlerden kaynaklanan bir sendrom olmakla birlikte bitkinlik, sinizm ve yetersizlik olarak 3 bileşeni içerir. Bitkinlik, bireydeki fiziksel ve duygusal kaynağın tükenmesi sonucu ortaya çıkan durumdur. Sinizm, bireyin işinden aşırı derecede kopması ve uzaklaşması olarak tanımlanırken; yetersizlik ise işe yönelik başarıya ve güven eksikliğinin hissedilmesi olarak tanımlanmıştır (Maslach ve Leiter, 2008: 498).

Tükenmişliğin antitezi olarak işe bağlanma, işle ilgili olumlu ve tatmin edici duygusal-motivasyonel bir durumu belirtmektedir (Maslach ve Leiter, 2010: 2). Maslach ve arkadaşlarına (2001: 416) göre işe bağlanma enerji, bağlanma/katılma (involvement) ve yeterlilik unsurlarından oluşur ve bu unsurlar tükenmişliğin sırasıyla bitkinlik, sinizm ve yetersizlik bileşenlerinin zıttıdır.

3. Rothbard'ın (2001) Bakış Açısı: Kahn'ın (1990) çalışmasına dayalı olarak Rothbard (2001: 656-657) işe bağlanmayı "psikolojik olarak hazır olma durumu" olarak tanımlamış ve işe bağlanmayı "dikkat ve kendini verme" olarak

iki boyutlu motivasyonel bir yapıyla ele almıştır. Araştırmacıya göre; dikkat, belirli bir role bilişsel olarak hazır olma ve bu role kafa yormaya zaman harcamayı belirtirken; kendini verme, bir role kendini kaptırma ve ona tümüyle yoğunlaşmaktır. Dikkat ve kendini verme birlikte her ne kadar işe bağlanmayı ifade etseler de “dikkatin” gözle görülmez kaynakları verilen role ayırmayı; “kendini vermenin” ise bir role yönelik bireyin işsel motivasyonunu ifade ettiği ileri sürülmüştür. Rothbard’a göre (2001: 657) bireylerin sevdikleri eylemlere ve rollere dikkat etmesi ve kendilerini vermesi daha olasıdır.

4. Harter ve arkadaşlarının Bakış Açısı ve Tatmin-Bağlanma Yaklaşımı: Harter ve arkadaşları (2002: 269) işe bağlanmayı çalışanın işe yönelik istekliliğinin yanı sıra işiyle bütünleşmesi ve işinden tatmin olması” şeklinde tanımlamıştır. Araştırmacılar Gallup İşyeri İnceleme (Gallup Workplace Audit) anketini kullanarak görevden ziyade iş koşullarına odaklanarak işe bağlanmayı ele almıştır. Araştırmacılara göre; bir örgütte çalışanlara sağlanan ekipman ve malzeme desteği, beklentilerin açıklığı, verilen görevlerin anlamlılığı, geri besleme gibi unsurlar işe bağlanmayı açıklamada ve ölçmede büyük önem taşır (Harter vd. 2002).

5. Schaufeli ve arkadaşlarının (2002) Bakış Açısı: Schaufeli ve arkadaşları (2002: 74) işe bağlanmayı “canlılık (vigor), adanma (dedication) ve yoğunlaşma (absorption) bileşenlerinden oluşan işe ilişkin olumlu ve tatmin edici ruhsal durum” olarak tanımlamıştır. Araştırmacılara göre işe bağlanma; belirli bir nesne, olay, birey veya davranış odaklı olmayan, süreklilik arzeden ve her zaman hissedilen duygusal ve bilişsel bir durumdur.

İşe bağlanmanın canlılık bileşeni bireyin işinde yüksek düzeyde enerji ve çaba harcamaya gönüllü olmasıdır (Vera vd. 2016: 1144). Canlılık bireyin zihinsel olarak dirençli olma ve enerjisini sürdürebilme yeteneğidir (Shahpouri vd. 2016: 216). Canlılık bileşenini taşıyan bireyler işlerinde sorumluluklarını gönüllü olarak yerine getirmekte, yorulmadan zor koşulların üstesinden gelebilmektedirler (Schaufeli vd. 2002: 74).

Adanma bileşeni birinin işine yoğun bir şekilde katılıp onu önemseme, işinde istekli olma, işinden gurur duyma ve mücadele etme duygusuyla açıklanabilir (Schaufeli vd. 2006: 702; Shahpouri vd. 2016: 216; Vera vd. 2016:

1144). Adanma, kişinin işiyle psikolojik olarak özdeşleşmesi ve hatta bu özdeşleşmenin bir adım ötesine geçerek güçlü bir şekilde bütünleşmesidir (Schaufeli vd. 2002: 74). Adanma bileşeni Kahn'ın (1990) ileri sürdüğü ve bireyin işinde sergilediği çabayı zahmete değer bulmasını belirten “anamlılık” bileşeniyle benzerdir. Adanma düzeyi yüksek çalışanlar işlerini daha ilgi çekici ve ilham verici bulacaktır (Schaufeli vd. 2006: 702).

Son olarak yoğunlaşma bileşeni bireyin işine tümüyle odaklanması ve mutlu bir şekilde işini yapmasıyla ilgilidir (Vera vd. 2016: 1144). İşlerinde yoğunlaşan çalışanlar, işlerine tümüyle dalar ve bunun sonucunda da zaman hızlı bir şekilde geçer (Schaufeli vd. 2002: 75). Bu çalışanlar iş dışındaki konuları düşünmeyi bırakır ve sadece işine odaklanır. Bu nedenle işine kendini veren ve yoğunlaşan çalışanları işlerinden koparmak oldukça zordur.

Schaufeli ve arkadaşlarına göre (2002: 74) canlılık ve adanma bileşeni işe bağlanmanın iki temel bileşenidir. Araştırmacılar “canlılık ve adanma” bileşenlerinin Maslach ve arkadaşlarının ifade ettiği “bitkinlik ve sinizm” bileşenlerinin tam karşıtı olduğunu ileri sürmüştür. Öte yandan işe bağlanmanın diğer bileşeni olan “yoğunlaşma”nın ise tükenmişliğin “yetersizlik” bileşeninin karşıtı olmadığını belirtmişlerdir (Schaufeli vd. 2002: 74; Schaufeli vd. 2006: 702).

6. Saks'ın (2006) Bakış Açısı ve Çok Boyutlu Yaklaşım: Saks (2006) “employee engagement” kavramını “işe bağlanma” ve “örgüte bağlanma” olarak iki gruba ayırıp ele alan ilk akademik araştırmacıdır (Shuck, 2011: 10). Saks (2006: 602) çok boyutlu bir kavram olarak ele aldığı bağlanma kavramını “bireysel rol performansına etki eden bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerden oluşan bir yapı” olarak tanımlar. Araştırmacıya göre bağlanma “sosyal değişim teorisine” dayalı olarak incelenmelidir; çünkü sosyal değişim işe veya örgüte çalışanların neden çok ya da az bağlandıklarını gösterir. Sosyal değişim, tarafların karşılıklı olarak etkileşimleri sonucunda ortaya çıkar. Bu doğrultuda çalışanlara değerli kaynaklar sağlanırsa çalışanlar bu kaynakların karşılığını verme yükümlülüğü hisseder. Bu yükümlülüklerin karşılıklı olarak yerine getirilmesi de güven ortamının oluşmasını sağlar. Dolayısıyla çalışanların

iş ve örgüte yönelik olumlu tutumlar sergilemesine ve işlerine bağlanmasına neden olur (Saks, 2006: 603-607).

1.1.2. İşe Bağlanmanın Benzer Kavramlardan Farkı

İşe bağlanma isteyken psikolojik olarak var olma (Kahn, 1990: 703), iş gereklerini yerine getirme (Schaufeli ve Bakker, 2010: 11) ve işe yönelik olumlu ve tatmin edici ruhsal yapıya sahip olma durumu (Schaufeli vd. 2002: 74) olarak ifade edilebilir. Kavram “işe ve örgüte yönelik bireyin durumunu” ifade ettiği için örgütsel bağlılık, iş tatmini, işle bütünleşme, işkoliklik ve akış (flow) gibi kavramlarla karıştırılmaktadır. İşe bağlanma bu kavramlarla ilişkili olmakla birlikte bunlardan ayrıdır.

Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılık genellikle bir çalışanın örgütünü benimsemesini ve örgütsel amaçlara bağlanma düzeyini ifade eder (Kim, 2012: 22). Dolayısıyla bağlılık; bireyin örgütüne yönelik tutumunu ortaya koymaktadır. İşe bağlanma ise tutum değil daha çok “durum” olarak ifade edilmektedir (Schaufeli vd. 2002: 74). İşe bağlanma tutumun ötesinde bireyin rolüne ilişkin dikkatini ve kendini rolüne vermesini de gerektirir (Saks, 2006: 602). Ayrıca örgütsel bağlılık daha çok birinin örgütüyle sahip olduğu ilişkilerle ilgiliyken, işe bağlanma daha çok örgütte yaptığı işle ilgilidir (Schaufeli ve Bakker, 2010: 14-15). Sonuç olarak, işe bağlanmanın tutumla birlikte başka kavramsal bileşenleri de gerektirdiği ve örgütsel performansı anlamlı düzeyde açıkladığı; oysa örgütsel bağlılığın tek başına örgütsel performansı açıklamada yetersiz kaldığı söylenebilir (Kim, 2012: 23).

İş Tatmini: İş tatmini; işin farklı yönleri ve iş deneyimleri karşısında bireyin sergilediği duygusal tepkiyi ifade eder (Igarria and Guimaraes 1993: 148). Tanımdan da anlaşılacağı üzere iş tatmini bireyin işine yönelik sergilediği duygusal tutumla ilgiliyken, işe bağlanma ise duygusal tutumun ötesindedir (Kim, 2012: 21); çünkü işe bağlanma duygusal bileşenin yanında bilişsel ve davranışsal bileşenleri de kapsamaktadır (Saks, 2006: 602). Diğer bir ifadeyle birey işine karşı duygusal kaynak kullanmanın yanında, bilişsel olarak dikkatli davranmakta ve davranışsal olarak da işinde daha fazla çaba harcamaktadır.

İşle Bütünleşme: İşle bütünleşme; bireyin bilişsel olarak işiyle meşgul olma, işine katılma ve ilgilenme düzeyidir (Paulley vd. 1994: 225). İşle bütünleşme, işe bağlanmanın sadece bilişsel yönünü gösterir (Christian vd. 2011: 98); oysa işe

bağlanma işe bilişsel olarak yaklaşmanın yanında duygusal ve davranışsal eylemleri de içermektedir. Dolayısıyla işle bütünleşme işe bağlanmanın gerçekleşmesine katkı sağlayan koşullardan sadece birisidir. Çalışanın işine bağlanması bunun yanında işe gönüllü olarak katılımı (duygusal) ve işi gerçekleştirmek için daha fazla çaba harcamayı (davranışsal) da gerektirir.

İşkoliklik: İşkoliklik; bir bireyin belirli bir işte kontrol edemediği içsel bir dürtü nedeniyle aşırı derecede çalışması, iş tanımlarının ötesinde çaba sarf etmesidir (Schaufeli vd. 2008: 175). İşkolikler ya işi çok sevdikleri için, ya sıkı çalışmayı sevindikleri için ya da her iki durum da geçerli olduğu için bu davranışı sergilemektedirler (Lesko, 2015: 33). İşkolik bireyler işlerine çok fazla zaman ayırma ve örgütsel ve ekonomik gereklilikleri karşılamanın ötesinde işlerini yapma eğilimindedirler. Bu açıdan bakıldığında işkoliklik, işe bağlanmanın davranışsal kaynağı olarak görülebilir. Bununla birlikte işkolik bireyler çalışmadıklarında bile sürekli işlerini düşünmekte, hatta işlerini takıntı haline getirmektedir (Schaufeli vd. 2008: 175). Bu açıdan ele alındığında ise işkolikliğin işe bağlanmanın kısmen de olsa bilişsel kaynağını oluşturduğu söylenebilir. Fakat işkolik bireyler iş yaşamı dışındaki hayatlarını ihmal edecek ve saplantı haline gelecek düzeyde işlerini düşünme eğilimindedirler. Bu durum bireyin psikolojik rahatsızlık yaşamasına neden olmaktadır. İşe bağlanma ise bireyin sağlığını tehdit eden durumlara yol açmaz.

Akış (Flow): Akış; yapılan iş ile bilişsel olarak bütünleşme ve bu bütünleşmenin işe yansımadır (May vd. 2004: 12). Akış halinde birey sahip olduğu yeteneklerini işinde kullanmakta, işini keyifle yapmakta ve yaratıcı bilincini kullanarak işine odaklanmaktadır (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989: 816). Akış hali, işe bağlanmadaki tüm dikkatlerin işe verilmesini gösteren “yoğunlaşma/kendini verme” bileşenine benzerdir (Schaufeli vd. 2008: 176); fakat işe bağlanmayla birebir aynı değildir. Akış, işe yönelik kısa dönemli devam eden yoğun bilişsel durumu ortaya koyarken; işe bağlanma, daha uzun dönemi kapsayan sürekli ve tutarlı duygusal-bilişsel durumu ortaya koyar (Wefald vd Downey, 2009: 92-93).

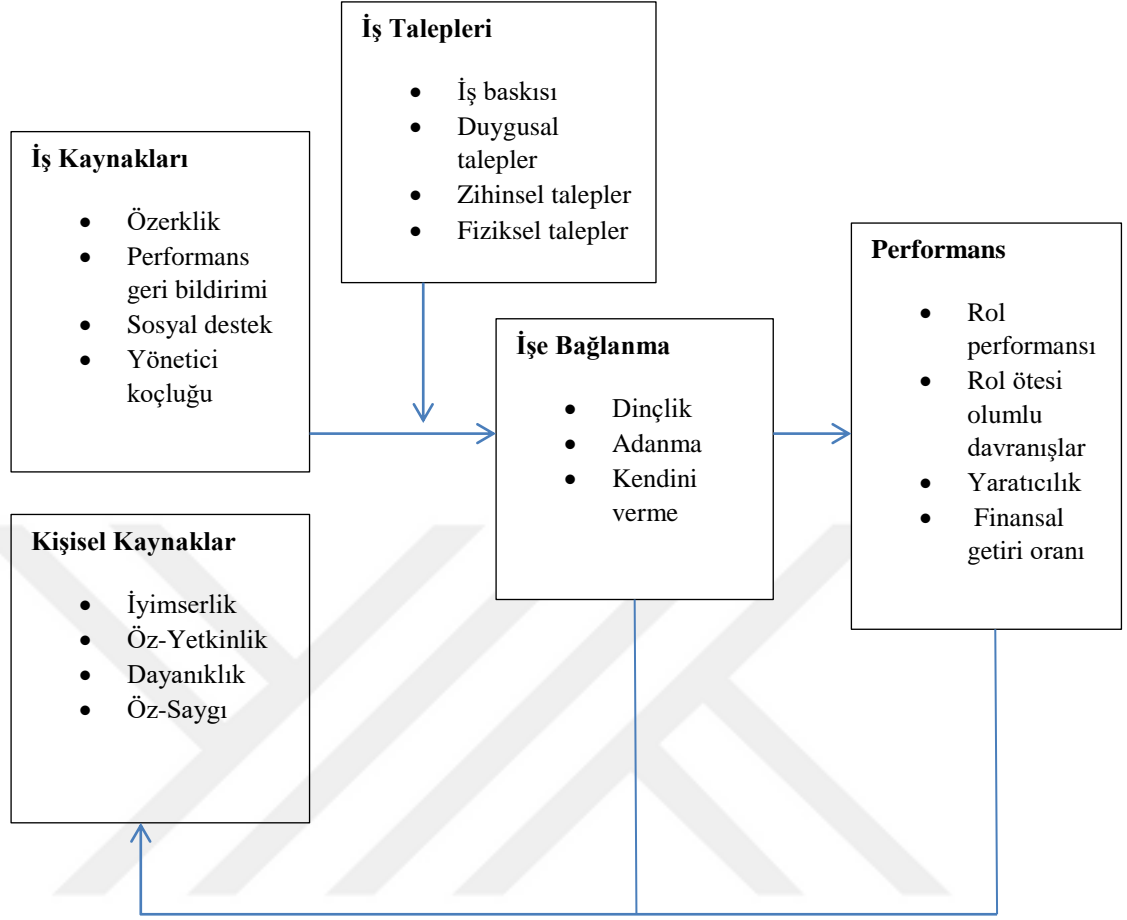
1.1.3. İşe bağlanmanın Öncülleri ve Sonuçları

Araştırmacılar işe bağlanmayı etkileyen faktörleri farklı modeller oluşturarak ele almış ve incelemiştir. İşe bağlanmanın öncülleri açısından yaygın olarak ele alınan

modellerden birisi “iş talepleri-kaynakları” (JD-R) modelidir. İş talepleri; çalışanın fiziksel ve psikolojik olarak çaba sarf etmesini gerektiren bir işin fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel özellikleridir (Mauno vd. 2007: 152). İş kaynakları ise; çalışanların kişisel gelişimini sağlayan, iş taleplerini azaltan, amaçları başarmayı kolaylaştıran, işin fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel özellikleri veya parçasıdır (Demerouti vd. 2001: 501).

İş talepleri-kaynakları modeline göre iş kaynakları geri bildirim, ödüller, özerklik, katılım, üst desteği, iş güvenliği (Demerouti vd. 2001: 502) gibi unsurları ifade ederken; iş talepleri iş-aile çatışması (Mauno vd. 2007: 158), iş yükü, zaman baskısı, işin vardiyalı olması (Demerouti vd. 2001: 502) gibi durumları ifade etmektedir. Model iş taleplerinin iş kaynaklarını aşmasıyla birlikte tükenmişliğin ortaya çıkacağını (Demerouti vd. 2001: 501) ve dolayısıyla da işe bağlanamama durumunun sergileneceğini ileri sürer.

İşe bağlanmanın öncüllerini ve sonuçlarını ifade eden bir diğer model Bakker ve Demerouti (2007; 2008) tarafından geliştirilmiştir. Modele göre; işe bağlanmanın öncülleri olan çalışanların sahip olduğu kaynaklar, iş kaynakları ve kişisel kaynaklar olarak iki sınıfa ayrılabilir (Bakker, 2011: 266). İş kaynakları özerklik, performans geribildirimi, sosyal destek ve yönetici koçluğu gibi değişkenleri; kişisel kaynaklar ise iyimserlik, öz-yetkinlik, dayanıklılık ve öz-saygı gibi değişkenleri kapsamaktadır (Bakker ve Demerouti, 2008: 218). Araştırmacılara göre, iş kaynakları ve kişisel kaynaklar işe bağlanmayı etkiler ve iş talepleri de bu etkide düzenleyici bir rol üstlenir. Bu sürecin beklenti düzeyinde gerçekleşmesiyle de performans düzeyi yükselir (Şekil 1.1).

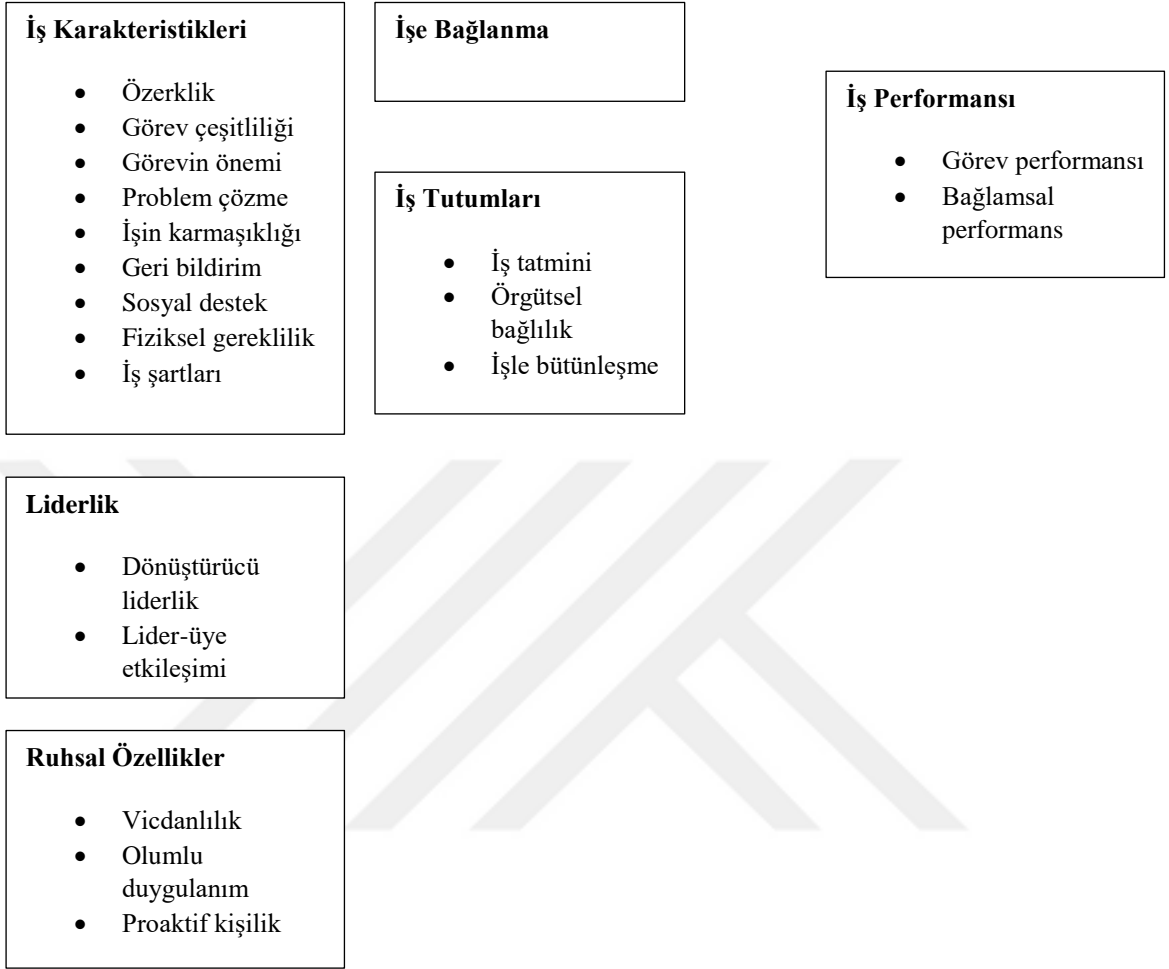


Şekil 1.1. İşe Bağlanmanın İş Kaynakları-Talepleri Modeli

Kaynak: (Bakker ve Demerouti, 2007; Bakker ve Demerouti, 2008: 218).

İşe bağlanmanın öncülleri ve sonuçlarına ilişkin bir diğer model Christian ve arkadaşları (2011) tarafından oluşturulmuştur. Araştırmacılar işe bağlanmanın öncüllerini iş karakteristikleri, liderlik ve ruhsal özellikler (kişilik) olarak 3 grupta sınıflandırmıştır. İş karakteristikleri; işteki özerklik, görev çeşitliliği, görevin önemi, problem çözme, işin karmaşıklık düzeyi, geri bildirim, sosyal destek ve fiziksel gereklilikleri içerir. Liderlik öncülü; dönüştürücü liderlik ve lider-üye etkileşimi değişkenlerini kapsamaktadır. Kişilik öncülü ise; bireyin vicdanlılığını, olumlu duygulara sahip olmasını ve proaktif kişiliğini içermektedir. Bu öncüller çalışanların işe ilişkin bağlılıklarının oluşmasını sağlayacaktır. İşe ilişkin bağlılığın oluşmasıyla birlikte de hem rol ötesi olumlu davranışlar (bağlamsal performansı) sergilenecek hem de görev performansı artacaktır (Şekil 1.2.).

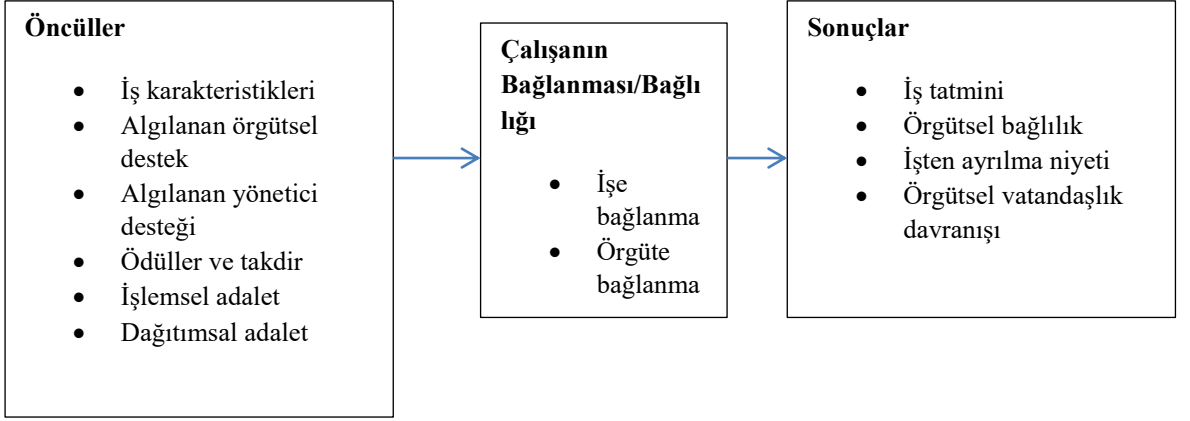
Uzak Öncüller → Yakın Faktörler → Sonuçlar



Şekil 1.2. İşe Bağlanmaya Yönelik Kavramsal Çerçeve

Kaynak: (Christian vd. 2011)

İşe bağlanmaya ilişkin bir diğer model olan Saks'ın (2006) modelinde işe bağlanmanın öncülleri; iş karakteristikleri (özerklik, görev kimliği, beceri çeşitliliği, görevin önemi ve geri bildirim), örgüt ve yönetici desteği, ödüller ve takdir, işlemsel ve dağıtımsal adalet olarak ele alınmıştır (Şekil 1.3). Araştırmacıya göre bu öncüllerin olumlu olması hem işe bağlanma düzeyini hem de örgüte bağlanma düzeyini pozitif yönde etkilemektedir. İşe bağlanmanın ortaya çıkmasıyla da çalışanın iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık davranışı artacak, işten ayrılma niyeti ise azalacaktır.



Şekil 1.3. İşe Bağlanmanın Öncülleri ve Ardıllarına Yönelik Model

Kaynak: (Saks, 2006: 604)

İşe bağlanmanın öncüllerini ampirik olarak inceleyen çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Örneğin Biggs ve arkadaşlarının (2014) polisler ve sivil çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada iş arkadaşı desteği ve yönetici desteği ile işe bağlanma arasında olumlu yönde ilişkiler bulunduğu görülmüştür. May ve arkadaşları da (2004) sigorta firması çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada destekleyici yönetici ilişkileri ile işe bağlanma arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu bulgusunu elde etmiştir.

Hallberg ve arkadaşlarının (2007) Bilgi İletişim Teknolojisi ve yönetim danışmanları üzerinde; Vera ve arkadaşlarının (2016) hastane çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada iş özerkliğinin işe bağlanmayı olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

Ramos ve arkadaşlarının (2016) Avrupa’da çalışan bireyler üzerinde yaptığı araştırmada iş kontrolü (özerklik), rolün belirginliği, iş arkadaşı ve yönetici desteği değişkenlerinin işe bağlanmayı olumlu etkilediği görülmüştür. Hallberg ve Schaufeli’nin (2006) Bilgi İletişim Teknolojisi ve yönetim danışmanları üzerinde yaptığı araştırmada da iş faktörlerinden özerklik ve geribildirim ile işe bağlanma arasında olumlu; rol çatışması ile işe bağlanma arasında ise olumsuz yönde ilişki olduğu belirlenmiştir.

Buitendach ve arkadaşlarının (2016) otobüs şoförleri üzerindeki araştırmasında güvensizlik algısı ve risk düzeyi gibi iş taleplerinin işe bağlanmayı olumsuz; eğitim ve gelişme olanakları, sosyal ve örgütsel destek gibi iş kaynaklarının ise olumlu yönde etkilediği bulgusu elde edilmiştir. Bu çalışmaya paralel olarak Rich ve arkadaşları da (2010) belediye itfaiye erleri ve yöneticileri üzerindeki araştırmasında işe bağlanmanın

öncüllerinden değer uyumu ve örgütsel desteğin işe bağlanmayı olumlu ve anlamlı etkilediğini belirtmiştir.

Araştırmacıların ele aldığı bu öncüllere son zamanlarda örgütsel adalet, liderlik şekli, kişi-örgüt uyumu, çalışanın duygu durumu gibi değişkenler de eklenmiştir. Örneğin Shahpouri ve arkadaşlarının (2016) kadın hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel adalet ile işe bağlanma arasında olumlu yönde ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir.

Alok ve Israel (2012) farklı sektörlerden çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada otantik liderliğin işe bağlanmayı olumlu ve anlamlı yönde etkilediğini belirtmiştir.

Zhang ve arkadaşlarının (2015) inşaat sektöründeki beyaz yakalı çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada kişi-örgüt uyumu ile işe bağlanmanın olumlu yöndeki ilişkisi göze çarpmıştır.

Kane-Frieder ve arkadaşlarının (2014) farklı örneklem gruplarıyla yaptığı araştırma sonuçları olumsuz duygulanım ile işe bağlanma arasında ters; olumlu duygulanım ile işe bağlanma arasında ise doğru yönde ilişki olduğunu göstermiştir.

Ulusal yazında da işe bağlanmanın öncülleri çeşitli araştırmacılar tarafından ele alınmıştır. Altunel ve arkadaşlarının (2015) akademisyenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada iş kaynakları (özerklik, sosyal destek, koçluk, kişisel gelişim olanakları, görevin önemliliği) ile işe bağlanma arasında doğru yönde bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Taştan'ın (2014) hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada aşırı iş yükü, rol belirsizliği, rol çatışması ve iş güvensizliği gibi iş taleplerinin işe bağlanmayı olumsuz; yönetici desteği ve iş özerkliği gibi iş kaynaklarının ise olumlu yönde etkilediği bulgusu elde edilmiştir.

Ünal ve Turgut'un (2013) eğitim, sağlık ve bankacılık sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırma kişi-örgüt uyumunun işe bağlanmayı olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.

Çalışkan'ın (2014) hastane çalışanları üzerinde yürüttüğü araştırmada çalışanın iyimserlik ve ümit düzeyinin işe bağlanma düzeyini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

Cenkçi ve Özçelik (2015) farklı sektörlerdeki beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada hizmetkâr liderlik tarzının işe bağlanmanın adanma ve canlılık ve yoğunlaşma boyutlarını olumlu yönde etkilediği; fakat otoriter liderlik tarzının etkilemediği sonucu elde edilmiştir.

Fındıklı'nın (2015) insan kaynakları danışmanlık şirketi çalışanlarından elde ettiği veriler lider-üye etkileşimi ve olumlu duygulanım ile işe bağlanma arasında olumlu yönde ilişki olduğunu göstermiştir.

İşe bağlanmanın öncüllerini inceleyen bu araştırmaların yanı sıra işe bağlanmanın sonuçlarını ele alan ampirik araştırmalar da mevcuttur. Örneğin; Hallberg ve Schaufeli'nin (2006) Bilgi İletişim Teknolojisi ve yönetim danışmanları üzerinde yaptığı araştırmada işe bağlanma ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Rich ve arkadaşları (2010) belediye itfaiye erleri ve yöneticileri üzerindeki araştırmasında işe bağlanmanın görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu ve anlamlı etkilediği bulgusunu elde etmiştir.

Bu bulgulara paralel olarak Kataria ve arkadaşları (2013) Bilişim Teknolojisi çalışanları üzerindeki araştırmasında işe bağlanmanın canlılık, adanma ve yoğunlaşma boyutlarıyla duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğru yönde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Yalabık ve arkadaşları (2013) İngiliz banka çalışanları üzerindeki araştırmasında işe bağlanmanın işten ayrılma niyetini olumsuz; iş performansını ise olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir.

Kane-Frieder ve arkadaşları (2014) farklı örneklem gruplarıyla yaptığı araştırmada işe bağlanmanın iş tatmini ve iş performansını olumlu yönde etkilediği bulgusunu elde etmiştir. Lee ve Ok'un (2016) otel çalışanları üzerindeki araştırmasında da işe bağlanmanın iş tatmini ve duygusal bağlılığı olumlu etkilediği belirtilmiştir.

Eyiusta'nın (2015) farklı sektör çalışanları üzerinde yürüttüğü araştırmada işe bağlanma ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür.

Fındıklı'nın (2015) insan kaynakları danışmanlık şirketi çalışanları üzerindeki araştırmasında ise işe bağlanmanın örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği bulgusu elde edilmiştir.

1.2. POLİTİK DAVRANIŞ ALGISI

Çalışmanın bu kısmında politik davranış kavramı, politik davranış ile güç kavramı arasındaki ilişki, politik davranış algısı, politik davranışın öncülleri ve sonuçları açıklanmıştır.

1.2.1. Politik Davranış Kavramı

Politik davranış, örgütsel yaşamda her zaman var olan ve örgüt davranışlarını yönlendiren bir kavramdır (Ferris vd., 1989: 87; Ferris ve Judge, 1991: 449); çünkü örgütler kıt kaynakların olduğu ve bunların paylaşımında taraflardan birinin ya da birkaçının bekledikleri sonuca ulaşamayacakları, dolayısıyla da kaynak paylaşımından beklenen düzeyde faydalanmak için politik eylemlerin gerçekleştiği (Erdoğan, 1997: 27-28) “politik arenalar”dır (Mintzberg, 1985). Bu arenalar kıt kaynaklar elde etmek için mücadelelerin ve çatışmaların ortaya çıktığı, amacı gerçekleştirmeye yönelik çeşitli davranış kalıplarının sergilendiği birimlerdir (İşcan, 2005: 151).

Bilim insanları ve araştırmacılar örgütlerde politik davranışa üç sebeple önem verilmesi gerektiğini ifade etmektedirler (Karnes, 2014: 12-13): Birincisi, örgütlerde politik davranış örgütün tüm kademelerinde, tüm üyelerin sergiledikleri bir davranıştır. İkincisi, politik davranış örgüt içinde yaşamın bir gereğidir ve daima örgütsel yaşamda bulunur. Üçüncüsü ise, politik davranış örgütün faaliyetlerinde verimli olmasına yardımcı olabilir.

Politik davranış kavramı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. Doldor'a (2007: 11-12) göre bu durumun nedeni “örgütsel politika, politik iklim, politik davranış, politik taktikler, politik yetenek, etkileme taktikleri ve politik etkileme davranışı” gibi kavramların birbirlerinin yerine kullanılmasıdır. Literatürde her ne kadar kavrama ilişkin çok fazla tanım bulunsa da, Cropanzona ve arkadaşlarına (1997: 160-161) göre genel kabul gören iki farklı bakış açısı vardır. Araştırmacılara göre bunlardan ilki, politik davranışı iş ortamında uygulanan bir etkileme süreci olarak görür ve örgütün

işlerliğine katkı sağlayan “etkili bir sosyal araç” olduğunu öne sürer. Bu bakış açısıyla ele alındığında politik davranışın koşullara bağlı olarak, hem işlevsel hem de işlevsel olmayan sonuçlar doğurması mümkündür (Ferris vd. 1989: 88). Politik davranışın örgütün çıkarlarına hizmet etmesi işlevsel olduğunu gösterirken, bireyin çıkarlarına hizmet etmesi işlevsel olmadığı anlamına gelmektedir (Landells ve Albrecht 2013: 363).

Politik davranış kavramına ilişkin ikinci bakış açısı, kavramı diğerlerinin amaçları ve çıkarlarıyla çatışan ve kişisel çıkarları artırmak üzere gerçekleştirilen davranışlar kapsamında ele alır (Evans ve Qureshi, 2013: 35). Bu açıdan değerlendirildiğinde politik davranış, bir bireyin örgütteki diğer bireylerin çıkarlarını düşünmeden kendi çıkarları için çaba sarf etme ve bu doğrultuda kısa ve uzun dönemli hedeflerine ulaşmaya çalışma gayretidir. Bu çalışmada politik davranış kavramı ikinci bakış açısıyla ele alınmıştır.

Kavramın literatüre kazandırılmasında büyük katkısı olan Mintzberg (1983: 172) politik davranışı, resmi otorite tarafından onaylanmayan, fakat birey tarafından sergilenen, kargaşa ve anlaşmazlık yaratan davranışlar olarak tanımlamıştır. Greenberg ve Baron (2007 akt. Emanuel, 2009: 32) politik davranışın örgütün formal olarak izin vermediği eylemleri içerdiğini ve çalışanların kişisel amaçlarına ulaşması için politik davranışı kullandıklarını belirtmiştir. Bu bakış açısından bakıldığında politik davranışın genellikle onaylanmayan ve örgüt içindeki formal rollerin dışında kalan faaliyetleri içerdiği söylenebilir.

Vigoda (2000a: 327-328) da literatürde en çok benimsenen bakış açısını benimseyerek politik davranışı “işgörenlerin kişisel çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla sergiledikleri davranışlar” olarak tanımlamıştır. Kacmar ve Carlson (1997: 657) ise kişisel çıkarları koruma eyleminin güç sahibi kişileri etkileme girişimleriyle sağlanabileceğini, bu nedenle de politik davranışın “bir etkileme süreci” olarak ele alınması gerektiğini belirtmiştir. Araştırmacıların bu bakış açıları doğrultusunda politik davranışı, diğerlerinin çıkarları pahasına kısa veya uzun dönemli kişisel çıkarların en yüksek düzeye taşınması için sergilenen davranışlardaki sosyal etkileme süreci olarak tanımlamak mümkündür (Ferris vd. 1989: 88; Yen vd. 2009: 548).

Politik davranışa ilişkin yukarıda verilen tanımlar bireysel düzeyde politik davranışı ele almaktadır; oysa politik davranış sadece kişisel çıkarlarla ilgili değildir,

grup ve örgüt düzeyinde de politik davranışlar sergilenmektedir (Ferris vd. 1989: 88; Cacciattolo, 2014: 238). Politik davranış bu açıdan ele alındığında birey, grup ve örgütler arasında uyumsuzluk ve çatışma ortaya çıkaran “kendine hizmet etme davranışı” olarak tanımlanabilir (Gilmore vd. 1996: 482). Politik davranış, bireysel düzeyde çalışanların kişisel çıkarları doğrultusunda diğer çalışanları etkileme çabalarıyla (Ly, 2009: 58); grup düzeyinde örgütteki farklı alt grupların ortak çıkarlar doğrultusunda gerçekleştirdikleri koalisyon ve çatışma durumlarıyla; örgütsel düzeyde ise örgütün dış çevresine karşı mevcut konumunu korumaya yönelik sergilediği davranışlarla ilgilidir (Drory ve Romm: 1990: 1134).

Politik davranış, örgüt yönetiminin teşvik ettiği hedeflere yönetimce kabul edilmeyen yöntemlerle ulaşmak için ya da yönetimin teşvik etmediği hedeflere yönetimce kabul edilmeyen veya kabul edilen yöntemlerle ulaşmak için diğer çalışanları ve yöneticileri etkilemeye çalışma sürecidir (Mayes ve Allen, 1977: 675). Bu bağlamda politik davranışın “bir örgütteki kişi veya grupların kendi düşüncelerini ve görüşlerini örgütte kabul ettirmek için güce sahip olma ve bu güçle diğer üyeleri etkileme süreci” olduğu söylenebilir (Miles, 1980: 154). Tanımdan da anlaşılacağı gibi politik davranış “güç elde etme şekli” olarak da görülebilir (Ly, 2009: 57). Politik davranışı güç kullanımı olarak ele alan Pfeffer (1981) kavramı, belirsizlik ve anlaşmazlıkların olduğu bir durumda istenen çıktılar elde etmek için gücün ve diğer kaynakların kazanılması, artırılması ve kullanılması için insanların gerçekleştirdiği eylemler olarak tanımlamıştır (akt. Vigoda, 2000: 187). Buradan hareketle politik davranışın bir güç oyunu olduğu (Pfeffer, 1992: 45) ve bu oyunda örgüt üyelerinin güç kazanma ve kazanılan gücü kullanma yönünde bazı davranışlar sergileyeceği (Koçel, 2011: 558) söylenebilir.

Şimdiye kadar yapılan tanımlar ve açıklamalar politik davranışın 3 temel özelliği olduğunu ortaya koymaktadır (Kacmar ve Carlson, 1997: 629; İşcan, 2005: 151): Birincisi, politik davranış sosyal etki sağlamaya yönelik bir araçtır; ikincisi, insanların kişisel çıkarlarını korumak ve artırmak için gerçekleştirdiği eylemleri içerir; ve son olarak, politik davranış söz konusu olduğunda en az iki taraf bulunur ve tüm tarafların bazı çıkarları vardır.

Bazı araştırmacılar klasik örgüt teorisyenlerinin örgüte yönelik rasyonel bakış açısının (Luthans, 2011: 327) alternatifini olarak politik bakış açısının benimsenmesi

gerektiğini ileri sürmüştür (Sethi, 2012: 28); çünkü örgütler doğası gereği politik ortamlardır ve bireyler örgüt içinde rasyonel olarak açıklanamayacak bazı davranışlar sergilemektedir (Mehtap, 2011: 11). Bu durumun nedeni, örgütlerin farklı kültürlere sahip pek çok bireyden oluşması ve ortak çıkarlar olsa da farklı çıkarların da bulunması sebebiyle bireylerin ve grupların bu ortamda karşı karşıya gelmeleridir (Butcher ve Clarke, 2002: 40; Sethi, 2012: 28). Birey ve grupların bu karşılaşması, örgütsel işleyişe zarar veren faaliyetlerin ortaya çıkmasına yol açacak, çatışmaları ve örgütün onaylamadığı eylemleri içeren politik davranışların (Ferris vd. 1996: 234) sergilenmesini sağlayacaktır.

Buchanan ve Badham (2008, akt. Ross, 2014: 20) örgütlerdeki politik davranışı etkileme (influence), kişisel çıkar (self-interest), zarar (damage), perde arkası (backstage) ve çatışma (conflict) olmak üzere 5 unsurla açıklamıştır. Araştırmacılara göre **etkileme**, diğerlerinin belli şekilde düşünmesini ve hareket etmesini sağlamayı; **kişisel çıkar**, örgütün amaçlarından ziyade kişisel amaçlara ulaşmaya odaklanmayı; **zarar**, örgütsel faaliyetlerin gerçekleşmesini engelleyen davranışları; **perde arkası** örgütte diğer insanları dışlayıp formal iş gereklerinin dışındaki işlerle uğraşıp kararlar almayı; ve **çatışma**, kaynakların nasıl kullanılacağı ve örgütün amaçlarına nasıl ulaşacağı konusundaki anlaşmazlıkları belirtir (Ross, 2014: 20).

Kacmar ve Ferris (1991) politik davranışı genel politik davranış, başarılı olmak için gerekeni yapma ve ücret ve terfi politikaları olarak 3 ayrı grupta değerlendirmiştir. Genel politik davranış, örgütte bireylerin davranışlarını düzenleyecek ve kontrol edecek düzenlemelerin eksikliği durumunda, kişisel çıkarları artırmak amacıyla sergilenen davranışı ifade eder (Dunne, 2013: 11). Başarılı olmak için gerekeni yapma, kıt kaynaklar konusunda yaşanan çatışmada bazı bireylerin kendi çıkarları için çatışmadan kaçınıp sessiz kalmayı tercih etmesidir (İşcan, 2005: 153-154). Son olarak ücret ve terfi politikaları ise, bir bireyin diğerlerinin sergilediği politik davranışlar karşısında ödüllendirilme veya cezalandırılma durumuna göre politik davranış eğilimi gösterme durumudur (Dunne, 2013: 12).

Mintzberg (1983, akt. Curtis, 2003: 295-296) politik davranışın otorite oyunları, güç temelli oyunlar, rekabet oyunları ve değişim oyunları olmak üzere 4 unsurdan oluşan bir oyun koleksiyonu olduğunu öne sürer. Otorite oyunları; çalışanların hepsinin

veya bir kısmının aynı günde hastalanıp işe gelmemesi, otoritenin istediği şeyi yapmaması gibi “otoriteye karşı koyma” davranışları sergilemesi şeklinde olabileceği gibi, otoritenin isteklerine karşı çıkan bireylerin karşısında durma ve onlarla birlikte hareket etmeme şeklinde de olabilmektedir (Mintzberg, 1985: 137). Güç oyunları; karar almada daha fazla sorumluluk üstlenerek veya koalisyonlar oluşturarak örgütsel gücün artmasını sağlayan eylemleri içerir (Curtis, 2003: 295). Rekabet oyunları; bireylerin birilerinin veya bazı grupların güçlerini azaltmak veya onları güçsüz hale getirmek için onları görmezden gelmesi ve mevcut güçlerini bu birey ve grupların aleyhine kullanmasıdır (Mintzberg, 1985: 138). Son olarak değişim oyunları ise, örgütsel değişimi gerçekleştirmek için örgüt liderini devirme ve örgütte yapılan yanlışları ifşa etmeye yönelik eylemleri içerir (Curtis, 2003: 296).

Politik davranış birey ve grupların çıkarlarını korumak veya artırmak için sergiledikleri “bilinçli davranışları” belirttiğinden (Vigoda-Gadot, 2007: 662), örgütsel düzeyde genellikle işlevsel olmayan ve olumsuz değerlendirilen bir kavramdır (Poon, 2003: 138; Othman, 2008: 44; Kacmar vd., 2013: 33; Akanbi ve Ofoegbu, 2013: 162; Meisler ve Vigoda-Gadot, 2014: 118). Örgütte politik eylemlerin görmezden gelinmesi ve hatta çalışanların bu eylemleri yapmaya cesaretlendirilmesi sonucunda çalışanlar kaynakları elde etmek için mücadele etme baskısı yaşamakta, bu baskı da onların motivasyonunu etkilemektedir (Dunne, 2013: 12). Öte yandan politik bir çevre genellikle adaletsiz ve haksızlıkların olduğu bir çevre olarak görüldüğü için (Vigoda-Gadot ve Kapun, 2005: 258; Gotsis ve Kortezi, 2010: 499), çalışanların örgüt için faydalı bilgileri saklamaya yönelmesine yol açmakta, dolayısıyla da örgüt çapında öğrenmeyi engellemektedir (Cacciattolo, 2015: 125). Örgütte gerçekleştirilen politik davranışlar birey veya grupların kişisel çıkarları doğrultusunda olduğundan örgütsel hedeflerden uzaklaşmayı da beraberinde getirebilir.

Politik davranış, her ne kadar diğerlerinin çıkarlarını tehdit eden kendine hizmet etme davranışıyla özdeş bulunup olumsuz olarak değerlendirilse de (Yen vd. 2009: 549), kavramı bireysel ve örgütsel düzeyde nötr veya olumlu olarak değerlendiren araştırmacılar da vardır (Vigoda-Gadot ve Kapun, 2005: 256; Othman 2008: 44; Gotsis ve Kortezi, 2010: 505; Karnes, 2014: 13). Politik davranışın örgütsel yaşamın bir parçası olması ve tam olarak iyi ya da kötü diye nitelendirilememesi nötr olduğunun göstergesi olarak görülmüştür (Ferris ve King 1991: 59; Karnes, 2014: 13-17). Öte

yandan bazı araştırmacılar politik davranışın örgütün çıkarlarını koruma ve geliştirme, bireysel ve örgütsel başarı elde etme ve örgütsel değişimi sağlama gibi faaliyetlerde gerekli olduğunu belirterek olumlu değerlendirilebileceğini öne sürmüştür (Ladebo, 2006: 256-259; Ly, 2009: 59; Ayhan ve Gürbüz 2014: 79).

Örgütlerde politik davranışın ortaya çıkmasının temel sebeplerinden biri, örgütsel amaçların belirsizliği ve kaynakların sınırlılığıdır (Curtis, 2003: 293; Poon, 2003: 138; Ladebo, 2006: 256; Emanuel, 2009: 32). Kaynaklardaki bu sınırlılık, bireyler arasında rekabet yaratmakta ve bu durum kaynakları elde etme mücadelesinin doğmasına yol açmaktadır. Bu mücadelede bireyler kazanan taraf olabilmek için bir araç olarak politik davranış sergilemektedir.

Örgütsel amaçlardaki belirsizliğin yanı sıra, karar alma ve performans değerlendirme yöntemlerindeki belirsizlik de bireyleri politik davranışlara yöneltebilir (Othman, 2008: 43; Gotsis ve Kortezi, 2010: 499). Ayrıca politik davranışın güç elde etmeye yönelik eylemleri ifade ettiği (Pfeffer, 1992: 33) göz önüne alındığında, bireylerin güç elde etme ihtiyacı da politik davranışın sergilenmesindeki bir diğer neden olabilir.

1.2.2. Politik Davranış ve Güç

Luthans (2011: 326) politik davranışı “kurum içinde en kısa yoldan ilerlemek için gerekeni yapma” olarak tanımlarken, Pfeffer (1992: 33) ve Koçel (2011: 558) “örgüt üyelerinin güç kazanma ve kazandığı bu gücü kullanma yönündeki çabaları” olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla güç ve politik davranış birbirleriyle bağlantılı ve hatta çoğu zaman bu yakınlık nedeniyle karıştırılan kavramlardır. Güç, bir bireyin bir başka bireyi kendi istediği doğrultuda yönlendirme ve davranışa sevk etme yeteneğidir (Koçel, 2011: 553). Güç, kaynak kontrolünü elinde bulundurma ve karar sürecini etkileme yeteneğidir (Ly, 2009: 57). Dolayısıyla güçlü bireyler başkalarının ne istediğini ve neye ihtiyacı olduğunu belirleme rolüne sahiptir (Mehtap, 2011: 12). Bu nedenle diğerlerinin eylemlerini, düşüncelerini ve çıktılarını etkilemek için güce ulaşmak ve artırmak isteyen bireyler, bunu başarmak için politik davranışlar sergilemektedir (Ly, 2009: 57). Dolayısıyla politik davranış, örgütteki kıt kaynakları yönetme sürecini ifade ederken; güç bu süreçte başvurulan bir araçtır (Mehtap, 2011: 12). Örgütte politik davranışların

sergilenmesi kaynakların kontrolünü sağlayacak, bu da bireyin ya da grubun gücünü artıracaktır. Bu gücün artması da politik davranışların devamını sağlayacaktır.

1.2.3. Politik Davranış Algısı

Politik davranış kavramı sergilenen politik davranışlar ve algılanan politik davranışlar (politik algılar) olmak üzere iki farklı kısımda incelenmelidir. Sergilenen politik davranış, bireylerin diğer bireylerin çıkarları pahasına kişisel çıkarlarını en yüksek düzeye çıkarmak için sergilediği davranışlardır (Ferris vd. 1989: 88). Politik algı veya politik davranış algısı ise, bireylerin iş çevrelerinin kişisel çıkarları ne düzeyde teşvik ettiğini ve adaletsizliğin ne düzeyde olduğunu kişisel olarak değerlendirmesidir (Vigoda ve Cohen, 2002 ne düzeyde: 311). Bu nedenle örgütteki mevcut politik davranış ile bu davranışın politik olarak algılanması arasında farkın ortaya çıkması mümkündür.

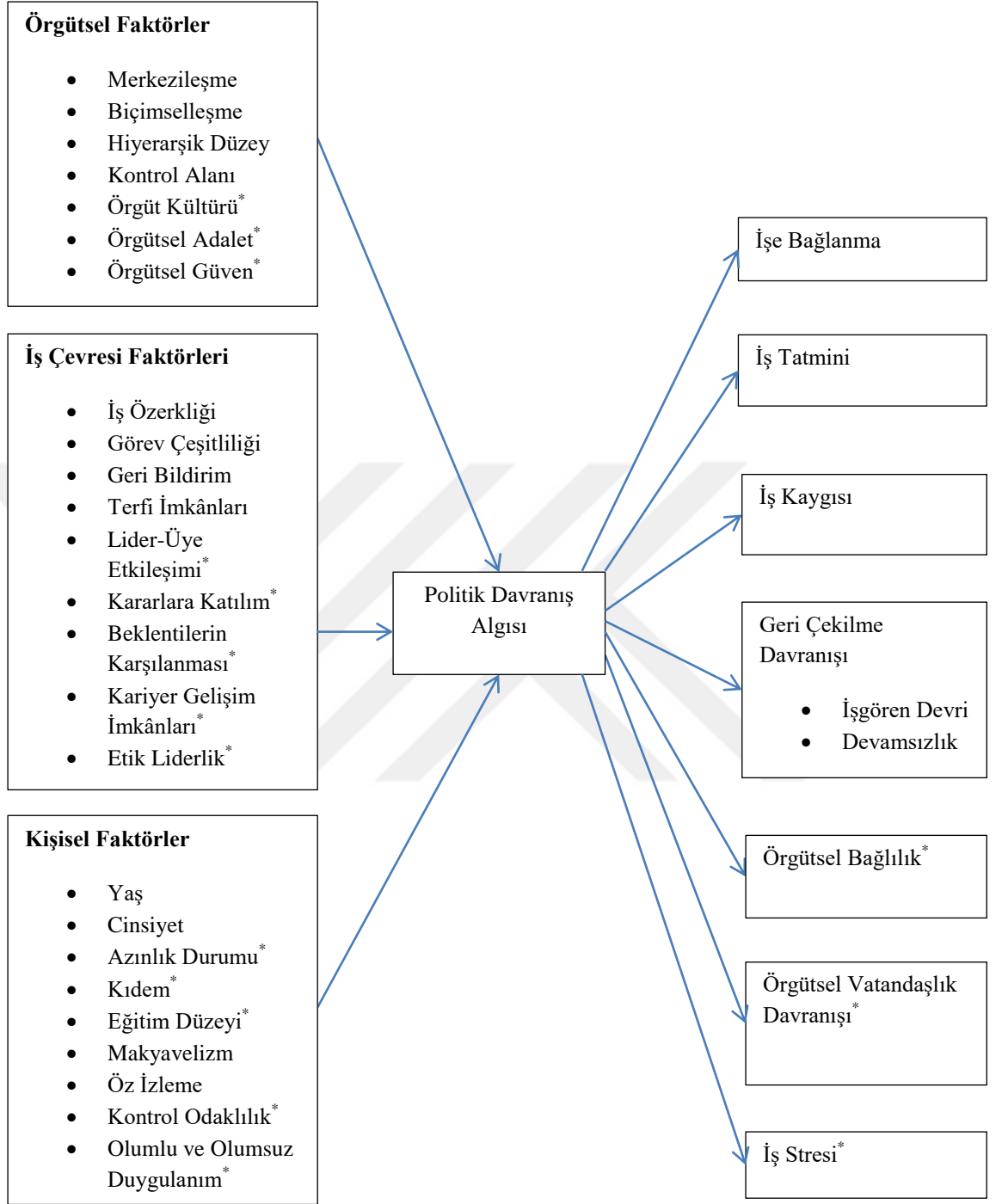
Politik davranışla ilgili çalışmalar büyük oranda Lewin'in (1936) bireylerin "nesnel gerçeklik" yerine "algısal gerçeklikle" hareket ettiği görüşü doğrultusunda, politik davranış algısı kavramına odaklanır (Vigoda, 2000: 187; Vigoda, 2000a: 328; Vigoda ve Cohen, 2002: 312). Nitekim algısal gerçekliğin çalışanın tutum ve davranışlarını belirlediği yönünde araştırma bulguları da mevcuttur (Breux vd. 2009). Dolayısıyla, örgütteki bireylerin nesnel politik davranışlar yerine öznel politik davranışlara göre davranışlarını şekillendirdiği, bu yüzden örgütte politik bir ortam olmasa bile çalışanın algısının örgütle ilgili düşüncelerinin temelini oluşturduğu söylenebilir.

Politik davranış algısı, bir bireyin kendi çıkarlarına hizmet etme amaçlı davranışlarıyla nitelendirilir ve bireylerin, iş arkadaşları ve yöneticilerinin kendi çıkarlarına hizmet etme davranışını gösterme düzeylerine ilişkin öznel değerlendirmesini yansıtır (Ferris vd. 2000: 90). Diğer bir ifadeyle politik davranış algısı, örgüt ve üyelerinin bireyin algısıyla yorumlanmasıdır (Miller ve Nicols 2008: 214). Örgütte politik ortamın oluşması ve politik davranışların devam etmesi, örgütün ve üyelerinin tutum ve davranışlarını diğer örgüt üyelerinin politik olarak algılamasına bağlıdır (Bursalı ve Bağcı, 2011: 24). Öte yandan örgüt üyeleri arasında bu algısal süreç de farklılık göstermekte; aynı davranış bireyin kendisi tarafından sergilendiğinde politik bulunmazken, başkaları tarafından sergilendiğinde politik olarak nitelendirilmektedir

(Erol, 2015: 61). Ayrıca bu süreçte çalışanların algıları, söz konusu eylemin olumsuz bulunup bulunmayacağını veya iyi bir olgu olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceğini de belirlemektedir (Kacmar ve Carlson, 1997: 627). Algısal süreçte politik davranıştan zarar gördüğünü düşünen kişiler kavramı olumsuz olarak değerlendirirken, örgütte konumu iyi durumdaki kişiler konularını korumuş ve hatta güçlendirmiş ise politik davranışı örgüt için gerekli bir araç olarak görmektedir (İşcan 2005: 150).

1.2.4. Politik Davranış Algısının Öncülleri ve Sonuçları

Politik davranış algısıyla ilgili çalışmalarında alana katkı sağlayan Ferris ve arkadaşları (1989) geliştirdikleri modelde kavramın öncüllerini temelde örgütsel, çevresel ve kişisel faktörler olarak; sonuçlarını ise işe bağlanma, iş kaygısı, iş tatmini ve örgütten geri çekilme/ayrılma (işgören devri ve devamsızlık) üzerindeki etkiler olarak gruplandırmıştır (Ferris ve Kacmar, 1992: 94). Model, daha sonra yapılan birçok araştırmaya da temel oluşturmuş ve içerdiği öncül ve sonuçlar araştırmacıların inceleme konusu olmuştur (Cropanzano vd., 1997; Randall vd. 1999; Vigoda, 2000a; Atinc vd. 2010). Bu model sonraki araştırmacıların da katkılarıyla geliştirilmiş ve Şekil 1.4'deki gibi gösterilmiştir.



Şekil 1.4. Politik Davranış Algısının Öncülleri ve Sonuçları

Kaynak: (Ferris ve Kacmar, 1992: 95).

*Günümüze kadar yapılan çalışmalardan derlenmiştir.

1.2.4.1. Politik Davranış Algısının Öncülleri

Çalışanların politik davranış algısını etkileyen faktörler örgütsel, kişisel ve iş çevresi faktörleri olarak sınıflandırılmış ve aşağıda açıklanmıştır.

1.2.4.1.1. Örgütsel Faktörler

Politik davranış algısını etkileyen örgütsel faktörler şunlardır:

Merkezileşme: Örgütteki gücün ve kontrolün üst kademedede toplanma derecesidir (Atinc vd. 2010: 496). Yüksek düzeyde merkezileşmenin olduğu örgütlerde güç ve kontrol örgütün üst noktalarında toplandığı için alt kademedeki çalışanlar örgütün işleyişinde daha az kontrole sahiptir ve dolayısıyla bu çalışanların politik davranış algısı daha yüksektir (Ferris ve Kacmar, 1992: 96). Öte yandan yüksek düzeydeki merkezileşme, bilginin alt kademelere aktarılmasını kısıtlayacak, bu da çalışanlar açısından belirsizlik algısına neden olacaktır (Fedor vd. 1998: 1769). Yapılan araştırmalar merkezileşmenin yüksek olduğu örgütlerde politik davranış algısının da yüksek olduğunu göstermiştir (Ferris vd. 1996; Fedor vd. 1998; Andrew ve Kacmar, 2001; Chang, 2008).

Biçimselleşme (Formalleşme): Örgütteki kuralların, öğretilerin ve standartların açıkça belirlenme ve çalışanlara aktarılma düzeyidir (Atinc vd. 2010: 496). Örgütlerde formalleşmenin olması kimin, neyi, nasıl yapacağı noktasında belirsizliği azaltacaktır (Ferris vd. 1996: 238). Bu belirsizliğin azalması veya ortadan kalkması da politik davranış algısının azalmasını sağlayacaktır (Ferris ve Kacmar, 1992: 95). Nitekim formalleşme düzeyinin artmasıyla politik davranış algısının azaldığını gösteren bulgular elde eden araştırmalar mevcuttur (Ferris ve Kacmar, 1992; Ferris vd., 1996; Andrews ve Kacmar, 2001; Aryee vd., 2004; Chang, 2008).

Hiyerarşik Düzey: Hiyerarşi, örgütteki en alt kademedeki çalışan ile en üst kademedeki çalışan arasındaki mesafedir (Şimşek, 2010: 51). Hiyerarşik düzey ve politik davranış algısıyla ilgili çalışmaların bazıları yüksek hiyerarşik düzeydeki çalışanların politik davranış algısının fazla olduğunu ifade ederken (Drory, 1993; Aryee vd. 2004; Miller ve Nichols, 2008), bazı çalışmalar ise alt düzeydeki çalışanların daha fazla politik davranış algıladıklarını ileri sürmüştür (Valle ve Perrew, 2000).

Kontrol Alanı: Bir üstün kendisine bağlı ast sayısını belirtir (Koçel, 2011: 184). Araştırmacılara göre, bir üste bağlı ast sayısının artmasıyla üst/yönetici her bir çalışan

için daha az zaman ayıracak, bu durum da astlarda belirsizlik algısı oluşturacaktır ve dolayısıyla da politik davranış algısı artacaktır (Atinc vd. 2010: 496-497). Fakat kavramsal açıdan ilişkili olduğu düşünülen bu değişkenlerin ampirik bazı araştırmalarda ilişkili olmadığı görülmüştür (Ferris ve Kacmar, 1992; Valle ve Perrewe, 2000).

Örgüt Kültürü: Örgüt üyelerinin paylaştığı, örgütü diğer örgütlerden ayıran anlam ve sembollerdir (Robbins ve Judge, 2013: 512). Örgüt kültürü bir örgütün iş yapma şeklidir. Kültür ile politik davranış algısı arasında kavramsal ilişkinin olduğu ifade edilse de ampirik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Fakat yukarıda ifade edilen merkezileşme, formelleşme, hiyerarşik düzey ve kontrol alanının bir örgütün kültürünün bir parçası olduğu söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, bir örgütte kararların merkezde alınıp alınmadığı, yapılan faaliyetlerde kural ve düzenlemelerin önem taşıyıp taşımadığı, ast ile üst arasındaki mesafenin uzunluğu ve yöneticilerin emri altındaki çalışan sayısının az ya da çok olması örgüt kültürünün özelliğinden kaynaklanır. Öte yandan, örgütteki ortaklaşa paylaşılan değer ve inançların politik davranış sergilemeyi desteklemesi veya bu davranışları engellemesi de örgüt kültürünün bir sonucudur. Eğer olumsuz sonuçlar doğuran politik davranış sergileyenler cezalandırılmıyorsa veya buna duyarsız kalınıyorsa, örgütteki diğer bireylerin de politik davranışlar sergilemesi muhtemel olacaktır.

Örgütsel Adalet: Çalışanların örgütteki uygulama ve davranışların adil ve ahlaki olduğuna ilişkin inancıdır (İşcan ve Naktiyok, 2004: 186-187). Çalışanlar ödül, ceza ve terfilerin adil bir şekilde dağıtıldığını düşünür ve davranışsal eşitliğin olduğuna inanırsa, politik davranış algısının azalması beklenir (Andrews ve Kacmar, 2001: 350). Dolayısıyla, örgütsel adalet algısıyla politik davranış algısı arasında ters yönlü bir ilişki vardır (Aryee vd. 2004; Atinc vd. 2010).

Örgütsel Güven: Çalışanın örgütte verilen sözlerin yerine getirileceğine inanması ve örgüt yöneticilerinin niyetleri ve davranışlarına ilişkin olumlu beklentilere sahip olmasıdır (Kara vd. 2015: 386). Örgütte, hem örgüte hem de iş arkadaşlarına karşı güvenin yüksek olması politik davranış algısını azaltacaktır (Parker vd., 1995: 897-898). Örgüt ortamının çalışanlar için tehdit edici ve belirsiz olması örgüte güveni azaltmaktadır (Dunne, 2013: 13). Örgütsel güvenin düşük olması da politik davranışları

artırmaktadır (Robbins ve Judge, 2013: 427). Bu nedenle güven ile politi davranış algısı arasında ters yönde bir ilişki söz konusudur (Chen ve Indartono, 2011).

Örgütsel Destek: Örgütsel destek ile politik davranış algısı arasındaki ilişki ilerleyen bölümlerde ayrıntılı olarak ifade edilmiştir.

Örgütsel Özdeşleşme: Örgütsel özdeşleşme ile politik davranış algısı arasındaki ilişki ilerleyen bölümlerde ayrıntılı olarak ifade edilmiştir.

1.2.4.1.2. İş Çevresi Faktörleri

Politik davranış algısını etkileyen iş çevresi faktörleri şunlardır:

İşte Özerklik (Otonomi): Çalışanın işini yerine getirirken özgür olma ve işiyle ilgili prosedürleri belirleme düzeyini gösterir (Robbins ve Judge, 2013: 240). Çalışanın işinde özerk olmaması diğerlerinin kontrolüne maruz kalmasını ve kendini güçsüz hissetmesini sağlayacağından politik davranış algısını artıracaktır (Ferris ve Kacmar, 1992; Valle ve Perrew, 2000; Atinc vd. 2010). Diğer bir ifadeyle çalışanın işinde özerk olmaması, politik davranış sergileyen kişilerde gücün olduğu ve bu kişilere işlerinde özerklik verildiği inancının ortaya çıkmasını sağlayacaktır.

Görev Çeşitliliği: Çalışanın yaptığı işte farklı yetenek ve becerilerini kullanabilme düzeyini ifade eder (Luthans, 2011: 181). Yapılan araştırmalar görev çeşitliliğiyle politik davranış algısı arasında ters yönlü bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur (Ferris ve Kacmar, 1992; Valle ve Perrew, 2000; Atinc vd. 2010).

Geri Bildirim: Çalışanlara yaptıkları işin sonucu hakkında bilgi verilmesidir (Luthans, 2011: 181). Çalışanlara yeterli düzeyde geri bildirimde bulunulması onların iş ortamında daha fazla kontrol duygusu hissetmesine yol açacak ve rollerini daha açık hale getirecek, bu da politik davranış algısını azaltacaktır (Atinc vd. 2010: 497). Bu nedenle çalışanlara verilen geribildirim ile politik davranış algısı arasında olumsuz bir ilişki görülecektir (Ferris ve Kacmar, 1992; Valle ve Perrew, 2000; Atinc vd. 2010).

Terfi İmkânları: Örgütteki terfi imkanlarının sınırlılığı, çalışanların mevcut konumlarını korumak için politik davranış sergilemesine sebep olabilir (Atinc vd., 2010: 497). Bu yüzden örgütte terfi imkânlarının bulunması, politik davranış algısını azaltacaktır (Ferris ve Kacmar, 1992; Ferris vd. 1996; Valle ve Perrew, 2000; Atinc vd. 2010).

Lider-Üye Etkileşimi: Lider-Üye Etkileşim Teorisi'ne göre, liderler bazı çalışanları ile yakın ilişki kurarak iç grup oluştururken, bazılarıyla daha mesafeli bir ilişki kurmakta ve dış grup oluşturmaktadır (Robbins ve Judge, 2013: 377). İç grupla yüksek düzeyde ilişki kurulması nedeniyle bu grubun çalışanları örgütlerinde politik davranışı daha az algılamak; dış grupta yer alanlar ödülleri ve davranışlarının adil olmadığını düşünecek ve politik davranışı daha yoğun algılayacaktır (Miller ve Nicols, 2008: 221). Araştırma sonuçları da lider-üye etkileşimi ile politik davranış algısı arasında ters yönde bir ilişkinin olduğunu destekler niteliktedir (Ferris ve Kacmar, 1992; Valle ve Perrewe, 2000; Miller ve Nicols, 2008; Atinc vd. 2010). Fakat bazı araştırmalarda yukarıdaki bulgunun aksi yönünde; yani lider-üye etkileşimi ile politik davranış algısı arasında doğru yönde bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir (Andrews ve Kacmar, 2001).

Kararlara Katılım: Astların örgütsel amaç ve hedefleri belirlemede rolünün olması ve önemli düzeyde karar verme gücüne sahip olmasıdır (Robbins ve Judge, 2013: 251). Kararlara katılımın düşük olması örgütte kararların merkezi olarak alındığını, diğer bir ifadeyle merkezileşme düzeyinin yüksek olduğunu gösterir (Aryee vd. 2004: 4). Merkezileşme düzeyinin yüksek olması da örgütte politik davranış algısının artmasına yol açar (Ferris vd. 1996; Chang, 2008). Ampirik araştırma sonuçları kararlara katılım ile politik davranış algısı arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu göstermiştir (Aryee vd., 2004; Atinc vd. 2010).

Beklentilerin Karşılanması: İş yerinde karşılaşılan durumların çalışanın işe ilişkin beklentileriyle uyumlu olmasıdır (Atinc vd. 2010: 498). Çalışanlarının işe ilişkin beklentilerinin karşılanmaması çalışanda engellenme duygusu oluşturacak ve dolayısıyla da örgütte politik davranışların sergilenmesine yol açabilecektir (Vigoda ve Cohen, 2002: 314). Araştırma sonuçları da beklentilerin karşılanması ile politik davranış algısı arasında olumsuz yönlü bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır (Vigoda ve Cohen, 2002; Atinc vd. 2010).

Kariyer Gelişim İmkânları: Örgütlerde çalışanlara sunulan kariyer imkânlarının sınırlı olması, çalışanların bu olanakları kendi lehlerine çevirmek için politik davranışlar sergilemesine yol açabilir (Parker vd. 1995: 894). Az sayıda kariyer fırsatının bulunduğu bu tür örgütlerde örgüt üyeleri başarı sağlayan üyelerin başarısını, onların çaba ve çalışmalarının bir sonucu olmaktan ziyade politik davranışlarının sonucu olarak

görecektir. Yapılan araştırmalarda da kariyer gelişim imkânlarının az olmasının politik davranış algısını arttırdığı görülmüştür (Parker vd. 1995; Atinc vd. 2010).

Etik Liderlik: Etik lider; başkalarıyla ilişkilerinde dürüst ve güvenilir olan, hem mesleki yaşamında hem de kişisel yaşamında ölçülü davranışlar sergileyen, kararlarında ve eylemlerinde adaletli ve ilkeli hareket eden, ahlaki kişiliğe sahip bireydir (Brown ve Trevino, 2006: 597). Etik liderler, örgütteki kural ve prosedürlere uygun davranan takipçileri ödüllendirerek, kuralları ihlal eden takipçileri ise cezalandırarak onların güvenini kazanır (Brown vd. 2005: 122). Bu yüzden iş ortamında adaletli ve dürüst kararlar alan, örgütün normlarını ve kurallarını ihlal eden çalışanları cezalandıran ve normları dikkate alarak hareket eden çalışanları da ödüllendiren liderlerin olması, politik davranışlar sergilendiğine yönelik algıyı azaltacaktır (Kacmar vd. 2013: 35). Kacmar ve arkadaşlarının (2013) yaptığı araştırmada elde ettiği bulgular bu beklentiyi destekler nitelikte olmuştur.

1.2.4.1.3. Kişisel Faktörler

Politik davranış algısını etkileyen kişisel faktörler şunlardır:

Yaş, Cinsiyet, Azınlık Olma Durumu, Kıdem ve Eğitim Düzeyi: Yapılan araştırmalarda demografik özellikler bünyesinde yer alan yaş, cinsiyet, azınlık olma durumu, kıdem ve eğitim düzeyi gibi değişkenler ile politik davranış algısı arasında ilişkiyle ilgili tutarlı sonuçlar elde edilememiştir. Bazı araştırmalarda yaşça büyük, kadın, azınlık durumunda olan, yüksek statülü ve eğitim düzeyi düşük çalışanların politik davranış algılarının daha düşük düzeyde olduğu gözlenmiştir (Parker vd. 1995; Ferris ve Kacmar, 1992; Vigoda ve Cohen, 2002). Öte yandan bazı araştırmalarda da bu değişkenler ile politik davranış algısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Miller ve Nicols, 2008; Kiewitz vd. 2009; Atinc vd. 2010).

Makyavelizm: Makyavelist kişilik, başkalarını kullanma, daha çok kazanç elde etme ve daha az ikna edilip yönlendirilme isteği ile nitelendirilen bir kişilik tipidir (Özkalp ve Kirel, 2013: 93-94). Bu kişiler amaçlarına ulaşmak için her yolu denerler ve bu durumun amaç için bir araç olduğunu kabul ederler. Bireylerin kişisel çıkar ve amaçlarına ulaşma ve güç elde etme isteği, yani makyevalist kişilik onları politik davranış sergilemeye yöneltecektir (Robbins ve Judge, 2013: 427). Yapılan

araştırmalarda da bu öngörüü destekleyen sonuçlar elde edilmiştir (Valle ve Perrew, 2000; Atinc vd. 2010).

Öz İzleme: Bireyin çevresine göre davranışlarını düzenleme ve çevresinde olumlu izlenim bırakacak davranışlar sergileme becerisidir (Oruç, 2015: 74). Öz izleme becerisi yüksek olan bireyler davranışlarını dış çevreye göre ayarlayıp yönlendirebilirken, düşük olan bireyler her koşulda tutarlı hareket etme eğilimindedir (Özkalp ve Kırel, 2013: 95). Bu sebeple yüksek öz izleme davranışları sergileyen bireylerin, düşük öz izleme davranışı sergileyenlere oranla çevresel koşullara göre politik davranış sergilemesi daha muhtemeldir (Robbins ve Judge, 2013: 427). Kavramsal olarak bu değişkenlerin ilişkili olduğu ileri sürülse de, bazı araştırmalarda beklenenin aksine ilişki olmadığı görülmüştür (Ferris ve Kacmar, 1992; Valle ve Perrew, 2000; Atinc vd. 2010).

Kontrol Odağı: Bireyin sergilediği davranışların sonucunun kendi denetiminde olup olmadığına ilişkin inancıdır (Özkalp ve Kırel, 2013; 89). Dışsal kontrol odaklı bireyler başarı ve başarısızlıklarını başka bireylere atfederken, içsel kontrol odaklılar bunların kendi kontrolünde olduğuna inanmaktadır (Atinc vd. 2010: 499). İçsel kontrol odaklı bireylerin kontrolün kendi ellerinde olduğuna inanması, onları politik davranışlar yoluyla amaçlarına ulaşmaya yöneltecektir (Robbins ve Judge, 2013: 427). Literatürdeki bazı araştırmaların sonuçları bu düşüneyi destekler nitelikte olsa da (Miller ve Nichols, 2008), bazıları bu düşüncenin aksine bulgular elde etmiş (Valle ve Perrew, 2000), bazı çalışmalarda ise kontrol odağı ile politik davranış algısının ilişkili olmadığı görülmüştür (Atinc vd. 2010).

Olumlu ve Olumsuz Duygulanım: Bireylerin iş çevrelerini olumlu veya olumsuz olarak görme eğilimidir (Atinc vd. 2010: 500). Olumlu duygulanımda birey çevreye, zamana ve koşullara yönelik olumlu duygular yaşarken (Adams vd. 2008: 547), olumsuz duygulanıma sahip kişiler iş çevresini ve iş çevresindeki diğer kişilerin davranışlarını olumsuz değerlendirir (Hochwarter ve Treadway, 2003: 554). Çevrelerine karşı olumlu duygular besleyen çalışanların, politik davranışlar sergilense bile bu durumu algılamaları daha düşük düzeyde olurken; çevresini ve çevresindeki insanların davranışlarını olumsuz değerlendiren bireylerin, örgütte yapılan faaliyetleri politik algılaması daha muhtemel olacaktır. Bu nedenle olumlu duygulanıma sahip bireylerin

politik davranış algısı daha düşükken, olumsuz duygulanıma sahip bireylerde bu algı daha yüksek görülecektir (Breux vd. 2009; Kiewitz vd. 2009; Atinc vd. 2010).

1.2.4.2. Politik Davranış Algısının Sonuçları

Politik davranış algısının sonuçları aşağıda açıklanmıştır:

1.2.4.2.1. İşe Bağlanma/Sarılma

İşe bağlanma, çalışanların kendilerine verilen işi yapmaya hazır olduklarını hissetmesi ve iş yükümlülüklerini yerine getirmeye istekli olmasıdır (Schaufeli vd. 2006: 702). Çalışanlarda işe bağlılığın yüksek düzeyde olması, onların yaptıkları işi önemsemesini ve işlerini isteyerek yapmasını sağlayacaktır (Robbins ve Judge, 2013: 74). Yapılan araştırmalarda örgütlerde politik davranış algısı ile işe bağlanma arasındaki ilişkiyle ilgili çelişkili sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin, Ferris ve Kacmar'ın (1992) yaptıkları araştırmada, politik davranış algısı ile işe bağlanma olumlu yönde ilişkili bulunmuşken; Cropanzano ve arkadaşlarının (1997) yaptığı araştırmada bu değişkenlerin olumsuz yönde bir ilişkili olduğu görülmüştür. Bodla ve Danish'in (2009) ve Delle'in (2013) kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada da politik davranış algısı ile işe bağlanma arasında ters yönlü bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

1.2.4.2.2. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanın işyerindeki istek ve ihtiyaçlarının karşılanması sonucunda oluşan ve çalışanın işini olumlu olarak değerlendirmesini sağlayan duygusal tepkidir (Çakar ve Yıldız, 2009: 72). Yapılan araştırmalar politik davranış algısının iş tatminini azalttığını göstermektedir. Örneğin, Vigoda ve Cohen (2002) belediye çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada politik davranış algısı ile iş tatmini arasında ters yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Bodla ve Danish'in (2009) ve Shrestha ve Baniya'nın (2016) kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde yaptığı araştırmalarda da politik davranış algısı ile iş tatmininin olumsuz yönde ilişkili olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca Başar ve Basım'ın (2015) uluslararası düzeyde ev aletleri üreten bir işletmedeki çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada, politik davranış algısı ile iş tatmini arasında ters yönlü bir ilişki görülmüştür. Eryılmaz ve İspirli'nin (2014) kamu çalışanları; Başar ve arkadaşlarının (2015) banka çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada da politik davranış algısının iş tatminini olumsuz yönde etkilediği gözlenmiştir.

1.2.4.2.3. İş Kaygısı

Kaygı bireyin sınırlı ve gergin hissetmesine neden olan psikolojik baskı durumudur (Vigoda, 2002: 4). İş kaygısı da, bireyin yaptığı işte sınırlı ve gergin olma durumunu belirtir. Yapılan araştırmalar politik davranış algısı ile iş kaygısı arasında olumlu yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermiştir (Ferris vd. 1996; Vigoda, 2002; Sowmya ve Panchanatham, 2014). Dolayısıyla örgütlerinde politik davranışlar sergilendiğini düşünen çalışanların işlerinde sınırlı ve gergin olması beklenir.

1.2.4.2.4. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte yönelik hisleri ve inancıyla ilgili psikolojik durumunu ifade eder (Allen ve Meyer, 1990: 1). Yapılan araştırmalarda politik davranış algısı yüksek olan çalışanların örgütlerine bağlanma düzeylerinin azaldığı öne sürülmüştür. Örneğin, Vigoda ve Cohen (2002) belediye çalışanları; Bodla ve Danish'in (2009) kamu ve özel sektör çalışanları; Utami ve arkadaşlarının (2014) çeşitli sektörlerden çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmalarda politik davranış algısı ile örgütsel bağlılık arasında olumsuz yönlü bir ilişki belirlenmiştir.

1.2.4.2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı bir çalışanın iş tanımlarının ötesinde davranışlar sergilemesidir (Wong vd., 2006: 347). Randall ve arkadaşlarının (1999) farklı sektör çalışanları; Vigoda'un (2000) belediye çalışanları; Shrestha ve Baniya'nın (2016) kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırmaların sonuçları, politik davranış algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumsuz bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Öte yandan Ayhan ve Gürbüz'ün (2014) kamu çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada ise politik davranış algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişkiye rastlanmamıştır.

1.2.4.2.6. Geri Çekilme Davranışı

İşten ayrılma niyeti, çalışanlarda örgütten ayrılma düşüncesinin varlığını gösterir (Tett ve Meyer, 1993: 260). Çalışanların politik davranış algısıyla işten ayrılma düşüncesi arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda araştırma mevcuttur (Cropanzano vd. 1997; Randall vd. 1999; Vigoda, 2000a; Valle ve Perrewe, 2000). Bodla ve Danish'in

(2009) kamu ve özel sektör çalışanları; Haq'ın (2011) çeşitli sektörlerden çalışanlar; Meisler ve Vigado-Gadot'un (2014) finans kuruluşu çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmalarda politik davranış algısı ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Ayhan ve Gürbüz'ün (2013) kamu ve özel sektör çalışanları; Başar ve arkadaşlarının (2015) banka çalışanları üzerindeki araştırmalarında ise politik davranış algısının işten ayrılma niyetini artırdığı belirlenmiştir.

1.2.4.2.7. İş Stresi

İş stresi, işyerinde çalışan sağlığını tehdit eden durumların varlığı veya çalışanlara verilen aşırı iş yükleri sonucu sorumluluklarını yerine getirememesi durumunda ortaya çıkan fiziksel ve duygusal tepkilerdir (Şimşek, 2010: 317-320). Çalışanların örgütlerinde politik davranış sergilendiğini algılaması işyeri ortamını kendi benlikleri için bir tehdit olarak görmelerini sağlayacak, bu da iş stresini artıracaktır. Nitekim Bodla ve Danish (2009), Haq (2011) ve Goodman ve arkadaşlarının (2011) yaptıkları araştırmalarda politik davranış algısı ile iş stresi arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.3. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

Çalışmanın bu kısmında algılanan örgütsel destek kavramı, destekleyici örgütlerin özellikleri, algılanan örgütsel desteğin boyutları, algılanan örgütsel desteğin öncülleri ve sonuçları açıklanmıştır.

1.3.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı

Örgütsel destek teorisine göre; çalışanlar üyesi olduğu örgütün çalışan katkısına ne düzeyde değer verdiği ve çalışan refahını ne düzeyde önemseydiğiyle ilgili bir algı oluştururlar (Kurtessis vd., 2015: 2). Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen örgütsel destek teorisi, bu durumu “algılanan örgütsel destek” olarak ifade eder ve algılanan örgütsel destek ile çalışan davranışları arasındaki ilişkiyi ele alan bir yapı oluşturur. Bu yapı, algılanan örgütsel desteğin içeriğini, gelişimini ve destek sonucunda elde edilecek sonuçları göstermektedir (Chen vd. 2009: 120).

Algılanan örgütsel destek, bir örgütün çalışanına verdiği değere yönelik çalışan hislerini ve düşüncelerini ifade eden “algı temelli” bir kavramdır (Yoshimura, 2003:

10). Algı, bireylerin çevrelerindeki verileri düzenleyip yorumlaması ve anlamlı sonuçlar elde etmesidir (Robbins ve Judge, 2013: 166). Nasıl ki bireyler sosyal çevresindeki aynı olay ve durumları farklı algılayıp farklı davranışlar sergiliyorsa (Luthans, 2011: 135), çalışanlar da örgütlerinin özelliklerini ve örgütteki eylemleri farklı algılar ve dolayısıyla da bir çalışanın örgüte olumlu attığı bir durumu bir diğeri olumsuz olarak değerlendirir. Örgütsel destek kavramının “algılanan” kelimesiyle birlikte kullanılmasındaki neden de çalışanlar arasında kavrama biçilen değer farklı olabileceği ve aynı örgütte aynı eylem ve faaliyetlerle karşılaşan, aynı değerleri paylaşan çalışanların örgütten aldıklarına desteğe yönelik düşüncelerinin farklılaşabileceğidir. Bu nedenle, bir örgütte çalışana destekleyecek fiili faaliyetlerin çok fazla yapılması gerekmez. Çalışanın örgütteki destekleyici faaliyetlerin olduğunu hissetmesi bu algının oluşması için yeterli bir ölçüt olabilir.

Algılanan örgütsel destek kavramının örgütsel davranış alanında kullanımı Eisenberger ve arkadaşlarının (1986) çalışmasına dayanır. Araştırmacılar, algılanan örgütsel desteği örgütlerin çalışanların refahını ve katkılarını ne düzeyde önemseyip değer verdiklerine yönelik çalışan algısı ve inancı olarak ifade etmişlerdir (Eisenberger vd., 1986: 501; Eder ve Eisenberger, 2008: 55). Çalışanların algıladıkları bu destek çalışanların işlerini başarılı bir şekilde yapmasının ve daha fazla çaba göstermesinin karşılığıdır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698).

Algılanan örgütsel destek kavramını farklı araştırmacılar şu şekilde tanımlamışlardır:

- Algılanan örgütsel destek, çalışanların ve örgütlerin, her iki tarafın da iyiliği için birbirlerine bağlılığını gösteren karşılıklı bir ilişkidir (Biron, 2010: 881).
- Algılanan örgütsel destek, örgütün çalışan performansını ne düzeyde ödüllendirdiği ve sosyo-duygusal ihtiyaçlarını nasıl karşıladığına yönelik çalışan görüşleridir (Dawley vd. 2010: 239).
- Algılanan örgütsel destek, örgütün sarf edilen çabayı dikkate alması ve çalışan iyiliğini önemsemesiyle ilgili çalışan bakış açısıdır (Wann-Yih ve Htaik, 2011: 2).

- Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgüt hakkındaki düşünceleridir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698; Bryne ve Hochwarter, 2008: 54-55).

- Algılanan örgütsel destek, a) işgörenin örgüte yaptığı katkının kabullenilmesi, b) örgüte yapılan katkıya örgütün değer verdiğini çalışanın algılaması ve c) örgüte yapılan katkıların karşılığı olarak, örgütün işgören iyiliği ve refahı için çaba gösterdiğini işgörenin algılaması sürecidir (Yüksel, 2006: 10-11).

Araştırmacıların bu tanımları değerlendirildiğinde, algılanan örgütsel desteğin örgüte yönelik çalışan tutumunu ifade ettiği (Yüksel, 2006: 8) söylenebilir. Tanımların tümündeki ortak nokta; algılanan örgütsel desteğin çalışan katkısına değer verilmesine, mutluluğunun önemsenmesine ve ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik algısal oluşumla ilgili bir durumu yansıtıyor olmasıdır.

Algılanan örgütsel destek kavramının ortaya çıkmasını ve gelişmesini sağlayan önemli basamaklardan birisini Gouldner'ın (1960) "karşılıklılık normu (the norm of reciprocity) teorisi", bir diğerini ise Blau'nun (1964) "sosyal değişim teorisi (social exchange theory)" oluşturur (Guillaume, 2015: 9). Blau'ya (1964) göre karşılıklılık normu, insanların birbirlerine karşı aynı tür tepkiler verme (örneğin iyiliğe iyilikle, kötülüğe kötülükle karşılık verme) beklentisi içinde olduklarını ifade eder (Shelton, 2013: 51). Karşılıklılık normu bakış açısı; insanların kendilerine yardım eden insanlara, bu davranışlarının karşılığı olarak yardım etmesi gerektiğini ileri sürer (Salaiheh, 2015: 14; Shelton, 2013: 51). Dolayısıyla karşılıklılık normuna göre, uygun ve olumlu davranışlar insanları olumlu yönde tepki vermeye yükümlü kılmaktadır (Gouldner 1960: 171; Eisenberger vd. 1997: 812). Böyle bir yükümlülüğün olmasıyla, tarafların karşılıklı memnuniyeti sağlanacak ve sosyal sistemde dengeli bir işleyiş gerçekleşecektir (Loi vd. 2006: 102).

Gouldner'ın (1960: 171) karşılıklılık normu, evrensel olarak kabul görse de mutlak bir bakış açısı içermez. Bu nedenle de, bütün insanların olumlu ve iyi niyet göstergesi olan faaliyetlerden minnettarlık duyup, bu durumun karşılığında da minnettarlığını devam ettireceği beklentisini ifade eden "Pollyanna Yanılgısı"ndan kaçınılması gerekir (Lambert, 2000: 802). Ayrıca bireylerin değerli gördükleri şeylerin

göreceli olması ve değer verilen bir şeye ulaşma isteğinin farklılığı, bireylerin yükümlülüklerini de farklılaştırmaktadır (Gouldner, 1960: 171; Lambert, 2000: 802).

Temeli karşılıklılık normu teorisine dayanan Blau'nun (1964) geliştirdiği sosyal değişim teorisi ise bireylerin kendi faydalarını en yüksek düzeye çıkarmak için diğerleriyle ikili ilişkiler gerçekleştirdiğini ileri sürer (Aselage ve Eisenberger, 2003: 491). Sosyal değişim teorisine göre bireyler arasındaki etkileşimlerin kaynağı; bireylerin değer verdikleri şeyleri değiştirmesi ve kişisel olarak fayda-maliyet analizi sonucunda, kıyaslama yaparak etkileşimlerini sürdürmesidir (Shelton, 2013: 52). Sosyal değişim teorisi doğrultusunda birey örgüt için harcadığı zaman ve çabanın karşılığında aldığı ödülleri veya cezaları karşılaştırır. Eğer elde edilen ödüller, sergilenen çaba ve harcanan zamana göre yetersiz görülürse örgüt ile iletişim ve etkileşim sona erer.

Gouldner (1960: 164) karşılıklılık inancı çerçevesinde, taraflar arasında birbirlerini memnun eden bir değişim olayının ortaya çıktığını ileri sürer. Blau'nun (1964) "sosyal değişim" olarak ifade ettiği bu durum ekonomik değişimden oldukça farklıdır. Ekonomik değişim, genellikle somut kaynaklara dayalı kısa dönemli ilişkileri ifade ederken; sosyal değişim somut kaynaklarla birlikte sembolik kaynakları daha fazla içeren, ilişkilerin zaman dilimi açısından kesin olmaması nedeniyle de uzun dönemli ilişkileri kapsayan bir durumdur (Loi vd. 2006: 102). Dolayısıyla bireylere karşılıklı fayda sağlayan durumların varlığı ve bu durumlara bireyin verdiği önem, ikili ilişkilerin ve değişimlerin uzun dönemde devamını etkileyecektir.

Sosyal değişim teorisi, çalışan-örgüt açısından ele alındığında, çalışanların örgüte yönelik olumlu davranışlar sergilemesiyle, örgüt de çalışanlara bazı faydalar sağlayacak ve karşılıklı fayda değişimi gerçekleşecektir (Armeli vd. 1998: 288). Bu bağlamda, sosyal değişimlerin girdileri olarak da ifade edilen çalışanın işi yapmaya yönelik sarfettiği çaba ve harcadığı zaman, bazı çıktılar (faydalar) elde etmesiyle karşılık bulacaktır (Doulton, 2013: 4). Çalışanın elde ettiği bu çıktılar para veya bazı hizmetler gibi maddi kaynaklar olabileceği gibi takdir veya saygı gibi sosyo-duygusal kaynakları da kapsayabilmektedir (Eisenberger vd. 2001: 42).

Algılanan örgütsel destek, sosyal değişim teorisi bakış açısıyla işverenler ve çalışanlar arasındaki ilişkiyi açıklar (Baran vd., 2012: 123). Bu ilişkinin temelini hem çalışana hem de örgüte fayda sağlayacak faaliyetler oluşturur (Eisenberger vd. 1986:

501; Clawson, 2015: 8). Örgüt, bünyesindeki çalışanın katkısına değer verip iyiliğini düşündüğüne yönelik örgütsel uygulamalar gerçekleştirecek; çalışan da, bu uygulamalar karşısında örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için çaba sarf etmesi gerektiği yönünde büyük bir yükümlülük hissedecektir (Eisenberger vd. 1990: 51). Ortaya çıkan bu yükümlülük de çalışanın örgüte yönelik olumlu tutum ve davranışlar sergilemesini sağlayacaktır (Clawson, 2015: 8). Bu şekilde çalışan ve örgüt birlikte çıkar ve faydalarını sağlayacak şekilde sosyal değişime katıldıklarında, algılanan örgütsel desteğin sonuçları da daha etkili olacaktır.

Algılanan örgütsel destek; çalışan hizmetine, çalışan sadakatine ve çalışan bağlılığına örgütün verdiği değeri, çalışanın algısıyla ölçmesi sonucunda ortaya çıkar (Eisenberger vd. 1990: 51). Çalışanlar, örgütlerinin çabalarını takdir etme, ödüllendirme ve ihtiyaç duyduklarında yardım sağlama düzeylerini değerlendirme çabasıdadırlar (Shelton, 2013: 55). Değerlendirme sonucunda, örgütün performansını ödüllendireceğini ve başarılarını takdir edeceğini algılayan çalışanlarda örgütsel destek algısı oluşur, bunun sonucunda da çalışan verilen işi yapmada daha istekli davranır (Eisenberger vd. 1990: 51; Eisenberger vd. 1997: 812; Kurtosis vd. 2015: 2). Öte yandan algılanan örgütsel desteğin oluşmasıyla, örgüte yönelik uygun davranışların sergilenmesi ve uygun tutumlar geliştirilmesi sağlanmakla birlikte, örgüt çalışanlarının çoğunun aynı tür davranışlar sergilemesi yönünde bir zorunluluk hissi de oluşacaktır (Eisenberger vd. 1986: 501; Guillaume, 2015: 9).

Algılanan örgütsel destek ücret ve buna benzer faydaların yanında onay, saygı ve yakın ilişki gibi sosyo-duygusal ihtiyaçların da karşılanmasını sağlar (Armeli vd. 1998: 288; Shanock ve Eisenberger, 2006: 689; Chen vd. 2009). Bu ihtiyaçların karşılanma düzeyine bağlı olarak çalışanlar da örgüte ne düzeyde çaba ve sadakatle karşılık vermeleri gerektiğine karar verir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698-699; Chen vd. 2009: 120). Çalışanın sosyo-duygusal ihtiyaçlarının yüksek düzeyde karşıladığına yönelik inancı sonucunda örgüt temsilcilerinden ve işvereninden bu ihtiyaçlarının devamını sağlamak için daha sıkı çalışması ve örgütlerine bağlı kalması olasıdır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698). Böylelikle karşılıklılık normu doğrultusunda hem örgüt hem de çalışan yükümlülüğünü gerçekleştirmiş olur.

Algılanan örgütsel destek, çalışanın örgütüyle yapmış olduğu psikolojik sözleşme ile ilişkili bir kavramdır (Aselage ve Eisenberger, 2003: 491). Psikolojik sözleşme, çalışan ve örgüt arasındaki yazılı olmamakla birlikte dile getirilmeyen karşılıklı beklentileri ifade etmektedir (Kiazad vd. 2014: 535-536). Psikolojik sözleşme doğrultusunda örgüt çalışan için gerekli hizmetleri ve faydaları sağlamakta, bunun karşılığında çalışan da örgüte yönelik olumlu tutum ve davranışlar sergilemektedir (Yüksel, 2006: 11). Böylelikle karşılıklı bir fayda dengesi oluşturulmakta ve kazan-kazan durumu ortaya çıkmaktadır.

Algılanan örgütsel destek “örgütün kişiselleştirilmesi” (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698) ve “örgütün takdirine dayalı ödüller” (Loi vd. 2006: 102) olmak üzere iki önemli çalışan inancından beslenir. Örgütün kişiselleştirilmesi, çalışanların faaliyette buldukları örgüte bazı insani özellikler atfetmesidir (Eisenberger vd. 1986: 500; Shanock ve Eisenberger, 2006: 689). Çalışanlar örgütlerin onları destekleme düzeylerinin göstergesi olarak yönetici gibi örgüt temsilcilerinin kendilerine karşı tutum ve davranışlarını tümüyle örgüt faaliyeti olarak nitelendirir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698). Yönetici ve diğer temsilcilerden alınan olumlu veya olumsuz bu tutum ve davranışlar, çalışanın üyesi olduğu örgütün kendisini destekleyip desteklemediği yargısını geliştirmesini sağlar (Loi vd., 2006: 103). Eğer örgüt temsilcileri çalışanlara baskı uygulama gibi olumsuz bir davranış sergiliyorsa, bu durumun örgüt kültüründen kaynaklandığı varsayılarak örgütün çalışanlara yönelik niyeti olarak görülür.

Örgütün takdirine dayalı ödüller ise çalışanlara verilen ödüllerin örgüt isteği doğrultusunda verilip verilmediğini ifade eder (Eisenberger vd. 1997: 813). Örgütün takdirine dayalı gönüllü bir ödüllendirme yapması çalışanların katkılarını kabul ettiği ve çalışanlarına yönelik gerçek niyetini gösterdiği için çalışanlar tarafından oldukça fazla önemsenmektedir (Loi vd., 2006: 103). Öte yandan eğer ödüllendirme dışarıdan resmi bir otoritenin yaptırımları nedeniyle gerçekleşiyorsa, bu durum çalışanların örgütsel destek algısına daha az katkı sağlayacak ve çalışanların örgütü koruma davranışını ortadan kaldıracaktır (Kaplan, 2010: 40). Örneğin; sendikaların yaptırımları sonucunda çalışanlara maaş zammı yapılması veya hükümet düzenlemeleri nedeniyle iş güvenliği uygulamalarının yoğunlaştırılması, örgütün gönüllü olarak bu davranışı sergilemediği algısını doğuracak ve algılanan örgütsel destek azalacaktır (Emerson, 2013: 12). Bunun aksine çalışanlar maaş zammının yapılmamasının nedenini, örgütün finansal açıdan

sıkıntıda olmasına bağlarsa örgütsel destek algısı zarar görmeyecektir (Eisenberger vd. 1997: 814). Dolayısıyla çalışanların örgüte yönelik bu mukayesesi algılanan örgütsel desteğin oluşmasını ve örgüte yönelik tutum ve davranışlarını etkileyecektir.

1.3.2. Destekleyici Örgütlerin Özellikleri

Çalışanlar örgütün kendilerine katkı sağlayacak bir şeye sahip olduğunu algıladığında sosyal değişim faaliyeti sergilerler (Tekleab ve Chiaburu, 2011: 461). Dolayısıyla örgüt veya temsilcilerinin çalışan faydasını artıracak faaliyetler gerçekleştirmesi, çalışanın da örgüt faydasını artıracak faaliyetlerle karşılık verme yükümlülüğünü ortaya çıkaracaktır (Settoon vd. 1996: 219). Çalışanların önemsenmesi ve onların çıkarı doğrultusunda örgütün hareket etmesi, örgütsel destek algısını oluşturacak ve bu da çalışanın örgütüne daha fazla katkıda bulunmak için harekete geçip daha çok çaba sarf etmesini sağlayacaktır (Lambert, 2000: 802). Çalışanların örgütsel destek algısının oluştuğu bu tür örgütlerin özellikleri şunlardır:

- Çalışanların katkılarına değer verilir ve mutluluğu önemsenir (Eisenberger vd. 2001: 42).
- Hem örgüt hem de yöneticiler çalışanların yaptıkları işteki başarılarının farkındadır (Eisenberger vd. 1997: 812-813).
- Çalışanlar örgütsel amaçların gerçekleşmesinden sorumlu olduklarını hisseder ve örgüte yardımcı olur (Eisenberger vd. 2001: 42).
- İş koşulları ve güvenliği çalışan beklentilerini karşılar niteliktedir (Eisenberger vd. 1997: 813). Çalışanlar hatalarının hoşgörüle karşılanacağını ve yaptıkları işte başarılı oldukları takdirde bu örgütte çalışmaya devam edeceklerini bilir (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010: 88).
- Çalışanların onay ve saygı gibi sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılanıp takdir edilir (Eisenberger vd. 1997: 812).
- Çalışanların sergilediği performans ve örgütsel vatandaşlık davranışları fark edilir ve bu davranışlar ödüllendirilir (Eisenberger vd. 1997: 812).
- Çalışanlar arasındaki ilişkilerin sürekliliği sağlanır (Eisenberger vd. 1997: 813). Bu örgütlerde çalışanların birbirleriyle, astlarıyla ve üstleriyle ilişkileri yüksek düzeydedir ve çalışanlar arasındaki ilişkiler olumludur.

- Yöneticiler çalışanlar arasında açık iletişimi, bilgi paylaşımını ve sorumluluk alıp yerine getirilmesini cesaretlendirir (Ramus, 2001: 88).
- Çalışanların önerileri ve eleştirileri dikkate alınıp uygulanır (Özdemir, 2010: 241).
- Yöneticiler çalışanların yaratıcılığını ve problem çözme yeteneklerini teşvik eder (Ramus, 2001: 88).
- Çalışanların kendilerini geliştirme olanakları sunulur, kararlara katılımı teşvik edilir (Allen vd. 2003: 100).
- Çalışan kendisini güvende hisseder ve ortaya çıkacak sorunların çözümünde örgütün arkasında olduğunu bilir (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014: 585).
- Çalışanlara karşı yardımsever davranışlar sergilenir ve çalışan sorunlarına ilgi gösterilir (Özbek ve Kosa, 2009: 193).
- Çalışanların yaptığı işlerden gurur duyulur ve çalışan ihtiyaçları karşılanmaya çalışılır (Özbek ve Kosa, 2009: 193).
- Gayri şahsi davranışlar sergilenir ve çalışanlara adaletli davranılır (Özdemir, 2010: 242).
- Çalışanlara işlerinde özerklik verilir (Einstein ve Hwang, 2007).
- Çalışanların zor durumda kalacağı faaliyetlerden kaçınarak çalışan ihtiyaçlarını karşıladığı için çalışanlara bağlıdır (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010: 88).

1.3.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Boyutları

“Algılanan örgütsel destek” kavramı başlangıçta genel düzeyde tanımlanmış ve bütüncül olarak ele alınmıştır; fakat kavram daha sonra çeşitli çalışmalarda alt boyutlarla ele alınıp incelenmiştir.

Kraimer ve Wayne (2004: 217-218) algılanan örgütsel desteği üç boyutlu bir sınıflandırmayla açıklamıştır:

- Uyumlaştırıcı örgütsel destek algısı (Adjustment perceived organizational support): Örgütün, bir çalışmanı bir işe transfer ettikten sonra, hem çalışan hem de çalışanın ailesiyle ilgilenmesi ve onlara destek olmasıdır.

- Kariyerle ilgili örgütsel destek algısı (Career perceived organizational support): Örgütün çalışanın kariyerinde ilerlemesini sağlayan uygulamalarıdır.

- Finansal örgütsel destek algısı (Financial perceived organizational support): Örgütün, çalışanın finansal ihtiyacını önemsemesi ve çalışan katkılarıyla dengeli faydaları sağlamasıdır.

Kasalak ve Aksu (2014: 127) ise algılanan örgütsel destek kavramını, üniversitedeki akademik personel üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada dört boyutta ifade etmiştir.

- Görev dağılımı desteği (distribution of tasks): Kurumda yapılan işlerin ve görevlerin dağılımındaki adaletliliğidir.

- Akademik danışmanlık desteği (academic consultancy): Kurumda akademik sorunlarla karşılaşıldığında gerekli yardımların alınmasıdır.

- Gelişme fırsatı desteği (the opportunity to develop): Kişisel gelişim ve kariyerle ilgili kurumun gerekli uygulamaları yapmasıdır.

- Etkileşim desteği (interaction): Çalışanların, kurum içinde ve dışında diğer personelle bir araya geleceği bir ortamın oluşturulması ve çalışanların kişisel ilişkilerinin desteklenmesidir.

Thomas ve Ganster (1995, akt. Erdem, 2014: 84) ise algılanan örgütsel desteği ikiye ayırarak incelemiştir:

- Aile ve özel hayata yönelik örgütsel destek: İş hayatı ve özel hayatın uyumu için yapılan düzenlemelerdir. Bu destek türüne, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, kreşlerin açılması ve evden çalışma örnek verilebilir.

- Yönetici/Üst desteği: Yöneticilerin çalışana yaptığı işle ilgili yol göstermesidir.

Köse ve Gönüllüoğlu (2010: 92) da algılanan örgütsel desteği iki boyutta açıklayıp incelemiştir:

- Kişisel gelişime yönelik destek: Örgütte çalışanın eğitiminin desteklenmesi, kişisel gelişim olanaklarının bulunması, çalışan katkısına değer verilip ödüllendirilmesi, çalışana sosyal yardımlar yapılması ve ilgilenilmesi faaliyetleridir.

- İşin yapısına yönelik destek: Örgütte çalışanın iş güvenliğinin sağlanması, çalışanın yapacağı işin açık bir şekilde ifade edilmesi, iş yapmaya yönelik gerekli araç ve gereçlerin sağlanmasıdır.

Algılanan örgütsel desteği Ötken (2015) de 2 boyutta ele alıp incelemiştir:

- İşle ilgili destek: Örgütün çalışanıyla ilgilenmesi, karar sürecinde çalışanların çıkarlarını dikkate alması ve çalışanların çabalarının farkında olmasıdır.

- Duygusal destek: Örgütün çalışanın iyiliğini, mutluluğunu ve iş memnuniyetini önemsemesidir.

Yukarıdaki görüşlerden hareketle algılanan örgütsel desteği araştırmacıların genel itibariyle çok boyutlu bir yapı olarak ele aldığı ve değerlendirdiği söylenebilir.

1.3.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Öncülleri

Yazında örgütsel destek algısının oluşmasını sağlayan uygulamalar örgütlerde farklılaşmakla birlikte araştırmacılar arasında da çeşitli şekilde ifade edilmiştir.

Allen ve arkadaşlarına (2003: 99) göre örgütsel destek algısı; insan kaynakları uygulamalarından çalışanların karar almaya katılımı, ödüllerin adaletliliği, gelişme fırsatlarıyla oluşup gelişebilir. Rhoades ve Eisenberger'a göre (2002: 699-701) ise adalet, yönetici desteği, örgütsel ödüller ve çalışma koşulları (ücret, tanınma, terfiler, iş güvenliği, özerklik, iş stresine yol açan unsurlar, eğitim, örgüt büyüklüğü) ve çalışan özellikleri (kişilik ve demografik özellikler) faktörleri örgütsel destek algısının oluşmasını sağlayan faktörlerdir.

Kurtessis ve arkadaşları ise (2015: 6) yapmış oldukları meta-analiz çalışmasında algılanan örgütsel desteğin öncüllerini; örgüt üyelerinin gerçekleştirdikleri davranışlar, çalışan-örgüt arasındaki ilişkinin niteliği ve insan kaynakları uygulamaları ve iş koşulları olarak 3 kısma ayırarak ele almıştır. Bu sınıflandırma aşağıda açıklanmaktadır:

Tablo 1.1. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Uygulamalar

1. Örgüt üyelerinin gerçekleştirdikleri davranışlar:	<ul style="list-style-type: none"> • Yönetim Şekli-İstismarcı Yönetim (Abusive supervision) • Lider-Üye Etkileşimi (Leader-member Exchange) • Üst ve İş Arkadaşı Desteği (Supervisor and coworker supportiveness) • Dönüştürücü ve Etkileşimci Liderlik (Transformational and transactional leadership)
2. Çalışan-örgüt arasındaki ilişkinin niteliği:	<ul style="list-style-type: none"> • Adaletlilik (Fairness) • Psikolojik Sözleşmeler (Psychological contracts) • Değer Uyumluluğu (Value congruence with the organization).
3.İnsan kaynakları uygulamaları ve iş koşulları:	<ul style="list-style-type: none"> • İş Güvenliği (Job security), Esnek İş Uygulamaları (Flexible work practices) ve Aileyi Destekleyici İş Uygulamaları (Family supportive work practices), Gelişim Olanakları (Developmental opportunities) • İşin Özellikleri (Work role characteristics)

1.3.4.1.Örgüt Üyelerinin Gerçekleştirdikleri Davranışlar

1.3.4.1.1. Yönetim Şekli (İstismarcı Yönetim)

Örgütte yönetim şekli olan istismarcı yönetim örgütsel desteği etkilemektedir. İstismarcı yönetim, çalışanlara yönetici tarafından fiziksel temas olmaksızın gerçekleştirilen sözlü ve sözsüz düşmanca davranışlara ilişkin çalışanların öznel değerlendirmeleridir (Tepper, 2000: 178). Örgüte ve çalışanlara nüfuz ettikten sonra da iş çıktılarını olumsuz yönde etkileyen bir durumdur (Barnes vd. 2015: 1419). Örgütlerde istismarcı yönetim astları aşağılama, haksız yere suçlama ve sözünde durmama gibi davranışları içermekte ve yüksek performans elde etmek için gerekli bir araç olarak algılanmaktadır (Ülbeği vd. 2013: 2). Örgütlerde yöneticilerin astları küçük düşürücü ve katı bu tür davranışlar sergilemesine izin verme yöneticilerin bu davranışları sürdürmesini teşvik edecektir (Tepper, 2000: 178-179). Örgütün bir temsilcisi olarak görülen yöneticilerin sergiledikleri bu davranışlar tümüyle örgütlerindeki desteğin bir göstergesi olarak kabul edilecektir (Emerson, 2013: 10). Dolayısıyla yöneticilerin güç

ve otoritesini bu tür davranışlar sergilemek için kullanması örgütte çalışanların önemsenmediği ve iyiliklerinin düşünülmediği algısını oluşturacak ve örgütsel destek algısının oluşmasını engelleyecektir. Nitekim Kernan ve arkadaşlarının (2011) yapmış oldukları çalışmada, çalışanların istismarcı yönetim algılarının algılanan örgütsel desteği olumsuz yönde anlamlı düzeyde etkilediği görülmüştür. Bu çalışmanın bulgusuna paralel olarak, Kurtessis ve arkadaşlarının (2015) yapmış oldukları meta-analiz çalışmasında da istismarcı yönetimle algılanan örgütsel destek arasında olumsuz yönde ilişki olduğu belirlenmiştir.

1.3.4.1.2. Lider-Üye Etkileşimi

Lider-üye etkileşimi teorisi; örgütte lider ile çalışan arasındaki ilişkiye odaklanır (Martin vd. 2005: 141). Lider-üye etkileşim teorisine göre liderler çalıştıkları ortamda bazı çalışanlarla (iç grup) daha yakın ilişki kurmakta, onlara daha fazla güvenmekte ve onları daha fazla ödüllendirmekte; diğerlerine ise (dış grup) daha mesafeli yaklaşmakta ve cezalandırma uygulamalarına daha sık başvurmaktadır (Robbins ve Judge, 2013: 377). Liderlerin de örgütlerin temsilcileri olduğu (Kurtessis vd. 2015: 9) göz önüne alınırsa, liderlerin çalışanlarıyla yakın ilişkiler kurup onlara güvenmesi ve onları ödüllendirmesi tüm örgüte atfedilecek ve çalışanlarda örgütsel destek algısı oluşacaktır. Öte yandan, lider-üye etkileşimi sonrasında ödüllendirilerek örgütsel destek algısı hisseden çalışanın liderleriyle yüksek düzeyde değişim ilişkilerini sürdürmesi de mümkün olacaktır (Wayne vd. 1997: 89-90).

Kraimer ve Wayne (2004) yapmış olduğu çalışmada lider-üye etkileşimi ile uyumlaştırıcı örgütsel destek algısı ve kariyerle ilgili örgütsel destek algısı arasında olumlu yönde bir ilişki olmakla birlikte; lider-üye etkileşimi ile finansal örgütsel destek algısı arasında ilişki olmadığı bulgusuna rastlamıştır.

Turunç ve Altuntepe' nin (2015) Ankara'da küçük ölçekli savunma sanayii işletmelerinde yapmış olduğu çalışmada lider-üye etkileşimi ile algılanan örgütsel destek arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Settoon ve arkadaşlarının (1996), Wayne ve arkadaşlarının (1997) ve Eisenberger ve arkadaşlarının (2014) yaptığı çalışmalarda lider-üye etkileşimi ile algılanan örgütsel desteğin olumlu yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Kurtessis ve arkadaşlarının (2015) yapmış oldukları

meta-analiz çalışmasında da lider-üye etkileşimi ile algılanan örgütsel destek arasında olumlu yönde güçlü bir ilişki olduğu bulunmuştur.

1.3.4.1.3. Yönetici ve İş Arkadaşı Desteği

Algılanan Yönetici Desteği: Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütler tarafından değerli olduklarını hissetme düzeylerini ifade ederken; algılanan yönetici desteği, yöneticilerin çalışan katkılarına değer vermesi ve çalışanların refahlarını önemseme düzeyidir (Shanock ve Eisenberger 2006: 689). Yöneticilerin çalışanlara karşı sergilediği destekleyici davranışlar, çalışanlara iş ortamında gerekli kaynakları sunma ve çalışanların refahını artıracak uygulamalarda bulunmayla ilgili konuların yanında (Zhang vd. 2014:1460) çalışanların yeteneklerini geliştirmesi ve kariyer hedeflerine ulaşabilmesi için gerekli eğitimi desteklemesini de kapsar (Çakmak-Otluoğlu, 2012: 640). Dolayısıyla destekleyici bir yöneticinin çalışan odaklı olduğu söylenebilir.

Yöneticilerin çalışanları bu şekilde destekleyip onların istek ve ihtiyaçlarını karşılaması (Lambert ve Hogan, 2009: 467), çalışanın performansını değerlendirme ve yönlendirmede örgütsel bir temsilci rolü üstlenmesi nedeniyle, çalışanların örgütsel desteğinin göstergesi olarak yöneticilerinin kendilerine yönelik olumlu veya olumsuz faaliyetlerini göz önünde bulundurmasını sağlayacaktır (Rhoades ve Eisenberger 2002: 700). Bu nedenle yöneticiden alınan destek, örgütsel destek algısına katkıda bulunur ve algılanan örgütsel desteğin güçlü bir öncülüdür (Eisenberger vd. 2002). Nitekim literatürdeki Yoon ve Lim'in (1999) Kore'deki üniversite hastanesi çalışanları üzerinde; Eisenberger ve arkadaşlarının (2002) ise ABD'de elektronik ve beyaz eşya mağazası çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, yönetici desteği ile algılanan örgütsel destek arasında doğru yönlü bir ilişki olduğuna dair bulgular, yönetici desteğinin örgütsel destek algısına katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgulara paralel olarak; Stinglhamber ve Vandenberghe'in (2003) Belçika'daki bir üniversiteden 1988-1997 yılları arasında mezun olanlar üzerinde yaptığı araştırmada, Shanock ve Eisenberger'in (2006) ise ABD'de elektronik ve beyaz eşya mağazası çalışanları üzerinde yürüttüğü araştırmada algılanan yönetici desteği ile algılanan örgütsel destek arasında olumlu bir ilişki görülmüştür. DeConinck ve Johnson'ın (2009) ve Dawley ve arkadaşlarının

(2010) yaptığı araştırmalarda da algılanan yönetici desteği arttıka algılanan örgütsel desteğin de arttığı belirlenmiştir.

İş Arkadaşı Desteği: İş arkadaşı desteği, çalışanın örgütte kendisiyle eşit konumdaki, yani aynı hiyerarşik kademedeki bireylerle etkileşimi ve bu bireylerden yardım alabilmesidir (Mossholder vd., 2005: 609). Bir başka ifadeyle, çalışma arkadaşı desteği, hiyerarşide kendisiyle aynı düzeyde olup aynı ya da benzer işi yapan çalışanlardan görülen destektir (Giray ve şahin, 2012: 2). Örgütteki yöneticiler de dâhil olmak üzere tüm üyelerin destekleyici davranış sergilemesi örgütsel destek algısıyla ilişkili olmakla birlikte, iş arkadaşlarının örgüt temsilcisi rolünü daha az üstlenmesi nedeniyle iş arkadaşı desteğinin yönetici desteğine nazaran algılanan örgütsel destekle daha az ilişkili olması beklenir (Kurtessis vd. 2015: 7). Yazında Yoon ve Lim'in (1999) Kore'deki üniversite hastanesi çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada iş arkadaşı desteğiyle örgütsel destek algısı arasında olumlu yönde ilişki görülmüştür.

Hayton ve arkadaşlarının (2012) Yunanistan'da imalat işletmesi çalışanları ve Loi ve arkadaşlarının (2014) Makao'da beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmada da iş arkadaşı desteğiyle algılanan örgütsel destek arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Benzer şekilde, Ng ve Sorensen (2008) ve Kurtessis ve arkadaşlarının (2015) yapmış olduğu meta-analiz çalışmasında iş arkadaşı desteğinin algılanan örgütsel destekle olumlu yönde ilişkili olduğu bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca Kurtessis ve arkadaşlarının çalışmasında iş arkadaşları desteği ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin, yönetici desteği ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiye oranla daha zayıf olduğu belirlenmiştir.

1.3.4.1.4. Dönüştürücü ve Etkileşimci Liderlik

Dönüştürücü liderlik, liderin takipçileriyle basit karşılıklı ilişkiler kurarak çalışmaktan ziyade onların yüksek düzeyde kendini gerçekleştirmesini ve ulaşılması zor hedeflere ulaşmasını sağlayan liderlik şeklidir (Pawar ve Eastman, 1997: 83). Dönüştürücü liderlik, takipçilerin ihtiyaçlarıyla ilgilenmeyi ifade eden "bireysel ilgi" ve amaçlara ulaşmayı sağlayan "ilham verici motivasyonu" içerir (Kurtessis vd. 2015: 8). Etkileşimci liderlik ise lider ve izleyeni arasında karşılıklı bir bağımlılık ilişkisinin olduğu, çalışanların sorumlu oldukları işleri yapması karşılığında ödüllendirmenin gerçekleştiği liderlik şeklidir (İşcan, 2006: 165). Dönüştürücü liderlik, takipçi

ihtiyaçlarını karşılaması ve motivasyonlarını sağlaması nedeniyle çalışanın örgüt için yaptığı katkıyı olumlu olarak değerlendirmesini sağlarken; etkileşimci liderlik, sadece takipçi performansını ödüllendirmeyi içermesi nedeniyle çalışanın yapılan katkıyı daha az olumlu değerlenmesine yol açacaktır (Kurtessis vd. 2015: 8). Bu nedenle, örgütteki dönüştürücü ve etkileşimci liderlik tarzlarının çalışanların örgütsel destek algısını etkilemesi beklenir. Swindell'in (2014) yaptığı çalışmada dönüştürücü liderlik tarzı ile algılanan örgütsel destek arasında olumlu bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Kurtessis ve arkadaşlarının (2015) çalışmasında ise hem dönüştürücü liderlik hem de etkileşimci liderlik tarzlarının çalışanların algıladıkları örgütsel destekle olumlu yönde ilişkili olduğu, ancak dönüştürücü liderliğin örgütsel destekle, etkileşimci liderliğe oranla daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

1.3.4.2. Çalışan-Örgüt Arasındaki İlişkinin Niteliği

1.3.4.2.1. Adaletli Davranış

Örgütsel adalet; örgüt içerisinde gerçekleştirilen uygulamaların ve davranışların adil ve ahlaki bir şekilde yürütülüp yürütülmediği, çalışanların katlandığı maliyetler ve bunun karşılığında elde ettiği yararların eşit olup olmadığına yönelik çalışan algısıdır (İşcan ve Naktiyok, 2004: 186-187). Maliyet ve yararların adil dağıtıldığı, kuralların tarafsız olarak uygulandığı, eşitsizliğin ve ayrımcılığın görülmediği bir örgütte çalışanların adalet algıları yüksek olacaktır (Atalay, 2010: 52-53). Eğer örgütte bir eşitsizlik varsa ve çalışan bu durumun farkındaysa, ödül adaletinin bozulduğu ve bir dengesizlik halinin ortaya çıktığı düşünülecek ve adalet duyguları zedelenecektir (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2015: 423). Öte yandan örgütteki uygulamaların adil olduğunu düşünen çalışanlar kendilerini örgütün değerli ve saygın üyeleri olarak görecektir, çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle uyumlu ve güvene dayalı ilişkiler geliştirebilecektir (Beugre, 2002: 1092). Dolayısıyla bu çalışanların örgütsel destek algısı da artacaktır.

Örgütsel adalet kavramı literatürde genellikle dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarıyla incelenir (DeConinck ve Johnson, 2009: 334). Dağıtımsal adaletin temeli Adams'ın Eşitlik Teorisine dayanır (İşcan ve Naktiyok, 2004: 187). Bu teoriye göre, çalışanlar kendilerine adil davranılıp davranılmadığını belirlerken örgüte sağladıkları çaba, zaman, bilişsel kaynaklar gibi girdilerle elde ettikleri ücret, terfi, gelişme için tanınan olanaklar gibi çıktılarını diğerleriyle karşılaştırır ve girdi-çıkıtı

oranına göre adaletin olup olmadığına karar verir (Cropanzano vd. 2001: 67). Dolayısıyla dağıtımsal adalette çalışan sarf ettiği çaba ile elde ettiği ödül ve çıktıları ilişkilendirmekle birlikte; yaptığı işi ve elde ettiği çıktıları aynı işi yapan bireylerle de karşılaştırmaktadır.

İşlemsel adalet örgütsel destek algısının oluşumunda en önemli ve temel adalet boyutudur (Emerson, 2013: 13). İşlemsel adalet, çalışanların örgütte karar alma sürecine katıldıklarına ve bu sürecin etik, tutarlı ve doğru işlediğine ilişkin algılarıdır (Moon vd., 2008: 85; Altaş ve Çekmecelioğlu, 2015: 423). Dolayısıyla işlemsel adalet çalışanın sergilediği performans karşısında aldığı ödüllerin neye göre ve nasıl belirlendiği, ödüllerin dağılımındaki karar alma süreçlerinin ve işlemlerin ne kadar adil olduğu ile ilgili değerlendirmeleri ortaya koyar (Colquitt vd., 2013:203; Karavardar, 2015: 141).

Etkileşimsel adalet, örgütte bireyler arası ilişkilerdeki dürüstlük ve açıklık düzeyini gösterir (Tokgöz, 2011: 367). Dolayısıyla bu adalet türü kişilerarası iletişime yöneliktir ve örgütte çalışanlara saygılı ve ölçülü davranılıp davranılmadığının göstergesidir (Beugre, 2002: 1092).

Kurtessis ve arkadaşları (2015) bu üç adalet türünü şu şekilde ifade etmiştir: Dağıtım adaleti çıktıların dağıtımıyla ilgili adaleti; işlemsel adalet çıktı dağıtımını belirlemede kullanılan süreçlerle ilgili adaleti; etkileşimsel adalet ise örgütsel kararların alınması sırasındaki ilişkilerle ilgili adaleti ifade eder. Ayrıca işlemsel adalet algıları genellikle örgüte yönelik, etkileşimsel adalet algıları ise çalışanın ilk amirine yönelik olarak şekillenir (DeConnick, 2010: 1350). Başka bir ifadeyle işlemsel adalette elde edilen çıktıya yönelik süreç tüm örgüt genelindeki işleyişin göstergesidir; etkileşimsel adalette ise ilk amirin çalışanla ilişkisi çalışanın adalet algısı için yeterlidir. Dağıtım adaletinin ödüllerin dağıtımı ile, işlemsel adaletin ise ödüllerin belirlenme sürecini içermesi nedeniyle bu iki kavramın algılanan örgütsel destekle bağlantılı olması beklenir. Etkileşimsel adaletin daha çok yönetici ile bağlantılı olması (DeConnick, 2010: 1350) ve yöneticilerin de örgütün temsilcileri olarak kabul edilmesi (Rhoades and Eisenberger 2002: 700) nedeniyle örgütsel destek algısına katkı sağlaması beklenir, fakat bu katkının düzeyi diğer adalet türlerine kıyasla daha az olacaktır (Kurtessis vd. 2015: 10). Nitekim gerek ulusal gerekse uluslararası yazında bu ilişkileri ele alan araştırmalar bulunmaktadır.

Örneğin, Moorman ve arkadaşlarının (1998) askeri hastanedeki sivil çalışanlar üzerinde, Rhoades ve arkadaşlarının (2001) bir üniversitenin 25-60 yaş aralığındaki mezunları üzerinde yaptığı araştırmada işlemsel adalet ile algılanan örgütsel destek arasında olumlu yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Moideenkutty ve arkadaşlarının (2001) satış personelleri üzerinde, Wayne ve arkadaşlarının (2002) metal imalatı işletmesi çalışanları üzerinde, Loi ve arkadaşlarının (2006) hukuk firması çalışanları üzerinde yürüttüğü araştırmalarda işlemsel adalet ve dağıtım adaleti ile algılanan örgütsel destek arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgusu elde edilmiştir. Kurtessis ve arkadaşlarının (2015) yapmış olduğu meta-analiz çalışmasında algılanan örgütsel desteğin dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet ile olumlu yönde ilişkili olduğu, fakat etkileşimsel adaletle olan ilişkisinin diğer iki adalet türüne kıyasla daha zayıf olduğu görülmüştür.

Çakar ve Yıldız'ın (2009) bankacılık ve sigortacılık sektöründe yaptığı araştırmada da işlemsel ve dağıtımsal adaletin örgütsel destek algısıyla olumlu yönlü ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ötken'in (2015) farklı sektörlerdeki beyaz yakalı işgörenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada da örgütsel adaletin boyutları (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet) ile algılanan örgütsel desteğin boyutları (işle ilgili destek, duygusal destek) arasında olumlu ve anlamlı ilişkiler belirlenmiştir.

1.3.4.2.2. Psikolojik Sözleşmeler

Psikolojik sözleşme işgören ve örgüt arasındaki yazılı olmayan fakat karşılıklı olarak yükümlülüklerin yerine getirileceği beklentisi ve inancıdır (Kiazad vd., 2014: 535-536). İşgören ve örgüt arasında söz konusu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi ise psikolojik sözleşme ihlali olarak ifade edilir (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014: 583). Dolayısıyla psikolojik sözleşme bireylerin örgütlerine sağladıkları katkı ve faydalar karşılığında örgüt, bu katkıları ödüllendirmeyi kabul ettiğinde ortaya çıkar (Turnley ve Feldman, 2000: 25-26). Sözleşme doğrultusunda örgüt çalışana gerekli faydaları sağlamakta, çalışan da karşılığında örgütte olumlu davranışlar sergilemektedir (Yüksel, 2006: 11). Örgütün ve örgüt adına yöneticilerin yükümlülüklerini yerine getirmesi örgütsel destek algısının oluşumunu ve gelişimini sağlayacaktır (Aselage ve Eisenberger, 2003). Coyle-Shapiro ve Conway'in (2005) İngiltere'nin Güney

doğusunda yer alan bir yerel yönetim çalışanları üzerinde yaptığı araştırmadaki, psikolojik sözleşme yükümlülüklerini örgütün yerine getirmesi sonucunda çalışanların örgütsel destek algısının da artacağı bulgusu bu durumu destekler niteliktedir.

Benzer şekilde Kurtessis ve arkadaşlarının (2015) meta-analiz araştırmasında psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel destek algısıylaolumsuz yönde ilişkili olduğu görülmüştür.

Büyükyılmaz ve Çakmak'ın (2014) üniversite akademik personeli üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada da psikolojik sözleşme ihlalinin ilişkisel ve işlemsel boyutlarının örgütsel destek algısıyla olumsuz yönde ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu bulgusu elde edilmiştir.

1.3.4.2.3. Değer Uyumluluğu

Kişi-örgüt uyumu olarak da ifade edilen “değer uyumluluğu” (Kim vd. 2013: 3719) kişinin değerleri ve normlarıyla örgütün değerleri ve normları arasındaki uyumu ifade eder (Chatman, 1989: 339). Bu uyum; hem kişi ile örgüt arasındaki ilişkide bir taraf diğer tarafın ihtiyaçlarını karşıladığında, hem taraflar bazı benzer özellikleri paylaştıklarında, hem de her iki durumun birlikte gerçekleşmesiyle ortaya çıkabilmektedir (Kristof, 1996: 4-5). Örgütlerde bu durumlardan herhangi birinin yokluğu örgütteki işbirliği ve iletişim güçlüklerini ortaya çıkaracak (Erdogan vd. 2004: 308) bu da örgütsel destek algısını azaltacaktır (Kurtessis vd. 2015: 10). Nitekim Kurtessis ve arkadaşlarının (2015) yapmış oldukları meta-analiz araştırmasında değer uyumunun, algılanan örgütsel destek ile olumlu yönlü güçlü bir ilişkisinin olduğu görülmüştür.

1.3.4.3. İnsan Kaynakları Uygulamaları ve İş Koşulları

1.3.4.3.1. İş Güvenliği, Esnek ve Aileyi Destekleyici İş Uygulamaları, Gelişim Olanakları

Örgütlerin politikalarını şekillendiren ve çalışanlar üzerinde etkili olan insan kaynakları uygulamaları örgütsel destek algısının oluşumunda önemlidir (Eisenberger vd., 1986: 505) Örgütün çalışanına gelecekte örgüt üyeliğinin devam edeceği konusunda güvence vermesi, formal iş uygulamalarının dışında çalışanlara işlerinde esneklik sağlaması, çalışanları performansları ve beklentileri doğrultusunda ödüllendirmesi, çalışana işinde karar verme yetkisi sunma, kariyer beklentileri

doğrultusunda terfiler yapma (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700), gelişme beklentileri doğrultusunda eğitim verme (Wayne vd. 1997: 88) gibi destekleyici insan kaynakları uygulamaları, algılanan örgütsel desteğin gelişimine katkıda bulunacaktır (Allen vd., 2003: 100). Ayrıca Rhoades ve Eisenberger'e (2002:700) göre örgütün büyük olmasıyla, formal kurallara göre hareket edilecek, çalışan ihtiyaçlarının karşılanma düzeyi azalacak ve bu da örgütsel destek algısının da azalmasına yansiyacaktır. Diğer bir ifadeyle büyük örgütlerde resmi prosedürlerin çok fazla kullanılması nedeniyle bireysel ihtiyaçların karşılanması engellenecek, dolayısıyla da örgütsel destek algısı azalacaktır.

İnsan kaynakları uygulamaları ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki ile ilgili olarak Wayne ve arkadaşlarının (1997) yaptığı çalışmada, terfiler ile algılanan örgütsel destek arasında olumlu bir ilişki belirlenmiştir.

Johlke ve arkadaşlarının (2002) satış personeli üzerinde yürüttüğü çalışmada çalışanların algıladığı görev eğitimi kalitesinin, örgütsel destek algılarını artırdığı tespit edilmiştir.

Rhoades ve Eisenberger'in (2002) yaptığı meta-analiz çalışmasında uygun ödüllerin ve iş koşullarının örgütsel destek algısıyla olumlu yönde ilişkili olduğu görülmüştür.

Allen ve arkadaşlarının (2003) kozmetik ürün satış personeli ve sigorta acentası çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, ödüllerin adil dağıtımının ve gelişme olanaklarının algılanan örgütsel destekle olumlu yönde ilişkisinin olduğu görülmüştür.

Aykan'ın (2007) gerçekleştirdiği çalışmada ise eğitim uygulamalarının artmasıyla örgütsel destek algısının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kurtessis ve arkadaşlarının (2015) yapmış oldukları meta-analiz çalışmasında da iş güvenliği, esnek iş uygulamaları, aileyi destekleyici iş uygulamaları ve gelişim olanakları ile örgütsel destek arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmuştur.

1.3.4.3.2. İşin Özellikleri

Algılanan örgütsel desteği etkileyebilecek iş özellikleri; beceri çeşitliliği, özerklik, karar almaya katılım ve geri bildirim sağlama gibi iş zenginleştirmelerinin yanı sıra belirsizlik, çatışma ve aşırı iş yükü gibi stres doğuran unsurları da içerebilir (Kurtessis

vd. 2015: 12-13). Çalışanların yaptıkları işle ilgili verilen kararlara katılımlarını sağlama özerklik olarak ifade edilirken; belirli bir zamanda çalışanın başarabileceğinden çok iş verme ve çaba bekleme ise aşırı iş yükü olarak ifade edilir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700). Yoon ve Lim'in (1999) üniversite hastanesi çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada özerklik algılanan örgütsel destekle doğru yönde; aşırı iş yükü ise ters ters yönde ilişkili bulunmuştur. Bu bulguya paralel olarak Aube ve arkadaşlarının (2007) cezaevi yöneticileri üzerinde yaptığı araştırmada işte özerklik ile algılanan örgütsel destek arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür.

Stamper ve Johlke'in (2003) satış personelleri üzerinde yaptıkları araştırmada; çalışan sorumluluğunun açık ve net olmamasını ifade eden "rol belirsizliği" ve rol beklentilerinin diğer rollerle çatışmasını ifade eden "rol çatışmasının" algılanan örgütsel destekle olumsuz yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Panaccio ve Vandenberghe'in (2009) yaptığı çalışmada rol çatışması ile algılanan örgütsel destek arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Kraimer ve Wayne'in (2004) Fortuna 500'de yer alan üç işletmenin yöneticileri ve gurbetçi çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada da rol belirsizliği ve rol çatışması ile algılanan örgütsel destek boyutları arasında negatif yönde bir ilişki görülmüştür.

Dekker ve Barling'in (1995) farklı sektörlerdeki çalışanlar üzerinde yürüttüğü araştırmada rol belirsizliği ve aşırı iş yükünün örgütsel destek algısıyla olumsuz ilişkisinin olduğu görülmüştür.

Allen ve arkadaşlarının (2003) kozmetik ürünü satış personeli ve sigorta acentası çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada karar almaya katılım ile algılanan örgütsel destek olumlu yönde ilişkili bulunmuştur.

Kurtessis ve arkadaşlarının (2015) yaptığı meta-analiz çalışmasında da özerklik ve karar almaya katılım gibi iş zenginleştirme durumları ile algılanan örgütsel destek arasında doğru yönlü oldukça yüksek bir ilişki bulunmuştur. Aynı araştırmanın sonuçları belirsizlik, çatışma ve aşırı iş yükü gibi stres yaratan unsurlar ile algılanan örgütsel destek arasında olumsuz bir ilişki göstermekle birlikte bu ilişkinin düzeyinin iş zenginleştirme durumlarına oranla daha düşük olduğunu vurgulamıştır.

1.3.4.4. Kişisel Özellikler

Örgütsel destek algısının oluşumuna yukarıda yer alan öncüllerin yanı sıra kişilik ve yaş, cinsiyet, eğitim durumu, deneyim gibi demografik faktörler de etkide bulunabilmektedir. Bu faktörleri içeren araştırmalarda bunlarla algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiye dair tutarlı sonuçlara ulaşılmasa da, araştırmacılar bu faktörlerin algılanan örgütsel desteğin oluşumunda etkili olduğu kanaatinde-dir.

Kişilik; bireylerin zihinsel, bedensel ve ruhsal özelliklerinin yaşama tarzı ve davranış biçimine yansımaları ifade eder (Eroğlu, 2013: 218). Singh ve Singh'in (2013) kamu kurumu ve özel işletme çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada dürüstlük, dışa dönüklük ve uyumluluk kişilik özelliklerine sahip çalışanların örgütsel destek algısının daha fazla olduğunu gözlemlemiştir.

Rhoades ve Eisenberger'in (2002) meta-analiz çalışmasında algılanan örgütsel destek kişilik özelliklerinden dürüstlük ve olumlu duygulanım ile doğru, olumsuz duygulanım ile ters yönde ilişki bulunmuştur.

Eser'in (2011) kamu ve özel sektörde yaptığı araştırmada da güven eğilimi yüksek çalışanların örgütsel destek algısının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Demografik değişkenlerden yaşa bakıldığında bazı araştırmalarda algılanan örgütsel destekle yaş arasında ilişki görülmezken (Yoon ve Thye, 2002; Panaccio ve Vandenberghe, 2009; Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014), bazı araştırmalarda yaş ilerledikçe örgütsel destek algısının arttığı (Yoon ve Lim, 1999; Rhoades ve Eisenberger, 2002), bazılarında ise azaldığı (Moideenkutty vd. 2001; Yoshimura, 2003) sonucuna ulaşılmıştır.

Cinsiyet ile algılanan örgütsel destek arasında bazı araştırmalarda ilişkiye rastlanmazken (Panaccio ve Vandenberghe, 2009; Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014), bazılarında kadınların destek algısının erkeklere göre daha düşük olduğu görülmüştür.

Bazı araştırmalarda eğitim düzeyiyle örgütsel destek arasında ilişki görülmezken (Moideenkutty vd., 2001), bazılarında olumlu (Yoon ve Lim 1999; Rhoades ve Eisenberger, 2002), bazılarında ise olumsuz ilişki olduğu (Yoon ve Thye 2002) gözlenmiştir.

Deneyim değişkeni açısından da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Deneyim ile örgütsel destek arasında bazı araştırmalarda ilişki görülmezken (Yoon ve Thye, 2002; Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014), bazılarında olumlu (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Loi vd. 2006), bazılarında ise olumsuz ilişki belirlenmiştir (Stinglhamber ve Vandenberghe, 2003; Panaccio ve Vandenberghe, 2009).

1.3.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Örgütün çalışanın katkısını önemseydiğini ve iyiliğini düşündüğünü çalışanların algılaması, onlarda örgüte fayda sağlamaya yönelik yükümlülük oluşturacaktır (Yüksel, 2006: 11). Çalışanlar bu yükümlülüğe bağlı olarak kendilerini işe vermek suretiyle daha sıkı çalışarak, örgütte çalışmaya devam ederek (Thomas, 2014: 50), örgüte daha fazla duygusal bağlılık duyarak ve örgütün amaçlarına ulaşması için daha fazla çaba göstererek karşılık verebilir (Eisenberger vd. 2001: 42). Dolayısıyla örgütten destek alan çalışanlar karşılıklılık normu çerçevesinde, kendilerini örgüte borçlu hissedecek, bu yüzden de örgüt için faydalı bazı davranışlar sergileyecektir. Bu davranışlar ve benimsenecek tutumlar; örgütsel bağlılık, yükümlülük hissetme, performans-ödül beklentisi, örgütsel güven, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti, geri çekilme davranışı, örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısı olarak sıralanabilir.

1.3.5.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte yönelik hisleri ve inancıyla ilgili psikolojik durumunu ifade eder (Allen ve Meyer, 1990: 1). Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutla ifade eder.

Duygusal bağlılık; çalışanın örgütüne duygusal olarak yakınlık hissetmesi (Dawley vd. 2005: 513) ve örgüt faaliyetlerini gerçekleştirmeye gönüllü olarak katılması anlamına gelmektedir (Wasti, 2005: 291; Erdheim vd. 2006: 961; Meyer vd. 2012: 226).

Devamlılık bağlılığı; çalışanların örgütten ayrılma kararı karşısında çok fazla maliyete katlanacağı nedeniyle örgütte kalmayı sürdürmesini ifade etmektedir (Stup, 2006: 1).

Normatif bağıllık ise; çalışanların örgütte kalıp çalışmayı sürdürmesinin ahlaki olduğuna inanması ve bu nedenle de örgütte kalmaya devam etmesidir (Weng vd. 2010: 393).

Algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağıllık gerek kavramsal gerekse ampirik açıdan farklı sonuçlara ulaşırsa da benzerlikleri bulunan ve birbiriyle ilişkili kavramlardır. Çünkü algılanan örgütsel destek örgütün çalışana bağıllığını ifade ederken; örgütsel bağıllık çalışanın örgüte bağıllığını gösterir (Aube vd. 2007: 481). Dolayısıyla öncelikle çalışanda örgütün kendisine bağlı olduğu ve kendisinin iyiliğini düşündüğü inancı oluşmalıdır ki, bunun karşılığında çalışan da örgütün iyiliğini düşünüp örgütüne bağlı kalsın. Bu iki kavramın ilişkili olduğunu gösteren çeşitli çalışmalar mevcuttur.

Örneğin; Loi ve arkadaşlarının (2006) hukuk firması çalışanları, Arshadi'nin (2011) sanayi işletmesi çalışanları, Abdollahi ve arkadaşlarının (2013) öğretim üyeleri üzerinde yaptığı araştırmalarda algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağıllık arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur.

Moideenkutty ve arkadaşlarının (2001) ilaç firması satış personeli, Stinglhamber ve Vandenberghe'in (2003) Belçika'daki bir üniversiteden 1988-1997 yılları arasında mezun olanlar üzerinde yaptığı araştırmada, Kurtessis ve arkadaşlarının (2015) ise meta-analiz çalışmasında örgütsel destekle duygusal bağıllık arasında doğru yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Aube ve arkadaşlarının (2007) hapisane yöneticileri üzerindeki araştırmalarının bulguları örgütsel desteğin duygusal ve normatif bağıllık ile olumlu ilişkisi, devamlılık bağıllığıyla ise ilişkisiz olduğunu göstermiştir.

Wann-Yih ve Htaik (2011) otel çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada ise örgütsel desteğin duygusal bağıllık, normatif bağıllık ve devamlılık bağıllığıyla olumlu yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Taştan ve arkadaşlarının (2014) özel hastane çalışanları üzerinde, Ceylan ve Şenyüz'ün (2003) sigorta sektörü çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel desteğin örgütsel bağıllığı olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

Kaplan'ın (2010) otel çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada ise örgütsel desteğin duygusal ve normatif bağlılık ile doğru, devamlılık bağlılığı ile ise ters yönlü ilişkili olduğu bulunmuştur.

Özbek ve Kosa'nın (2009) banka çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada da örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında olumlu ilişki olduğu görülmüştür.

Son olarak, Köse ve Gönüllüoğlu'nun (2010) gıda sektörü çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada algılanan örgütsel desteğin "kişisel gelişime yönelik destek" boyutu ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı arasında olumlu ilişki olduğu belirlenmiştir.

1.3.5.2. Yükümlülük Hissetme

Karşılıklılık normu çerçevesinde bir kişi kendisine herhangi bir konuda yardım eden birine, bu davranışın karşılığı olarak olumlu bir tutum veya davranış sergiler (Salahieh, 2015: 14). Örgütsel düzeyde karşılıklılık normu, örgütün veya örgüt temsilcilerinin çalışanların katkılarına değer verip refahlarını önemsemesi (Dawley vd., 2010: 241) ve onların saygı, duygusal destek ve onay gibi sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılamasıyla (Tüzün vd. 2014: 88) çalışanların örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunma yükümlülüğü hissetmesi ve örgütte çabasını artırmasını ifade etmektedir (Kurtosis vd. 2015: 2). Dolayısıyla çalışanlarda örgütsel destek algısının oluşması çalışanların bu destek karşılığında bazı faaliyetleri yerine getirmesi yükümlülüğünü doğuracaktır. Nitekim Eisenberger ve arkadaşlarının (2001) bir posta işleme tesisinde yaptığı araştırmada algılanan örgütsel destek ile yükümlülük hissetme arasında doğru yönlü bir ilişki bulması bu düşünceyi destekler niteliktedir. Bu bulguya paralel olarak Arshadi (2011) bir sanayi işletmesinde yaptığı araştırmada, Kurtosis ve arkadaşları (2015) ise meta-analiz çalışmasında örgütsel destek ile yükümlülük hissetme olumlu bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir.

1.3.5.3. Performans-Ödül Beklentisi

Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütün amaçlarına ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olma yükümlülüğü hissetmesi ve örgüt için göstereceği çabanın artmasıyla da daha fazla ödül alacağı beklentisini ortaya çıkaran sosyal bir değişim süreci başlatır (Kurtosis vd. 2015: 2). Bu süreçte çalışanlar örgüt için sergiledikleri çabalarının örgüt tarafından kabul edileceğini ve ödüllendirilmenin devam edeceğini

algılırsa sergilenen çaba artacaktır (Iqbal ve Hashmi, 2015: 20). Dolayısıyla örgüt için sergilenen çaba ve performans karşısında örgütünden gerekli faydayı elde eden çalışan, bunun karşılığında da örgüt performansını artıracak davranışlarda bulunacaktır.

Shanock ve Eisenberger'in (2006) elektronik mağazası çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel destek ile çalışan performansı arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir.

Muse ve Stamper'in (2007) imalat işletmesinde yaptığı çalışmada örgütsel desteğin görev ve bağlamsal performans ile olumlu yönde ilişkili olduğu görülmüştür.

Byrne ve Hochwarter'ın (2008) lisans öğrencileri ve kamu çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel destek ile görev performansı arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur.

Miao ve Kim'in (2010) çelik şirketi çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel destek ile iş performansı arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Kurtessis ve arkadaşlarının (2015) yaptığı meta-analiz çalışmasında örgütsel destek ile performans-ödül beklentisinin olumlu yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Turunç ve Çelik'in (2010) savunma sanayi çalışanları, Akkoç ve arkadaşlarının (2012) yazılım işletmesi çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada algılanan örgütsel desteğin iş performansını olumlu yönde etkilediği gözlenmiştir.

Erkoç'un (2015) banka çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada da algılanan örgütsel desteğin boyutlarından karşılıklılık normuna dayalı destek ile görev performansı ve bağlamsal performans arasında olumsuz; kişisel gelişime yönelik destek ile görev performansı ve bağlamsal performans arasında olumlu ilişki tespit edilmiştir.

1.3.5.4. Örgütsel Güven

Örgütsel güven, çalışanın işverenin açık sözlü olacağı, taahhütlerini yerine getireceği ve onu her konuda destekleyeceğine ilişkin inancını ifade eder (Taşkın ve Dilek 2010: 38). Örgütsel güven, örgüt üyelerinin örgütteki diğer bireylerin niyetleri ve davranışlarına ilişkin olumlu beklentileridir ve bu beklentiler hem iş arkadaşlarına hem de amir ve üst yönetime yöneliktir (İşcan ve Sayın 2010: 202). Dolayısıyla çalışanlar, örgütün kendi katkılarına değer verdiğini ve refahlarıyla ilgilendiğini düşündüğü zaman

örgüte karşı güven duygusu geliştireceklerdir (Eğriboyun, 2013: 25). Börü ve Güneşer (2006) örgütsel desteğin örgütsel güvenin çeşitli boyutlarını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Bu bulguya paralel olarak Eğriboyun (2013) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel destekle örgütsel güven arasında olumlu bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Kurtessis ve arkadaşlarının (2015) yaptığı meta-analiz çalışmasında da örgütsel destek ile örgütsel güven arasında olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

1.3.5.5. İş Tatmini

İş tatmini, bireyin işini olumlu olarak değerlendirmesini ve işini yapmaktan mutlu olmasını sağlayan bir duygu olarak ifade edilir (Özkalp ve Kirel, 2013: 114). İş tatmini araştırmacılar tarafından genellikle çalışanın işyerindeki istek ve ihtiyaçlarının ne ölçüde karşılandığına bağlı olarak değerlendirilir (Çakar ve Yıldız, 2009: 72). Algılanan örgütsel destek çalışanın para veya bazı hizmetler gibi maddi kaynakların yanı sıra takdir veya saygı gibi sosyo-duygusal ihtiyaçlarını da karşıladığı için (Eisenberger vd. 2001: 42), çalışanların iş tatminlerini sağlayabilir. Yapılan araştırmalarda ulaşılan sonuçlar da bu öngörüye destekler niteliktedir.

Örneğin, Eisenberger ve arkadaşları (1997) bir üniversitenin yaşları 25-60 arasında değişen mezunları üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel destek ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Allen ve arkadaşlarının (2003) kozmetik ürünü satış personeli ve sigorta acentası çalışanları üzerinde, Stamper ve Johlke'nin (2003) satış personeli üzerinde, Miao ve Kim'in (2010) çelik şirketi çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada örgütsel destek ile iş tatmininin olumlu yönde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Wann-Yih ve Htaik (2011) otel çalışanları ile yaptığı araştırmada ise örgütsel desteğin iş tatminini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Akkoç ve arkadaşlarının (2012) yazılım işletmesi çalışanları üzerinde, Polatçı'nın (2015) akademik personel üzerinde yaptığı araştırmada da örgütsel desteğin iş tatminini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

Çakar ve Yıldız'ın (2009) banka çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada da örgütsel destek ile iş tatmininin yapılan işten tatmin, yöneticiden duyulan tatmin ve ücret tatmini boyutları arasında doğru yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

1.3.5.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bir çalışanın örgütte iş tanımlarıyla belirlenen zorunlulukların ötesinde örgüt yararına davranışlar sergilemesidir (Wong vd., 2006: 347). Örgütün çalışanın katkısına değer verip onu önemsemesi karşılığında çalışanlar örgütlerine karşı iş tanımlarının ötesinde tutum ve davranışları sergileme eğiliminde olacaktır (Moorman vd., 1998: 351-352). Wayne ve arkadaşlarının (2002) metal imalatı işletmesinde yürüttükleri araştırmada örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Piercy ve arkadaşlarının (2006) satış personeli üzerinde yaptıkları araştırmada örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları olan özgecilik, takım oluşturma, sivil erdem ve centilmenlik arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur.

Noruzy ve arkadaşlarının (2011) eğitim uzmanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

Singh ve Singh'in (2013) erkek yöneticiler üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel destekle örgütsel vatandaşlığın boyutları olan özgecilik, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem, centilmenlik arasında olumlu bir ilişki görülmüştür.

İplik ve arkadaşlarının (2014) özel hastane çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışının örgüte yönelik vatandaşlık ve bireye yönelik vatandaşlık boyutları ile olumlu yönde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Kurtessis ve arkadaşlarının (2015) meta-analiz çalışmasında da örgütsel desteğin örgüte yönelik vatandaşlık davranışı ve bireye yönelik vatandaşlık davranışı ile olumlu yönlü ilişkili olduğu, ancak örgüte yönelik vatandaşlık davranışı ile olan ilişkisinin diğer değişkenle olan ilişkisinden daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.3.5.7. Geri Çekilme Davranışı

Çalışanların işyerine gecikmesi ve devamsızlık yapması (Eisenberger vd. 2014: 640) ve yeni iş araması gibi davranışlar geri çekilme davranışı olarak tanımlanır

(Kurtessis vd. 2015: 21). Bunun yanında çalışanların bilinçli ve kasıtlı bir şekilde örgütü terk etme düşüncesine sahip olmasını ifade eden işten ayrılma niyeti de (Tett ve Meyer, 1993: 260) geri çekilme davranışları içerisinde değerlendirilebilir. Örgüt açısından olumsuz bir durumu ifade eden bu tür davranışlar örgütsel destek algısının azalmasının bir sonucudur ve çalışan ile örgüt arasındaki bağı gelişmesini engeller (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701). Eisenberger ve arkadaşlarının (2001) bir posta işleme tesisinde yaptığı araştırmada örgütsel desteğin geri çekilme davranışını azalttığı bulunmuştur.

Eisenberger ve arkadaşlarının (1986) öğretmenler üzerinde yapmış oldukları araştırmada örgütsel destek ile günlük devamsızlık ve periyodik devamsızlık arasında olumsuz bir ilişki olduğu görülmüştür.

Eder ve Eisenberger' in (2008) perakende işletmesi çalışanları, Eisenberger ve arkadaşlarının (2014) sosyal hizmet kuruluşu çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada ise örgütsel destekle geri çekilme davranışı arasında olumsuz bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Kurtessis ve arkadaşlarının (2015) yaptığı meta-analiz çalışmasında da örgütsel destek ile devamsızlık ve yeni iş arama gibi geri çekilme davranışları arasında ters yönlü bir ilişkiye rastlanmıştır.

Çalışanlar tarafından örgüte sağlanan katkılarla örgütün verdiği teşviklerin dengeli olduğunun algılanması ve çalışanların örgütlerinden destek aldığını düşünmesi işten ayrılma niyetlerini azaltacaktır (Yüksel, 2006: 21). Nitekim Loi ve arkadaşlarının (2006) hukuk firması çalışanları, Arshadi'nin (2011) sanayi işletmesi çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel desteğin işten ayrılma niyetini azalttığı gözlenmiştir.

Wayne ve arkadaşlarının (1997) büyük bir işletmenin en az 5 yıl deneyime sahip çalışanları, Dawley ve arkadaşlarının (2010) imalat işletmesi çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yüksel' in (2006) gıda işletmesi çalışanları, Tüzün ve arkadaşlarının (2014) akademisyenler üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel destek ile işten ayrılma niyetinin olumsuz yönde ilişkili olduğu bulunmuştur.

1.3.5.8. Örgütsel Sinizm

Örgütsel destek ile sinizm arasındaki ilişki ayrıntılı olarak ilerleyen bölümlerde mevcuttur.

1.3.5.9. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel destek ile özdeşleşme arasındaki ilişki ayrıntılı olarak ilerleyen bölümlerde mevcuttur.

1.3.5.10. İşe Bağlanma/Sarılma

Örgütsel destek ile işe bağlanma arasındaki ilişki ayrıntılı olarak ilerleyen bölümlerde mevcuttur.

1.3.5.11. Politik Davranış Algısı

Örgütsel destek ile politik davranış algısı arasındaki ilişki ayrıntılı olarak ilerleyen bölümlerde mevcuttur.

1.4. ÖRGÜTSEL SINİZM

Çalışmanın bu kısmında sinizm ve örgütsel sinizm kavramı, örgütsel sinizmin boyutları, örgütsel sinizmin benzer kavramlarla ilişkisi, örgütsel sinizmin türleri, örgütsel sinizme ilişkin kuramlar, örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçları açıklanmıştır.

1.4.1. Sinizm Kavramı ve Örgütsel Sinizm

Bir yaşam biçimi ve düşünce tarzını ifade eden sinizm kavramı “Sinikler” veya “Kinikler” olarak isimlendirilen Yunan felsefecilerden Antisthenes ve Diogenes tarafından ortaya atılmıştır (Barnes, 2010: 9). Sinik teriminin nereden geldiğine ilişkin ise temelde iki rivayet söz konusudur. Bunlardan ilkinde göre kavram siniklerin okulunun bulunduğu Atina şehri yakınındaki “Cynosarges” kasabasından; ikinci rivayete göre ise Yunanca köpek anlamı taşıyan “kyon” kelimesinden türemiştir (Mino, 2002: 24-25). Siniklerin yaşam tarzı köpeklerinkine benzetilmiş olup, sinikler köpek kadar saldırgan davranmakta ve görüşlerini köpek gibi havlayarak ifade etmektedir. Bu nedenle sinik felsefe toplum tarafından benimsenen ve itibar gören bir öğreti olamamıştır (Dean vd. 1998: 342).

Siniklere göre insanları kontrol eden dini ve ahlaki kurallar reddedilmeli, erdem ise bir yaşam felsefesi olarak görülmelidir (Shea 2003: 4); çünkü sinikler insanın

varoluşunda tek iyi şeyin “erdem” olduğunu öne sürer ve erdemli bir yaşam için kişisel kontrolün sağlanarak başkalarının kusurlarının açıkça gösterilmesi gerektiğini belirtir (Barnes, 2010: 9). Onlara göre bireyler çıkarıcı bir şekilde rasyonel davranmakta ve kişisel çıkarları uğruna dürüstlükten ve erdemden uzaklaşmaktadır. Sinik okullarının kurucularından olan Sinoplu Diyojen’in gündüz vakti “fener ile dürüst insan aradığı” söylemi (Mino, 2002: 25) siniklerin bireylere bakış açısının en açık göstergesidir.

Sinikler başlangıçta mutluluğa ulaşmanın erdemle gerçekleşeceğini, erdemin ise bilgelikte olduğunu belirtmişler ve toplumsal standartları reddetmişlerdir (Shea 2003: 4). Modern çağa gelindiğinde ise bu bakış açısında bazı değişiklikler olmuştur. Bu çağda sinikler etik ve ahlaka sıkı bir şekilde bağlanmanın anlamsız olduğunu düşünmekte fakat toplumun onayladığı standartlara da inanarak kendilerini kötülüklerden uzaklaştırmaya çalışmaktadır (Mino, 2002: 26). Öte yandan sinik birey örgüt ortamında ahlaki değerleri reddederek dürüstlük ve samimiyet gibi davranışları sorgulamakta, çevresindeki insanların eylemlerine küçümseyici ve alaycı tepki vermektedir (Navia, 1996: 1). Dolayısıyla modern zamanda sinikler “her şeye kusur bulan ve insanların doğası gereği bencil olduklarını ifade eden” kişiler olarak bilinmektedir (Barnes, 2010: 9-10).

Bireylerin sadece kişisel çıkarlarını gözettiğini düşünen ve bu doğrultuda da herkesi çıkarıcı kabul eden kişiler ‘sinik’; bu durumu açıklamaya çalışan düşünce de ‘sinizm’ olarak tanımlanmaktadır (Karacaoğlu ve İnci, 2012: 78). Sinik bir birey insanların eylemlerinde sürekli hata bulan, onları küçümseyen, insan davranışlarının samimiyetine ve içtenliğine güvenmeyen kişidir (Bakker, 2007: 122-123). Sinizm ise “şüphencilik, güvensizlik, kötümserlik, inançsızlık” gibi anlamları kapsamakla birlikte modern yorumda bireyin kusur bulup zor beğenmesi ve eleştirmesi anlamına gelmektedir (Eaton, 2000: 6-7). Diğer bir ifadeyle sinizmin bir karar ve eyleme ilişkin bir başkasının inanç durumunu gösterdiği söylenebilir (Stanley vd. 2005: 436). Bu inanç durumu bireyin yaşamındaki olumsuz deneyimlerinin ve duygularının sonucunda ortaya çıkan küçümseyici ve eleştirel bir bakış açısını içermektedir. Dolayısıyla bireyin örgütsel yaşamda karşılaştığı olumsuz bir durumun örgütü küçümsemeye yol açabileceği olasıdır.

Sinizm araştırmalarının yapıldığı ilk yıllarda kavram “başkalarına yönelik hoşnutsuzluk ve güvensizlik durumu” olarak tanımlanmıştır (Cook ve Medley, 1954: 418). Daha sonraki araştırmalarda kavramsal tanım genişletilerek bir kişi, grup, ideoloji, sosyal düzen veya kuruma güvenmeme ve onları küçümseme durumu olarak ifade edilmiştir (Anderson 1996: 1397-1398). Vance ve arkadaşları (1995) ise kavramı oldukça farklı bir bakış açısıyla ele almıştır. Araştırmacılar sinizmi bireylerin hayal kırıklığı ortaya çıkaran durumların üstesinden gelmede kullandıkları “başa çıkma mekanizması” olarak tanımlamıştır.

Sinizm “bireylerin açığa vurulmamış amaçları hakkında kötümser olması ve hayal kırıklığına dayalı olarak olayları açıklaması ve kişisel çıkarlarını artırmak için araç olarak başkalarıyla ilgilenmesi” şeklinde ifade edilen olumsuz bir tutum olarak da değerlendirilebilir (Eryeşil ve Fındık 2011: 99). Bu olumsuz tutum bir kişi, grup, ideoloji veya sosyal düzene karşı sergilenebileceği gibi (Andersson 1996: 1397-1398) bir kurum ya da örgüte karşı da sergilenebilmektedir. Sinizmin kurum veya örgüte karşı sergilenen bu şekli örgütsel sinizm olarak belirtilmektedir. Örgütsel sinizm, çalışanların üyesi oldukları örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna inanmaları durumunda ortaya çıkmaktadır (Karacaoğlu ve İnce 2013: 186). Kavram çalışanın örgüte veya kuruma güvenmeyip onu küçümsemesi ve örgüte ilişkin umutsuzluk ve hayal kırıklığı yaşaması durumu olarak tanımlanabilir (Andersson, 1996: 1397-1398).

Örgütsel sinizm örgüte ve örgütteki otoritelere karşı sergilenen olumsuz ve güvensiz tutumdur (Andersson ve Batemen, 1997: 450). Sinizm bireylerin üyesi oldukları örgütlere sergiledikleri olumsuz duygu ve eleştirel davranışları içermektedir (Abraham, 2000: 269). Ayrıca örgüte karşı sinik davranışlar sergileyen bir çalışan üyesi olduğu örgütün dürüstlükten, adaletten ve doğruluktan uzak olduğunu da düşünmektedir.

Bedian’a (2007: 11) göre örgütsel sinizm bireyin üyesi olduğu örgütün eylemlerini ve değerlerini değerlendirmesi sonucu oluşan bir tutumdur. Bu tutum “örgütün bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olduğu inancı” sonucunda gelişmektedir (Johnson ve O’leary-Kelly, 2003: 629). Diğer bir ifadeyle birey örgütsel faaliyetleri kendi inançları doğrultusunda değerlendirmektedir. Değerlendirme sonucunda

uyumsuzluğun algılanmasıyla örgütün dürüst olmadığı düşünülmemekte ve sinizm ortaya çıkmaktadır.

Naus ve arkadaşları (2007: 689) örgütsel sinizmi, örgütsel uygulamalara ilişkin olumsuz duygu ve düşüncelerle başa çıkmada çalışanların kullandıkları bir savunma mekanizması olarak ele alırken; Bernerth ve arkadaşları (2007: 313) örgütün ahlaki niteliklerden uzaklaştığı, çalışanların kişisel çıkarlar uğruna dürüstlüğü göz ardı ettiği ve adalet eksikliğinin olduğu yönündeki çalışan algısı olarak belirtir. Bu durumu örgütsel kayıp olarak gören Eaton (2001: 2) ise kavramı “çalışanın umudunu kaybetmesi” olarak tanımlar; çünkü sinik bir çalışan örgüte karşı hayal kırıklığı yaşayan ve örgütsel yaşamın devamından umutsuz olan çalışandır.

Yazın incelendiğinde sinizm kavramını tanımlamada genellikle dört araştırmanın yoğun olarak kullanıldığı görülmektedir. Bu araştırmalardan ilki Andersson (1996) tarafından yapılmıştır. Araştırmacıya göre sinizm “bir kişi, grup, ideoloji, sosyal düzen veya kurumu aşağılamanın ve ona karşı güvensizliğin yanında hüsrana, umutsuzluk ve hayal kırıklığıyla sonuçlanan genel ve özel bir tutum”dur (Andersson, 1996: 1397-1398; Andersson ve Bateman, 1997: 450). Bu tutum bireylere karşı sergilenebileceği gibi otorite veya örgüte karşı da sergilenebilmektedir. Bu bakış açısından ele alındığında sinizmin birçok unsurla ilişkilendirilebileceği söylenebilir.

Kavrama ilişkin ikinci tanım Stanley ve arkadaşları (2005) tarafından değişime yönelik sinizm, yönetsel sinizm ve genel sinizm olmak üzere üç bileşenle açıklanmıştır. Araştırmacılara göre değişime yönelik sinizm örgütsel değişimi gerçekleştirmeye ilişkin yönetimin gerekçelerine inanmama durumuyken; yönetsel sinizm genel olarak yönetimin kararlarına ve eylemlerine duyulan inançsızlıktır. Genel sinizm ise insanların genel olarak karar ve eylemlerine ilişkin olarak beyan ettikleri gerekçelere inançsızlıktır (Stanley vd. 2005: 436).

Sinizm kavramını açıklamada kullanılan bir diğer önemli tanım James (2005: 7) tarafından yapılmıştır. James örgütsel sinizmi “bireyin üyesi olduğu örgüte karşı duyduğu olumsuz inanç ve hislerle nitelendirilen tutumu” olarak ifade etmiş ve sinizmin çevresel faktörlere göre değişebildiğini, kişisel ve sosyal deneyimlere karşı verilen davranışsal tepkiler olduğunu öne sürmüştür. Bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde geçmişte yaşanan deneyimlerin sinizmin kapısını açmanın anahtarı olduğu söylenebilir.

Sinizm kavramını ele alan tanımların sonuncusu yazında en çok benimsenen ve Dean ve arkadaşları (1998) tarafından ortaya atılan tanımdır. Dean ve arkadaşlarına (1998) göre örgütsel sinizm; 1) örgütteki bütünlük eksikliği olduğuna ilişkin bir inanç, 2) örgüte yönelik olumsuz duygu ve 3) bu inanç ve duygular doğrultusunda örgüte aşağılayıcı ve eleştirel davranışlarda bulunma eğilimidir. Buradan hareketle örgütsel sinizmin inançlardan, olumsuz duygulardan ve küçümseyici ve eleştirel davranışlardan oluştuğu söylenebilir.

Örgütsel sinizm, çalışanın üyesi olduğu örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışları olarak tanımlanabilir. Örgütsel sinizm teriminin örgüte karşı sergilenen olumsuz davranışları içermesi, örgütsel muhalefet kavramıyla karıştırılmasına yol açabilir ve kavramsal kargaşa yaratabilir. Örgütsel muhalefet, çalışanın örgüt içindeki uygulamalara veya yönetim şekline karşı yaşadığı fikir uyuşmazlıklarının dile getirilmesidir (Kassing, 1997: 326). Fikir uyuşmazlığı örgütte yeni bir politikanın uygulanması konusunda olabileceği gibi, yönetim şekli konusunda da görülebilir. Öte yandan muhalefet örgütsel fayda için yapılabileceği gibi, örgütte varolan bir sorunun tespiti ve çözümü için de yapılabilmekte ve sözlü olarak gerçekleşmektedir. Dolayısıyla muhalif olma olumsuz davranışlar sergileme anlamına gelmemelidir.

Sinizme ilişkin yukarıdaki açıklamaların yanında kavramı genel sinizm ve örgütsel sinizm (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285) veya sosyal sinizm ve örgütsel sinizm (Tokgöz, 2011: 364) olarak değerlendiren araştırmacılar da mevcuttur. Genel sinizm insan davranışındaki olumsuzluğu yansıtmakla birlikte, doğuştan gelen kişilik özelliği olarak açıklanmaktadır (Abraham, 2000: 270). Örgütsel sinizm ise bireyin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutumunu ifade etmekte ve örgüte ilişkin kızgınlık, hayal kırıklığı ve olumsuz duyguları barındırmaktadır (Brown ve Cregan, 2008: 669). Sosyal sinizm ise insan yaşamının umutsuz ve mutsuz olaylarla dolu olduğunu, insanların karşılıklı olarak birbirlerine iyi niyetleri suiistimal ettiğini belirtir; dolayısıyla da sosyal kurumlara karşı güvensizliği içeren insan doğasındaki olumsuz görüşü yansıtır (Leung vd. 2010: 320-321).

1.4.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizme ilişkin birçok tanım bulunmasına rağmen yazında en çok benimsenen Dean ve arkadaşlarının (1998) tanımlamasıdır. Araştırmacılara göre

örgütsel sinizm; örgütün bütünlük eksikliğine sahip olduğu inancını (bilişsel boyut), çalışılan örgüte ilişkin olumsuz duyguları (duygusal boyut) ve örgüte karşı sergilenen küçümseyici ve eleştirel davranışları (davranışsal boyut) ifade eder. Ayrıca araştırmacılar örgütsel sinizmin kalıtsal kişilik özellikleri ve eğilimlerden ziyade çevresel faktörlere göre zamanla değişebilen bir kavram olduğunu öne sürmüştür. Örgütsel sinizmin boyutları aşağıda kısaca açıklanmıştır:

Bilişsel Boyut: Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna ilişkin inancı göstermektedir (Efeoğlu ve İplik 2011: 348). Çalışanlar örgütün ilkelerinin ihlal edildiği ve ahlaksızca davranışların norm haline geldiği inancına sahiptir (Karacaoğlu ve Küçükköylü 2015: 403). Ayrıca bu boyut sadece örgütü ve örgütsel faaliyetleri kapsamayıp örgüt çalışanlarının dürüstlükten yoksun olduğu inancını da içermektedir (Karacaoğlu ve İnci 2012: 78). Dolayısıyla sinik birey örgütün ve çalışanlarının adalet, dürüstlük, içtenlik ve ahlakilikten uzak olduğunu ve kişisel çıkarlar için etik ihlallerin olduğunu düşünmektedir.

Duygusal Boyut: Bu boyut bireyin çalıştığı örgüte ilişkin olumsuz duygusal tepkiler vermesi ile ilgilidir. Duygusal tepkiler çalışanın örgüte karşı sergilediği saygısızlık, öfke, küçümseme şeklinde olabileceği gibi (Abraham, 2000: 269) örgütten ve örgütsel faaliyetlerden rahatsız olma ve utanç duyma şeklinde de ortaya çıkabilir.

Davranışsal Boyut: Örgütsel sinizmin en son ortaya çıkan boyutu olan davranışsal boyut bireylerin örgüte karşı olumsuz davranışlara yönelme eğilimini göstermektedir (Eryeşil ve Fındık 2011: 108). Bu boyuta göre sinik çalışanlar hem mevcut durumu hem de geleceğe yönelik planları kötümser bakış açısıyla değerlendirir ve örgütü aşağılayıcı ve eleştirici davranışlara yönelir (Dean vd. 1998: 346). Söz konusu davranışlar sözlü ifadelerle sergilenebileceği gibi çalışanların birbirleriyle anlamlı bakışmaları ve birbirlerine küçümser düzeyde gülümsemeleri şeklinde de gerçekleşebilmektedir (Brandes vd., 1999: 5). Dolayısıyla sinizmin davranışsal boyutu kısaca çalışanın örgüte ilişkin eleştirel ve olumsuz ifadeler kullanma eğilimini belirtmektedir.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle örgütsel sinizmin inançlar, duygular ve davranışsal eğilimlerden oluşan çok boyutlu bir olgu olduğu söylenebilir. Çalışan bilişsellik sürecinde örgütün dürüstlükten yoksun olduğunu düşünürken, duygusallık

sürecinde örgüte karşı sinirlilik, küçümseme ve utanma gibi bazı duygularla tepki vermekte, davranışsallık sürecinde ise olumsuz davranışlar sergilemektedir. Bu nedenle örgütsel sinizmi çalışanın örgüte ilişkin olumsuz düşüncelerinin güçlü olumsuz duygularla birleşmesi sonucunda örgütü küçümseyici ve kötüleyici davranışlar ortaya koyması olarak tanımlamak mümkündür.

1.4.3. Örgütsel Sinizmin Benzer Kavramlardan Farkı

Sinizm örgütsel faaliyetlere ve örgütsel bütünlüğe karşı güvensizlik ve şüpheciliği ifade eder. Sinizmin şüphecilik (septisizm) ve güvensizlikle ortak yönleri bulunmakla birlikte bu olgulardan farklı yönleri de vardır. Reichers ve arkadaşlarına (1997: 48) göre septikler, başarı olasılığından şüphe duyan fakat yine de olumlu gelişmelerin olacağı konusunda ümidini kaybetmeyen kişilerdir. Sinikler ise geçmişte gerçekleşmiş bir başarısızlıktan yola çıkarak başarısızlığın devam edeceği inancına sahiptir ve septiklere nazaran daha az iyimserlik sergilerler (Brown ve Cregan, 2008: 668). Öte yandan şüphecilik “genel anlamda şüphe etme eğilimi ve inançsızlığı” olarak ifade edilirken; sinizm şüphenin yanında konuyla ilgili güdülerden (itici güçlerden) de şüphelenmeyi içerir (Stanley vd. 2005: 436). Dolayısıyla şüpheciliğin belirli bir hedefi gerçekleştirmeye ilişkin şüphe duymayı fakat yine de hedefe ulaşma konusunda umutlu olmayı içerdiği; sinizmde ise hedefin gerçekleşmesi inancının daha düşük olduğu söylenebilir. Buradan hareketle şüphecilik ve sinizmin başarı elde etme yolunda beklenti düzeyleri açısından farklılık gösterdiği belirtilebilir.

Sinizm ile güven veya güvensizlik kavramı da oldukça yakın ilişkili olmakla birlikte aralarında farklılıklar mevcuttur. İlk olarak sinizmin oluşması geçmişte yaşanan bazı olumsuz deneyimlere dayalıyken; güven belli bir deneyim olmaksızın gerçekleşebilir (Dobbs, 2014: 11). İkinci olarak güven geleceğe yönelik beklentilerin ve inançların oluşmasını sağlarken; sinizm inancın yanı sıra üzüntü ve hayal kırıklığı gibi duygusal bileşenleri de içeren bir tutumdur (Andersson, 1996). Dolayısıyla sinizmin güvensizliği de içeren daha geniş bir anlama sahip olduğu ve üzüntü ve hayal kırıklığı gibi duyguları da yansıttığı söylenebilir. Ayrıca sinizm kavramı güven kavramından farklı olarak şuan ki duygusal hislerin yanında geleceğe ilişkin olumsuz beklentileri de içermektedir.

1.4.4. Örgütsel Sinizm Türleri

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizmin çeşitli türlere ayrıldığı ve bu çerçevede incelendiği görülmüştür. Bu türler Dean ve arkadaşları (1998: 342-344) tarafından kişilik sinizmi, sosyal veya kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, iş veya meslek sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi olarak beş başlıkta sınıflandırılmıştır.

Kişilik Sinizmi: Bireylerin doğuştan gelen bir özelliği olan ve insan davranışlarını olumsuz olarak algılayan sinizm türüdür (Abraham, 2000: 271). Bu sinizm türüne göre insanların çoğu dürüst değil, bencil, umursamaz ve asosyal kişilerdir (Eryeşil ve Fındık, 2011: 108). Bu nedenle de insanlara ve sergiledikleri davranışlara güvenilmemeli ve onlardan uzak durulmalıdır. Kişilik sinizmine göre birey insanları küçümsemekte, hor görmekte, insanlara karşı saygısız davranışlar sergilemekte ve iletişim bağlarını koparmaktadır (Abraham, 2000: 270); çünkü bu bakış açısındaki bir kişinin insanlara karşı güvensizliği kalıtsal bir özelliğini yansıtmaktadır ve insanlara güvenme duygusunun oluşması pek olası değildir.

Sosyal/Kurumsal Sinizm: Ülke vatandaşlarının hem ülkelerine hem de bu ülkenin kurumlarına karşı güvensizliğini ifade eder (Eryeşil ve Fındık, 2011: 110). Kurumsal sinizmde bireyler toplumun ve toplumdaki kurumların kendilerine haksızlık yaptığını inanmakta, bu nedenle de onlara güvenilmemesi gerektiği düşüncesini taşımaktadır (Abraham, 2000: 272). Kurumsal sinizm topluma ve kurumlara ilişkin olarak hayal kırıklığı yaşanması, diğer bir ifadeyle toplumun ve kurumların vaat ettiği bazı faaliyetleri yerine getirmemesi ve bireylerin beklentilerini karşılamaması sonucu ortaya çıkan sinizm türüdür.

Çalışan Sinizmi: Çalışan sinizmi bir çalışanın işletmesine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına karşı güvensizlik ve hayal kırıklığı yaşaması nedeniyle sergilediği olumsuz tutum olarak tanımlanabilir (Dean vd. 1998: 344). Diğer bir ifadeyle çalışan sinizmi örgüt içinde çalışanın haksızlığa uğradığını düşünmesi sonucunda örgüte ve örgüt temsilcilerine karşı sergilenen olumsuz tutumu belirtir (Andersson, 1996: 1403). Çalışan sinizmine çalışma saatlerinin uzun olması, iş yoğunluğunun fazla olması, yönetimin yetersizliği, istenmeyen görevlerin verilmesi gibi (Cartwright ve Holmes, 2006: 201) faktörler neden olabileceği gibi örgüt ile çalışan arasındaki karşılıklı vaatleri ifade eden psikolojik sözleşmenin örgüt tarafından ihlali de neden olabilmektedir (Dean

vd. 1998: 344). Öte yandan çalışan sinizminin özellikle üzerinde durduğu özellik örgütteki “eşit olmama” duygusudur ki, bu özelliğiyle çalışan sinizmi diğer sinizm türlerinden ayrılmaktadır (Andersson, 1996: 1403).

İş/Meslek Sinizmi: İş sinizmi bireyin yaptığı işe karşı olumsuz duygular beslemesini ifade eder (Çarıkçı vd. 2012: 131). Diğer bir ifadeyle iş sinizmi belirli bir iş veya mesleğe ilişkin olarak bireyin sergilemiş olduğu olumsuz tutum ve davranışları içerir. İş sinizminin beceri çeşitliliği bulunmayan işlerde çalışan, vardiyalı çalışan, tercih edilmeyen işleri yapan ve sınırlı bir fiziksel ortam içinde çalışan bireylerde görülme olasılığı daha fazladır (Dean vd. 1998: 344). Özellikle hizmet sektörü çalışanlarında görülen iş sinizminin (Abraham, 2000), çalışanın işini bunaltıcı bulduğu ve çabasının karşılığını alamadığını düşündüğü durumlarda görülme olasılığı daha yüksektir. Ayrıca iş sinizminin rol belirsizliği ve rol çatışması sonucu ortaya çıkması da söz konusudur (Dean vd. 1998: 344). Örgütsel sinizmle de karıştırılan iş sinizminin ondan farkı örgütsel sinizmin genellikle örgüte ve örgütteki çalışma koşullarına odaklanması; iş sinizminin ise çalışmanın içeriğiyle ilgili olmasıdır (Delken, 2004: 16).

Örgütsel Değişim Sinizmi: Örgütteki değişim çabalarının başarısızlığı sonucu ortaya çıkan örgütsel değişim sinizmi; değişime ve değişimi gerçekleştirmek isteyen örgüt temsilcilerine güvensizliği ve değişim çabalarına kötümser bakış açısı ile yaklaşmayı belirtmektedir (Reichers vd. 1997: 48-49). Wanous vd.’ye (2000:133) göre ise örgütsel değişim sinizmi, bireyin değişimi gerçekleştirecek kişilerin yeteneklerine ve istekliliğine güvenmemesi ve değişimin başarısız olacağına inanmasıdır. Örgütsel değişimde sinik tutuma sahip çalışanlar değişim konusunda otoriteye güvenmeme, örgüt içi iletişimi kötüleme ve yöneticileri eleştirme gibi davranışlar sergileyerek değişime direnç göstermektedir. Bu direncin sebebi örgüt yöneticilerinin ve temsilcilerinin geçmişteki değişim girişimlerdeki başarısızlıklarından kaynaklanabilir.

1.4.5. Örgütsel Sinizm Kuramları

Sinizm olgusunun kavramsal temellerinin oluşturulmasına çeşitli kuramların katkısı olmuştur. Bunlar beklenti kuramı, atfetme kuramı, tutum kuramı ve sosyal değişim kuramıdır. Bu kuramlara ilişkin açıklamalar aşağıda yer almaktadır:

1.4.5.1. Beklenti Kuramı

Vroom (1964) tarafından geliştirilen beklenti kuramının temelinde bireyin belirli bir davranışa yönelmesindeki sebebin beklentisi doğrultusunda elde edeceği sonuç ve bu sonucun birey açısından çekiciliği, yani bireyin sonuca verdiği değer olduğu görüşü yatar (Şimşek vd. 2008: 195). Kuram örgüt açısından ele alınırsa; çalışan örgütsel amaçlar için sergilediği çaba ve harcadığı zaman karşılığında bazı olumlu sonuçlar elde etmeyi beklemektedir. Ayrıca beklenen sonucun çalışanın değer verdiği bir çıktı olması gerekmektedir. Eğer bu sonuç değer verdiği bir çıktı ise, çalışanın örgütün çıkarlarına uygun davranışları sürdürmesi beklenir.

Beklenti kuramına göre çalışan çaba-performans, performans-ödül ve ödül-kişisel amaç tatmini arasında güçlü bir ilişki algılsa yüksek düzeyde çaba sergilemektedir (Robbins ve Judge 2013: 226). Kurama göre çalışanın belirli bir işin tamamlanmasındaki çabası performansını artırır ve çalışan beklenen performansı elde eder. Elde ettiği performans karşılığında çalışan ödüllendirilir. Çalışanın aldığı bu ödül ise onu işi yapmasının asıl nedenini oluşturan kişisel amacına ulaştırır. Bunun aksine çalışanın çabası performans düzeyinde ilerlemeye yol açmıyorsa, performansında iyileşme gerçekleşiyor fakat ödüllendirme gerçekleşmiyorsa ya da çabası ödüllendiriliyor fakat beklentisini karşılamıyor ise örgütsel amaçlar için sergilenen çaba azalacaktır.

Beklenti kuramı sinizmin oluşumu ve gelişimi açısından da açıklanabilir. Çalışanın örgütte kişisel çıkarlarını artıran çıktılara ilişkin olumsuz beklentisi sinizmin oluşumunu sağlayan nedenlerden birisi olabilir (James, 2005: 11). Bir diğer ifadeyle çalışan örgütte çabasının karşılığını alamayacağına inanıyorsa örgüte karşı sinik davranışlar sergileyebilir.

1.4.5.2. Atfetme Kuramı

İnsan davranışlarının arkasındaki sebepleri açıklamaya çalışan atfetme kuramına göre davranışlar; ya kişilik, motivasyon veya yetenek gibi bireysel faktörlerden ya da sosyal etki ve çevre gibi durumsal faktörlerden etkilenmektedir (Luthans, 2011: 173). Diğer bir ifadeyle insan davranışları içsel ve dışsal olmak üzere iki farklı şekilde açıklanabilir. Davranışın içsel sebeplerle açıklanması belirli bir davranışın olumlu veya olumsuz sonuçlarının kişisel olarak yüklenilebilmesidir. Davranışın dışsal sebeplere

bağlanması ise sonuçların kişinin kendisi dışındaki unsurlarla açıklanmasıdır. Örneğin işe geç kalan bir çalışanın bu davranışı geç saatlere kadar partide olması ve bu nedenle de uyanamamasıyla açıklanırsa içsel; herhangi bir sebeple trafiğin yoğun olmasına bağlanırsa dışsal atfetme gerçekleşmektedir (Robbins ve Judge, 2013: 168).

Atfetme kuramına göre bir çalışan bazı olayların ve sonuçların nedenlerini değerlendirerek sinik davranış sergileyebilir (James, 2005: 12). Eğer örgütte gerçekleşen olumsuz bir durum örgütün hatası olarak algılanırsa ve örgüt bu olumsuzluğu gidermek için çaba göstermezse bu duruma tepki olarak çalışanın sinik davranışlar sergilemesi olasıdır. Bunun aksine çalışan olumsuz durumun kendi hatasından kaynaklandığına inanıyorsa örgüte karşı sinik davranışlar sergileme olasılığı daha düşük olacaktır.

1.4.5.3. Tutum Kuramı

Tutum bireylerin nesnelere, insanlara ve olaylara karşı sergilediği olumlu veya olumsuz davranış biçimleridir. Tutumlar bir nesneye, duruma veya olguya karşı ne hissettiğimizi ve ne düşündüğümüzü gösterir. Öte yandan nesnelere veya durumlara karşı alınan bu tutumlar bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç bileşenden oluşur (Robbins ve Judge, 2013: 70): Bilişsel bileşen nesne veya durumla ilgili inançları ve düşünceleri, duygusal bileşen nesne veya duruma ilişkin duyguları ve hisleri, davranışsal bileşen ise nesne veya duruma karşı sergilenen davranışları gösterir. Örgütsel sinizmin örgüte ilişkin bireyin olumsuz tutumu olduğu (Andersson 1996: 1397-1398; Brown ve Cregan, 2008: 669) göz önüne alındığında nesnelere, insanlara veya olaylara karşı sergilenen tutumların sinizmi ortaya çıkaran önemli bir faktör olduğu söylenebilir. Öte yandan örgütsel sinizmin tutuma benzer olarak bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerden oluşması (Dean vd. 1998) da örgütsel sinizmin anlaşılmasında kuramsal çerçeve sağladığının göstergesidir.

1.4.5.4. Sosyal Değişim Kuramı

Blau (1964) tarafından geliştirilen sosyal değişim kuramı bireylerin kişisel faydalarını sürdürmek ve artırmak için diğerleriyle ilişkiler kurduğunu belirtir (Aselage ve Eisenberger, 2003: 491). Bu kurama göre bireyler arasındaki ilişkilerin kaynağını değer verilen şeylerin karşılıklı değişimi oluşturur (Shelton, 2013: 52). Kuram çalışan-örgüt ilişkisi açısından ele alınırsa, çalışanların örgütte sergilediği olumlu davranışlar

örgüt tarafından çalışana sunulan maddi ve sosyo-duygusal ödüllerle değiştirilecektir (Armeli vd. 1998: 288). Değişimde çalışana olumlu davranışlarının karşılığı olan faydalar verilmezse ya da bunlar verilse de çalışan tarafından yetersiz bulunursa çalışanın sinik davranışlar sergilemesi olasıdır. Dolayısıyla karşılıklı değişime dayanan çalışan-örgüt ilişkisinde örgüt tarafından çalışana verilen sözlerin yerine getirilmemesi sinizmin oluşmasını sağlayabilmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde sosyal değişim kuramının sinizmin gelişimini anlamaya katkıda bulunduğu söylenebilir.

1.4.6. Örgütsel Sinizmin Öncülleri

Örgütsel sinizme yol açan unsurları bilmek sinik tutum ve davranışları azaltmada yöneticilere yardımcı olacaktır. Sinizme yol açan sebepleri/öncülleri bireysel ve örgütsel faktörler olarak ele almak mümkündür. Bu faktörler aşağıda açıklanmaktadır:

1.4.6.1. Bireysel Faktörler

Çalışanın örgüte karşı sinik davranışlar sergilemesine yol açan bireysel faktörler arasında yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi, çalışma süresi ve hiyerarşik konum yer almaktadır. Bazı araştırmacılar yaş değişkeninin sinik tutumları etkilediğini, dolayısıyla farklı yaş gruplarında sinik davranışların farklı düzeylerde olduğunu öne sürerken bazı araştırmacılar böyle bir farklılığın olmadığını belirtmiştir. Örneğin Mirvis ve Kanter'a (1991) göre genç çalışanlar yaşlılara nazaran daha fazla sinik davranmaktadır. Bunun nedeni ise gençlerin gerek maddi gerekse sosyal ihtiyaçlarının karşılanması noktasında beklentilerinin fazla olması, bu beklentilerin yeterince karşılanmaması durumunda da sinik davranışlarla karşılık vermeleridir. Öte yandan bazı araştırmacılar yaş ilerledikçe örgüte karşı devam bağlılığının artması sonucunda isteseler dahi işletmeyi terk edemedikleri için yaşlı çalışanların gençlere nazaran daha sinik oldukları bulgusunu elde etmiştir (Yücel ve Çetinkaya, 2015). Bu bulguların yanında yaş grupları ile sinik davranış düzeyleri arasında farklılık olmadığını öne süren araştırmalar da mevcuttur (Begenirbaş ve Turgut, 2014; Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Cinsiyet değişkeni açısından bakılırsa bazı araştırmacılar erkeklerin kadınlardan daha sinik olduğunu öne sürerken (Mirvis ve Kanter, 1991) bazıları kadınların erkeklere nazaran daha sinik olduğunu belirtmiştir (Görmen 2012). Cinsiyetin sinizm düzeyinde

farklılığa yol açmadığı bulgusuna ulaşan araştırmalara rastlamak da mümkündür (Balay vd. 2013; Begenirbaş ve Turgut, 2014).

Medeni durum ile sinizm arasındaki ilişki konusunda da farklı görüşler ortaya atılmıştır. Örneğin Çetinkaya (2014) araştırmasında bekâr çalışanların bilişsel sinizm düzeylerinin evlilerden yüksek, davranışsal sinizm düzeylerinin ise düşük olduğunu öne sürmüştür; Begenirbaş ve Turgut (2014) ise medeni durum ve sinizm arasında ilişki olmadığını belirlemiştir.

Eğitim düzeyi ile sinik davranışları ilişkilendiren araştırmalar genelde değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olduğu yönünde bulgulara ulaşmıştır. Mirvis ve Kanter (1991) araştırmalarında eğitim düzeyi düşük olan bireylerin örgütteki çalışma şartlarını kolaylıkla kabullendiklerini, bu nedenle de eğitim düzeyi yüksek olanlara nazaran sinik davranış sergileme düzeylerinin daha düşük olduğunu belirtmiştir. Bu bulguya benzer şekilde Tokgöz ve Yılmaz (2008) da otel çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada eğitim seviyesi arttıkça örgütsel sinizmin arttığını belirtmiştir. Begenirbaş ve Turgut (2014) ise eğitim seviyesiyle sinizm arasında anlamlı bir ilişki olmadığını söylemiştir.

Gelir düzeyi ile sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalarda (örneğin Mirvis ve Kanter, 1991; Çetinkaya, 2014) gelir düzeyi düşük olan çalışanların yüksek olanlara nazaran daha fazla sinik oldukları ortaya çıkmıştır.

Çalışanın mevcut işini ne kadar zamandır yaptığını ifade eden çalışma süresi ile sinizm arasında da ilişki olması beklenebilir. Nitekim çeşitli çalışmalar bu beklentiyi destekler nitelikte sonuçlara ulaşmıştır. Örneğin, Altınöz ve arkadaşlarının (2011) otel çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada 11-15 yıldır çalışanların diğer çalışanlardan daha sinik oldukları görülmüştür. Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008) araştırması ise 2-4 yıl arasında çalışanların diğer çalışanlara nazaran örgütsel sinizm düzeylerinin daha fazla olduğunu öne sürmüştür. Öte yandan çalışma süresiyle sinizm arasında bir ilişkinin olmadığı yönünde bulgulara ulaşan araştırmalar da mevcuttur (Balay vd. 2013).

Son olarak örgütteki hiyerarşik konum da örgütsel sinizmi etkileyebilmektedir. Çetinkaya'nın (2014) otel çalışanlarıyla yürüttüğü araştırmada departman müdürü ve şef konumundaki çalışanların alt kademe çalışanlara nazaran sinizm düzeylerinin daha düşük olduğu bulgusu bu beklentiyi desteklemektedir.

1.4.6.2. Örgütsel Faktörler

Bireysel faktörlerin yanında örgütün bazı nitelik ve özellikleri de çalışanın sinik tutum sergilemesine yol açabilmektedir. Söz konusu nitelik ve özelliklerin bazıları aşağıda açıklanmıştır.

1.4.6.2.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet; örgüt içerisinde gerçekleştirilen faaliyetlerin, uygulamaların ve davranışların adil ve ahlaki bir şekilde yürütülüp yürütülmediğine ilişkin çalışan algısıdır (İşcan ve Naktiyok, 2004: 186-187). Sinizmin ortaya çıkmasını sağlayan en önemli faktörlerden biri çalışanın örgüt içinde gerçekleştirilen faaliyetlere ve uygulamalara ilişkin inancıdır. Çalışanın gerek kişilerarası ilişkilerde ve uygulamalarda gerekse ödüllerin dağıtımında adaleti algılaması sinik davranış sergileme eğilimini azaltacaktır. Kutanis ve Çetinel'in (2010) akademisyenler üzerinde yaptığı araştırmada adaletsizlik algısına sahip olan çalışanların sinik davranışlarının daha fazla olduğu bulgusu bu beklentiyi desteklemektedir. Bu bulguya paralel bir sonuç Tokgöz'ün (2011) araştırmasında ortaya çıkmıştır. Eskişehir'de bir elektrik dağıtım şirketinin 162 çalışanıyla gerçekleştirilen araştırmada adaletin sinizm ile ters yönde ilişkili olduğu ve çalışanın adaletsizlik algısıyla birlikte sinizm düzeyinin de yükseldiği belirtilmiştir. Efeoğlu ve İplik'in (2011) 241 mütessil ile yürüttüğü araştırmada da adalet algısı ile sinizm arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu araştırmada örgütsel adaletin dağıtım adaleti, işlemsel adalet, kişilerarası adalet ve bilgisel adalet boyutlarıyla örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutları arasında ters yönde ilişki olduğu görülmüştür. Yakın geçmişte Shaharruddin ve arkadaşlarının (2016) Malezya'da 504 icra memuru üzerinde yaptığı araştırmada da benzer sonuçları görmek mümkündür. Araştırma örgütsel adaletin dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti boyutlarının her birinin sinizmi olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Yukarıda açıklanan araştırma sonuçları doğrultusunda çalışanların örgüt ortamında adaletsiz uygulamaları algılamasıyla örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştireceği ve sinizme yönelebileceği söylenebilir.

1.4.6.2.2. Örgütsel Destek

Örgütsel destek ile sinizm arasındaki ilişki ayrıntılı olarak ilerleyen bölümlerde mevcuttur.

1.4.6.2.3. Örgütsel Güven

Örgütsel güven, çalışanın üyesi olduğu örgütün taahhütlerini yerine getireceğine ve onu her konuda destekleyeceğine ilişkin inancıdır (Taşkın ve Dilek 2010: 38). Çalışanın örgütüne güvenmesi iş arkadaşlarının, yöneticisinin ve işverenin davranışlarına ilişkin olumlu beklentilerini içerir. Çalışanın örgüte karşı duyduğu güven de sinizmin oluşumunu etkileyen önemli faktörlerden biridir. Karcıoğlu ve Naktiyok'un (2015) üniversite idari personeli üzerinde yürüttüğü araştırmada hem yöneticiye hem de örgüte duyulan güven ile sinik davranışlar arasında ters yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Durmaz ve arkadaşlarının (2012) üniversite araştırma görevlileri ile gerçekleştirdikleri araştırma ve Chiaburu ve arkadaşlarının (2013) meta-analiz araştırmasında da benzer bir sonuç elde edilmiştir. Kesen ve Akyüz'ün (2016) 441 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları araştırma da örgütsel güvenin boyutu olarak ele alınan yönetime güvenin örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutlarının her birini olumsuz ve anlamlı yönde etkilediğini; dolayısıyla yönetimin güvenilir olduğuna inanan öğrencilerin üniversitelerine karşı daha az sinik olduklarını göstermiştir.

1.4.6.2.4. Psikolojik Sözleşme İhlali

Çalışan ile örgüt arasında yazılı olmayan yükümlülüklerin karşılıklı yerine getirilmemesi psikolojik sözleşme ihhalidir. Çalışanın örgüte sağladığı katkı karşılığında örgütün yükümlülüklerini yerine getirmemesi örgüte karşı öfkenin ve eleştirinin, yani sinizmin oluşmasına yol açmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlali ile sinizm arasındaki bu ilişkiyi ele alan çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bunlardan ilki 2005 yılında James tarafından ABD'nin güneydoğusunda bulunan okullarda görevli 360 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmadır. Araştırma psikolojik sözleşme ihhalinin örgütsel sinizmi olumlu etkilediğini, başka bir ifadeyle çalışanın örgütün sözlerini tutmadığına ilişkin inancının örgütte sergilediği sinik davranışların güçlü bir belirleyicisi olduğunu ortaya koymuştur. Çetinkaya ve Özkara'nın (2015) Kapadokya bölgesi otellerindeki 720 çalışan ile yürüttükleri araştırmada da psikolojik sözleşme ihlali algısının sinizmi olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu bulgulara benzer şekilde Bashir ve Nasir (2013) de psikolojik sözleşme ihlali algısının örgüte karşı sergilenen sinik davranışları artırdığını belirtmiştir.

1.4.6.2.5. Psikolojik Şiddet (Mobbing)

Örgütte çalışana karşı sergilenen düşmanca ve ahlaki olmayan nitelikteki eylemler de çalışanın örgüte güvensizlik duymasına ve eleştirel davranışlara yol açmaktadır. Diğer bir ifadeyle çalışana gerek yöneticisi gerekse iş arkadaşları tarafından psikolojik şiddet uygulanması örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlar doğuracaktır. Yapılan ampirik çalışmalarda bu görüşü destekleyen bulgulara ulaşılmıştır. Örneğin Gül ve Ağıröz (2011) Karaman'daki devlet hastanelerinde görevli 103 hemşire üzerinde yürüttükleri araştırmada psikolojik şiddet ile bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizm arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Ayrıca araştırma psikolojik şiddetin duygusal sinizmi olumlu ve anlamlı yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Aslan ve Akarçay (2013) da sağlık çalışanları üzerindeki araştırmasında psikolojik şiddetin örgütsel sinizmi artırdığını göstermiştir.

1.4.7. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgüte karşı sergilenen sinik davranışlar birey ve örgüt açısından pek çok olumsuz sonuç doğurmaktadır. Sinizmin bireysel sonuçları arasında öfke, sinirlilik, mutsuzluk, bedensel şikâyetler, aile çatışmaları, iletişim eksikliği, işe ve örgüte karşı düşmanlık, aşırı alkol tüketimi ve aşırı kilo alma gibi bilişsel ve fiziksel sonuçlar bulunmaktadır (Brandes, 1997: 37-39). Örgütsel sinizmin başlıca örgütsel sonuçları aşağıda açıklanmıştır:

1.4.7.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık bir çalışanın örgüte ilişkin inancıyla ilgili psikolojik durumu ve örgütsel amaçlara bağlanma düzeyi olarak tanımlanabilir. Örgütsel sinizmin en önemli sonuçlarından biri örgüte karşı bağlılığın azalmasıdır. Örgüte karşı güven duymayan ve olumsuz bakış açısıyla yaklaşan sinikler örgütün amaç ve değerlerini kabul etmemekte ve örgüt üyeliğinden rahatsız olmaktadır. Yapılan ampirik araştırmaların sonuçları bu görüşü destekler niteliktedir. Yıldız'ın (2013) Bolu'da sınıf öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırma bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmin her biriyle örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları arasında ters yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Benzer bir bulgu Nafei'nin (2013) Mısır'da sağlık çalışanları ile yürüttüğü araştırmada da gözlenmiştir. Yücel ve Çetinkaya (2015) farklı illerde faaliyet gösteren çeşitli sektörlerden çalışanlar üzerinde yürüttükleri

araştırmada örgütsel sinizm arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığını ortaya koymuştur. Chiaburu ve arkadaşlarının (2013) meta analiz çalışması da sinizmin örgütsel bağlılığı azalttığını göstermiştir. Yasin ve Khalid (2015) çeşitli işletmelerdeki yöneticiler üzerinde yürüttükleri araştırmada da normatif bağlılığın duyuşsal sinizmi; duygusal bağlılığın bilişsel sinizmi; devamlılık bağlılığının da davranışsal sinizmi olumsuz yönde etkilediğini bulmuştur.

1.4.7.2. İş Tatmini

İş tatmini, bireyin işini olumlu olarak değerlendirmesi ve işini yapmaktan mutlu olması durumudur (Özkalp ve Kirel, 2013: 114). Çalışanın örgüte karşı güvensizliği ve örgütün adaletsiz olduğunu düşünmesi onun sinik olduğunun göstergesidir. Sinik bir çalışanın işini olumlu değerlendirmesi ve işini isteyerek yapması olası değildir. Diğer bir ifadeyle örgüte karşı sinizm düzeyinin artması iş tatminini azaltmaktadır. Nitekim Bedeian'ın (2007) öğretim üyeleri ile gerçekleştirdiği araştırma sinizm ile iş tatmini arasında olumsuz yönde ilişki olduğunu göstermiştir. Boyalı'nın (2011) banka çalışanları üzerinde; Kılıç'ın (2013) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada da örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Arabacı'nın (2010) eğitim müfettişleri üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel sinizmin iş tatminini olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. Srivastava ve Adams (2011) çeşitli işletmelerden çalışanlar üzerinde yürüttüğü araştırmada örgütsel sinizmin iş tatminini olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir. Benzer bir bulguya Chiaburu ve arkadaşlarının (2013) meta analiz çalışmasında da ulaşılmıştır.

1.4.7.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bir çalışanın örgütte iş tanımlarıyla belirlenen zorunlulukların ötesinde örgüt yararına davranışlar sergilemesidir (Wong vd., 2006: 347). Örgüte karşı sinik olan bir çalışanın gönüllü davranışlar sergilemesi pek beklenemez; çünkü sinik çalışan örgütün adaletsiz ve güvenilmez olduğunu düşünmekte ve örgütü sürekli eleştirmektedir. Dolayısıyla sinizm düzeyinin artmasıyla vatandaşlık davranışının da azalması beklenir. Yıldırım (2015) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel sinizm ile vatandaşlık davranışı arasında ters yönde ilişki olduğunu öne sürmüştür. Jordan ve arkadaşları (2007) hava kuvvetleri askeri eğitim okulu subayları ile yürüttüğü araştırmada sinizmin vatandaşlık davranışının özgecilik

boyutunu olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir. Kabataş (2010) bir sanayi işletmesinin çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada sinizmin vatandaşlık davranışını olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Evans ve arkadaşları (2011) da örgüte karşı sinik çalışanların vatandaşlık davranışı düzeylerinin daha düşük olduğunu göstermiştir.

1.4.7.4. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti çalışanın bilinçli ve kasıtlı bir şekilde örgütü terk etme düşüncesine sahip olmasıdır (Tett ve Meyer, 1993: 260). Örgüte ilişkin olumsuz tutum ve davranışı ifade eden sinizm ile işten ayrılma niyeti çeşitli araştırmalarda ilişkilendirilmiştir. Araştırmalar örgüte karşı sinik çalışanların işlerini ve örgütlerini bırakmayı daha çok düşündüklerini göstermiştir. Örneğin Bedeian (2007) sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında doğru yönde ilişki olduğunu belirtmiştir. Bu bulguyu Khan (2014) banka çalışanları ile yaptığı araştırmada desteklemiştir. Erbil'in (2013) otel çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırma ile Chiaburu ve arkadaşlarının (2013) yaptıkları meta-analiz çalışması da örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetinin önemli bir belirleyicisi olduğunu ortaya koymuştur. Akova ve Kılıç'ın (2014) kamu çalışanları ile yürüttükleri araştırmada örgütsel sinizmin duyuşsal sinizm boyutunun işten ayrılma niyetini artırdığı belirlenmiştir.

1.4.7.5. İş Performansı

İş performansı, çalışanın üstlendiği işi tamamlamak için harcadığı zaman ve sarf ettiği çaba karşısında elde ettiği başarıdır (Yıldız vd. 2014: 236). Çalışanın işinde başarılı olması kişisel yeteneklerinin bir sonucu olabileceği gibi örgütteki teşvik edici uygulamalara da bağlıdır. Örgüte karşı sinik tutum ve davranışların sergilenmesinin örgütsel açıdan en önemli sonucu iş performansındaki düşüştür. Örgütün faaliyetlerinin adaletsiz, haksız ve ahlakilikten uzak olduğunu düşünen, örgütü sürekli eleştiren ve küçümseyen çalışanların performans düzeylerinin yüksek olması beklenemez. Nitekim Byrne ve Hochwarter (2008) çeşitli sektörlerden çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada sinizmin iş performansını azalttığı bulgusuna ulaşmıştır. Chiaburu ve arkadaşlarının (2013) meta-analiz çalışması örgütsel sinizmin iş performansının önemli bir belirleyicisi olduğunu ve sinizm düzeyi arttıkça iş performansının düştüğünü belirlemiştir. Kahya'nın (2013) akademisyenler ile yürüttüğü araştırması duyuşsal

sinizmin iş performansını olumsuz ve anlamlı yönde etkilediğini göstermiştir. Uysal ve Yıldız'ın (2014) KOBİ çalışanlarıyla yaptıkları araştırmada ise bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutlarının çalışan performansını azalttığı sonucuna varılmıştır.

1.5. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Çalışmanın bu kısmında örgütsel özdeşleşme kavramı, özdeşleşmenin örgütsel bağlılık kavramıyla ilişkisi, özdeşleşmeye ilişkin geliştirilen modeller, özdeşleşmenin öncülleri ve sonuçları ele alınmıştır.

1.5.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Literatür incelendiğinde özdeşleşme kavramının ilk olarak Edward Tolman (1943) tarafından kavramsallaştırıldığı görülmektedir. Tolman (1943: 141-142) yaptığı çalışmada birbirlerinden farklı fakat ilişkili üç özdeşleşme türünden bahsetmiştir. Bunlar bir bireyin başka bir bireyi model veya örnek alması; bireyin kendisini bir gruba bağlı hissetmesi; ve bireyin arzu edilen bir davranışa yönelmesidir. Sonraki yıllarda kavram Kenneth Burke (1950) tarafından da ele alınmıştır. Burke (1950: 27) özdeşleşme kavramını “ait olma duygusu” ve “bilinçdışı bir ilgi duyma” faaliyeti olarak değerlendirmiştir (akt. Cheney 1983b). Burke'den (1950) sonra özdeşleşme kavramını ele alan araştırmacı Foote (1951)'dir. Foote'ye (1950: 17) göre özdeşleşme, belirli bir kimliği sahiplenme ve bu kimliğe bağlanmadır. Araştırmacıya göre bireylerin motivasyonun altında yatan unsur bireydeki özdeşleşme durumudur. Bu nedenle motivasyonun oluşması için bireyin örgütün kimliğini benimsemesi gerekir. Nitekim örgütün kimliğini benimseyen ve kendini örgütsel kimlikle tanımlayan bireyler örgüt performansını artırmak için harekete geçecektir.

Örgütsel özdeşleşmeye ilişkin yapılan ilk ampirik araştırma Brown (1969) tarafından gerçekleştirilmiştir. Brown özdeşleşmenin motivasyon sağlayıcı unsurlarla ilişkisini ele almıştır. Araştırmacı çalışmasında özdeşleşmenin örgütle gerçekleştirilen etkileşimler sonucunda ortaya çıkan bir durum olduğunu belirtmiştir. Diğer bir ifadeyle örgüt ve birey arasında gerçekleştirilen etkileşimin değerlendirilmesiyle bireyde özdeşleşme veya özdeşleşmeme durumu ortaya çıkmaktadır.

Özdeşleşme bireyin örgütle kendisini tanımlayabilmesi ve örgüte ait olduğunu hissedebilmesidir. Özdeşleşmenin günümüzdeki bu anlamıyla kullanımı 1970'lerden

sonra yapılan araştırmalarda yer almıştır. O yıllardan bu yana kavram daha fazla ele alınmaya başlanmış ve kavrama ilişkin farklı tanımlar ileri sürülmüştür. Örneğin Patchen (1970: 155) örgütsel özdeşleşme olgusunu örgüt ile birlik olma, örgütsel amaçları destekleme ve örgüt üyeleriyle ortak değerleri paylaşma olmak üzere üç unsuru içerecek şekilde ifade etmiştir.

Hall ve arkadaşlarına göre (1970: 176-177) örgütsel özdeşleşme bireysel amaçlarla örgütsel amaçların bütünleşmesi ve uyumlu hale gelmesidir. Buchanan'a (1974: 533) göre ise bireyin örgütsel amaçlara ulaşmada ve değerleri hayata geçirmede üstlendiği rolün gereğini yapabilmeyi. Çünkü örgüt ile özdeşleşmenin oluşmasıyla birlikte birey örgütün amaçlarına ulaşmak için daha fazla çabalamaktadır.

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütlerini tanımlarken kullandıkları ifadeleri kendilerini tanımlarken de kullanabilmesidir (Dutton vd., 1994: 239); çünkü örgütü ile özdeşleşmiş bir çalışanın örgütünü tanımlarken kullandığı ifadeler aynı zamanda kendisini tanımlarken kullandığı ifadelerdir. Dolayısıyla özdeşleşmiş çalışan üyesi olduğu örgütün özelliklerini kendi özellikleri olarak kabul etmektedir.

Örgütsel özdeşleşmeye ilişkin en fazla kabul gören tanımlardan birisi Ashforth ve Mael (1989) tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar özdeşleşmeyi birliktelik ve ait olma duygusu açısından ele almıştır. Araştırmacılara göre özdeşleşme bireyin örgütüne ait olması veya örgütle birliktelik hissetmesi ve örgütsel başarı ve başarısızlığı kişisel olarak üstlenebilmesidir (Ashforth ve Mael, 1989: 34).

Örgütsel özdeşleşme bazı araştırmacılar tarafından bağlılığın bir bileşeni olarak da değerlendirilmiştir (Buchanan, 1974; Mowday vd. 1979). Bu bakış açısıyla Buchanan (1974: 533) kavramı bağlılığın bir bileşeni olarak bireysel amaçlarla örgütsel amaçların uyumlu hale gelmesi olarak ifade etmiştir. Dutton ve arkadaşları (1994: 242) ise örgütsel özdeşleşmeyi, örgüt üyelerinin örgütü tanımlamada kullandığı ifadeleri üstlenmesiyle ortaya çıkan psikolojik bir bağlılık türü olarak ele almıştır. Dolayısıyla özdeşleşme çalışanın örgütünü benimseyebilmesini ve ona bağlanabilmesini de içermektedir.

Örgütsel özdeşleşme bireyin üyesi olduğu örgütle kendini tanımlaması, bu örgüte ait olması veya örgüt ile birliktelik hissine sahip olmasıdır (Mael ve Ashforth, 1992: 104). Bu açıdan ele alındığında örgütsel özdeşleşmenin bilişsel bir süreci içerdđi ve

bireyin örgütüyle bilişsel bir bağ kurduğu ifade edilebilir (Dutton vd. 1994: 239). Bilişsel bakış açısı, hem bireyin hem de örgütün ortak çıkarlarını belirtmekte ve bireyin örgüte kendisini ne düzeyde ait hissettiği algısına dayanmaktadır (İplik vd. 2014: 113). Bunun yanında bilişsel açıdan örgütle özdeşleşme, bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak algılamasını da kapsamaktadır.

Örgütsel özdeşleme bazı araştırmacılara göre bireyin örgütüyle bilişsel bağına içermekle birlikte duygusal bağına da ifade etmektedir (Bergami ve Bagozzi, 2000; Edwards ve Peccei, 2007: 30). Dolayısıyla özdeşleşme birey ve örgüt arasındaki duygusal süreçle de ele alınabilir. Özdeşleşmenin duygusallık boyutu, bireyin örgüt ile kurduğu duygusal bağa işaret etmektedir. Bilişsellik daha çok değerlere ve normlara odaklanmayı ifade ederken, duygusallık bireyin örgütü ile gurur duymasını ve örgütün bir parçası olmaktan duyduğu mutluluğu belirtmektedir (Ashforth vd. 2008: 329-330). Bu açıdan ele alındığında örgütsel özdeşleşme sosyal bir varlık olan bireylerin kendilerini örgütleriyle hem bilişsel hem de duygusal bağ ile tanımlaması ve örgütleriyle psikolojik bağ oluşturması olarak tanımlanabilir.

Riketta'ya (2005: 360) göre örgütsel özdeşleşme bilişsel ve duygusal sürecin yanı sıra bireyin değerlendirme sürecini de ifade etmektedir. Değerlendirme süreci bireyin içinde bulunduğu örgütü olumlu veya olumsuz yönleriyle algılamasıdır (Çakınberk vd. 2011: 93). Süreçte birey üyesi olduğu örgütü diğer örgütlerin değerleri ile kıyaslayabileceği gibi kendi değerleriyle de kıyaslamaktadır. Eğer kıyaslama sonucunda örgüt olumlu olarak değerlendirilirse birey örgütün değerlerini onaylamaktadır.

Van Dick' e (2004: 175) göre ise örgütsel özdeşleşme bilişsel, duygusal ve değerlendirme sürecini içermekle birlikte davranışsal süreci de kapsamaktadır. Davranışsal süreç bireyin örgütle birlikte hareket etme eğilimini göstermektedir (Van Dick ve Wagner 2002: 131). Van Dick ve arkadaşları (2004; 2005) örgütsel özdeşleşmenin birbiriyle bağlantılı bilişsel boyut, duygusal boyut, değerlendirme boyutu ve davranışsal boyutu içeren bir süreç olduğunu öne sürmüştür. Bu doğrultuda Van Dick (2004: 175-176) bireyin özdeşleşme süreci boyunca örgütün bir parçası olduğunun farkına vardığını, örgüte yönelik duygusal bir bağlılığın geliştiğini ve örgütten gurur duyduğunu, nihayetinde de bireyin örgüt üyeliği doğrultusunda hareket ettiğini belirtmiştir.

Örgütsel özdeşleşme bireylerin örgütteki veya gruptaki üyelere bağlanma süreci olarak da tanımlanabilir (Foote, 1951: 21). Bu süreçte birey örgütü ile psikolojik köprü kurmakta (Kreiner ve Ashforth, 2004: 2) ve hem örgütüyle hem de örgüt üyeleriyle sağlam bir bağ oluşturmaktadır. Bu bağ bireyin örgüt başarısını veya başarısızlığını kendi başarı ve başarısızlığı olarak görmesini sağlamaktadır.

Örgütsel özdeşleşme bireyin kendisini belirli bir gruba yakın bulması, kendisini bu grupla tanımlaması ve kişisel kimliğiyle bu grubu bütünleştirmesi olarak da ifade edilebilir (Van Dick vd. 2006: 286). Pratt (1998) bu durumun 2 şekilde ortaya çıktığını öne sürmüştür: ya üyeler örgütleri ile değerlerinin benzer olduğunu algılar (benzerlik) ya da örgütlere benzemek için değer sistemlerini değiştirmeye çalışırlar (benzemeye çalışma) (akt. Soloman, 2015: 33). Diğer bir ifadeyle özdeşleşme örgüt üyeliğinin başlangıcında bireysel değerlerle örgütsel değerlerin benzerliğinin bir sonucu olabileceği gibi üyelikten sonraki zamanlarda bireyin kendi değerlerini örgütün değerlerine göre değiştirmesi şeklinde de gerçekleşebilir.

Bazı araştırmacılara göre örgütsel özdeşleşme hem bir süreç hem de bir ürün olarak değerlendirilir (Scott vd. 1998: 302). Cheney'e (1983a: 344) göre bireylerin inanışları, davranışları ve niyetleri özdeşleşmenin ürün kısmını gösterirken; özdeşleşmenin ne olduğu ve nasıl gerçekleştiği süreç kısmını oluşturur. Süreç kısmında örgütsel değerler ve amaçlar çalışanlara iletilir ve çalışanların takip etmesi gereken kurallar açıklanır (Western, 2012: 25). Dolayısıyla örgütün amaçlarını ve değerlerini çalışanın öğrenmesi ve değerlendirmesi özdeşleşmenin süreç kısmıyla ilgiliyken bunların benimsenmesi ve amaçlara ulaşma çabası ürün kısmını belirtmektedir.

Özdeşleşmeye ilişkin yukarıdaki bakış açılarının yanında Reade (2001: 409) değer temelli özdeşleşme kavramını ortaya atmıştır. Araştırmacıya göre bu bakış açısında bir tarafta bireyin değer ve inançları, diğer tarafta ise örgütün değer ve inançları olmak üzere iki taraf söz konusudur. Her iki tarafın değer ve inançlarının ortak olması karşılıklı olarak psikolojik bir bağlılık ortaya çıkarmakta ve dolayısıyla da özdeşleşme oluşmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme kavramının temelinde sosyal kimlik teorisi bulunmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989: 22). Sosyal kimlik teorisi grup üyeliğinin bir bireyin benlik algısını ve sosyal davranışlarını nasıl etkilediğini inceler (Reade, 2001: 410). Sosyal

kimlik teorisini anlayabilmenin koşulu benlik ve grup kavramlarının anlaşılmasıdır. Benlik bireylerin kendileri hakkındaki düşünceleri, fikirleri ve hissettikleridir (Underwood vd. 2001: 3). Sosyal kimlik teorisi açısından benlik kavramı kişisel kimlik ve sosyal kimlikten oluşur (Ashforth ve Mael, 1989: 21). Kişisel kimlik bireyin kendisi hakkında bildikleri ve değerlendirmeleriyle (Erikson, 1974, akt. Alfaro-Barrantes, 2012: 41) sosyal kimlik bireyin çeşitli sosyal gruplarla ilgili bildikleri ve değerlendirmeleridir (Topçu, 2015: 79). Sosyal kimlik bakış açısından grup kavramı ise bireylerin kendilerini sosyal kategorideki diğer üyelerle aynı görmesini ifade eder (Alfaro-Barrantes, 2012: 40). Bu nedenle belirli bir sosyal kimliğe sahip olma; belirli bir gruba ait olma, gruptaki diğer üyelerle benzer olma ve grup bakış açısıyla değerlendirme yapma anlamına gelmektedir. Bir diğer ifadeyle sosyal kimliğe sahip olma, üyesi olunan grubun düşüncelerini benimseme ve grupla aynı davranışları sergileyebilmektir.

Sosyal kimlik teorisi cinsiyet, ırk, yaş, siyasi eğilim gibi farklı sosyal kategorilerle bireylerin kendilerini tanımlamasına dayanır (Hogg vd. 1995: 257). Diğer bir ifadeyle sosyal kimlik teorisi bireylerin sosyal grup üyeliklerine dayalı olarak kendilerini tanımladıklarını varsayar (Ötken ve Erben, 2010: 97-98). Ayrıca sosyal kimlik teorisi insan davranışlarının sosyal boyutunu ortaya çıkarmakta, sosyal grupları farklı ölçütlere göre sınıflandırmakta ve bireylerin ait oldukları gruplara göre algılanma eğilimi göstermesini sağlamaktadır (Popoola, 2005: 9-10). Diğer bir ifadeyle sosyal kimlik teorisinde bireyler kendilerini üyesi olduğu sosyal grubun özellikleriyle sınıflandırmakta ve tanımlamaktadır. Bu sınıflandırma üyesi olduğu grup ile özdeşleşmelerini sağlamakta, dolayısıyla da sosyal kimlikleri oluşmaktadır. Örneğin kendisini “Atatürk Üniversitesine” ait hissedenen bir birey kendisini üniversite üyesi olarak sınıflandırır. Dolayısıyla diğer “Atatürk Üniversitesi” üyeleriyle de özdeşleşmiş olur.

Bireylerin sosyal kategorilerin ve grupların üyeleri olarak kendilerini nasıl tanımladıklarını ifade eden sosyal kimlik teorisi (Hogg ve Grieve, 1999: 80) sosyal sınıflandırma, sosyal karşılaştırma ve sosyal özdeşleşme olarak üç bileşenden oluşmaktadır (Popoola, 2005: 9-10).

- **Sosyal sınıflandırma**, bireylerin benzer algıladıkları diğer bireyleri ortak niteliklere göre sınıflandırmasıdır (Kanten, 2012: 160). Bireylerin kendisiyle birlikte başkalarını da farklı kriterlere göre sınıflandırması, onların belirli bir grup üyesi olmasını ve sosyal kimlik edinmesini sağlamaktadır (Edwards, 2005: 211). Bireyler sosyal bir kategori içinde kendi kendini sınıflandırarak grup üyelerine karşı nasıl davranması gerektiği hakkında bilgi edinmektedir (Hogg ve Grieve, 1999: 82). Dolayısıyla da birey farklı kriterlere göre oluşmuş gruplardan kendi değerlerine yakın olan grupları belirleyerek onlara karşı aitlik ve birliktelik hissetmektedir.
- **Sosyal karşılaştırma**, bireylerin sosyal yaşamda kendilerini diğer bireylerle karşılaştırması, benzerlik ve farklılıklarını değerlendirmesidir (Sürgevil, 2008: 114-115). Bireyler sosyal karşılaştırmayla kendisine benzer değer sistemine sahip grupları belirlemekte ve bu gruplarla kendilerini özdeşleştirmektedir. Öte yandan birey karşılaştırma sonucunda gruba ve grup üyeleriyle farklı olduğunu belirlerse gruptan uzaklaşmakta ve gruba karşı aitlik duygusunu kaybetmektedir.
- **Sosyal özdeşleşme** ise bireylerin bir grup ile birliktelik algısına sahip olması ve gruba arzu edilir düzeyde bir bağ kurmasıdır. Sosyal özdeşleşme bireyin kendisini grubun gerçek veya sembolik bir üyesi olarak algılamasını ve 'ben kimim' sorusuna kısmen de olsa bu üyelikle cevap vermesini sağlamaktadır (Karabey ve İşcan, 2007: 232). Sosyal özdeşleşmede grup üyelikleri bireylere hem sosyal kimlik hem de kişisel kimlik kazandırmaktadır. Bu bakış açısı ise bireyin belirli bir gruba ait hissetmesiyle öz saygısının güçlendiği; ve kendi çevresini oluşturup bu çevre ile kendisini tanımlamak için bazı kategoriler kullandığı varsayımlarını içermektedir (Turunç ve Çelik, 2010: 188).

Çalışanın psikolojik açıdan örgütün bir parçası olarak kendisini görmesi şeklinde tanımlanan örgütsel özdeşleşme kavramı (Scott ve Lane, 2000: 47), Karabey ve İşcan'a göre (2007: 232) bir bireyin benliğinin örgüt üyeliğine ne derece bağlı olduğunu göstermektedir. Araştırmacılara göre örgüt üyeliğinin bireyin benliğinde merkezi bir yer edinmesi ve diğer sosyal gruplardaki üyeliklerinden daha önemli bir konuma gelmesi bireyin örgütle yüksek düzeyde özdeşleştiği anlamına gelmektedir. Örgütle yüksek düzeyde özdeşleşmek de çalışanın iyi ve kötü günde örgütle dayanışma içerisinde olmasını, örgütünü tutumsal ve davranışsal olarak desteklemesini ve kendisini örgütün bir parçası olarak görüp örgütle kişileştirmesini ifade etmektedir.

1.5.2. Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Örgütsel özdeşleşme çalışanların örgütsel etkinliği sağlamasında etkili olmasına rağmen 1980'lere kadar örgütsel bağlılık gibi çeşitli kavramlarla tanımsal yakınlık nedeniyle anlaşılammıştır (Ashforth ve Mael, 1989: 20). Örgütsel özdeşleşme kavramını bazı araştırmacıların bağlılık çerçevesinde ele alması ise kavramın anlaşılmasını zorlaştırmıştır. Örneğin Buchanan (1974:533) özdeşleşmenin bağlılığın bir bileşeni olduğunu ileri sürmüş ve kişisel amaçlarla örgütsel amaçların uyumlu hale gelmesi olarak tanımlamıştır. Örgütsel bağlılık kavramını inceleyen Mowday ve arkadaşları (1979) ise çalışmasında örgütle özdeşleşme kavramını bağlılık çerçevesinde değerlendirmiş ve özdeşleşmeyi örgüte bağlılığın “tutum” bileşeni açısından ele almıştır. Dutton ve arkadaşları (1994: 242) da örgütsel özdeşleşmenin bireylerin örgütü tanımlamada kullandığı ifadeleri kendilerini tanımlamada da kullanmasıyla ortaya çıkan psikolojik bir bağlılık türü olduğunu öne sürmüştür. Bu görüşler özdeşleşme ve bağlılık kavramlarını ayırt etmeyi zorlaştırmıştır.

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki kavramsal farklar 1980'li yıllardan sonra ortaya konmaya başlanmıştır (Ashforth ve Mael, 1989: 20). Bu iki olgunun farklı olduğunu düşünen araştırmacılardan bazıları örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıktan önce geldiğini öne sürerken; bazıları örgütsel bağlılığın özdeşleşmeden önce oluştuğunu belirtmiştir (Alfaro-Barrantes, 2012: 8). Diğer bir ifadeyle bazı araştırmacılar sadece örgütüyle bütünleşen ve örgütüne ait olan çalışanların örgüte bağlandıklarını; bazıları ise örgüt üyeliğini sürdürme istekliliği güçlü olan çalışanların örgütüyle özdeşleştiğini ifade etmiştir. Cheney ve Tompkins (1987: 8) ise özdeşleşmenin bireyin örgüt üyeliği ile nasıl tanımlandığını gösteren süreçle ilgili olduğu ve tüm süreci kapsayarak süreç sonucunda ortaya çıktığı görüşündedir. Öte yandan bağlılığın belirli bir zamanı kapsaması ve özdeşleşmeye nazaran daha dar bir tanımı içermesi ise özdeşleşmeden farklı olduğunu göstermektedir; çünkü bağlılık bireyin değerleriyle örgütün değerleri arasındaki uyumluluk sonucunda oluşmayabilir. Birey üyesi olduğu örgütün dışında kişisel çıkarlarına hizmet eden örgütlerin olmaması nedeniyle örgüt üyeliğine devam edebilir. Oysa özdeşleşmede bireyin örgütüyle bütünleşmesi ve ona ait olduğunu hissetmesi söz konusudur. Buradan hareketle bir bireyin belirli bir örgüte bağlı olabileceği fakat bu durumun örgüt ile özdeşleşeceği anlamına gelmediği söylenebilir.

Gautam ve arkadaşları (2004: 305) da özdeşleşme ve bağlılık kavramları arasındaki farkları vurgulamıştır. Bu araştırmacılara göre özdeşleşme örgüt ile paylaşılan kader ve algılanan benzerliğe dayalı olarak gelişmektedir. Örgütsel bağlılık ise örgüte yönelik geliştirilen genel bir tutumu göstermektedir (Van Dick vd. 2004: 185-186). Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin örgüt ile ortak değer ve inançlara sahip olma inancından ortaya çıkması; örgütsel bağlılığın ise birey ve örgüt arasındaki değişime dayalı olarak oluşması farklı olduğunun bir diğer kanıtıdır (Rikette, 2005: 360-361). Bir diğer ifadeyle bağlılık birey ve örgüt arasında maddi değişimlerin bir sonucudur. Birey üyesi olduğu örgütün kişisel faydasını artırdığını ve diğer örgütlerden daha fazla fırsatlar sunduğunu düşünüyorsa örgütsel bağlılığı geliştirecektir. Oysa özdeşleşme örgüt ile benzerliklerin algılanması ve kader birliğinin olduğuna inanılmasıyla gelişmektedir.

1.5.3. Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Geliştirilen Modeller

Örgütsel özdeşleşmeyi inceleyen araştırmacılar farklı modellerle tanımlamalar yapmış ve kavramın içeriğini açıklamıştır. Bu modellerden özellikle ikisi literatürde önemli bir yer edinmiş ve çeşitli araştırmacıların çalışmalarına yol göstermiştir. Bunlar Yapısal Özdeşleşme Modeli (Scott vd. 1998) ve Geliştirilmiş Özdeşleşme Modelidir (Kreiner ve Ashforth, 2004). Söz konusu modeller aşağıda açıklanmıştır:

1.5.3.1. Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli

Kreiner ve Ashforth'a (2004) göre bireylerin örgütle özdeşleşmesine ilişkin olarak dört farklı durumdan söz edilebilir. Bunlar; özdeşleşme, özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme ve nötr özdeşleşmedir (Şekil 1.5.). Bu durumlardan özdeşleşme ve özdeşleşmeme iki uç noktayı ifade ederken; kararsız özdeşleşme ve nötr özdeşleşme bunların arasındaki durumları ortaya koymaktadır (Kreiner ve Ashforth, 2004: 5).

Özdeşleşme: Özdeşleşme bireyin üyesi olduğu örgüte ait olması veya örgüt ile birliktelik hissine sahip olması olarak tanımlanabilir (Mael ve Ashforth, 1992:104). Özdeşleşme ile bireyler üyesi oldukları örgütlerin değerlerini ve amaçlarını kendi değer ve amaçları olarak görmekte ve örgüt ile kendilerini bütünleştirmektedir.

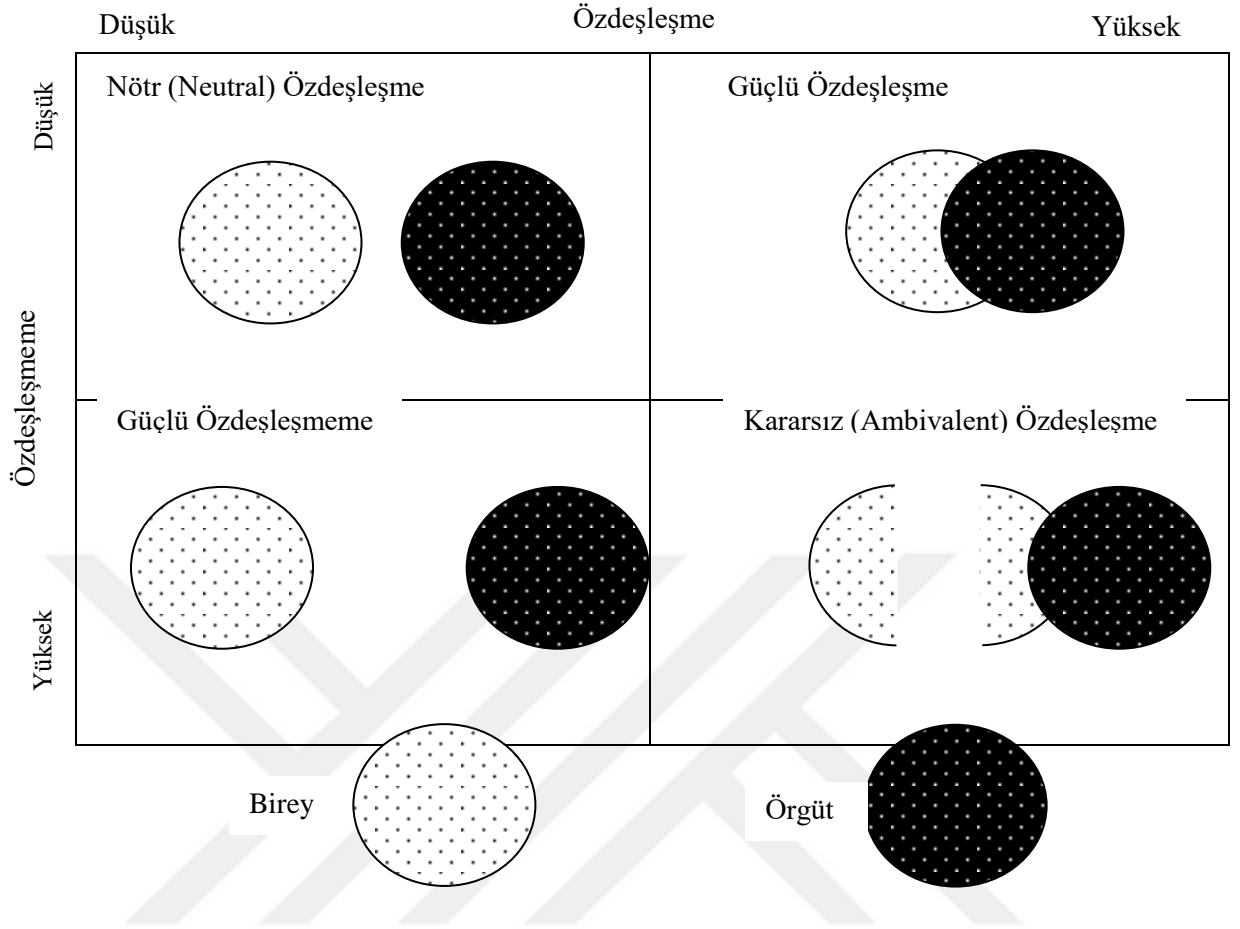
Özdeşleşmeme: Özdeşleşmeme durumunda bireyin örgüte ait olma hissi ortadan kalmakta ve birey ile örgüt arasındaki ayırım ortaya çıkmaktadır (Bhattacharya ve Elsbach, 2002: 28). Elsbach ve Bhattacharya'ya (2001: 397) göre özdeşleşmeme bireyin kimliğiyle örgütün kimliğinin bilişsel olarak ayrılmasını belirtmektedir. Özdeşleşmeme

durumunda çalışanlar kendilerini örgütün sahip olduğu değer ve inançlardan ayrı olarak tanımlamakta ve bireysel özelliklerin örgüt özelliklerine uyumsuz olduğunu algılamaktadır (Kreiner ve Ashforth, 2004: 3).

Kreiner ve Ashforth'a (2004: 3) göre özdeşleşme ve özdeşleşmeme kavramlarını birbirinin tam zıttı olarak ele almak kavramların içeriğini tam anlamıyla ifade etmez. Araştırmacılara göre örgütsel özdeşleşme ile bireyler örgütteki olumlu durumlarla kendileri arasında bağ kurarken, özdeşleşmemede örgütteki olumsuz durumlardan kendilerini ayırmaktadırlar. Özdeşleşmeme durumunda birey örgütün misyonu, kültürü ve özellikleri hakkında olumsuz bir algıya sahip olmakta ve bilinçli olarak kendi kimliği ile örgütün kimliğini ayırmaktadır.

Kararsız Özdeşleşme: Bu özdeşleşme durumunda birey örgütle hem özdeşleşmekte hem de özdeşleşmemektedir. Kararsız özdeşleşmede birey örgütün bazı değerlerini ve özelliklerini kabul edip kendisini tanımlarken, bazı değer ve özellikleri kabul etmemektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 4). Bu durumun sebebi bireyin örgütün faaliyetlerinin tümünü olumlu bulmaması, dolayısıyla da bazı faaliyetleri onaylamada ve kabullenmede kararsız kalması olabilir.

Nötr veya Tarafsız Özdeşleşme: Bireyin benliğinin örgüte ilişkin hem özdeşleşmeyi hem de özdeşleşmemeyi algılamadığı durumlar nötr özdeşleşme olarak açıklanabilir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 4). Bu durumda bireyin örgüte yönelik olumlu veya olumsuz herhangi bir hissi veya değerlendirmesi söz konusu değildir.



Şekil 1.5. Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli

Kaynak: Kreiner ve Ashforth, 2004: 6.

Şekil 1.5'e göre bireyin örgüt ile özdeşleşme ve özdeşleşmeme düzeyleri dört farklı durumda ortaya çıkmaktadır. Bir bireyin örgüt ile güçlü bir şekilde özdeşleşmesi onun özdeşleşmeme düzeyinin düşük olmasına ve özdeşleşme düzeyinin yüksek olmasına bağlıdır. Bu durumda birey örgüte karşı güçlü bir aitlik duygusu hissetmekte ve örgütle kader birliğinin olduğunu düşünmektedir.

Bireyin örgütüne yönelik hem özdeşleşme hem de özdeşleşmeme durumunun birlikte yüksek düzeyde görülmesi kararsız özdeşleşmeyi ortaya çıkarmaktadır. Bu durumda birey örgütün bazı değer ve özelliklerini benimsemekte, fakat bazı değer ve özelliklerden uzaklaşmaktadır. Dolayısıyla birey örgüte karşı çelişkili duygular beslemektedir.

Örgütle özdeşleşme düzeyinin düşük, özdeşleşmeme durumunun yüksek olması ise güçlü özdeşleşmeme durumunun yaşanmasına neden olmaktadır. Bu durumda birey örgütsel değerleri kabul etmemekte ve örgütsel özelliklerle kendini tanımlamaktan

kaçınmaktadır. Dolayısıyla da birey örgüt ile bağı koparma düşüncesi içerisinde üyeliğini sürdürmektedir.

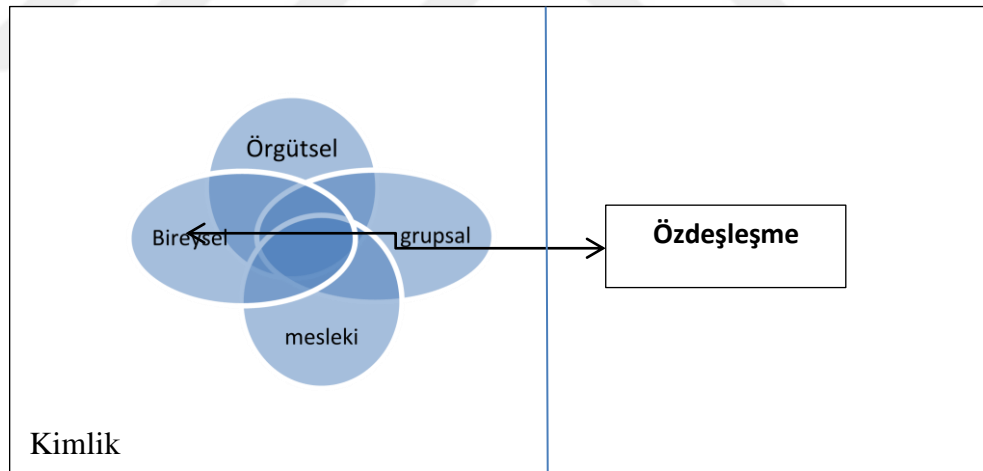
Örgütle özdeşleşme düzeyinin düşüklüğüyle birlikte özdeşleşme düzeyinin de düşük olması nötr (tarafsız) özdeşleşme durumunu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum bireyin örgütün kültürüne, misyonuna ve değerlerine duyarsızlığını göstermektedir. Kreiner ve Ashforth'ın tanımladığı yukarıdaki durumlara ilaveten örgüte karşı sergilenen kimliksizleştirme/özdeşleşmeden uzaklaşma (deidentification) (Pratt, 2001) ve şizo-özdeşleşme (schizo-identification) (Dukerich vd. 1998) durumları da görülmektedir. Özdeşleşmeden uzaklaşma durumu özdeşleşme düzeyinde kırılma olduğunda ortaya çıkmaktadır. Bireylerin örgüte aitlik duygusu hissetmesi ve örgütleriyle bağ kurması aşamasında herhangi bir durum veya faaliyet örgüt ile bağlantıyı kesebilir (Pratt, 2001). Bağlantının kesilmesiyle birlikte bireyin örgüte karşı ilgisi kaybolmaktadır. Şizo-özdeşleşmede ise birey eş zamanlı olarak örgütüyle kendisini hem tanımladığında hem de tanımlamadığında ortaya çıkan kimlik çatışmasının yaşanacağı durumdur. Bu durumda örgüt değerlerinin bir kısmı kişisel değerlerle çatışmaktadır. Örneğin, örgütte kadın çalışanlara ücretli doğum izninin verilmemesi onların şizo-özdeşleşme yaşamasına yol açmaktadır (Western, 2012: 34). Dolayısıyla şizo-özdeşleşmede bireyin örgütün tüm değerlerini benimsemesi fakat kişisel faydayı azaltan tek bir durumun ortaya çıkmasıyla örgüte karşı özdeşleşmekte kararsızlık yaşaması söz konusudur. Bu nedenle kararsız özdeşleşmeyle eşdeğerdir.

1.5.3.2. Yapısal Özdeşleşme Modeli

Giddens (1984) tarafından ortaya atılan yapısal özdeşleşme modeli, eylemsel bir süreci belirten yapı ve sistem arasındaki ikiliğe odaklanmaktadır (Scott vd. 1998: 301). Scott ve arkadaşları (1998: 301-302) modeli bazı değişikliklerle geliştirmiştir. Modele göre; kimlik bir yapı, özdeşleşme ise bir sistemdir. Kimlik ve özdeşleşme farklı sosyal ve çevresel faktörlerden etkilenmekte, bu faktörlerle gelişmektedir. Çünkü birey günlük hayatta çevresel faktörler nedeniyle farklı kimliklere bürünebilmekte ve kimliğini şekillendirmektedir. Örneğin bir öğretim üyesi mesleki görevi gereği mesleki kimliğe uygun davranışlar sergilerken, babalık görevi gereği çocuğuna babalık kimliğiyle davranış sergilemektedir (Kanten, 2012: 169). Dolayısıyla kimliğin oluşmasında bir ikilik ortaya çıkmaktadır. Aynı durum bireylerin örgütsel yaşamları için de geçerlidir.

Örgütsel yaşamda bireyler kişisel, mesleki veya grupsal farklı kimliklere bürünebilmektedir, ki bu durum yapısal teori modelinin çoğulluk unsuru olarak belirtilmektedir (Kuhn ve Nelson, 2002: 8). Özdeşleşme içinde benzer bir ikiliğin oluşması mümkündür. Çünkü özdeşleşme bireyin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumluluk süreciyle ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla özdeşleşmenin oluşmasında hem bireysel hem de örgütsel faktörler dikkate alınmakta ve bir ikilik ortaya çıkmaktadır (Kanten, 2012: 169).

Yapısal teoriye göre özdeşleşme hem adanmışlık süreci hem de bu sürecin bir ürünüdür (Scott vd. 1998: 301). Adanmışlık sürecinde birey üyesi olduğu örgüte kaynak sağlamaktadır. Özdeşleşme ise bireyin adanmışlığı sonucunda sergilediği davranışları ifade etmekte, dolayısıyla da sürecin ürünü olmaktadır. Adanmışlık süreci olarak da tanımlanan özdeşleşme süreci “kimlik” ile “özdeşleşme” arasındaki ilişkinin bir yansımasıdır (Scott vd. 1998: 302). Bu süreçte bireyin üyesi olduğu örgüt kimliğini benimsemesi ve bu kimliğe uygun davranışlar sergilemesi özdeşleşmenin gelişmesini sağlayacaktır.



Şekil 1.6. Örgütsel Özdeşleşme Modeli

Kaynak: Scott vd. 1998: 307.

Şekil 1.6'ya göre birey örgüt içinde birden fazla kimliğe bürünebilmektedir. Bu durum modeldeki çoğulluk boyutunun göstergesidir. Bireyin büründüğü kimlik özelliklerinin örgüt yapısından farklılığı bireyde ikiliğin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bireyin örgütsel kimlik ve örgütsel süreçler doğrultusunda hareket etmesiyle ise özdeşleşme oluşmaktadır.

1.5.4. Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri

Bireyin üyesi olduğu örgütle kendini tanımlaması ve bu örgüt ile birliktelik hissetmesi olarak ifade edilen örgütsel özdeşleşme (Mael ve Ashforth, 1992: 104) örgüt faaliyetlerinin etkinliğinde önemli bir gerekliliktir. Bireyin değerleriyle örgütün değerleri arasındaki uyum bazı örgütsel faaliyetler sonucunda oluşabileceği gibi bu durum bazı kişisel faktörlerden de etkilenebilmektedir. Örgütlerde özdeşleşmenin oluşumunda örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel imaj, etik iklim, liderlik şekli, psikolojik sözleşme, lider-üye etkileşimi, personel güçlendirme, iş stresi, kişi-örgüt uyumu, algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm gibi örgütsel faktörler etkilidir. Bunun yanında bireyin olumlu duygulanımı, çalışma süreleri ve demografik özellikleri gibi bireysel faktörler de örgütsel özdeşleşmeyi etkilemektedir.

1.5.4.1. Örgütsel Faktörler

Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen örgütsel faktörler çalışanların örgütün bir parçası olarak kendilerini tanımlamasını ve örgütle birliktelik hissetmesini sağlayacak koşulları ifade etmektedir. Bu koşullardan ilki çalışanların örgütsel adalet algısıdır. Carmon ve arkadaşlarının (2010) aile işletmesi çalışanları üzerinde yürüttüğü araştırma örgütsel adalet ile örgütsel özdeşleşmenin olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Benzer bir bulguya Walumbwa ve arkadaşları (2011) da ilaç şirketi çalışanları üzerindeki araştırmalarında ulaşmıştır. Cüce ve arkadaşları (2013) kamu savunma sanayi çalışanları üzerinde yürüttüğü araştırmada süreç adaleti ve kişilerarası adaletin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

Örgütsel özdeşleşmenin oluşumunu sağlayan bir diğer faktör çalışanın örgütüne güvenmesidir. Tüzün ve Çağlar'ın (2009) banka çalışanları; Tokgöz ve Seymen'in (2013) hastane çalışanları üzerine yaptığı araştırmalarda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu yönde ilişki olduğu gösterilmiştir. Ng'nin (2015) meta analiz çalışmasında da bu bulguya ulaşılmıştır.

Çalışanların yöneticilerine duydukları güven de özdeşleşme düzeylerini etkilemektedir. Nitekim Deconinck'in (2011) satış personelleri üzerindeki araştırmasında yöneticiye güven ile özdeşleşme arasında olumlu yönde ilişki olduğu görülmüştür. Gok ve arkadaşlarının (2015) özel hastanelerdeki tıbbi sekreterler üzerindeki araştırma sonuçları da bu bulguyu desteklemiştir.

Özdeşleşmenin oluşumunda etkili olan bir diğer faktör, örgütün, üyelerinin ve örgüt dışındaki kişilerin gözündeki imajıdır. Örgütün çekici olarak algılanması bireylerin bu örgütün parçası olmaktan gurur duymalarını sağlayacağından (Karabey ve İşcan, 2007: 233) örgütle özdeşleşmeleri kolaylaşacaktır. Karabey ve İşcan (2007) özel işletme çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada örgütsel dış imajın çekiciliğinin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediğini bulmuştur. Öncer ve Yıldız (2012) ise sigorta şirketi çalışanlarını içeren araştırmalarında örgütün imajı ile örgütsel özdeşleşmenin doğru yönde ilişkili olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Çalışanların etik davranış algılarını ifade eden etik iş iklimi de onların özdeşleşme düzeylerini etkilemektedir. Nitekim Deconinck'in (2011) satış personelleri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada etik iklim ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür. Öncer ve Yıldız'ın (2012) sigorta şirketi çalışanları üzerindeki araştırmasında da benzer bir bulguya ulaşılmıştır.

Örgütte çalışanın lider ile etkileşimi de özdeşleşme düzeyini etkilemektedir. Kumar ve Singh (2012) ve Walumbwa ve arkadaşları (2011) lider-üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu yönde ilişki olduğunu göstermiştir.

Çalışanın lider ile etkileşimin yanı sıra liderlik şekli de özdeşleşme düzeyini etkileyen bir diğer faktördür. Liderlik şekli ile özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalardan biri Epitropaki ve Martin'in (2005) banka çalışanlarıyla yaptığı araştırmadır. Bu çalışmada dönüştürücü ve etkileşimci liderliğin özdeşleşme ile arasında olumlu yönde ilişki olduğu, ayrıca bu ilişkinin gücünün dönüştürücü liderlikte daha yüksek olduğu görülmüştür. Walumbwa ve arkadaşlarının (2011) ilaç şirketi çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada ise etik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında doğru yönde bir ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Çalışan ile örgüt arasındaki karşılıklı yükümlülüklerle ilişkin olarak çalışanın algısını ifade eden psikolojik sözleşme, örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen bir diğer faktördür. Nitekim Lu ve arkadaşlarının (2016) otel çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada ilişki psikolojik sözleşme ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ve güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Ng'nin (2015) meta analiz çalışmasında da psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanın özdeşleşme düzeyini olumsuz olarak etkilediği bulunmuştur.

Kişinin örgütüyle değer uyumluluğuna sahip olması da özdeşleşmesini sağlayan bir diğer faktördür. Özcan'ın (2012) farklı sektör çalışanları üzerindeki araştırmasında kişi-örgüt uyumunun “kendini geliştirme” ve “hazcılık” boyutlarının çalışanın örgütle özdeşleşme düzeyini artırdığı gözlenmiştir.

Çalışanların karar alma yetkisinin ve kişisel yeterliliklerinin artırılması gibi uygulamaları içeren personel güçlendirme de özdeşleşmeyi etkileyen faktörler arasındadır. Meydan ve arkadaşlarının (2010) kamu eğitim kurumu çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada personel güçlendirme algısının örgütle özdeşleşme düzeyini artırdığı bulunmuştur.

Örgütte aşırı iş yükü sonucunda ortaya çıkan iş stresi de özdeşleşmeyi etkileyen faktörlerdendir. Turunç ve Çelik (2010) savunma sanayi çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada iş stresinin örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

1.5.4.2. Bireysel Faktörler

Özdeşleşmeyi etkileyen bireysel faktörler çalışanlar arasında farklılık gösteren birtakım unsurları ifade etmektedir. Bu faktörlerden ilki bireyin çevresini genellikle olumlu olarak algılaması ve olumlu duyguları sıklıkla hissetmesi anlamına gelen olumlu duygulanımdır. Epiritropaki ve Martin'in (2005) banka çalışanları üzerinde yaptığı araştırma olumlu duygulanımın özdeşleşmeyi artırdığını, olumsuz duygulanımın ise azalttığını göstermiştir.

Bireysel faktörlerden bir diğeri bireyin örgütteki çalışma süresidir. Bazı araştırmalar çalışma süresinin çalışanın özdeşleşme eğilimini etkilediğini belirtmiş; bazıları ise çalışma süresiyle örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını öne sürmüştür. Örneğin Van Dick ve arkadaşları (2008) ve Kumar ve Singh'in (2012) araştırmalarında çalışma süresi ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ilişki görülürken; Özdemir (2010) ve Lu ve arkadaşları (2016) ilişkinin olmadığını belirtmiştir.

Bireylerin demografik özellikleriyle özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalarda da tutarlı sonuçlar elde edilememiştir. Örneğin Özdemir (2010) ve Kumar ve Singh'in (2012) araştırmalarında cinsiyet değişkeni açısından çalışanların özdeşleşme düzeylerinde anlamlı farkın olmadığı görülürken, İşcan (2006) yaptığı

araştırmada erkeklerin kadınlara nazaran örgütleriyle daha fazla özdeşleştiklerini öne sürmüştür. Kumar ve Singh (2012) araştırmalarında yaş ve eğitim değişkenleriyle örgütsel özdeşleşme arasında ilişki olmadığını belirtirken, Çakınberk ve arkadaşları (2011) yaş ve eğitim değişkenlerinin özdeşleşme düzeylerinde farklılaşmaya yol açtığını belirlemiştir.

1.5.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları

Bireylerin örgütle özdeşleşme düzeyleri olumlu çıktılar olarak nitelendirilen bazı tutum ve davranışlara yol açarak performansa katkıda bulunmaktadır. Bu olumlu çıktılar arasında iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı ve iş motivasyonu öne çıkmaktadır.

Örgütle özdeşleşmenin sonuçlarından biri çalışanın örgütüne aitlik duygusunun oluşmasıyla ortaya çıkan iş tatminidir. Nitekim özdeşleşmeyle birlikte çalışanın işinden daha fazla tatmin olduğunu gösteren çeşitli araştırmalar mevcuttur. Örneğin Van Dick ve arkadaşlarının (2008) banka muhasebecileri ve seyahat acentesi çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada örgütsel özdeşleşmenin iş tatminini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Hall ve arkadaşlarının (2016) hizmet sektörü çalışanları ile yaptığı araştırmada özdeşleşme düzeyi arttıkça iş tatmin düzeyinin de arttığı belirtilmiştir. Gok ve arkadaşlarının (2015) özel hastanelerdeki tıbbi sekreterler üzerinde yaptığı araştırmada da özdeşleşmenin iş tatminini olumlu yönde etkilediği ortaya çıkmıştır.

Çalışanın özdeşleşmesi sonucunda oluşan bir diğer çıktı örgütsel vatandaşlık davranışdır. Literatürde bu durumu destekleyen çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Van Dick ve arkadaşları (2008) ve Shen ve arkadaşları (2014) araştırmalarında örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğru yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Newman ve arkadaşları (2016) ve Ng (2015) ise çalışmalarında örgütle özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.

Çalışanın işten ayrılma niyetinin azalması özdeşleşmenin bir diğer sonucudur. Nitekim Kumar ve Singh (2012) özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönde ve oldukça güçlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Ma ve arkadaşları (2014) ise özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir.

Çalışanın üyesi olduğu örgütle özdeşleşmesi iş performansını da büyük oranda etkilemektedir. Walumbwa ve arkadaşlarının (2011) ilaç şirketi çalışanları üzerindeki araştırmasında özdeşleşmenin artmasıyla performansın da artacağı bulgusuna ulaşılmıştır. Shen ve arkadaşlarının (2014) farklı sektör çalışanları ile yürüttüğü araştırma ve Ng'nin (2015) meta analiz çalışması da özdeşleşmenin iş performansını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.

Özdeşleşme işe ilişkin motivasyonu da etkilemektedir. Nitekim van Knippenberg ve van Schie'nin (2000) üniversite çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırma çalışanın iş grubuyla özdeşleşmesi ile işe ilişkin motivasyonu arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.



İKİNCİ BÖLÜM

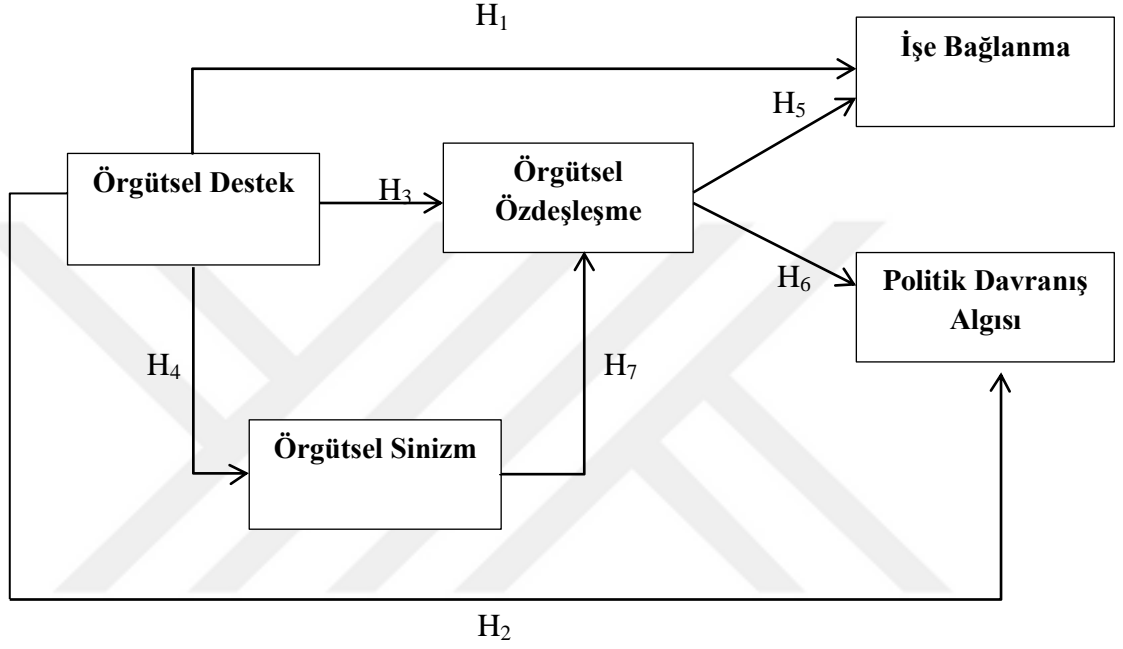
İŞE BAĞLANMA VE POLİTİK DAVRANIŞ ALGISINI ETKİLEYEN ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Gerek kamu gerekse özel sektörde faaliyet gösteren günümüz işletmelerinin yaşamlarını devam ettirebilmesi yetenekli çalışanları işe almalarının yanında mevcut çalışanlarının yeteneklerini geliştirmeleriyle ve işletmede istihdamlarını sürdürmeleriyle mümkündür. Öte yandan hayatta kalmak ve rekabet avantajı kazanmak için sadece yetenekli çalışanı işe almak ve işletmede tutmak da yeterli değildir. Öncelikli olarak çalışanların yeteneklerini işinde kullanması ve işletmesiyle bütünleşmesi gerekmektedir; çünkü rekabet avantajı kazanmak verilen işi benimseyip ona yoğunlaşma ve başarıya ulaşmak için daha fazla çaba ve zaman harcamayla gerçekleşir. Bunu başarmanın temel koşulu çalışanın üyesi olduğu örgüte karşı olumlu duygular beslemesi ve faydalı davranışlar sergilemesidir. Örgütsel destek algısı çalışanın örgütü ve örgüt üyelerini olumlu değerlendirmesinde ve olumlu davranışlar sergilemesinde oldukça önemlidir. Çalışanın her koşulda örgütün kendisini destekleyeceğini bilmesi, onun örgütü benimsemesini ve örgüt amaçlarını kişisel amaçları olarak görmesini sağlayacaktır. Örgütten destek gördüğünü düşünen çalışan örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar sergileyecektir. Ayrıca destek algılayan çalışan örgütte kişisel çıkarlar yerine ortak çıkarların ön planda tutulduğuna inanacaktır. Bu durum da çalışanın hem örgütünü hem de işini önemsemesine ve verilen sorumlulukları yerine getirerek örgütün performansının artmasına katkı yapmasını sağlayacaktır. Dolayısıyla çalışanın destek algılaması onun örgüte karşı sinik davranışlar sergilemesini azaltacak, örgütle özdeşleşmesini ise artıracak; nihayetinde de çalışan işine daha fazla yoğunlaşıp işini istekli bir şekilde gerçekleştirecektir. Bu çalışmada da böyle bir sonuç beklenmektedir.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda bu araştırma “Çalışanın üyesi olduğu örgütten destek algılaması işe bağlanma ve politik davranış algısını ne düzeyde etkiler? Örgütsel destek algısı çalışanların özdeşleşme düzeylerini etkiler mi? Örgütsel desteğin işe bağlanmaya etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü nedir? Destek algısıyla özdeşleşme arasındaki etkileşime sinizmin etkisi var mıdır? ” gibi soruları cevaplamaya

çalışmıştır. Literatür incelendiğinde örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme, sinizm, işe bağlanma ve politik davranış algısı arasındaki ilişkileri birlikte ele alan araştırmaya ulaşılamamıştır. Bu nedenle bu araştırmada örgütsel desteğin işe bağlanma ve politik davranış algısına etkisinde özdeşleşmenin rolünü ve örgütsel desteğin özdeşleşme üzerindeki etkisinde sinizmin rolünü açıklamaya ilişkin aşağıdaki model oluşturulmuştur (Şekil 2.1.).



Şekil 2.1. Araştırmanın Modeli

2.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

2.2.1. Örgütsel Destek ile İşe Bağlanma Arasındaki İlişki

Örgütsel destek, örgütün çalışanın refahını ve katkısını ne düzeyde önemseydiği konusunda çalışanın düşüncelerini ifade eder (Eisenberger vd., 1986: 501). Çalışanın çabalarının örgüt tarafından takdir edileceğine ve ödüllendirileceğine inanması ve ihtiyaç duyduğunda örgütten yardım göreceğini düşünmesi durumunda örgütsel destek algısı oluşur. Çalışanların algıladıkları bu destek örgütsel faaliyetleri değerlendirmeleri sonucunda oluşabileceği gibi yöneticiler gibi bazı örgüt temsilcilerinin çalışanlara karşı tutum ve davranışlarının değerlendirilmesiyle de oluşabilmektedir (Loi vd., 2006: 103). Rhoades ve arkadaşlarının (2002) çeşitli örgütlerden 367 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada çalışanların yöneticilerini destekleyici algılamasıyla örgütsel destek

algılarının artacağı bulunmuştur. Dolayısıyla yöneticilerin sergilediği olumlu davranışlar çalışanlarda örgüt tarafından desteklendikleri algısını oluşturabilir.

Çalışandaki örgütsel destek algısının yüksekliği örgütün amaçlarına ulaşması için onun daha fazla çaba göstermesini (Eisenberger vd. 2001: 42), işini önemsemesini ve işinde istekli olmasını sağlayacaktır. Diğer bir ifadeyle yöneticilerden alınan destek algısı arttıkça örgütsel destek algısı da artacaktır. Çalışanın destek algısıyla birlikte işe bağlanma düzeylerinin de artması beklenir. Nitekim Suan ve Nasurdin'in (2016) Malezya'da 438 otel çalışanı ile yürüttükleri araştırmada çalışanların yönetici desteği algısı ile işe bağlanma düzeyleri arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Jin ve McDonald'ın (2016) ABD'de 1251 eyalet ve yerel yönetim çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada yönetici desteğinin işe bağlanmayı olumlu yönde etkilediği görülmüştür. İnce (2016) de konfeksiyon işletmesinde yürüttüğü araştırmada benzer bir bulgu elde etmiştir.

Örgütsel destek; ücret ve buna benzer maddi faydaların yanında saygı ve yakın ilişki gibi sosyo-duygusal ihtiyaçların karşılanmasını da gerektirmektedir (Armeli vd. 1998: 288). Çalışanın maddi ve sosyo-duygusal ihtiyaçlarının örgütte karşılanması onu bu ihtiyaçlarının ileride de karşılanmasını sağlamak için daha şevkle çalışmaya yöneltecektir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698). Gouldner'ın (1960) "karşılıklılık normu" çerçevesinde değerlendirildiğinde, örgütün çalışana verdiği destek çalışanın da örgütün faydasına yönelik davranışlar sergilemesi yükümlülüğünü doğuracaktır. Diğer bir ifadeyle örgütün çalışanın beklentilerini dikkate alması ve ihtiyaçlarını karşılaması çalışanda da örgütü önemseme ve olumlu davranışlar sergileme yükümlülüğünü ortaya çıkaracaktır. Dolayısıyla çalışan örgütün amacının başarıya ulaşması için daha fazla çaba sarf edecek, verilen işi daha istekli şekilde yapacak ve işine bağlanacaktır. Nitekim yapılan araştırmalarda bu görüşü destekleyen sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

Örneğin; Dunne'nin (2013) farklı bölümlerden 147 öğrenci üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel desteğin işe bağlanmayla olumlu yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Zone (2013) de 183 öğretim üyesinden topladığı verilerle benzer bulgulara ulaşmıştır. Salahieh'in (2015) çeşitli sektörlerden 224 çalışan; Hempfling'in (2015) yükseköğretim kurumlarındaki 299 öğrenci işleri uzmanı; Shantz ve arkadaşlarının (2016) imalat sektöründeki 284 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmalarda

da örgütsel destek ile işe bağlanma arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Değişkenler arası ilişkinin tespitini ve yönünü gösteren yukarıdaki araştırmaların yanında, değişkenlerden birisinin değişmesiyle diğer değişkenin izlediği yolu açıklayan, diğer bir ifadeyle değişkenler arasındaki etkiselliği ifade eden araştırmalara rastlamak da mümkündür. Biswas ve Bhatnagar (2013) örgütsel desteğin ve kişi-örgüt uyumunun çalışan bağlılığı, örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisini ortaya koyan bir araştırma gerçekleştirmiştir. Hindistan'ın kuzeyinde faaliyet gösteren çeşitli işletmelerdeki 246 çalışan üzerinde yürütülen araştırma sonucunda örgütsel desteğin çalışan bağlılığını olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa ve iş tatminine etkisinde çalışan bağlılığının aracı role sahip olduğu bulunmuştur.

Saks (2006) çeşitli sektörlerden 102 çalışan üzerinde işe bağlanmanın öncüllerini ve sonuçlarını açıklamayı amaçlayan ilişkin araştırmasında örgütsel desteğin işe bağlanmayı olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.

Rich ve arkadaşları (2010) işe bağlanmanın öncüllerini ve iş performansına etkisini incelemek için 245 belediye itfaiye eri ve yöneticisi üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırmada örgütsel desteğin işe bağlanmayı olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir. Ayrıca araştırma örgütsel desteğin görev performansı ve vatandaşlık davranışı üzerindeki olumlu etkisinde işe bağlanmanın aracı rol üstlendiğini de ortaya koymuştur.

Kim (2012) işe bağlanmanın öncülleri ve sonuçlarını tespit etmeye yönelik araştırmasında örgütsel desteğin işe bağlanmayı olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Güney Kore'de faaliyet gösteren çeşitli sektörlerden 612 çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırmada kendisinin önemsendiğini algılayan çalışanın işini daha istekli yaptığı ve işine daha fazla yoğunlaştığı bulunmuştur.

Simmons (2013) alt düzey hemşire yöneticilerden elde ettiği verilerle iş stresine yol açan faktörlerin ve örgütsel desteğin işe bağlanmaya etkisini incelemiştir. Örgütsel desteğin işe bağlanmayı olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Cherubin'in (2011) kar amacı gütmeyen bir işletmedeki 65 çalışan üzerinde; Zacher ve Winter'ın (2011) yaşlılara evde bakım hizmeti sağlayan 147 çalışan üzerinde

yürüttüğü araştırmalarda da örgütsel destek arttıkça işe bağlanma düzeyinin de arttığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Sanchez (2013) çeşitli sektörlerden 124 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada örgütsel desteğin işe bağlanmayı olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Ayrıca araştırmada mentor tatmini ile işe bağlanma arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracı rol oynadığı görülmüştür.

Pasion-Caiani (2014) örgütsel destek, destekleyici lider davranışı ve çalışan uyumunun işe bağlanmayla ilişkisini incelemiştir. Araştırma yazılım teknolojisi ve sağlık hizmetleri sektöründeki 1510 çalışan üzerinde yapılmış olup örgütsel desteğin işe bağlanmayı olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Christianson (2015) ABD’de 153 çalışan üzerinde yürüttüğü araştırmada da örgütsel desteğin işe bağlanmayı olumlu etkilediği sonucunu elde etmiştir.

2015 yılında Köse’nin Kahramanmaraş’ta 433 ilkokul ve ortaokul öğretmeni üzerinde yaptığı araştırmada da benzer bulgulara ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları örgütlerinden takdir gören ve örgütün çalışanların iyiliğini düşündüğüne ve onları önemseydiğine inanan çalışanların işlerini daha istekli yaptığını göstermiştir.

Caesens ve Stinglhamber (2014) araştırmalarında örgütsel destek ile öz-yetkinlik ve işe bağlanma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Belçika’da özel sektördeki 265 çalışan üzerinde yürütölen araştırmada örgütsel destek arttıkça işe bağlanmanın da arttığı ve bu ilişkide öz-yetkinliğin aracı rol oynadığı belirlenmiştir.

Örgütsel desteğin artmasıyla çalışanın işini istekle yapma, işine yoğunlaşma ve işinden gurur duyma davranışlarının da artacağını ifade eden yukarıdaki araştırmalar yakın geçmişte yapılan bazı araştırma sonuçlarıyla da desteklenmiştir. Bu araştırmalardan birisi Gupta ve arkadaşları (2016) tarafından gerçekleştirilmiştir. Hindistan’da 475 hemşire üzerinde gerçekleştirilen araştırmada örgütsel destek, duygusal bağlılık, psikolojik sözleşme ihlali, vatandaşlık davranışı ve işe bağlanma arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada elde edilen ilk bulgu örgütsel desteğin işe bağlanmayı olumlu yönde etkilediğidir. Bir diğer bulgu örgütsel desteğin işe bağlanma üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın aracı rolünün olduğudur.

Karatepe ve Aga’nın (2016) KKTC’deki banka çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel destek, işe bağlanma ve iş performansı arasındaki ilişki ele

alınmıştır. Araştırmacılar örgütsel destek algısının iş performansını ve işe bağlanmayı olumlu etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca araştırmada örgütsel desteğin iş performansına etkisinde işe bağlanmanın aracı rol üstlendiği; bir diğer ifadeyle destek algılayan çalışanların işlerine daha fazla bağlandığı ve nihayetinde de performanslarının arttığı bulunmuştur.

Jin ve McDonald (2016) ABD’de 1251 eyalet ve yerel yönetim çalışanı üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada yönetici desteği, örgütsel destek ve işe bağlanma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ulaşılan bulgular örgütsel desteğin işe bağlanmayı olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Ayrıca yönetici desteğinin işe bağlanmaya etkisinde örgütsel desteğin aracı rol oynadığı gözlenmiştir.

2016 yılında İnce’nin 282 konfeksiyon işletmesi çalışanları üzerindeki araştırmasında da benzer bulgulara rastlamak mümkündür. Araştırmada örgütsel desteğin işe bağlanma üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırma örgütsel desteğin işe bağlanmaya etkisinde yönetici desteğinin aracı rol oynadığını belirlemiştir. Diğer bir ifadeyle, örgütsel destek işe adanmışlığı etkileyebilmekle birlikte yönetici desteği aracılığı ile de etkileyebilmektedir. Buradan hareketle işe adanmışlığın artmasında örgütsel desteğin yanında yönetici desteğinin de önemli bir payı olduğu anlaşılmaktadır.

Tabak ve Hendy’nin (2016) kamu kurumlarındaki 318 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada da örgütsel desteğin işe bağlanmayı doğrudan olumlu yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel desteğin işe bağlanmayı lidere güven aracılığıyla da etkilediği bulunmuştur.

Örgütsel desteğin işe bağlanmayla ilişkisinde işe bağlanmayı tek boyutlu ele alan yukarıdaki araştırmaların yanında çok boyutlu değerlendiren ampirik araştırmalar da yapılmıştır. Örneğin; Pati ve Kumar (2010) Hindistan’da bir yazılım işletmesindeki 124 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel destek ile işe bağlanma arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada işe bağlanma canlılık, adanma ve yoğunlaşma/coşku olarak 3 boyutta ele alınmıştır. Elde edilen bulgular örgütsel destek ile işe bağlanmanın canlılık, adanma ve yoğunlaşma/coşku boyutları arasında doğru yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Forootan’ın (2012) Kaliforniya’nın kuzeyindeki bir üniversitenin 181 öğrencisi üzerinde yaptığı araştırmada da benzer bir sonuca

ulaşmıştır. Araştırmacı örgütsel destek ile işe bağlanmanın canlılık, adanma ve yoğunlaşma/coşku boyutları arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Gillet ve arkadaşlarının (2013) Fransa’da polisler üzerinde yürüttükleri araştırma ise örgütsel desteğin işe bağlanmanın canlılık, adanma ve yoğunlaşma boyutlarına etkisini ortaya koymuştur. Araştırmada örgütsel desteğin canlılık, adanma ve yoğunlaşma boyutlarını olumlu yönde etkilediği öne sürülmüştür.

2015 yılında Araya’nın çeşitli mesleklere mensup 155 katılımcı ile gerçekleştirdiği araştırmada da benzer bulgular elde edilmiştir. Araştırmacı örgütsel desteğin işe bağlanmanın canlılık, adanma ve yoğunlaşma boyutlarını olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilediğini belirtmiştir.

Yukarıdaki görüşlerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₁: Çalışanların algıladığı örgütsel destek işe bağlanma düzeylerini olumlu yönde etkiler.

2.2.2. Örgütsel Destek ile Politik Davranış Algısı Arasındaki İlişki

Örgütsel destek, örgütün çalışanın sarf ettiği çabayı dikkate alması, onun iyiliğini önemsemesi (Wann-Yih ve Htaik, 2011: 2) ve bu doğrultuda onun hem maddi hem de sosyal ihtiyaçlarını karşılamasıdır (Shanock ve Eisenberger, 2006: 689). Politik davranış algısı ise çalışanların kişisel çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla sergiledikleri davranışlardır (Vigoda, 2000a: 327-328). Örgütsel destek ve politik davranışı ele alan bazı araştırmacılara göre kavramlar tek boyutlu olmakla birlikte birbirlerinin tam karşıtıdır (Nye ve Witt, 1993); çünkü örgütsel destek diğerlerini düşünme, önemseme ve onların hem maddi hem de sosyal ihtiyaçlarını karşılamaktır. Oysa politik davranış kişisel çıkarlar uğruna hareket etme ve kişisel çıkarları en yüksek düzeye çıkarmadır. Dolayısıyla bu bakış açısından bakan araştırmacılar destek ve politik davranışın tam karşıt kavramlar olduğunu öne sürmektedir.

Örgütsel destek ve politik davranış kavramlarının ilişkisini ele alan diğer bazı araştırmacılar ise bunların farklı kavramlar olduğunu ve birbirinin karşıtı olarak görülmemesi gerektiğini öne sürer (Randall vd. 1999: 163); çünkü politik davranış algısı meslektaş ve yöneticilerin yaptığı davranışlara atfedilirken; destek bir bütün olarak örgütün çalışanlara karşıt tutumu olarak görülür (Andrews ve Kacmar 2001: 350;

Bukhari ve Kamal, 2015: 276). Bununla birlikte bir örgütte politik davranışın olmaması örgütün destekleyici olduğunu göstermez (Randall vd. 1999: 163); fakat örgütte çalışan katkıları dikkate alınır ve çalışanların tümüne eşit kurallar uygulanıp adil davranışlar sergilenirse politik davranışın algılanmaması olasıdır (Bukhari ve Kamal, 2015: 275). Dolayısıyla örgüt çalışanın yüksek performansına değer verir ve mutluluğunu önemserse, iş koşulları ve güvenliği onun beklentilerini karşılar ve çalışanın işiyle ilgili hatasında hoşgörülü olursa, çalışanın hem maddi hem de sosyo-duygusal ihtiyaçlarını giderir ve örgütte gayri şahsi davranışlar sergilenirse politik davranış algısının azalması beklenir.

Örgütsel destek ile politik davranış algısı arasındaki ilişki Blau'nun (1964) "sosyal değişim teorisi" bakış açısından da ele alınabilir. Sosyal değişim, ikili ilişkilerin bireylerin kişisel faydalarını en yüksek düzeye çıkarmak için gerçekleştiğini öne süren teoridir (Aselage ve Eisenberger, 2003: 491). Teoriye göre bireyler arasındaki etkileşimin sağlanması ve devamı karşılıklı değer verilen şeylerin değiştirilmesine bağlıdır. Diğer bir ifadeyle bireyler hem kendi aralarında hem de örgüt ile ilişkilerinde katlandıkları maliyetin karşılığında elde ettikleri faydaları değerlendirmektedir. Bu doğrultuda örgütsel amaçlara ulaşmada çalışanın sarf ettiği çaba ve harcadığı zamanın, onun faydasına yönelik olarak para, bazı hizmetler ve takdir gibi kaynaklarla karşılık bulması gerekmektedir. Eğer harcadığı zaman ve sarf ettiği çaba, para ve diğer karşılıklarla ödüllendirilmemiş ise ya da ödüllendirilme gerçekleşmiş fakat onun beklentisini karşılamamış ise bu durum örgütün çalışmanı önemsemediği ve hem örgütün hem de örgüt temsilcilerinin kişisel çıkarlarını düşündüğü algısını oluşturacaktır. Dolayısıyla örgütün kendisini desteklemediği inancına sahip olan çalışan örgütte politik davranışların sergilendiğini düşünecektir. Yapılan ampirik araştırmalarda da bu görüşü destekleyen sonuçlara ulaşılmıştır.

Dunne (2013) işletme, liderlik ve muhasebe alanlarından 147 yüksek lisans öğrencisi üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel desteğin politik davranış algısıyla ters yönde oldukça güçlü bir ilişkisinin olduğunu göstermiştir.

Cropanzano ve arkadaşları (1997) tarafından büyük ölçekli bir imalat işletmesinin 69 tam zamanlı çalışan ve çeşitli sektörlerden 185 kısmi zamanlı çalışan üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel destek ile politik davranış algısı arasındaki ilişki

incelenmiştir. Araştırmada destek ve politik davranış algısının birbirinin tam karşısı tek bir yapı olmaktan ziyade farklı kavramları ifade ettiği belirtilmiştir. Ayrıca örgütsel destek ile politik davranış algısı arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Randall ve arkadaşları (1999) çeşitli sektörlerden 128 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada iş tutumlarının belirleyicisi olarak örgütsel destek ve politik davranış algısı kavramlarını ele almıştır. Araştırmacılar örgütsel destek ile politik davranış algısı arasında ters yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Lee ve Peccei'in (2011) Kore menşeli küçük ölçekli bir imalat işletmesinin 137 çalışanı üzerinde yürüttüğü araştırmada örgütsel destek algısı ve politik davranış algısının farklı kavramlar olduğu belirtilmiştir. Ayrıca araştırmada örgütsel destek ile politik davranış algısı arasında ters yönde ilişki gözlenmiştir.

Benzer bir bulguyu Andrews ve Kacmar'ın (2001) örgütsel destek, politik davranış algısı ve adalet kavramları arasındaki farkı ele aldığı araştırmada görmek mümkündür. 418 çalışan üzerinde yapılan araştırmada örgütsel desteğin artmasıyla çalışanların politik davranış algısının azaldığı gözlenmiştir. Bukhari ve Kamal'ın (2015) bankacılık sektöründen ve çeşitli hizmet kuruluşlarından 161 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada da örgütsel destek ile politik davranış algısı arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusu elde etmiştir.

Sides (2013) kamu ve özel sektörde görevli öğretmenler ile yürüttüğü araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde örgütsel destek ve politik davranış algısının etkisini incelemiştir. Araştırmacı politik davranışı genel politik davranış, başarılı olmak için sessiz kalma ve ücret ve terfi politikaları olmak üzere 3 boyutta ele almıştır. Araştırmada örgütsel destek ile politik davranışın her bir boyutu arasında olumsuz yönde ve güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütte destek eksikliğinin olması çalışanın kişisel çıkarları artırma yönünde davranışlar sergileme, örgüt içi çatışmalardan kaçınarak sessiz kalma ve davranışın tekrarı için ödüllendirilme veya cezalandırılma durumuna bakma eğilimini artırmaktadır.

Örgütsel destek ile politik davranış algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen yukarıdaki araştırmaların yanında Harris ve arkadaşları (2007) değişkenler arasındaki etkiye odaklanmıştır. ABD'de farklı düzey ve bölümlerde çalışan 418 çalışan üzerinde yürütülen araştırmada örgütsel desteğin politik davranış algısını olumsuz ve anlamlı

yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda araştırmada politik davranış algısının da örgütsel desteği olumsuz ve anlamlı etkilediği gözlenmiştir.

Yukarıdaki araştırma bulguları çerçevesinde örgütsel destek ve politik davranış algısı arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H₂: Çalışanların algıladığı örgütsel destek politik davranış algılarını azaltır.

2.2.3. Örgütsel Destek ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki

Örgütsel özdeşleşme bireyin üyesi olduğu örgüte ait olması veya örgütle birliktelik hissetmesi ve örgütsel başarı ve başarısızlığı kişisel olarak üstlenebilmesidir (Ashforth ve Mael, 1989: 34). Örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki Blau'nun (1964) "sosyal değişim teorisi" ve Gouldner'ın "karşılıklılık normu" doğrultusunda açıklanabilir.

Önceki bölümlerde sosyal değişim teorisinin bakış açısıyla konuya yaklaşılmış ve bireylerin kişisel faydalarını en yüksek düzeye çıkarmak için örgütle etkileşimde bulunduğu ve bu doğrultuda örgüt ve çalışan arasındaki ilişkilerin devam ettiği belirtilmişti. Şöyle ki; çalışanın üyesi olduğu örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için sergilediği çaba ve harcadığı zaman, örgütün ona sunduğu ücret gibi maddi ve takdir gibi sosyal karşılıklarla değiştirilmektedir. Karşılıklı değişim ilişkisinde çalışan çaba ve zamanının karşılığında örgüte katkısının dikkate alındığını, örgüt tarafından kendisinin iyiliğinin düşünüldüğünü ve hem maddi hem de sosyal ihtiyaçlarının beklediği düzeyde karşılandığını algılayorsa örgütsel faydanın devamı yönünde davranışlar sergileyecektir. Bir diğer ifadeyle; karşılıklılık inancı çerçevesinde tarafların memnun olacağı ve karşılıklı etkileşimin devamını sağlayan bir değişim olayı gerçekleşmiş olacaktır. Dolayısıyla çalışan hem örgüt hem de örgütün temsilcileri ile yüksek kalitede bir değişim ilişkisi içinde olduğuna inanırsa kendisini örgüt üyeliği ile daha fazla tanımlayacak (van Knippenberg vd. 2007: 463) yani örgütü ile daha fazla özdeşleşecektir (Nartgün ve Kalay, 2015: 1365). Yapılan ampirik çalışmalarda bu beklentiyi destekleyen bulgular elde edilmiştir.

Çelik ve Findik'in (2012) Konya'da 131 aile hekimiyle gerçekleştirdikleri araştırmada örgütsel destek ve özdeşleşme arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırmacılar destek algılayan çalışanların örgütü tanımlarken kullandıkları ifadeleri kendilerini tanımlarken de kullandıklarını öne sürmüştür.

Sökmen ve arkadaşları (2015) araştırmalarını farklı üniversitelerden 300 araştırma görevlisi ile yürütmüştür. Araştırmada örgütsel destek, özdeşleşme ve yöneticilerin etik davranışı arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Elde edilen bulgular örgütsel destek ile özdeşleşme arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu yönündedir. Trybou ve arkadaşları (2013) tarafından Belçika bakım evlerindeki hemşireler ve hemşire asistanları üzerinde yapılan araştırmada da benzer bir bulguya ulaşılmıştır.

Knippenberg ve arkadaşlarının (2007) araştırması örgütsel destek, yönetici desteği, örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlık arasındaki bağlantıyı ele almıştır. Araştırma iki farklı örnekleme yapılmıştır. Birinci bölüm Almanya’da 358 banka muhasebecisi ile yürütülmüştür. Bu araştırmada yönetici desteği ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir. İkinci bölüm ise Almanya’da 175 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Örgütsel destek ile özdeşleşme arasında yine olumlu yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Cho ve Treadway (2016) iki farklı örneklem üzerinde iki araştırma gerçekleştirmiştir. Birinci araştırma çokuluslu bir bankanın Güney Kore genel merkezindeki 130 çalışan ile yürütülmüştür. İkinci araştırma ise ABD’deki bir üniversitenin işletme yönetimi programında yüksek lisans yapan 135 öğrenci üzerinde yapılmıştır. Her iki araştırmada da örgütsel destek ile özdeşleşme arasında doğru yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiş ve yüksek düzeyde destek algılayan çalışanların özdeşleşme düzeylerinin de yüksek olacağı öne sürülmüştür.

Cheung ve Law (2008) örgütsel adalet, destek ve özdeşleşme kavramları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma hizmet sektöründen 159 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiş olup örgütsel desteğin özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel adaletin kişilerarası adalet ve bilgisel adalet boyutları ile özdeşleşme arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracı rol üstlendiği de gözlenmiştir.

2008 yılında Sluss ve arkadaşları lider-üye etkileşimi, örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri araştırmıştır. ABD’de çokuluslu bir işletmenin 364 çalışanından elde edilen veriler örgütsel desteğin özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte lider-üye etkileşimi ile özdeşleşme arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracı rol oynadığı bulgusuna da ulaşılmıştır.

Özdemir'in (2010) Ankara'daki ilköğretim okullarında görevli 247 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği örgütsel destek arttıkça özdeşleşmenin de arttığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Benzer bir bulguyu 2014 yılında Nartgün ve Kalay'ın araştırmasında görmek mümkündür. Bolu'da görevli 81 ilköğretim öğretmeni üzerinde gerçekleştirilen araştırmada örgütsel destek, özdeşleşme ve sinizm kavramları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçları örgütsel destek ile özdeşleşme arasında orta düzeyde ve olumlu yönde bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Zagenczyk ve arkadaşlarının (2011) iki farklı örneklem ile gerçekleştirdikleri araştırmada ise psikolojik sözleşme, örgütsel destek ve özdeşleşme arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırmanın birinci bölümü kolej ve üniversitede görevli 177 akademik ve idari personel üzerinde; ikinci bölümü ise farklı meslek mensubu bireyler ile yürütülmüştür. Araştırmanın her iki bölümünde de örgütsel desteğin özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca ilk bölümde örgütsel desteğin psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide tam aracı; ikinci bölümde ise ilişki psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide tam aracı rol oynadığı belirlenmiştir.

2010 yılında Turunç ve Çelik'in yaptığı araştırma örgütsel desteğin çalışanın özdeşleşme, iş-aile ve aile-iş çatışması ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Ankara savunma sanayindeki 172 çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırmada örgütsel desteğin özdeşleşmeyi artırdığı görülmüştür. Diğer bir ifadeyle çalışanların algıladıkları destek arttıkça örgütle kişisel kimliklerinin bütünleştiği ve örgüte ait olduklarını hissettikleri ortaya çıkmıştır.

Benzer bir sonuç Ertürk'ün (2010) araştırmasında da gözlenmiştir. İstanbul ve Kocaeli'de 518 mavi yakalı tersane çalışanı ile yürütülen araştırma örgütsel desteğin özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Ayrıca araştırma sonuçları örgütsel desteğin özdeşleşmeye etkisinde yöneticiye güvenin biçimlendirici rol oynadığını ortaya koymuştur.

Gillet ve arkadaşları (2013) işlemsel (prosedürel) adalet, yöneticinin özerklik desteği, iş tatmini, örgütsel özdeşleşme, iş performansı ve örgütsel destek arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Fransa'da 323 hemşireyle gerçekleştirilen araştırma örgütsel

destek ve özdeşleşme arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte işlemsel adalet ve yöneticinin özerklik desteğinin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde örgütsel desteğin aracı rol oynadığı da araştırmada ulaşılan sonuçlar arasındadır.

2014 yılında He ve arkadaşlarının Vietnam'daki çeşitli sektörlerden 502 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği araştırma ile Dirin'in (2014) Türkiye'de farklı illerden 191 özel güvenlik çalışanı ile yürüttükleri araştırmada da örgütsel desteğin özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

İplik ve arkadaşlarının (2014) Adana'da özel bir hastanenin 167 çalışanı ile yürüttüğü araştırmada örgütsel destek, özdeşleşme ve vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ele alınmıştır. Çalışanların örgütlerinden destek gördüklerini düşünmesi durumunda örgütle özdeşleştikleri belirlenmiştir.

Shen ve arkadaşları (2014) örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti, iş performansı ve vatandaşlık davranışı değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Çin'de teknoloji, elektronik, emlakçılık, eğitim ve ilaç gibi çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren çeşitli işletmelerden 238 çalışan üzerinde yürütülen araştırmada örgütsel desteğin özdeşleşmeyi olumlu yönde ve güçlü düzeyde etkilediği görülmüştür.

Demir'in (2015) örgütsel adalet, örgütsel destek, vatandaşlık davranışı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki bağlantıyı tespit etmek için 169 okul öncesi öğretmeni üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel destek arttıkça öğretmenlerin özdeşleşme düzeylerinin de arttığı, dolayısıyla öğretmenlerin destek algılarıyla birlikte kurumsal değerleri kendi değerleri olarak görmeye başladıkları belirlenmiştir. Benzer bir bulguyu Lam ve arkadaşlarının (2016) Çin'de 363 hemşire üzerinde yaptığı araştırmada da görmek mümkündür.

Yukarıdaki araştırma sonuçları da dikkate alınarak örgütünden destek alan çalışanların kendisini örgütün bir parçası olarak algılayacağı, örgütü ile gurur duyacağı ve örgütle birlikte hareket etme eğilimi göstereceği söylenebilir. Bu beklenti doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₃: Çalışanların algıladığı örgütsel destek örgütle özdeşleşme düzeylerini olumlu yönde etkiler.

2.2.4. Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

Daha önce de ifade edildiği gibi sosyal değişim bakış açısı örgütsel destek kavramının temelini oluşturan ve gelişmesini sağlayan basamaklardan biridir. Örgütsel destek örgütsel fayda sağlamaya ilişkin sergilenen davranışları ve tutumları içerir. Örgütsel destek algısıyla çalışan ile örgüt arasında karşılıklı değişim ilişkisi gerçekleşir ve her iki taraf da birbirlerine fayda sağlayacak davranışlar sergiler. Değişim ilişkisinin beklentiler doğrultusunda gerçekleşmesi tarafların etkileşiminin sürdürülmesini sağlar. Değişim ilişkisinde örgüt çalışanı önemser ve onun ihtiyaçlarını karşılar ise çalışan da örgütün çıkarlarına uygun şekilde hareket eder. Çalışanın örgütsel bağlılığının, iş tatmininin, vatandaşlık davranışının, özdeşleşme ve işe bağlanma düzeyini artırması ve işe devamsızlık ve işten ayrılma niyetini azaltması beklenir. Bunun yanında örgütte sinik tutum ve davranışlar sergilemek de çalışanın örgütünden yeterli desteği görmediğini düşünmesi durumunda ortaya çıkan sonuçlardan biridir. Çalışanın hem maddi hem de sosyo-duygusal ihtiyaçlarının göz ardı edilmesi ve beklentilerinin karşılanmaması örgütsel sinizmi artırmaktadır (Byrne ve Hochwarter, 2008: 58). Gerek yönetimin gerekse örgütün kendisine değer vermediğini düşünen çalışanın örgüte ve yöneticilere güvenmeme, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna inanma ve örgütü aşağılayıcı davranışlarda bulunma eğilimi yüksek olacaktır.

Cole ve arkadaşlarının (2006) İsviçre’de yapmış olduğu araştırmada yönetici desteğinin çalışanın sinizm düzeyini azalttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu yöneticilerin tutum ve davranışlarının çalışanların sinik tutum sergilemesinde etkili olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde Neves’in (2012) Porkekiz’deki çeşitli işletmelerden 274 çalışan ile yaptığı araştırmada da bu durumu destekler nitelikte sonuçlar elde edilmiştir. Dolayısıyla yöneticilerin çalışanları önemsemesi ve çalışanların beklentilerini karşılaması, örgüte sergilenen sinik davranışları azaltacaktır.

Çalışanın örgütünden destek gördüğünü düşünmesi de örgütte sergilenen sinik davranışların belirleyicisidir. Brandes (1997) imalat işletmesi çalışanları ile yaptığı araştırmada örgütsel destek ile sinizm arasında ters yönde bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Araştırmada örgütsel sinizm duyuşsal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere 3 boyutta ele alınmış ve örgütsel destek ile sinizmin her bir boyutu arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Ayrıca çalışanın örgütten ve örgüt yönetiminden

aldığı desteğin artmasıyla örgüte ilişkin sinik tutumlar sergileme düzeyinin azaldığı da belirtilmiştir.

Benzer bir bulguya Treadway ve arkadaşlarının (2004) 210 çalışan ile yaptıkları araştırmada rastlamak mümkündür. Araştırmacılar örgütsel desteğin sinizm üzerinde olumsuz yönde ve oldukça güçlü bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Dolayısıyla örgütte çalışanların katkılarına değer verilmesi ve onların beklentilerinin karşılanmasıyla sinik davranışların azalacağı ifade edilmiştir.

2005 yılında James doktora çalışması kapsamında politik davranış algısı, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel destek, kontrol odaklılık, iş baskısı, vatandaşlık davranışı, sapkın davranışlar ve performans gibi farklı değişkenler arasındaki ilişkileri ele almıştır. Araştırma ABD'nin güneydoğusunda bulunan 17 okulda görev yapan 360 katılımcı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Örgütsel desteğin örgütsel sinizm üzerinde olumsuz etkisinin olduğu, yani çalışanın örgütünden aldığı desteğin örgütte sergilediği sinik davranışların güçlü bir belirleyicisi olduğu bulunmuştur.

Byrne ve Hochwarter (2008) örgütsel destek, sinizm ve performans arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmacılar iki aşamada çalışmalarını gerçekleştirmiştir. Birinci aşama çeşitli sektörlerden 256 çalışan ile yürütülmüştür. Sonuçlar örgütsel destek ile sinizm arasında ters yönde ilişki olduğunu göstermiştir. Araştırmanın devlet kurumunda görevli 143 çalışan ile yapılan ikinci aşamasında da benzer bir bulguya ulaşılmıştır. Öte yandan örgütsel destek algısının orta düzeyde olmasıyla siniklerin performansının en yüksek; destek algısının düşük veya yüksek olmasıyla ise performansın en düşük düzeyde olduğunu belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle orta düzeyde sinik çalışanların performansının diğer düzeylerden daha fazla olduğu öne sürülmüştür.

Kasalak ve Aksu (2014) Akdeniz Üniversitesi'ndeki 214 araştırma görevlisi ile yürüttükleri araştırmada örgütsel desteği 'görev dağılımı', 'akademik danışmanlık', 'gelişme fırsatı' ve 'etkileşim' olmak üzere dört boyut; örgütsel sinizm ise 'bilişsel', 'duyuşsal' ve 'davranışsal' olmak üzere üç boyutta ele almıştır. Araştırma bulguları örgütsel desteğin her bir boyutu ile sinizmin boyutları arasında ters yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Öte yandan regresyon analizi sonuçları desteğin görev dağılımı, akademik danışmanlık ve etkileşim boyutlarının bilişsel sinizm düzeyini

azalttığını göstermiştir. Ayrıca destek algısının akademik danışmanlık ve etkileşim boyutları duyuşsal sinizmi; görev dağılımı ve etkileşim boyutu ise davranışsal sinizmi azaltmaktadır. Dolayısıyla araştırma görevlilerine kişisel gelişim sağlayan eğitim-öğretim olanaklarının, kariyer gelişimi fırsatlarının ve çalışanlar arası iletişimi destekleyen uygulamaların kısıtlı olması durumunda onların sinik davranışlara yönelmesi beklenmektedir.

Tokgöz (2011) örgütsel destek, sinizm ve adalet arasındaki ilişkileri ele alan araştırmasını farklı şehirlerde şubeleri bulunan bir elektrik dağıtım işletmesinin 162 çalışanı üzerinde gerçekleştirmiştir. Ulaşılan bulgular örgütsel destek ile sinizm arasında orta düzeyde ve ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca örgütsel adalet ve desteğin birlikte örgütsel sinizmi olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur.

2016 yılında Zan, İzmir'deki üniversite hastanelerinde görevli 220 hemşire üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel destek, sinizm ve bağlılık arasındaki ilişkileri incelemiştir. Örgütsel destek 'öğretimsel destek', 'yönetimsel destek' ve 'adalet' olmak üzere üç boyutta; sinizm ise 'bilişsel', 'duyuşsal' ve 'davranışsal' olmak üzere 3 boyutta ele alınmıştır. Bulgular desteğin 'öğretimsel destek' boyutu dışındaki boyutları ile sinizmin her bir boyutu arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmada hemşirelerin yöneticilerinden destek gördükleri, bu nedenle örgütsel destek algılarının da yüksek olduğu ve bu durumun sonucunda da sinik davranışlarının düşük olduğu ifade edilmiştir.

Örgütsel destek ve sinizm kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen yukarıdaki ampirik araştırmaların yanında meta-analiz çalışmaları da yapılmıştır. Örneğin Chiaburu ve arkadaşları (2013) yaptıkları meta-analiz çalışmasında örgütsel sinizmin öncüllerini ve sonuçlarını araştırmıştır. Çalışmada yayınlanmış makale, kitap bölümü ve yayınlanmamış rapor olmak üzere toplam 187 yayın değerlendirilmiştir. Sonuçlar örgütsel desteğin örgütte sergilenen sinik davranışlar ile ters yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Buradan hareketle örgütünden yeterli desteği almadığına inanan çalışanların örgütüne güvenmediği, örgütü küçümsediği ve eleştirdiği ve örgüte karşı olumsuz tutum sergilediği söylenebilir.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₄: Çalışanların algıladığı örgütsel destek sinizm düzeylerini azaltır.

2.2.5. Örgütsel Özdeşleşme ile İşe Bağlanma Arasındaki İlişki

Örgütle özdeşleşme çalışanın amaçlarıyla örgütün amaçlarının uyumlu olması ve çalışanın örgütü iyi veya kötü gününde sahiplenmesi durumudur. Örgütüyle özdeşleşmiş bir çalışan örgütsel başarı ve başarısızlığı kişisel olarak üstlenerek kendisini örgütün bir parçası olarak görür ve örgütle psikolojik bir bağ kurar. Kurulan bu bağ örgüte ilişkin daha olumlu tutumlar sergilemenin yanında (Dutton vd. 1994: 246) örgütsel amaçları içselleştirme ve bu amaçlara ulaşmak için daha fazla çalışılma ile sonuçlanır (Karanika-Murray vd. 2015: 1021). Ayrıca örgütüyle özdeşleşen çalışan işine gönüllü olarak katılır ve örgütün çıkarlarını kişisel çıkarlarından daha fazla ön planda tutar (Dutton vd. 1994: 253-254). Özdeşleşen çalışanların görev tanımlarının ötesinde performans sergilemesi ve hem fiziksel hem de bilişsel olarak işlerine daha fazla yoğunlaşması, yani işlerine bağlanması beklenir (Gözükara ve Şimşek, 2016: 75). Dolayısıyla kendisini tanımlarken çalıştığı örgütü vurgulayan ve onun bir parçası olarak gören çalışan tümüyle işlerine yoğunlaşma ve bağlanma eğilimindedir. Yapılan ampirik araştırmaların sonuçları da bu görüşü desteklemektedir.

Chughtai ve Buckley (2009) Pakistan'da 130 öğretmen ile yaptığı araştırmada özdeşleşmenin artmasıyla işe bağlanmanın da artacağını ifade etmiştir. Demirtas ve arkadaşlarının (2015) havacılık bakım sektöründen 440 çalışanla yaptıkları araştırmada da benzer bir bulgu elde edilmiştir. Etik liderlik, işin anlamlılığı, işe bağlanma, örgütsel özdeşleşme ve işyeri kıskançlığı (workplace envy) arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmada elde edilen bulgular özdeşleşme ile işe bağlanma arasında olumlu ve yönde oldukça güçlü bir ilişki olduğu yönündedir.

Guarana (2010) oto parçası, teknoloji ve iletişim ve tarım sektöründen 122 çalışan ile gerçekleştirdiği araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile işe bağlanma arasında olumlu ve oldukça güçlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca örgütüyle özdeşleşen bireylerin işlerine daha yüksek düzeyde bağlanacağı belirtilmiştir.

He ve arkadaşları (2013) işlemsel (prosedürel) adalet, örgütsel özdeşleşme ve işe bağlanma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İngiltere'de finans hizmeti veren işletmenin 222 çalışanı üzerinde yaptıkları araştırma ile çalışanın özdeşleşme düzeyi arttıkça işe bağlanma düzeyinin de arttığı bulunmuştur.

Gözükara ve Şimşek'in (2016) Türkiye'de özel bir üniversitedeki 252 çalışan üzerinde yaptıkları araştırma dönüştürücü liderlik, özerklik, örgütsel özdeşleşme ve işe bağlanma arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Araştırmacılar özdeşleşmenin işe bağlanmayı olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.

2012 yılında Kanten'in Antalya'da özel bir hastanenin 321 çalışanı ile yürüttüğü araştırmada örgütsel özdeşleşme, örgütsel güven, işe bağlanma ve proaktif davranışlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bulgular örgütsel özdeşleşme ile işe bağlanma arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Bu araştırmada örgütsel özdeşleşme 'benzerlik ve üyelik' ve 'sadakat' boyutu olmak üzere iki boyutta ele alınmış ve her iki boyutun da işe bağlanmayı artırdığı bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle kendisini örgütün üyesi olarak görüp örgüt üyeliğinden gurur duyan çalışanların enerjik bir şekilde işleriyle meşgul oldukları belirtilmiştir.

Emeksiz (2015) örgütsel özdeşleşme, işe bağlanma ve iş tatmini arasındaki ilişkileri ele aldığı araştırmasını İstanbul'da bulunan devlet ve vakıf üniversitelerindeki 290 okutman ile gerçekleştirmiştir. Araştırmada özdeşleşmenin işe bağlanmayı artırdığı ve özdeşleşme ile iş performansı arasındaki ilişkide işe bağlanmanın kısmi aracılık rolünün bulunduğu tespit edilmiştir.

Ötken ve Erben (2010) İstanbul'da 212 beyaz yakalı özel sektör çalışanı üzerinde yürüttükleri araştırma ile örgütsel özdeşleşme, yönetici desteği ve işe bağlanma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmada işe bağlanma 'adanma ve canlılık' ile 'yoğunlaşma' olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır. Özdeşleşmenin hem 'adanma ve canlılık' hem de 'yoğunlaşma' boyutunu anlamlı düzeyde etkilediği gözlenmiştir. Dolayısıyla çalışanın örgütüyle özdeşleşme derecesi arttıkça işine bağlılığının da artacağı belirtilmiştir. Öte yandan özdeşleşmenin işe bağlanmayla ilişkisinde yönetici desteğinin biçimlendirici değişken rolü oynadığı tespit edilmiştir.

Karanika-Murray ve arkadaşları (2015) İngiltere'de üç farklı işletmeden 177 çalışanla gerçekleştirdikleri araştırmada örgütsel özdeşleşme, işe bağlanma ve iş tatmini arasındaki ilişkileri ele almıştır. İşe bağlanma 'canlılık', 'adanma' ve 'yoğunlaşma' boyutlarıyla değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular örgütsel özdeşleşmenin 'canlılık', 'adanma' ve 'yoğunlaşma' boyutlarının her birini olumlu yönde etkilediğini ve her bir boyutun özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracı rol oynadığını ortaya

koymuştur. Bu bulgulardan hareketle örgütüyle özdeşleşen çalışanın işinde daha fazla enerji ve çaba sarf ettiği, işini daha çok önemseydiği ve kendini tümüyle işine verdiği öne sürülebilir.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle aşağıdaki hipotez(ler) geliştirilmiştir:

H₅: Çalışanların örgütleriyle özdeşleşmesi işe bağlanma düzeylerini artırır.

2.2.6. Örgütsel Özdeşleşme ile Politik Davranış Algısı Arasındaki İlişki

Literatür incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ile politik davranış algısı arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan araştırmaların oldukça sınırlı sayıda olduğu söylenebilir. Başar ve Filizöz (2015) Ankara'daki 103 beyaz eşya satış personeli üzerinde yaptıkları çalışmada etik liderliğin işten ayrılma niyetiyle ilişkisini ve bu ilişkide örgütsel özdeşleşme ve politik davranış algısının rolünü araştırmıştır. Araştırmacılar özdeşleşme ve politik davranış algısı arasındaki doğrudan ilişkiye odaklanmamakla birlikte, bu değişkenler arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Bu bulguya benzer bir sonucu Başar ve Basım'ın (2015) çalışmasında da görmek mümkündür. Bu araştırmacılar örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisine ve politik davranış algısının biçimlendirici rolüne odaklanmıştır. Beyaz eşya imalat işletmesindeki 363 çalışan ile yürütülen araştırmada örgütsel özdeşleşme ile politik davranış algısı arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin iş tatminine etkisinde politik davranış algısının biçimlendirici rol üstlendiği belirtilmiştir.

Erkutlu ve Chafra (2016) da özdeşleşme ve politik davranış algısı arasındaki ilişkiyi dolaylı olarak ele almıştır. Beş yıldızlı otellerdeki 969 çalışandan elde edilen veriler özdeşleşme ile politik davranış algısı arasında ters yönde bir ilişki olduğunu göstermiştir. Öte yandan sonuçlar liderin davranışsal bütünlüğü ile özdeşleşme arasındaki ilişkide politik davranış algısının biçimlendirici rol oynadığını göstermiştir.

Başar ve arkadaşları (2015) örgütsel özdeşleşmenin politik davranış algısının bir sonucu olduğunu belirtmiştir. Bu araştırmacılara göre işyerinde politik davranışlar sergilendiğini düşünen çalışanın kendisini örgütüyle bir hissetmesi ve örgütü tanımladığı özellikler ile kendisini tanımlaması olanaksızlaşır. Bu nedenle de örgütteki politik davranış algısı örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz olarak etkilemektedir. Araştırmacılar bu beklenti doğrultusunda kamu sektöründeki 318 banka çalışanı

üzerinde araştırmalarını yürütmüştür. Elde edilen bulgular politik davranışların algılanmasıyla özdeşleşme düzeyinin azaldığını göstermiştir.

Yukarıdaki araştırmalar doğrultusunda bu çalışma örgütsel özdeşleşmenin politik davranış algısını olumsuz yönde etkileyeceğini öne sürmektedir. Çünkü örgütsel amaçları ve değerleri kişisel olarak benimseyen ve örgüt ile bütünleşen çalışanlar örgütte ilişkilerin kişisel çıkarlar uğruna kurulmadığını ve örgüt ortamının adaletli olduğunu düşünür. Diğer bir ifadeyle örgütüyle özdeşleşmiş bir çalışan örgüt faaliyetlerini ve örgüt üyelerinin davranışlarını politik olarak değerlendirmez. Dolayısıyla da politik davranış algısı düşük olur.

Yukarıdaki açıklamalardan yola çıkılarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₆: Çalışanların örgütle özdeşleşmesi politik davranış algılarını olumsuz yönde etkiler.

2.2.7. Örgütsel Sinizm ile Özdeşleşme Arasındaki İlişki

Bilindiği gibi örgütsel sinizm örgüte karşı olumsuz bazı tutum ve davranışları içermektedir. Sinizm sonucunda bireyin örgütsel bağlılık, vatandaşlık davranışı ve iş tatmininin azalması beklenebileceği gibi tükenmişlik ve işten ayrılma niyetinin artması da beklenebilir (Akova ve Kılıç, 2014; Alan ve Fidanboy, 2012; Nafei, 2014; Srivastava ve Adams, 2011; Yücel ve Çetinkaya, 2015). Örgütte sinik tutum ve davranışların bir diğer olumsuz sonucu örgütle özdeşleşmemektir. Sinizmin örgütte amaçlara ulaşma sürecinde doğruluk, dürüstlük ve adaletin göz ardı edilmesi algısını içerdeği (Bernerth vd. 2007: 313) düşünülürse örgütte adaletin olmadığına inanan çalışanların özdeşleşme düzeylerinin düşük olması olasıdır. Nitekim bazı araştırmalar örgütsel adaletin çalışanların özdeşleşme derecesini artırdığını göstermiştir (Başar ve Sığrı, 2015; Chen vd. 2015).

Örgütsel sinizm bireyin örgüte güvensizlik duymasını içerir (Andersson, 1996: 1397-1398); çünkü sinik çalışanlar örgüt üyelerinin dürüst olmadığını ve örgütte kişisel çıkarlar uğruna ahlaksız davranışlar sergilendiğini düşünür. Bu nedenle hem örgüte hem de örgüt üyelerine güvensizlik duyarlar. Çalışandaki bu güvensizlik duygusu onun örgütten uzaklaşmasına ve örgütü tanımlayan özelliklerle kendisini tanımlamaktan kaçınmasına sebep olacaktır. Öte yandan örgütsel sinizm duymayan çalışanlar örgüte ait olma duygusu hissedecek ve örgütün amaçlarını kişisel amaçları olarak

benimseyecektir. Ng'nin (2015) meta-analiz çalışmasında ve Tokgöz ve Seymen'in (2015) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada örgüte güven arttıkça özdeşleşmenin de artacağı bulgusuna ulaşılmıştır.

Örgütsel sinizm çalışanın örgüt hakkındaki olumsuz duygu ve düşüncelerini ifade ederken özdeşleşme tam aksine örgütsel faydayı sağlayan ve örgüte ilişkin olumlu tutum ve davranışları içermektedir. Çünkü sinik bir çalışan örgütün kendi çıkarları uğruna dürüstlükten ve adaletten uzaklaşabileceğini varsaymakta, bu nedenle de örgüte olumsuz duygular beslemekte ve küçümseyici ve eleştirel davranışlar sergilemektedir. Fakat örgütle özdeşleşen çalışan ise birliktelik hissetmekte, örgütün değerlerini benimsemekte, onunla dayanışma içinde olmakta ve örgüt amaçlarına ulaşmayı istemektedir. Dolayısıyla sinik çalışanın örgütün değer ve amaçlarıyla kişisel değer ve amaçlarını farklı görmesi ve aidiyet duygusunun azalması beklenir. Literatürde örgütsel sinizm ile özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar bulunmaktadır ancak bunlar az sayıdadır. Bu araştırmalardan bazılarının sonuçları aşağıda kısaca açıklanmıştır:

2010 yılında Polat ve Meydan'ın Ankara ilinde özel sektördeki bir işletmenin 176 çalışanı ile gerçekleştirdiği araştırma örgütsel özdeşleşme, sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Araştırmada örgütsel özdeşleşmenin sinizm üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu bulunmuştur.

Bedeian'ın (2007) öğretim üyeleri üzerinde yaptığı araştırmada ise örgütsel sinizm, özdeşleşme, duygusal bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Araştırmada örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemenin örgüt ile özdeşleşmeyi azalttığı bulunmuştur.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H₇: Çalışanların sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel özdeşleşme azalır.

2.2.8. Örgütsel Desteğin İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü

Yukarıda ifade edildiği gibi üyesi olduğu örgütün destekleyici olduğunu düşünen çalışanların işine bağlanma derecesi artar. Ayrıca örgütten ve örgüt temsilcilerinden destek gören çalışanın örgüte aidiyet duyması ve örgütle özdeşleşmesi de beklenir.

Nitekim örgütsel desteğin hem işe bağlanmayı (Gupta vd. 2016; Karatepe ve Aga, 2016; Sanchez, 2013) hem de özdeşleşmeyi olumlu olarak etkilediğini tespit eden araştırmalar mevcuttur (Shen vd., 2014; Turunç ve Çelik, 2010; Zagenczyk vd., 2011). Örgütüyle özdeşleşen ve bütünleşen çalışanların işlerine daha fazla yoğunlaşması ve daha fazla çaba harcaması olasıdır. Diğer bir ifadeyle örgütsel özdeşleşmeyle birlikte işe bağlanmanın da artması beklenir (Gözükara ve Şimşek, 2016); He vd., 2013; Karanika-Murray vd., 2015). Buradan hareketle örgütsel desteğin işe bağlanmaya etkisinde özdeşleşmenin aracı rol üstlendiği ifade edilebilir. Örgütte destek algılayan çalışanın örgüt ile özdeşleşeceği; örgüt ile özdeşleşen çalışanın da işine daha fazla bağlanacağı öne sürülebilir.

Örgütün çalışanın ihtiyaçlarını karşılaması ve çalışana desteklemesi örgütte kişisel çıkarlar uğruna politik davranışlar sergilendiği düşüncesini azaltmaktadır. Örgütte politik davranış algısını azaltan bir diğer değişken ise çalışanın örgütüyle birliktelik hissetmesi yani özdeşleşmesidir. Örgütün kendisini önemseydiğini ve desteklediğini algılayan çalışanın örgütüyle özdeşleştiği, bunun sonucunda da örgüt ortamında politik davranışları daha az algıladığı söylenebilir. Literatür incelendiğinde örgütsel desteğin işe bağlanmaya ve politik davranış algısına etkisinde özdeşleşmenin aracı rol oynadığını öne süren araştırmanın yapılmadığı görülmüştür. Öte yandan örgütsel özdeşleşmenin farklı değişkenler arasındaki ilişkide aracı rol üstlendiğini belirten araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalardan bazıları aşağıda yer almaktadır.

Turunç ve Çelik'in (2010) savunma sanayindeki 172 çalışan üzerinde yaptığı araştırma örgütsel desteğin iş performansına etkisinde özdeşleşmenin tam aracılık rolü üstlendiğini göstermiştir.

He ve arkadaşları (2013) finans hizmeti veren bir işletmenin 222 çalışanı üzerinde yürüttükleri araştırmada ise prosedürel adalet ile işe bağlanma arasındaki ilişkide özdeşleşmenin aracı rolünün bulunduğunu göstermiştir. İşlemsel (prosedürel) adalet algılayan çalışanların örgütleriyle özdeşleştikleri, bunun sonucunda da işe bağlanma düzeylerinin arttığı belirtilmiştir.

İplik ve arkadaşları (2014) da 167 sağlık çalışanı ile gerçekleştirdikleri araştırmada örgütsel desteğin vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde özdeşleşmenin aracı rolü bulunduğunu belirlemiştir. Örgütsel destek algısı arttıkça özdeşleşme

düzeyinin de arttığı ve bunun sonucunda da çalışanın hem örgüte hem de bireylere yönelik olarak daha fazla vatandaşlık davranışı sergilediği gözlenmiştir. Benzer bir bulguyu Shen ve arkadaşlarının (2014) araştırmasında da görmek mümkündür. Çeşitli sektörlerden çalışanlarla gerçekleştirilen araştırmada örgütsel destek ile bireye yönelik vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide özdeşleşmenin tam aracı rolünün olduğu; desteğin örgüte yönelik vatandaşlık, işten ayrılma niyeti ve iş performansı ile ilişkilerinde ise özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü olduğu sonuca ulaşılmıştır.

Gözükara ve Şimşek (2016) tarafından yapılan çalışmada da dönüştürücü liderliğin işe bağlanmayı olumlu yönde etkilediği ve bu etkide özdeşleşmenin tam aracılık rolünün bulunduğu görülmüştür.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₈: Çalışanların algıladığı örgütsel desteğin işe bağlanma düzeyleri üzerindeki etkisinde özdeşleşme aracı rol oynar.

H₉: Çalışanların algıladığı örgütsel desteğin politik davranış algıları üzerindeki etkisinde özdeşleşme aracı rol oynar.

2.2.9. Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sinizmin Rolü

Çalışanların örgütsel destek algısı onların örgüte karşı olumsuz tutum sergileme ve örgütü aşağılayıcı davranışlarda bulunma eğilimini azaltırken (Byrne ve Hochwarter, 2008; Chiaburu vd. 2013; Kasalak ve Aksu, 2014), örgüte ait olma hissini yani özdeşleşme düzeylerini artırmaktadır (Gillet vd. 2013; İplik vd. 2014; Zagenczyk vd., 2011). Öte yandan örgüte karşı sinik tutum benimseyen çalışanların örgütü tanımladıkları özelliklerle kendilerini tanımlaması ve örgüte ait olma duygusunu hissetmesi beklenir (Bedeian, 2007). Dolayısıyla örgütten yeterli düzeyde destek aldığını düşünen çalışanların sinik tutum ve davranışları azalacak, bunun sonucunda da örgüt ile özdeşleşmesi kolaylaşacaktır. Diğer bir ifadeyle örgütsel desteğin özdeşleşme üzerindeki olumlu etkisinde sinizmin aracılık rolü üstlenmesi beklenir. Söz konusu değişkenleri birlikte ele alan bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Fakat sinizmin çeşitli değişkenler arasında aracılık rolü olduğunu gösteren araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmalardan bazıları şunlardır:

James (2005) ABD’de bazı okullarda görevli 360 katılımcı ile yürüttüğü araştırmada örgütsel desteğin performansı olumlu yönde etkilediğini ve bu etkide sinizmin tam aracı rol üstlendiğini belirtmiştir. Araştırma çalışanların örgütsel destek algısı arttıkça sinik tutumlarının azalacağını ve nihayetinde de performans düzeylerinin artacağını göstermiştir.

2004 yılında Treadway ve arkadaşlarının 210 çalışan ile yaptıkları araştırmada örgütsel destek arttıkça sinizmin azaldığı ve sinizmdeki bu azalmanın sonucunda da örgüte bağlılığın güçlendiği görülmüştür.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁₀: Çalışanın algıladığı örgütsel desteğin özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisinde sinizm aracı rol oynar; destek algısı çalışanın sinizm düzeyini azaltır, bunun sonucunda da çalışanın örgütüyle özdeşleşme düzeyi artar.

2.3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Bu araştırmada oluşturulan anket ile güvenilir sonuçlar elde etmek için gerekli kontroller yapılmıştır. Öncelikle ankette kullanılan ölçekler daha önceki araştırmalarda yüksek güvenilirlik ve geçerlilik sergilemiş ölçekler arasından seçilmiştir. İkinci olarak anket uygulamasına geçilmeden önce banka yetkileri ve çalışanlarıyla gerekli görüşmeler yapılmış ve elde edilecek verilerin sadece akademik bir çalışma için kullanılacağı, gerek banka gerekse çalışanlara ilişkin bilgilerin hiçbir kurum veya kuruluşla paylaşılmayacağı belirtilmiştir. Böylelikle çalışanların araştırmanın amacına uygun olarak ankette yer alan ifadelere doğru ve samimi cevaplar vermesi için gereken koşullar oluşturulmuştur.

Elde edilen verilerin sadece çalışanların anketi doldurdukları zamana ilişkin görüşlerini yansıtmaması, yani kesitsel yapılması araştırmanın kısıtlarından birisidir. Bir diğer kısıt araştırmada nicel verilerin kullanılmasıdır. Bunun yanında verilerin tek bir ildeki banka çalışanlarından elde edilmesi de araştırma kısıtlılığı olarak görülebilir.

2.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada nicel veriler anket tekniğiyle toplanmıştır. Bu doğrultuda öncelikle ilgili literatür taranmış, ölçüm araçları incelenmiş ve bu çalışmanın amacına en uygun

ölçüm araçları belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin tümünün orijinal dilinin İngilizce olması sebebiyle ifadelerde kültürel bağlam sebebiyle doğabilecek farklılıkları ortadan kaldırılmak için ölçekler Türkçe'ye uyarlanmıştır. İfadeler önce İngilizce'den Türkçe'ye; sonra Türkçe' den tekrar İngilizce'ye tercüme edilmiş ve ifadelerde herhangi bir anlam kayması olmadığı gözlenmiştir. Öte yandan ölçekteki anlaşılması güç ifadelerin belirlenmesi ve tekrardan değerlendirilmesi için konunun uzmanlarına danışılmış ve gerekli düzeltmeler yapılarak anketin son hali oluşturulmuştur.

Araştırmada kullanılan soru formu 6 bölümden ve toplam 50 ifadeden oluşmaktadır. İlk bölüm çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, yöneticilik görevi ve çalışma süresi gibi kişisel özelliklerini belirleyen 6 maddeden oluşmaktadır. Anketin diğer bölümlerinde ise sırasıyla örgütsel destek algısı, örgütsel özdeşleşme, politik davranış algısı, örgütsel sinizm ve işe bağlanma ile ilgili 44 ifade yer almaktadır. Soru formunu oluşturan ölçeklere ilişkin temel bilgiler aşağıda açıklanmaktadır:

Örgütsel Destek Algısı Ölçeği: Örgütsel destek algısını ölçmek için Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen ve Armstrong-Stassen ve Ursel (2009) tarafından kullanılan 10 soruluk ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik incelemesi Turunç ve Çelik (2010) tarafından da yapılmış ve güvenilir ve geçerli olduğu görülmüştür. Ölçek tek boyutlu olup 5'li Likert tipindedir (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum).

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Çalışanların özdeşleşme düzeyi Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen 6 soru ile ölçülmüştür. Ölçeğin güvenilir olduğu ulusal yazında Başar ve Basım (2015) tarafından da desteklenmiştir. Ölçek tek boyuttan oluşmakta olup 5'li Likert tipindedir (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum).

Politik Davranış Algısı Ölçeği: Politik davranış algısı için Hochwarter ve arkadaşlarının (2003) geliştirdiği, Akdoğan ve Demirtaş'ın (2014) Türkçe'ye uyarladığı 6 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Tek boyut içeren ölçek 5'li Likert tipindedir (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum).

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Örgütsel sinizm düzeyini ölçmek için kullanılan 13 ifadeden oluşan ölçek Brandes ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilmiş olup;

Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından da Türkçe halinin güvenilirlik ve geçerliliği incelenmiştir. Sinizm bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm olmak üzere 3 boyutta ele alınmış olup ölçek 5'li Likert tipindedir (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum).

İşe Bağlanma Ölçeği: Çalışanların işe bağlanma düzeyini ölçmek için Schaufeli ve arkadaşlarının (2002) geliştirdiği Utrecht İşe Bağlanma Ölçeği'nin (UWES) Schaufeli vd. (2006) tarafından kısaltılmış olan 9 maddelik versiyonu kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilir olduğu Eyiusta'nın (2015) araştırmasıyla da desteklenmiştir. Ölçek canlılık, adanma ve yoğunlaşma olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. İfadeler 5'li Likert tipi (1- Neredeyse hiç (yılda birkaç kere ya da daha az), 5- Çok sık-(haftada birkaç kere)) derecelendirme ile ölçülmüştür.

2.5. ARAŞTIRMANIN ANA KÜTLESİ VE ÖRNEKLEM SEÇİMİ

Bu araştırmanın ana kütesini Aksaray ilindeki banka çalışanları oluşturmaktadır. Anakütlenin bankacılık sektöründen seçilmesinin nedeni modeldeki değişkenleri uygun bir örneklem üzerinde ölçebilmektir. Sektörün yoğun çalışma temposu gerektirmesi araştırmadaki örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme, örgütsel sinizm, politik davranış algısı ve işe bağlanma değişkenlerini ve bu değişkenlerin ilişkilerini bu sektördeki çalışanlar açısından değerlendirme yapmaya yöneltmiştir. Öte yandan bankacılık sektörünün ülkemizde yoğun rekabetin yaşandığı sektörlerden olması ve Türkiye Bankalar Birliğinin 2015 yılı verilerine göre ülkemizde 200.440 çalışana istihdam sağlaması da araştırmanın bu sektörde yapılmasının bir diğer nedenidir. Araştırmanın zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik yönünden bazı kısıtlarının olması anket uygulamasının bizzat araştırmacı tarafından yapılmasına yol açmış, bu nedenle de sadece araştırmacının ikamet ettiği Aksaray ilindeki banka çalışanları araştırmanın ana kütesini oluşturmuştur. Türkiye Bankalar Birliği'nin verilerine göre Aksaray ilinde faaliyet gösteren bankalarda 2015 yılında 398 çalışan bulunmaktadır (Türkiye Bankalar Birliği, 2015: 7). Araştırma evreninden %95 güven düzeyinde %5'lik bir hata öngörülerek seçilecek örneklem büyüklüğü 196 olarak belirlenmiştir (<http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Fakat anketlerde geri dönüş oranının düşük olabileceği ve veri kayıpları yaşanabileceği olasılığı düşünülerek 260 anket hazırlanmış

ve bizzat araştırmacı tarafından çalışanlara dağıtılmıştır. rneklemde yer alacak çalışanların belirlenmesinde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Çalışanların soruları samimi ve tarafsız bir şekilde cevaplandırması için soru formu banka yöneticileri eşliğinde çalışanlara dağıtılmış ve sorularla ilgili gerekli bilgiler paylaşılmıştır. Dağıtılan 260 anketin 240 tanesi geri dönmüş; bunlardan 22 tanesi ise veri kayıpları yaşanması nedeniyle değerlendirme dışı bırakılmıştır. 218 anket analizlere dâhil edilmiştir.

2.5. ARAşTIRMADA KULLANILAN İSTATİSTİKİ YÖNTEMLER

Araştırmada elde edilen veriler SPSS ve AMOS paket programları yardımıyla analiz edilmiştir. Bu doğrultuda temelde açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesi olmak üzere üç yöntem kullanılmıştır. Bu yöntemler kullanılmadan önce elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Sosyal bilimlerde elde edilen veriler her zaman normal dağılıma uygun olmayabilir. Verilerin normal dağılıma uygun olduğunun varsayılması ve bu doğrultuda analizlerin yapılması yanıtıcı sonuçların ortaya çıkmasını sağlamaktadır; çünkü normal dağılıma uygunluk göstermeyen verilerde kullanılan istatistiki analizler farklılık arz etmektedir. Bu nedenle elde edilen verilerin öncelikle normal dağılıma uygunluğuna bakılmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda öncelikle SPSS paket programıyla Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri yapılmıştır. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk test sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı çıkması araştırmadaki verilerin normal dağılıma uymadığını ifade etmektedir (Yanık, 2014: 189). Araştırmada kullanılan ölçeklere ve bu ölçeklerdeki her bir maddeye ilişkin test sonuçları Tablo 2.1'de gösterilmektedir. Tabloya bakıldığında hem ölçek genelinde hem de maddeler bazında her iki test sonucunun da anlamlı olduğu, dolayısıyla da mevcut verilerin katı anlamda normal dağılıma uymadığı bulunmuştur.

Tablo 2.1. Normal Dağılım Testi Sonuçları

Değişkenler	Çarpıklık		Basıklık		Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
	İstatistik	Z Değeri	İstatistik	Z Değeri	İstatistik	Anlamlılık	İstatistik	Anlamlılık
öd Genel	-,392	2,376	-1,055	3,216	,156	,000	,937	,000
öd1	-,441	2,672	-,783	2,049	,250	,000	,886	,000
öd2	-,240	1,455	-,977	2,557	,215	,000	,903	,000
öd3	-,228	1,382	-1,030	2,696	,214	,000	,898	,000
öd4	-,335	2,030	-,888	2,324	,221	,000	,896	,000
öd5	-,145	0,879	-1,038	2,717	,183	,000	,904	,000
öd6	-,289	1,752	-,860	2,251	,203	,000	,903	,000
öd7	-,065	0,394	-,705	1,845	,178	,000	,916	,000
öd8	-,064	0,388	-,926	2,424	,159	,000	,912	,000
öd9	-,448	2,715	-,445	1,165	,214	,000	,898	,000
öd10	-,408	2,473	-,977	2,558	,182	,000	,879	,000
ös Genel	,295	1,788	-1,229	3,217	,123	,000	,934	,000
ös1	,265	1,606	-,519	1,358	,186	,000	,910	,000
ös2	,208	1,261	-,832	2,178	,212	,000	,902	,000
ös3	,144	0,873	-,646	1,691	,182	,000	,911	,000
ös4	,024	0,146	-,889	2,327	,159	,000	,915	,000
ös5	,216	1,309	-,740	1,937	,182	,000	,913	,000
ös6	,315	1,909	-,795	2,081	,189	,000	,895	,000
ös7	,308	1,867	-,848	2,219	,206	,000	,899	,000
ös8	,239	1,448	-,875	2,290	,183	,000	,905	,000
ös9	,226	1,370	-,836	2,188	,175	,000	,908	,000
ös10	,230	1,394	-,983	2,573	,202	,000	,905	,000
ös11	-,007	0,042	-,867	2,270	,177	,000	,913	,000
ös12	-,652	3,952	,130	0,340	,269	,000	,874	,000
ös13	-,432	2,618	-,162	0,424	,246	,000	,888	,000
öö Genel	-,287	1,739	-1,085	2,840	,153	,000	,942	,000
öö1	-,144	0,873	-,831	2,175	,176	,000	,909	,000
öö2	-,322	1,951	-,645	1,688	,235	,000	,897	,000
öö3	-,693	4,200	-,097	0,254	,212	,000	,863	,000
öö4	-,404	2,448	-,929	2,431	,210	,000	,877	,000
öö5	-,353	2,139	-,914	2,392	,246	,000	,886	,000
öö6	-,495	3,000	-,781	2,045	,219	,000	,872	,000
ib Genel	-,282	1,709	-1,092	2,859	,135	,000	,949	,000
ib1	-,294	1,782	-,777	2,034	,183	,000	,906	,000
ib2	-,365	2,212	-,636	1,665	,199	,000	,904	,000
ib3	-,283	1,715	-,682	1,785	,176	,000	,908	,000
ib4	-,369	2,236	-,750	1,963	,210	,000	,901	,000
ib5	-,043	0,260	-1,083	2,835	,169	,000	,904	,000
ib6	-,036	0,218	-1,165	3,050	,175	,000	,901	,000
ib7	-,455	2,757	-,612	1,602	,190	,000	,893	,000
ib8	-,446	2,703	-,771	2,018	,211	,000	,891	,000
ib9	-,275	1,666	-1,032	2,702	,201	,000	,898	,000
pda Genel	,410	2,485	-,521	1,363	,139	,000	,966	,000
pda1	-,086	0,521	-,288	0,754	,221	,000	,903	,000
pda2	,201	1,218	-,256	0,670	,201	,000	,901	,000
pda3	,146	0,885	-,619	1,620	,196	,000	,912	,000
pda4	,214	1,297	-,579	1,516	,185	,000	,912	,000
pda5	,047	0,285	-,535	1,400	,192	,000	,910	,000
pda6	,126	0,764	-,906	2,372	,163	,000	,911	,000

Araştırmadaki değişkenlerin istatistiksel kabul sınırları içerisinde olup olmadığını tespit etmek için hem her bir ölçeğin hem de her bir ölçekteki maddelerin çarpıklık ve

basıklık değerleri incelenmiştir. Veri grubunda arpıklık ve basıklık değerlerinin her birinin kendi standart hata değerine bölünmesi ve değerlerin -1,96 ile +1,96 arasında kalması mevcut arpıklık ve basıklığın normal dağılımdan istatistiksel olarak sapmadığını gösterir (Yanık, 2014: 190). Bu görüş doğrultusunda arpıklık ve basıklık analizi yapılmıştır. Elde edilen arpıklık ve basıklık değerlerinin her biri kendisinin standart hata değerine bölünmüş ve bulgular Tablo 2.1’de gösterilmiştir. Tablodan kullanılan verilerin genel itibariyle normal dağılıma uymadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada açıklayıcı faktör analizi, doğrulatoryı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesi yöntemleri kullanılmadan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik düzeyleri de değerlendirilmiştir. Güvenilirliğe ilişkin analizler ve değerlendirmeler aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Geçerlilik bir ölçeğin ölçülmek istenen özelliği ne düzeyde sağlıklı ölçtüğünü gösterir. Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin değişkeni lme derecesini ortaya koymak için yzeyssel, yakınsama ve ayrışma geçerliliklerine bakılmıştır. Yzeyssel geçerlilik, ölçek maddelerinin ölçeğin kavramsal tanımını ile uyumluluk düzeyini göstermektedir. Araştırmada her bir ölçeğin kendi içerisinde maddeleri ve bu maddelerle ilgili kavramlar arasındaki uyum incelenmiştir. Ayrıca kullanılan ölçeklerin başka dilde geliştirilmesi nedeniyle konunun uzmanları tarafından öncelikle Türkçe’ye tercüme, daha sonra tekrar İngilizce’ye geri tercüme yapılmış ve hiçbir maddede anlamsal kayma yaşanmadığı gözlenmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin tümünün yakınsama ve ayrışma geçerlilikleri de analiz edilerek değerlendirilmiştir. Yakınsama geçerliliği teorik yönden birbiriyle yüksek derecede ilişkili olan faktörlerin ampirik olarak ilişkisini yansıtan bir analizdir. Yakınsama geçerliliğinin olabilmesi için maddeler arasında yüksek bir korelasyonun bulunması gerekmektedir. Ayrışma geçerliliği teorik olarak birbiriyle ilişkili olan farklı faktörlerin temelinde bulunan maddelerin birbiriyle olan ilişkisini gösterir. Yakınsama ve ayrışma geçerliliklerini tespit etmek için kullanılan her bir ölçeğin korelasyon matrisleri çıkarılmış ve aynı faktörü oluşturan maddeler arasında korelasyonun bulunduğu, fakat bu korelasyonun çok yüksek olmadığı grlmştir. Dolayısıyla her bir ölçeğin yakınsama ve ayrışma geçerlilikleri desteklenmiştir.

Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilikleri tespit edildikten sonra ölçeklere sırasıyla açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi birbiriyle ilişkili değişkenleri gruplayarak ortak faktörler oluşturan bir yöntemdir. Bu yöntemde bir faktörde yer alan bir maddenin belirli faktör yükünün üstünde bir değere sahip olması gerekir. Bir maddenin söz konusu değer altında faktör yüküne sahip olması onun faktörü yeterince açıklayamadığını gösterir. Faktör yüklerine ilişkin alt değerler genellikle örneklem büyüklüğüne bağlıdır. Örneklem büyüklüğü 350 olan bir analizde faktör yükünün en az 0,30; örneklem büyüklüğünün 200 olduğu bir analizde ise faktör yükünün 0,40 olması gerektiği belirtilir (Çokluk vd.,2010: 194; Hair vd.,1998: 112). Bu doğrultuda araştırmada faktör yükü alt değeri 0,40 olarak alınmış, bu değer altındaki maddeler analizden çıkarılmıştır. Fakat verilere açıklayıcı faktör analizi uygulanmadan önce analizi yapmaya ilişkin gerekli ön koşullar gözden geçirilmiştir. Öncelikle faktör analizi yapılacak soru kâğıdı sayısının, soru sayısından fazlalığı; daha sonra ise KMO (Kiaser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) örneklem yeterlilik ölçütü ve küresellik derecesinin (Barlett's Test of Spharecity) yeterliliği incelenmiştir. Analizde verilere ilişkin KMO'nun 0,60'dan yüksek olması ve küresellik derecesinin anlamlılığının da ,000 olması dikkate alınmıştır (Leech vd. 2005: 82; Naktiyok, 2004: 245).

Açıklayıcı faktör analiziyle elde edilen faktör yapısının uyumluluğu doğrulayıcı faktör analiziyle saptanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi daha önce belirlenmiş ve keşfedilmiş ölçeklerin veri elde edilen örneklemde de benzer bir yapıda olup olmadığını belirlemek için kullanılır (Bayram, 2013: 42). Dolayısıyla doğrulayıcı faktör analizinde hangi maddenin hangi faktöre ait olduğu önceden bilinmektedir. Analizde model uyumluluğunu belirlemede farklı uyum indeksleri kullanılmaktadır. Uyum indeksleri genellikle 3 kategoride değerlendirilir. Bunlar kesin uyum indeksleri (absolute fit), yalın uyum indeksleri (fit adjusting for model parsimony) ve karşılaştırmalı veya artımlı uyum indeksleridir (comparative or incremental fit). Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü (SRMR) ve Ki-Kare Uyum Testi (CMIN/DF) kesin uyum indekslerine; Yaklaşık Hatalar Ortalama Karekökü (RMSEA) yalın uyum indekslerine; ve Tucker-Lewis İndeksi (TLI) ile Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) ise karşılaştırmalı uyum indekslerine örnektir. Araştırmalarda her bir kategoriden en az bir indeksin dikkate alınması ve bu indekslere göre analizlerin yapılması elde edilen

sonuçların gerçekliğini artıracaktır (Brown, 2006: 81-87). Bu doğrultuda araştırmamızda Ki-Kare Uyum Testi (CMIN/DF), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) ve (IFI), Tucker-Lewis İndeksi (TLI), Artık Temelli Uyum İndeksi (RMR) ve Yaklaşık Hatalar Ortalama Karekökü (RMSEA) ölçüt alınmıştır (Naktiyok, 2015). Araştırmada Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü (SRMR) indeksi yerine Artık Temelli Uyum İndeksinin (RMR) dikkate alınmasının nedeni her iki indeksin de aynı kategoride değerlendirilmesi ve analizlerde herhangi birinin ölçüt olarak alınmasının araştırma için yeterli görülmesidir (Brown, 2006: 82). Araştırmada dikkate alınan uyum indeksi değer aralıkları Tablo 2.2’de yer almaktadır.

Tablo 2.2. Uyum İndeksi Değerleri

İndeksler	Anlamı	Referans Değeri
CMIN/DF	Ki kare/ serbestlik derecesi	$0 < \chi^2/sd \leq 5$
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi	>,90
RMR	Artık Temelli Uyum İndeksi	<,1
IFI	Artımlı Uyum İndeksi	>,90
TLI	Tucker-Lewis İndeksi	>,90
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	<,05-,08≤

Kaynak: Naktiyok, 2015: 119.

Araştırmada kullanılan bir diğer temel yöntem yapısal eşitlik modellemesidir. Yapısal eşitlik modellemesi gözlemlenen değişkenler ile gözlemlenemeyen değişkenleri aynı anda içerisinde barındırarak doğrulayıcı faktör analizi ve yol analizinin birleşmiş halini gösterebilen bir analizdir. Bu analiz hem gözlemlenebilen hem de gözlemlenemeyen değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkileri tek bir modelde test edebilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015: 5-6).

2.6. BULGULAR

2.6.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının demografik bilgileri Tablo 2.3’de yer almaktadır.

Tablo 2.3. Araştırmaya Katılan Çalışanlara İlişkin Demografik Bulgular

DEĞİŞKEN	KATEGORİ	FREKANS	(%)
Cinsiyet	Erkek	136	62,4
	Kadın	82	37,6
Medeni Durum	Evli	131	60,1
	Bekâr	87	39,9
Yaş	25 yaş altı	17	7,8
	26-35	161	73,9
	36-45	33	15,1
	45 yaş üstü	7	3,2
Eğitim Durumu	Lise veya altı	10	4,6
	Ön Lisans	25	11,5
	Lisans	161	73,9
	Lisansüstü	22	10,1
Yöneticilik Görevi	Var	48	22,0
	Yok	170	78,0
Çalışma Süresi	1 yıldan az	10	4,6
	1-4 yıl	108	49,5
	5-8 yıl	49	22,5
	9 yıl üzeri	51	23,4

Tablo 2.3'e bakıldığında araştırmaya katılan erkek çalışanların kadın çalışanlardan fazla olduğu (%62,4) ve katılımcıların çoğunun evli (%60,1) çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Yaşla ilgili değişkene bakıldığında; 26-35 yaş aralığındaki (%73,9) çalışanların oranının en yüksek, 45 yaşın üstündeki çalışanların (%3,2) oranının ise en düşük oran olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi açısından incelendiğinde çalışanların büyük kısmının lisans mezunu (%73,9) olduğu görülür. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların %22'si yönetici pozisyonunda bulunmaktadır. Çalışma süresine ilişkin değişkene bakıldığında; 1-4 yıl (%49,5) arasında çalışan bireylerin sayıca ağırlığı görülmektedir.

2.6.2. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Bulgular

Örgütsel destek ölçeği için sırasıyla güvenilirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve bulgular aşağıda verilmiştir.

2.6.2.1. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan örgütsel destek ölçeğinin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla 10 maddeden oluşan ölçeğin içsel tutarlılığı incelenmiştir. Güvenirlik analizi kullanılan ölçeğin tutarlılığını ve kalıcılığını gösteren bir analiz yöntemidir. Bir ölçüm aracının ne kadar güvenilir olduğunu gösteren içsel tutarlılık ise ölçek maddelerinin birbiriyle ilişkili olarak aynı yapıyı ölçme derecesini ifade eder. Bu araştırmada da ölçeğin iç tutarlılığını gösteren Cronbach Alpha Güvenilirlik Ölçütü'nden yararlanılmıştır. Araştırmada cronbach alpha katsayısının ölçek güvenilirliği açısından 0,70 veya daha yüksek olması dikkate alınmış (Naktiyok, 2004: 243-244) ve elde edilen bulgular Tablo 2.4'de verilmiştir. Tabloda örgütsel destek ölçeği maddeleri "öd" olarak kodlanmıştır.

Tablo 2.4. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi: Birinci Adım

Madde No	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach Alpha Katsayısı
öd1	3,248	1,189	28,390	73,658	,698	,919
öd2	3,202	1,224	28,436	71,998	,787	,916
öd3	3,051	1,22	28,588	71,912	,788	,916
öd4	3,133	1,217	28,505	72,491	,786	,917
öd5	3,001	1,268	28,633	74,141	,536	,924
öd6	3,133	1,213	28,505	72,297	,740	,916
öd7	2,263	1,123	28,674	75,244	,644	,921
öd8	3,018	1,248	28,620	80,735	,285	,939
öd9	3,491	1,108	28,147	77,140	,562	,926
öd10	3,395	1,351	28,243	73,392	,638	,925
Genel	Aritmetik Ortalama	Madde Sayısı	Cronbach Alpha			
	30,935	10	,929			

Tablo 2.4'teki değerler incelendiğinde 'öd8' (Çalıştığım banka yerime daha düşük ücretle birini çalıştırmak isterse, böyle birini bulabilir) maddesine ilişkin toplam puan korelasyonun ,30'dan küçük olduğu görölmüştür. Bu değerin ,30'dan küçük olması nedeniyle ölçekten çıkarılması uygun bulunmuş (Naktiyok, 2015: 120) ve kalan maddeler için güvenilirlik analizi tekrarlanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 2.5'te gösterilmiştir.

Tablo 2.5. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi: İkinci Adım

Madde No	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach Alpha Katsayısı
öd1	3,248	1,189	25,372	64,115	,693	,931
öd2	3,202	1,224	25,417	62,641	,787	,927
öd3	3,051	1,22	25,569	62,661	,782	,928
öd4	3,133	1,217	25,486	62,961	,785	,928
öd5	3,001	1,268	25,614	64,736	,534	,936
öd6	3,133	1,213	25,486	62,970	,739	,928
öd7	2,263	1,123	25,656	65,646	,641	,933
öd9	3,491	1,108	25,128	67,956	,561	,939
öd10	3,395	1,351	25,225	64,783	,596	,940
Genel	Aritmetik Ortalama	Madde Sayısı	Cronbach Alpha			
	27,917	9	,939			

Tablo 2.5'e bakıldığında ölçekteki tüm maddelerin toplam puan korelasyonunun ,30'dan büyük olduğu; bu nedenle de ölçekteki tüm maddelerin gerekli ölçütü sağladığı görölmüştür. Öte yandan Tablo 2.5'teki bulgular ölçekten herhangi bir maddenin çıkarılmasıyla cronbach alfa katsayısında önemli düzeyde bir değişim olmayacağını da göstermektedir. Ölçeğin genel olarak cronbach alfa katsayısının ,939 olması güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

2.6.2.2. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Örgütsel destek ölçeğinin güvenilirlik analizi yapıldıktan sonra ölçekteki ifadelerin uygun boyutlar altında toplanmasını sağlamak amacıyla varimaks rotasyonlu açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Söz konusu 9 maddeye uygulanan açıklayıcı faktör analizinin bulguları Tablo 2.6'da yer almaktadır.

Tablo 2.6. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler			Faktör Yüklere	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach Alpha
Örgütsel Destek				6,125	68,055	68,055	,939
öd2-Kişisel hedeflerini alması	dikkate		,898				
öd4-Yeteneklerini yardımcı olması	kullanmaya		,890				
öd3-İyiliğinin önemsenmesi	ve refahının		,887				
öd6-Başarılarından gurur duyulması			,887				
öd1-Katkıların önemsenmesi			,848				
öd7-İşin ilgi çekici yapılması			,816				
öd5-Bankada devamı için edilmesi	ikna		,769				
öd10-İşten çıkarmayı tercih etmesi			,710				
öd9-Gelecekte çalıştırmanın olmayacağını düşünülmesi	yararlı		,686				
KMO= ,923				Barlett Küresellik Testi= 1654,454		P= ,000	

Tablo 2.6'ya bakıldığında öncelikle KMO değerinin ,923; küresellik testi oranının ise ,000 olduğu görülmektedir. KMO değerinin 0,60'dan büyük olması örneklemin analiz için yeterli büyüklükte olduğunu; küresellik testinin önem düzeyinin ,000 olması analizden anlamlı faktörler çıkacağını ortaya koymaktadır. Ayrıca tablodaki bulgular ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0,40'dan yüksek olduğunu göstermekte;

dolayısıyla da maddelerin faktörü nitelediğini belirtmektedir. Maddeler tek bir faktör altında birleşerek toplam varyansın %68,055'ini açıklamaktadır.

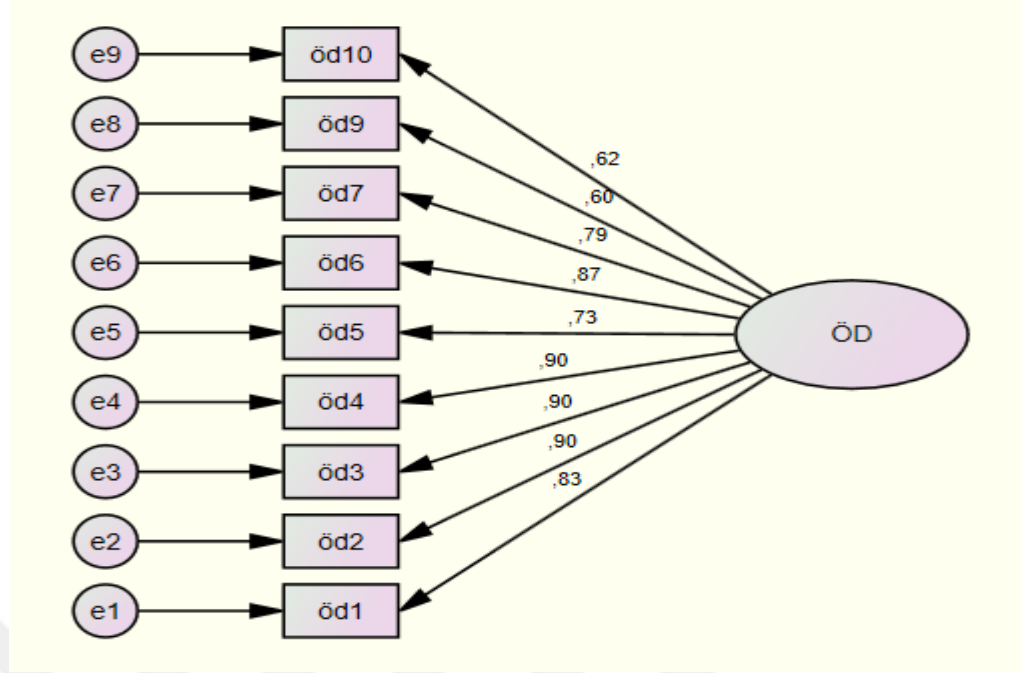
2.6.2.3. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Örgütsel destek ölçeğinin açıklayıcı faktör analiziyle elde edilen faktör yapısı uyumluluğu doğrulayıcı faktör analiziyle test edilmiştir. Bu doğrultuda öncelikle modeldeki regresyon yükleri incelenmiş ve maddelerin standardize edilmiş regresyon yüklerinin 0,50'den düşük olmadığı görülmüştür. Tablo 2.7'de örgütsel destek ölçeğinin uyum indeksi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2.7. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Anlamı	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	Ki kare/ serbestlik derecesi	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	5,607
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi	>,90	,925
RMR	Artık Temelli Uyum İndeksi	<,1	,087
IFI	Artımlı Uyum İndeksi	>,90	,925
TLI	Tucker-Lewis İndeksi	>,90	,899
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	<,05-,08≤	,146

Araştırmada kullanılan örgütsel destek ölçeğindeki maddelerin faktör yükleri Şekil 2.2'deki gibidir:



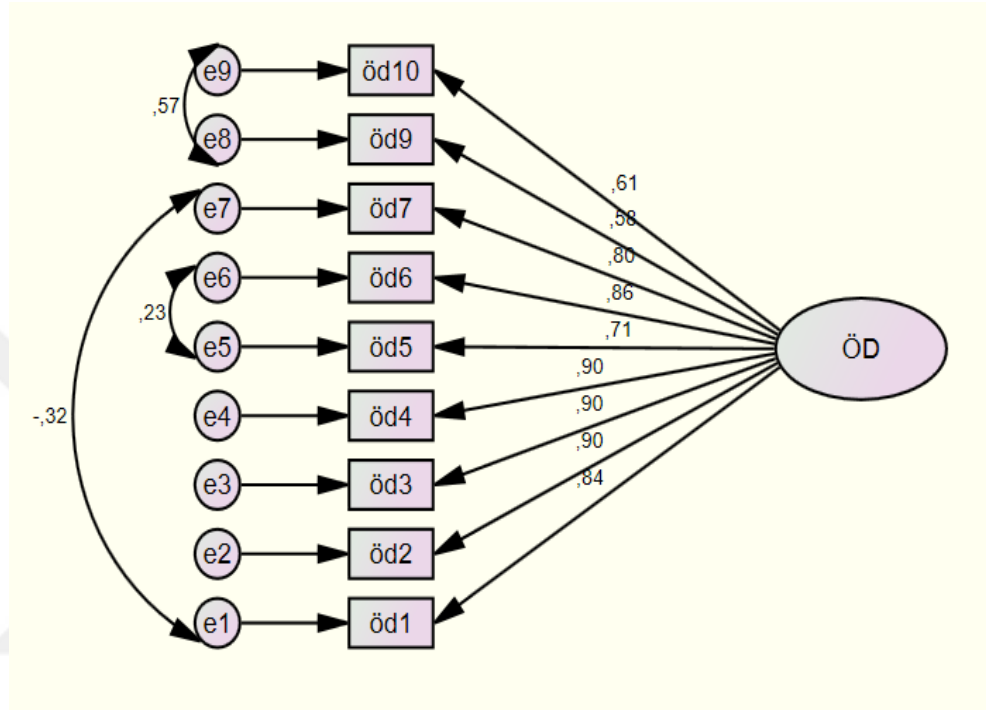
Şekil 2.2. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 2.7'ye bakıldığında örgütsel destek ölçeğinin bazı indekslerde uyum değerlerinin gerekli ölçütü sağlamadığı gözlenmektedir. Ölçekteki maddeler arasında modifikasyon yapılarak ki-kare/serbestlik derecesi değerinin düşeceği ve uyum değerlerinin iyileşeceği görülmüştür. Örgütsel destek ölçeği faktör yapısının uyum iyiliği değerlerini iyileştirmek amacıyla öd9 ile öd10, öd1 ile öd7 ve öd5 ile öd6 maddeleri arasında modifikasyonlar gerçekleştirilmiştir. Modifikasyon sonrası elde edilen bulgular Tablo 2.8'de yer almaktadır:

Tablo 2.8. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Modifikasyon Sonrası Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Anlamı	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	Ki kare/ serbestlik derecesi	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	1,629
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi	>,90	,991
RMR	Artık Temelli Uyum İndeksi	<,1	,031
IFI	Artımlı Uyum İndeksi	>,90	,991
TLI	Tucker-Lewis İndeksi	>,90	,986
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	<,05-;08≤	,054

Tablo 2.8'deki bulgulara bakıldığında ölçeğe ilişkin uyum indeksi değerlerinin ölçütleri sağladığı görülmektedir. Öte yandan modifikasyon sonrası örgütsel destek ölçeğindeki maddelerin faktör yükleri Şekil 2.3'de verilmiştir. Şekil 2.3'e göre ölçek maddelerinin faktör yükleri 0,50'nin altında değildir. Dolayısıyla ölçekteki ifadelerin faktör yapısına ve analize uygun olduğu belirlenmiştir.



Şekil 2.3. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Modifikasyonlu Doğrulayıcı Faktör Analizi

2.6.3. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Bulgular

Örgütsel sinizm ölçeğine sırasıyla güvenilirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ulaşılan bulgular aşağıda sunulmuştur.

2.6.3.1. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Çalışanların örgüte karşı sinizm düzeyini ölçmek için kullanılan 13 maddelik ölçeğin güvenilirliği içsel tutarlılık yöntemiyle incelenmiş ve bulgular Tablo 2.9'da gösterilmiştir. Tabloda örgütsel sinizm ölçeği maddeleri 'ös' olarak kodlanmıştır.

Tablo 2.9. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Madde No	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach Alpha Katsayısı
ös1	2,789	1,116	34,321	112,394	,668	,942
ös2	2,628	1,097	34,482	111,643	,758	,941
ös3	2,711	1,071	34,399	113,107	,686	,942
ös4	3,064	1,190	34,046	111,205	,630	,942
ös5	2,766	1,158	34,344	110,900	,725	,941
ös6	2,459	1,132	34,651	110,247	,818	,940
ös7	2,555	1,164	34,555	109,944	,825	,940
ös8	2,628	1,189	34,482	109,209	,841	,940
ös9	2,684	1,198	34,427	110,237	,776	,941
ös10	2,798	1,247	34,312	108,990	,728	,941
ös11	3,023	1,134	34,087	111,988	,659	,941
ös12	3,532	,989	33,578	126,853	,406	,957
ös13	3,473	,956	33,638	124,352	,448	,954
Genel	Aritmetik Ortalama 37,110	Madde Sayısı 13	Cronbach Alpha ,948			

Tablo 2.9'a bakıldığında ölçek maddelerinin toplam puan korelasyonun ,30'dan küçük olmadığı, dolayısıyla da ölçekteki tüm maddelerin gerekli ölçütü sağladığı görülmüştür. Öte yandan ölçekten herhangi bir maddenin çıkarılmasıyla cronbach alfa katsayısında önemli düzeyde bir değişim olmayacağı da gözlenmiştir. Ölçeğin bir bütün olarak cronbach alfa katsayısı değeri ,948'dir. Bu değer 0,70'den büyük olması güvenilirliğin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunun göstergesidir.

2.6.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirlik analizi yapıldıktan sonra ölçek maddelerinin uygun boyutlar altında toplanmasını sağlamak amacıyla varimaks rotasyonlu açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçekte yer alan 13 maddeye uygulanan faktör analizinde bazı maddelerin faktör yüklerinin 0,40'ın altında olduğu gözlenmiştir.

Bu nedenle analizden sırasıyla Ös12 (Çalıştığım bankada, işlerin yapılma şekli hakkında diğer çalışanlar ile konuşurum.) ve Ös13 (Çalıştığım bankanın uygulamalarını ve politikalarını diğer çalışanlarla birlikte eleştiririm.) maddeleri çıkarılmış ve 11 maddeyle analize devam edilmiştir. Orijinal ölçekte bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere 3 boyutta toplanan ölçek maddeleri, elde ettiğimiz veride tek bir faktörde toplanmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 2.10'da yer almaktadır.

Tablo 2.10. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach Alpha
Örgütsel Sinizm		8,206	74,598	74,598	,948
ös8-Bankayı düşündüğünde gergin olma	,904				
ös6- Bankayı düşündüğünde sinirlenme	,904				
ös7- Bankayı düşündüğünde öfkelenme	,895				
ös2-Banka politikaları ve uygulamalarının uyumsuz olması	,875				
ös10-Bankayı yakınlıkla anlatma	,872				
ös9- Bankayı düşündüğünde endişelenme	,869				
ös5-Bankanın vaat ettiği şeyin yapılandırılmaması	,869				
ös3-Gerçekleşecek uygulamalardan kuşku duyma	,839				
ös11-İş arkadaşlarıyla anlamlı bakışma	,826				
ös4-Çalışan personelle ödüllendirilenin farklı olması	,821				
ös1-Söylenenlerin yapılmaması	,819				
KMO= ,960		Barlett Küresellik Testi= 2494,509		P= ,000	

Tablo 2.10 ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0,40'dan yüksek olduğunu göstermektedir. Analiz sonucunda tek bir faktörde toplanan maddeler toplam varyansın %74,598'ini açıklamaktadır. Tablodaki KMO değerinin ,960; küresellik testi önem düzeyinin ise ,000 olması örneklemin analiz için yeterli olduğunun ve analizden anlamlı faktörler çıkacağına göstergesidir.

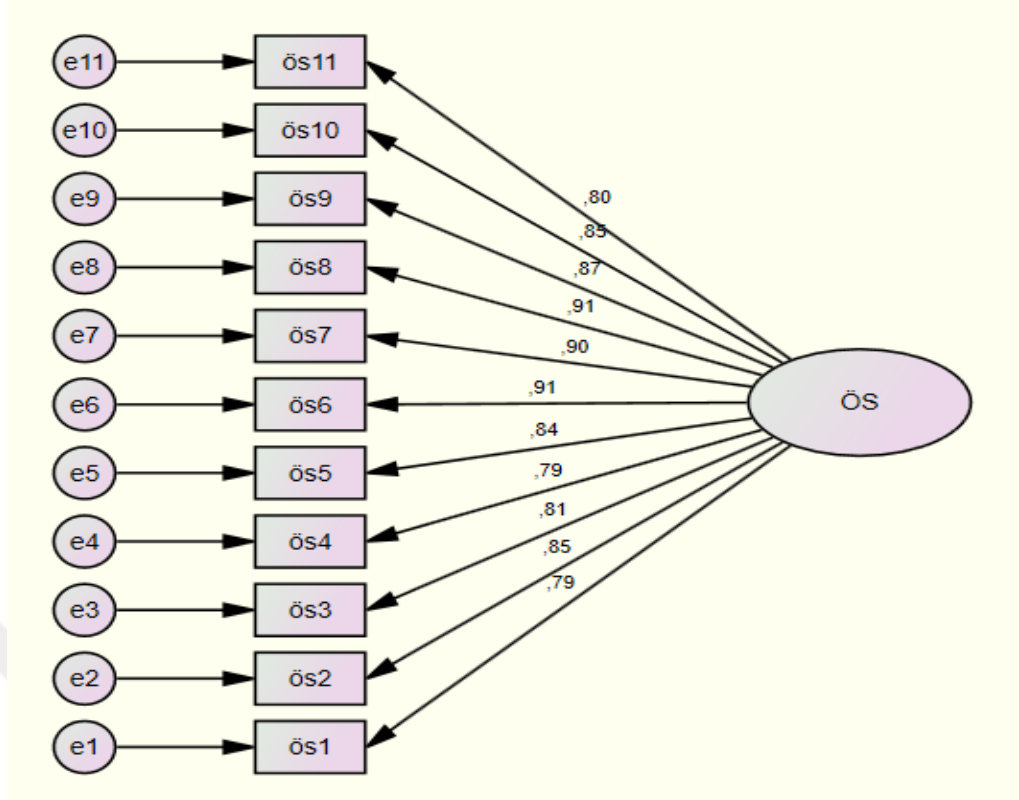
2.6.3.3. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Örgütsel sinizm ölçeğinin açıklayıcı faktör analiziyle elde edilen faktör yapısının uyumluluğu doğrulayıcı faktör analiziyle incelenmiştir. Bu doğrultuda öncelikle modelde yer alan maddelerin regresyon yükleri incelenmiş ve standardize edilmiş regresyon yüklerinin 0,50'den düşük olmadığı görülmüştür (Şekil 2.4.). Tablo 2.11'de örgütsel sinizm ölçeğinin uyum indeksi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2.11. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Anlamı	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	Ki kare/ serbestlik derecesi	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	4,036
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi	>,90	,946
RMR	Artık Temelli Uyum İndeksi	<,1	,043
IFI	Artımlı Uyum İndeksi	>,90	,947
TLI	Tucker-Lewis İndeksi	>,90	,933
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	<,05-,08≤	,118

Araştırmada kullanılan örgütsel sinizm ölçeğindeki maddelerin doğrulayıcı faktör analizi sonrası faktör yükleri aşağıda Şekil 2.4'de gösterilmektedir.



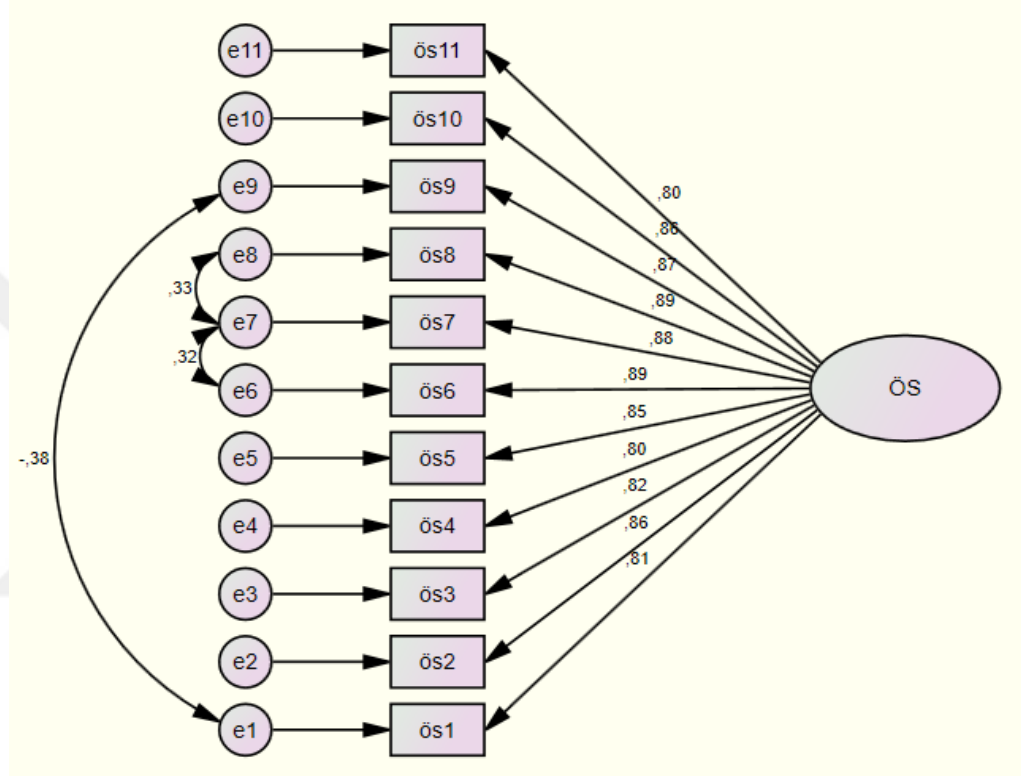
Şekil 2.4. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 2.11'e göre örgütsel sinizm ölçeğinin bazı indeks değerleri gerekli uyumluluk ölçütünü sağlamamaktadır. Bu nedenle ölçekteki maddeler arasında modifikasyon yapılarak uyum değerlerinde iyileştirmeler yapılmıştır. Ölçekteki maddelerden ös1 ile ös9, ös7 ile ös8 ve ös6 ile ös7 arasında modifikasyonlar yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 2.12'de gösterilmiştir.

Tablo 2.12. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Modifikasyon Sonrası Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Anlamı	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	Ki kare/ serbestlik derecesi	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	2,655
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi	>,90	,973
RMR	Artık Temelli Uyum İndeksi	<,1	,035
IFI	Artımlı Uyum İndeksi	>,90	,973
TLI	Tucker-Lewis İndeksi	>,90	,963
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	<,05-,08≤	,077

Tablo 2.12'ye göre modifikasyonlarla birlikte ölçeğe ilişkin uyum indeksi değerleri gerekli ölçütü sağlamıştır. Tablo incelendiğinde modifikasyondan önceki değerlere nazaran modifikasyon sonrasında iyileşmenin olduğu görülmektedir. Modifikasyon sonrası ölçekteki maddelerin faktör yüklerine ilişkin bulgular Şekil 2.5'de verilmiştir. Şekildeki bulgular maddelerin faktör yüklerinin 0,50'nin altında olmadığını; dolayısıyla da verilerin analize uygun olduğunu göstermektedir.



Şekil 2.5. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Modifikasyonlu Doğrulayıcı Faktör Analizi

2.6.4. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Bulgular

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine sırasıyla güvenilirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve bulgular aşağıda verilmiştir.

2.6.4.1. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Araştırmada çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyini ölçmek için kullanılan ölçeğin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla ölçeğin içsel tutarlılığı incelenmiştir. 6 maddelik ölçeğin güvenilirlik analizi bulguları Tablo 2.13'te verilmiştir. Tabloda örgütsel özdeşleşme maddeleri 'öö' ile kodlanmıştır.

Tablo 2.13. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Madde No	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach Alpha Katsayısı
öö1	3,333	1,136	17,991	23,364	,516	,914
öö2	3,427	1,050	17,895	23,450	,570	905
öö3	3,812	1,076	17,509	23,071	,650	,903
öö4	3,620	1,171	17,702	21,980	,693	,898
öö5	3,436	1,159	17,885	22,231	,634	,900
öö6	3,700	1,140	17,62	22,199	,663	,897
Genel	Aritmetik Ortalama	Madde Sayısı	Cronbach Alpha			
	21,328	6	,918			

Tablo 2.13'e göre her bir maddenin toplam puan korelasyonu ,30'dan yüksektir. Bu nedenle ölçekteki herhangi bir maddenin analizden çıkarılmasına gerek yoktur. Öte yandan tabloya bakıldığında maddelerin analizden çıkarılmasıyla cronbach alfa katsayısında önemli düzeyde bir artış olmayacağı da görülmektedir. Bir bütün olarak ölçeğin güvenilirlik katsayısının ,918 olması, ölçek güvenilirliğinin yüksek olduğunun göstergesidir.

2.6.4.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin güvenilirlik analizi yapıldıktan sonra ölçek ifadelerinin uygun boyutlar altında toplanmasını sağlamak amacıyla varimaks rotasyonlu açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçekteki 6 maddeye yapılan faktör analizinde maddeler tek bir faktöre yüklenmiş ve bulgular Tablo 2.14'de verilmiştir.

Tablo 2.14. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yüklere	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach Alpha
Örgütsel Özdeşleşme		4,262	71,033	71,033	,918
öö6-Eleştirilerden rahatsız olma	,874				
öö4-Bankanın başarısını kendi başarısı görme	,873				
öö5-Övgüleri kişisel iltifat görme	,857				
öö3-“Onlar” yerine “biz” kelimesini kullanma	,846				
öö2-Diğer insanların bankayla ilgili düşüncelerini önemseme	,828				
öö1- Eleştirileri kişisel algılama	,776				
KMO= ,898		Barlett Küresellik Testi= 878,485		P= ,000	

Tablo 2.14'e bakıldığında KMO değerinin ,898 olduğu görülmektedir. Bu değer ,60 dan büyük olması örneklemin analiz için yeterli büyükte olduğunun göstergesidir. Küresellik testi önem düzeyinin ,000 olması ise analizden anlamlı faktörler çıkacağını belirtmektedir. Öte yandan tablodaki bulgular her bir maddenin faktör yükünün 0,40'dan yüksek olduğunu göstermektedir. Maddeler tek bir faktöre yüklenmiş olup, bu faktör toplam varyansın %71,033'ünü açıklamaktadır.

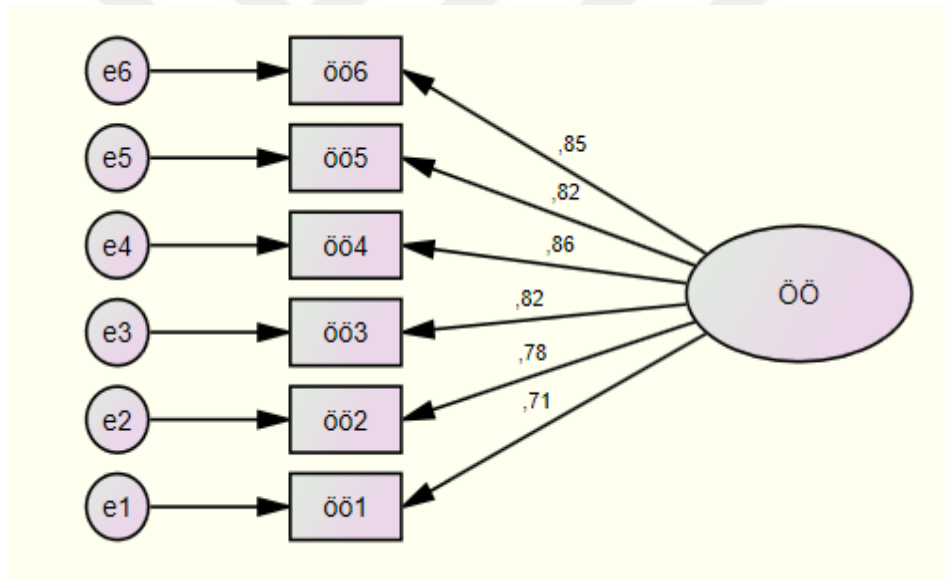
2.6.4.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin açıklayıcı faktör analiziyle elde edilen faktör yapısının uyumluluğu doğrulayıcı faktör analiziyle test edilmiştir. Bu doğrultuda öncelikle modeldeki maddelerin regresyon yükleri incelenmiştir. Ölçek maddelerinin standardize edilmiş regresyon yüklerinin 0,50'den düşük olmadığı görülmüştür. Tablo 2.15'te örgütsel özdeşleşme ölçeğinin uyum indeksi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2.15. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Anlamı	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	Ki kare/ serbestlik derecesi	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	4,179
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi	>,90	,967
RMR	Artık Temelli Uyum İndeksi	<,1	,042
IFI	Artımlı Uyum İndeksi	>,90	,968
TLI	Tucker-Lewis İndeksi	>,90	,946
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	<,05-,08≤	,121

Araştırmada kullanılan örgütsel özdeşleşme ölçeğindeki maddelerin faktör yükleri Şekil 2.6'daki gibidir:

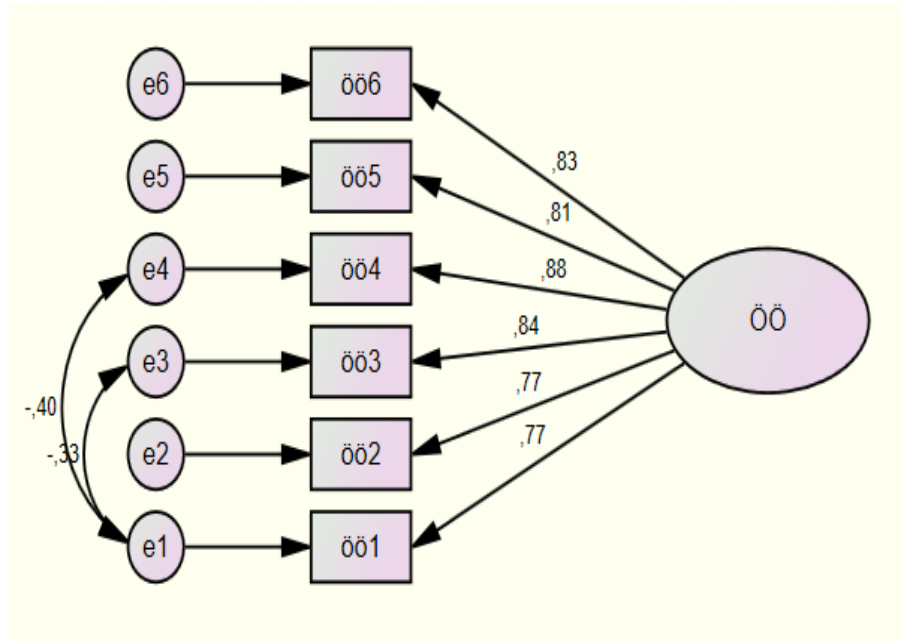
**Şekil 2.6.** Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 2.15'teki uyum indekslerine bakıldığında bazı indeks değerlerinin gerekli ölçütü sağlamadığı gözlenmektedir. Bu nedenle ölçekteki maddeler arasında modifikasyon yapılarak ki-kare/serbestlik derecesi değerini azaltma ve uyum değerlerini iyileştirme yoluna gidilmiştir. Bu doğrultuda sırasıyla öö1 ile öö4 ve öö1 ile öö3 maddelerine modifikasyonlar uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 2.16'da gösterilmiştir.

Tablo 2.16. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Modifikasyon Sonrası Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Anlamı	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	Ki kare/ serbestlik derecesi	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	2,019
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi	>,90	,992
RMR	Artık Temelli Uyum İndeksi	<,1	,023
IFI	Artımlı Uyum İndeksi	>,90	,992
TLI	Tucker-Lewis İndeksi	>,90	,983
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	<,05-;08≤	,069

Tablo 2.16'daki bulgulardan ölçeğe ilişkin uyum indeksi değerlerinin ölçütleri sağladığı görülmektedir. Modifikasyon sonrası örgütsel özdeşleşme ölçeğindeki maddelerin faktör yükleri Şekil 2.7'de yer almaktadır. Şekil 2.7'deki faktör yükleri incelendiğinde 0,50'nin altında faktör yüküne sahip madde bulunmadığı görülmektedir. Bu durum maddelerin faktör yapısına ve analize uygun olduğunun göstergesidir.



Şekil 2.7. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Modifikasyonlu Doğrulayıcı Faktör Analizi

2.6.5. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Bulgular

Çalışanların işlerine bağlanma düzeylerini tespit etmek için kullanılan işe bağlanma ölçeğine sırasıyla güvenilirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve bulgular aşağıda verilmiştir.

2.6.5.1. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Çalışanların işe bağlanma düzeyini gösteren 9 maddelik ölçeğin güvenilirliği içsel tutarlılık yöntemiyle incelenmiştir. Ölçek maddelerinin güvenilirliğine ilişkin bulgular aşağıdaki Tablo 2.17’de verilmiştir. Tabloda ölçek maddeleri ‘ib’ olarak kodlanmıştır.

Tablo 2.17. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Madde No	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach Alpha Katsayısı
ib1	3,206	1,218	25,794	76,994	,772	,961
ib2	3,344	1,166	25,656	78,291	,735	,962
ib3	3,220	1,183	25,780	77,232	,797	,960
ib4	3,252	1,205	25,748	77,461	,734	,962
ib5	2,895	1,275	26,106	76,537	,732	,962
ib6	2,954	1,323	26,046	75,795	,732	,962
ib7	3,445	1,214	25,555	77,234	,754	,961
ib8	3,477	1,226	25,523	77,062	,752	,961
ib9	3,206	1,302	25,780	75,584	,785	,961
Genel	Aritmetik Ortalama	Madde Sayısı	Cronbach Alpha			
	28,999	9	,966			

Tablo 2.17 incelendiğinde işe bağlanma maddelerinin her birinin toplam puan korelasyonlarının ,30’dan yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle ölçekteki maddelerin analizden çıkarılmayacağı anlaşılmıştır. Ayrıca herhangi bir maddenin analizden çıkarılmasıyla cronbach alfa katsayısı önemli düzeyde değişmemektedir. Bir bütün olarak ölçeğin güvenilirlik katsayısı ,966’dır. Bu durum ölçeğin yüksek güvenilirlik sergilediği anlamına gelmektedir.

2.6.5.2. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

İşe bağlanma ölçeğinin güvenilirliği tespit edildikten sonra temel boyutlarını belirlemek için varimaks rotasyonlu açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 2.18’de gösterilmiştir.

Tablo 2.18. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach Alpha
İşe Bağlanma		7,068	78,529	78,529	,966
ib3-İşini coşkuyla yapma	,908				
ib9-Çalışmaktan heyecan duyma	,897				
ib1-Enerji dolu olma	,895				
ib7-İşten gurur duyma	,885				
ib8-Kendini işe kaptırma	,885				
ib4-İşin ilham verdiğini düşünme	,882				
ib6- Çalıştığında mutlu olma	,875				
ib5-İşe gitmek isteme	,875				
ib2-Kendini güçlü hissetme	,873				
KMO= ,955		Barlett Küresellik Testi= 2098,757		P= ,000	

Tablo 2.18’e bakıldığında orijinalinde canlılık, adanma ve yoğunlaşma olmak üzere üç faktöre yüklenen ölçekteki 9 maddenin tek bir faktöre yüklendiği görülmektedir. Ölçek maddelerinin faktör yükünün 0,40’dan düşük olmadığı ve elde edilen tek faktörün toplam varyansın %78,529’unu açıkladığı anlaşılmaktadır. Ayrıca KMO değerinin ,955 olması; küresellik testi önem düzeyinin ise ,000 olması örneklemin analiz için yeterli büyükte olduğunu ve analizden anlamlı faktörler çıkacağını belirtmektedir.

2.6.5.3. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

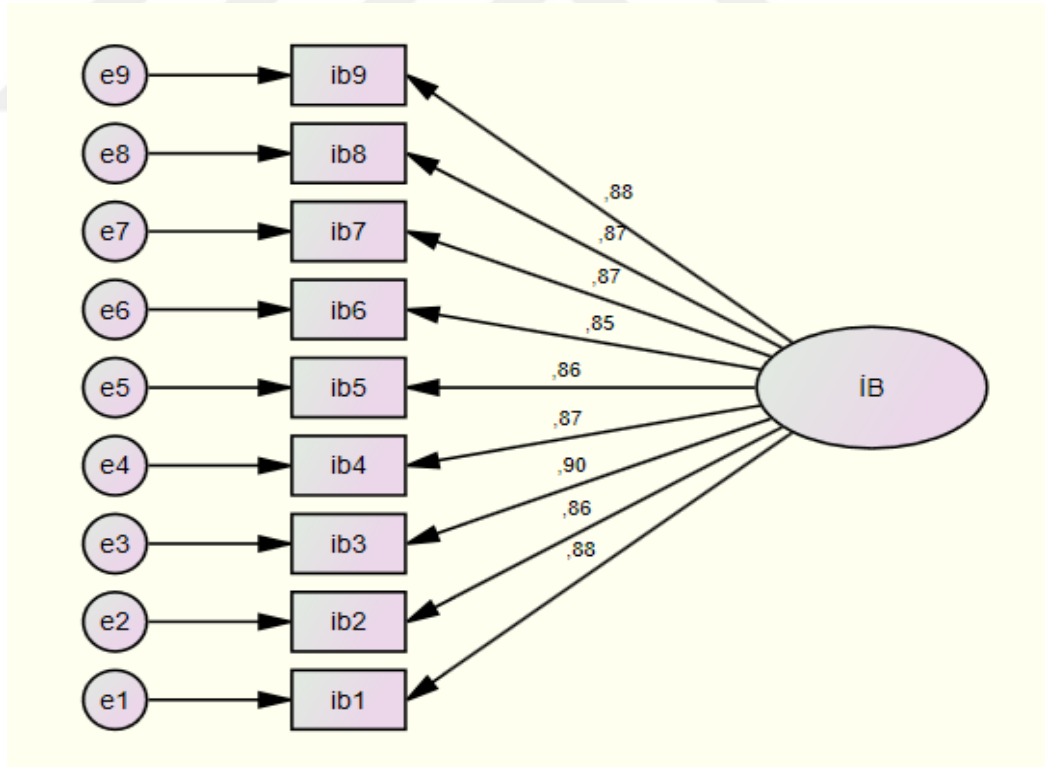
İşe bağlanma ölçeğinin açıklayıcı faktör analiziyle elde edilen faktör yapısının uyumluluk düzeyi doğrulayıcı faktör analiziyle incelenmiştir. Bulgular ölçek maddelerinin standardize edilmiş regresyon yüklerinin 0,50’den düşük olmadığını

ortaya koymaktadır (Şekil 2.8). Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeksi bulguları Tablo 2.19’da gösterilmiştir.

Tablo 2.19. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Anlamı	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	Ki kare/ serbestlik derecesi	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	3,189
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi	>,90	,972
RMR	Artık Temelli Uyum İndeksi	<,1	,035
IFI	Artımlı Uyum İndeksi	>,90	,972
TLI	Tucker-Lewis İndeksi	>,90	,962
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	<,05-,08≤	,100

Çalışanların işe bağlanma düzeyine ilişkin ölçek maddelerinin faktör yükleri Şekil 2.8’de gösterilmiştir.



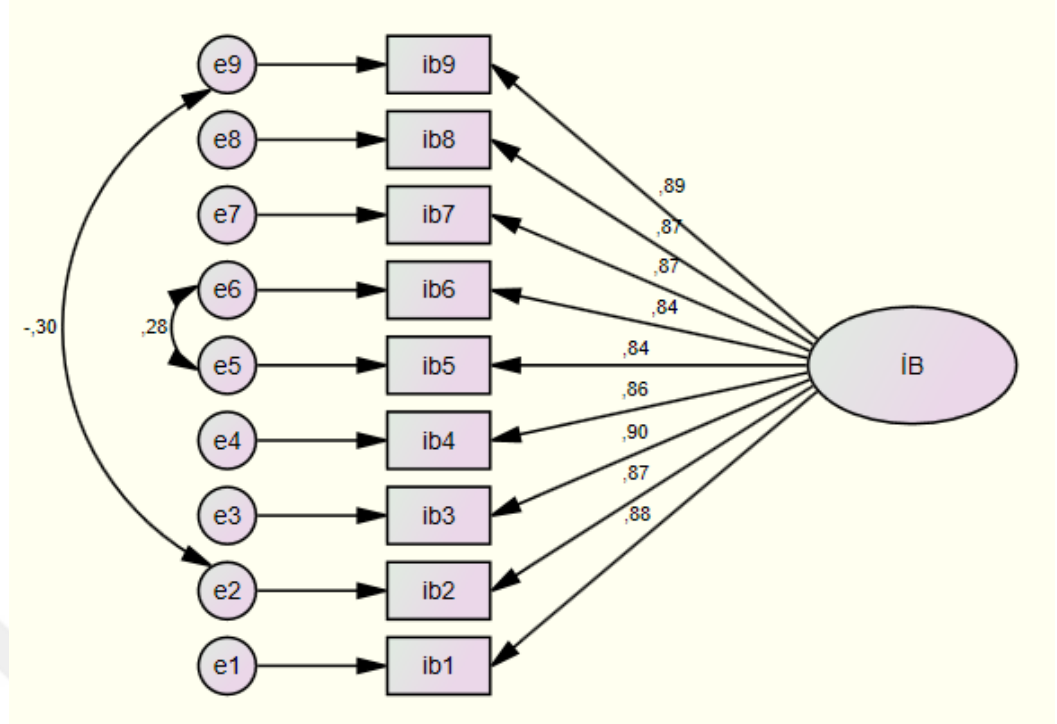
Şekil 2.8. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 2.19'a göre işe bağlanma ölçeğinin bazı indeks değerleri gerekli uyumluluk ölçütünü sağlamamaktadır. Ölçekteki maddeler arasında modifikasyon yapılarak ki-kare/serbestlik derecesi değerinin azalacağı ve model uyum değerlerinin iyileşeceği görülmüştür. Bu doğrultuda öncelikle ib5 ile ib6; daha sonra ib2 ile ib9 maddeleri arasında modifikasyonlar yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 2.20'de verilmiştir.

Tablo 2.20. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Modifikasyon Sonrası Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Anlamı	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	Ki kare/ serbestlik derecesi	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	2,336
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi	>,90	,984
RMR	Artık Temelli Uyum İndeksi	<,1	,028
IFI	Artımlı Uyum İndeksi	>,90	,984
TLI	Tucker-Lewis İndeksi	>,90	,977
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	<,05-,08≤	,078

Tablo 2.20 modifikasyon sonrası uyum indeksi değerlerinin ölçütü sağladığını ve değerlerde iyileşmelerin olduğunu göstermektedir. Yapılan modifikasyon sonrası ölçekteki maddelerin faktör yükleri Şekil 2.9'da verilmiştir. Şekil 2.9'daki bulgular maddelerin faktör yükünün 0,50'nin altında olmadığı yönündedir.



Şekil 2.9. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Modifikasyonlu Doğrulayıcı Faktör Analizi

2.6.6. Politik Davranış Algısı Ölçeğine İlişkin Bulgular

Çalışanların bankalarındaki politik davranışlara ilişkin algılarını ölçmek için kullanılan politik davranış algısı ölçeğine sırasıyla güvenilirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve bulgular aşağıda verilmiştir.

2.6.6.1. Politik Davranış Algısı Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Çalışanların ne ölçüde politik davranış algıladığını gösteren 6 maddelik ölçeğin güvenilirliği içsel tutarlılık yöntemiyle incelenmiştir. Güvenilirlik analizi bulguları Tablo 2.21’de yer almaktadır. Tabloda politik davranış algısı ölçeğine ilişkin maddeler ‘pda’ olarak kodlanmıştır.

Tablo 2.21. Politik Davranış Algısı Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Madde No	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach Alpha Katsayısı
pda1	3,262	1,012	14,528	20,407	,444	,885
pda2	2,638	0,971	15,151	20,756	,401	,886
pda3	3,009	1,107	14,780	18,357	,647	,858
pda4	2,862	1,111	14,927	18,631	,604	,864
pda5	3,069	1,016	14,720	19,944	,508	,877
pda6	2,950	1,238	14,839	17,435	,677	,859
Genel	Aritmetik Ortalama	Madde Sayısı	Cronbach Alpha			
	17,790	6	,891			

Tablo 2.21'deki bulgular her bir maddenin toplam puan korelasyonunun ,30'dan yüksek olduğunu gösterdiğinden ölçekteki maddelerin analiz için güvenilir olduğu görülmüştür. Ayrıca ölçeğin geneli için cronbach alfa katsayısının ,891 olması nedeniyle ölçek güvenilirliğin yüksek olduğu anlaşılmıştır. Herhangi bir maddenin analizden çıkarılmasıyla cronbach alfa katsayısında önemli düzeyde bir artış gözlenmeyeceği de anlaşılmıştır.

2.6.6.2. Politik Davranış Algısı Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Politik davranış algısı ölçeğindeki 6 maddenin uygun boyutlar altında toplanmasını sağlamak için ölçeğe varimaks rotasyonlu açıklayıcı faktör analizi uygulanmış ve maddelerin tek bir faktöre yüklendiği görülmüştür. Analiz bulguları Tablo 2.22'de yer almaktadır.

Tablo 2.22. Politik Davranış Algısı Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yüklere	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach Alpha
Politik Davranış Algısı		3,888	64,798	64,798	,891
pda3-Yalakalık yapılması	,870				
pda6-Arkadan iş çevrilmesi	,868				
pda4-Çıkarlar uğruna gizli çalışmalar yapılması	,842				
pda5-Gruba göre davranış sergilenmesi	,779				
pda1-Kişisel çıkarları artıran davranış sergilenmesi	,734				
pda2-Banka için faydalı şeyler yapılmaması	,723				
KMO= ,878		Barlett Küresellik Testi= 710,320		P= ,000	

Tablo 2.22'ye bakıldığında ölçekteki hiçbir maddenin faktör yükünün 0,40'tan düşük olmadığı görülmektedir. Tabloya göre tek bir faktörde birleşen meddeler toplam varyansın %64,798'ini açıklamaktadır. Analiz bulguları örneklem büyüklüğünün analiz için uygunluğunu gösteren KMO değerinin (,878) ve verilerin anlamlı faktörler çıkaracağını gösteren küresellik düzeyinin (, 000) yeterli ölçütleri sağladığını göstermiştir.

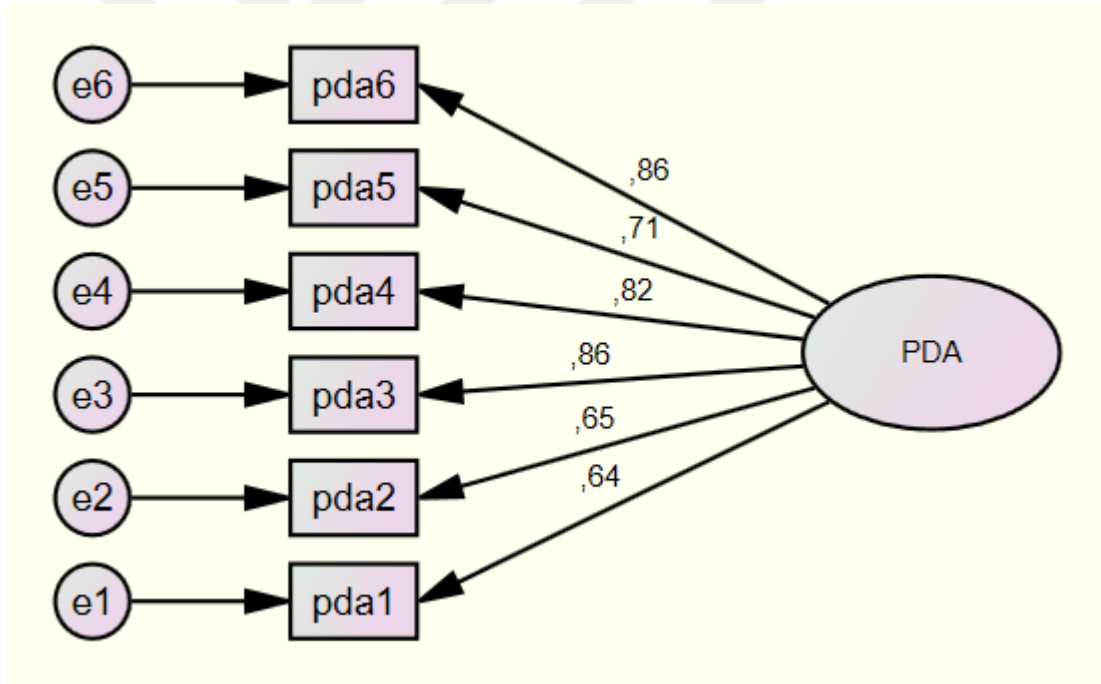
2.6.6.3. Politik Davranış Algısı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Politik davranış algısı ölçeğindeki maddelerin açıklayıcı faktör analiziyle elde edilen faktör yapısının ne düzeyde uyumlu olduğu doğrulayıcı faktör analiziyle incelenmiştir. Yapılan analizde öncelikle modeldeki maddelerin regresyon yükleri incelenmiş ve maddelerin hiçbirinde standardize edilmiş regresyon yükünün 0,50'den düşük olmadığı görülmüştür (Şekil 2.10). Ölçeğin uyum indeksi bulguları Tablo 2.23'te yer almaktadır.

Tablo 2.23. Politik Davranış Algısı Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Anlamı	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	Ki kare/ serbestlik derecesi	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	3,537
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi	>,90	,968
RMR	Artık Temelli Uyum İndeksi	<,1	,042
IFI	Artımlı Uyum İndeksi	>,90	,968
TLI	Tucker-Lewis İndeksi	>,90	,946
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	<,05-;08≤	,108

Politik davranış algısı ölçeğine ilişkin maddelerin faktör yükleri Şekil 2.10'da gösterilmiştir:

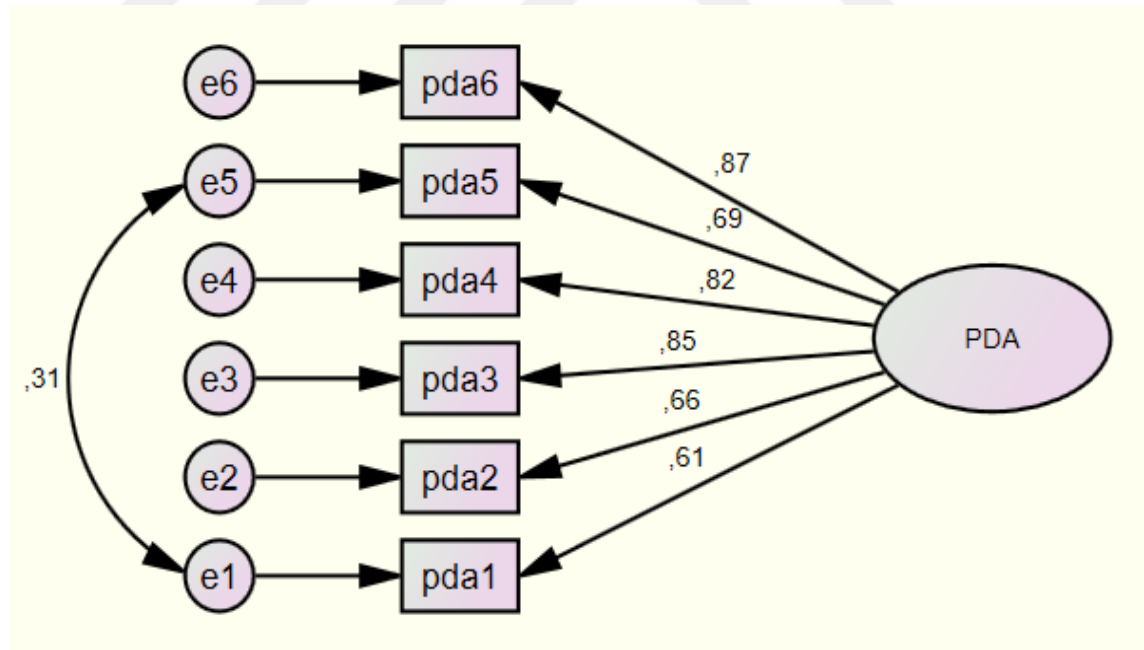
**Şekil 2.10.** Politik Davranış Algısı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 2.23'e göre, politik davranış algısı ölçeğinin bazı indeks değerleri ilgili ölçütü sağlamamaktadır. Ancak ölçekteki maddeler arasında modifikasyon yapılarak hem ki-kare/serbestlik derecesi değerinin azalacağı hem de uyum değerlerinin iyileşeceği gözlenmiştir. Bu nedenle pda1 ile pda5 maddeleri arasında modifikasyon yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 2.24'de gösterilmiştir.

Tablo 2.24. Politik Davranış Algısı Ölçeğine İlişkin Modifikasyon Sonrası Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Anlamı	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	Ki kare/ serbestlik derecesi	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	1,630
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi	>,90	,993
RMR	Artık Temelli Uyum İndeksi	<,1	,024
IFI	Artımlı Uyum İndeksi	>,90	,993
TLI	Tucker-Lewis İndeksi	>,90	,987
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	<,05-,08≤	,054

Tablo 2.24'e bakıldığında ölçeğe ilişkin uyum indeksi değerlerinin ölçütü sağladığı ve modifikasyon sonrasında iyileştiği görülmektedir. Modifikasyon sonrası ölçekteki maddelerin faktör yükleri Şekil 2.11'de verilmiştir. Şekil 2.11 incelendiğinde faktör yüklerinin 0,50'nin altında olmadığı, dolayısıyla da verilerin analize uygun olduğu anlaşılmıştır.

**Şekil 2.11.** Politik Davranış Algısı Ölçeğine İlişkin Modifikasyonlu Doğrulayıcı Faktör Analizi

2.7. HİPOTEZLERİN TESTİ

Araştırmada oluşturulan hipotezleri test etmek ve örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme, örgütsel sinizm, işe bağlanma ve politik davranış algısı değişkenleri arasındaki ilişkilerin yönünü ve büyüklüğünü ortaya koymak için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü belirleyen bir yöntemdir. Bu araştırmada elde edilen veriler normal dağılım sergilemediği için Spearman Korelasyon Analizi yapılmıştır (Heiman, 2011: 365). Bulguları Tablo 2.25’te gösterilmiştir.

Tablo 2.25. Değişkenler Arasındaki İlişki

Faktörler	\bar{X}	SS	1	2	3	4	5
1-Örgütsel Destek	3,180	,998	1				
2-Örgütsel Sinizm	2,737	,997	-,769**	1			
3-Örgütsel Özdeşleşme	3,554	,946	,791**	-,759**	1		
4-İşe Bağlanma	3,222	1,094	,794**	-,760**	,771**	1	
5-Politik Davranış Algısı	2,967	,868	-,442**	,558**	-,463**	-,419**	1

*p<0,05 **p<0,01

Tablo 2.25’te her bir değişkenin ortalaması, standart sapması ve diğer değişkenler ile ilişkisini gösteren korelasyon katsayıları yer almaktadır. Tablo 2.25’e göre çalışanlar genel anlamda “kararsızım” (ort.=3,180) seçeneğine yönelmiştir. Çalışanların sinizm düzeyinin nispeten düşük (ort.= 2,737) olduğu, politik davranış algısının ise sinizme nazaran biraz daha yüksek (ort.=2,967) olduğu görülmektedir. Çalışanların örgütle özdeşleşme düzeyinin diğer değişkenlerden biraz daha yüksek (ort.=3,554) olduğu, dolayısıyla da çalışanların örgütleriyle kısmen de olsa özdeşleştikleri belirtilebilir. Çalışanların işlerine bağlanma düzeyine bakıldığında da orta düzeyde (ort.= 3,222) işe bağlanma sergiledikleri söylenebilir.

Tablo 2.25'te de görüldüğü gibi örgütsel destek ile işe bağlanma ve politik davranış algısı arasında %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Tabloya göre çalışanların örgütsel destek algısı ile işe bağlanma düzeyleri arasında güçlü ($r=,794$) ve doğru yönde bir ilişki mevcutken; çalışanların destek algısı ile politik davranış algısı arasında orta düzeyde ($r=-,442$) ters yönde bir ilişki vardır. Bu bilgilerden hareketle çalışanın örgütünden destek aldığını inanma derecesi arttıkça iş rollerini yerine getirmek amacıyla çaba sarf etme derecesinin de arttığı gözlenmektedir. Ayrıca çalışanın örgütsel destek algısı arttıkça örgütteki bireylerin kişisel çıkarlarını artırmaya dönük politik davranışları daha düşük düzeyde algıladığı görülmektedir.

Tablo 2.25'e bakıldığında örgütsel destek ile aracı değişkenler olan örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasında %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında güçlü ($r=,791$) ve olumlu yönde bir ilişki bulunurken; örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında da güçlü ($r=-,769$) ve olumsuz yönde bir ilişki mevcuttur. Bu bulgulardan hareketle çalışanların örgütten destek aldığı düşüncesinin artmasıyla örgüte karşı yüksek düzeyde aitlik duygusu hissettiği ve olumsuz tutum ve davranışlardan kaçındığı ifade edilebilir.

Örgütsel özdeşleşme ile işe bağlanma ve politik davranış algısı arasında da %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme ile işe bağlanma arasındaki ilişki ($r=,771$) doğru yönlüken, örgütsel özdeşleşme ile politik davranış algısı arasındaki ilişki ($r=-,463$) ters yönlüdür. Dolayısıyla çalışanlar örgütle bütünleştikçe ve örgüte ait olma duygusu arttıkça işlerine daha fazla çaba harcamakta ve yoğunlaşmakta, örgütte kişisel çıkarları artıran davranışların daha az sergilendiğini düşünmektedir.

Örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısı arasındaki ilişkiye bakıldığında da %99 önem düzeyinde ilişkilerin olduğu gözlenmektedir. Tabloya göre örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme ($r=-,759$) ve işe bağlanma ($r=-,760$) arasındaki ilişki olumsuz yöndeyken; örgütsel sinizm ile politik davranış algısı ($r=,558$) arasındaki ilişki olumlu yöndedir. Bu bulgular çalışanın örgüte karşı olumsuz düşüncelerinin azalmasıyla örgütüne ait olma duygusunun ve işe karşı sarf edilen çabanın arttığını; kişisel çıkarları artıran davranış sergilendiği düşüncesinin ise azaldığını göstermektedir.

2.7.1. Değişkenler Arası Çoklu Doğrusallık Sorununun Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen verilerde çoklu doğrusal bağlantılılık sorununun olmamasına dikkat edilmiştir. Nitekim yapısal eşitlik modellemesi çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığı varsayımıyla yapılmaktadır. Çoklu doğrusal bağlantı araştırmada kullanılan bağımsız değişkenler arasındaki aşırı yüksek korelasyon sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu sorunun olması oluşturulan modelin hatalı tanımlanmasına ve değişkenler arası parametre hesaplamalarının taraflı yapılmasına yol açmaktadır.

Çoklu bağlantı birçok farklı yöntemle hesaplanmakla birlikte en yaygın kullanılan yöntem varyans büyütme çapının (Variance Inflation Factor-VIF) ve tolerans indekslerinin (değişkenlerce açıklanamayan varyans oranı) incelenmesidir. Değişkenlere ilişkin VIF değerinin 10'un altında olması arzu edilir (Lee vd. 2013: 797). Tolerans değerinin ise 0,10'un üstünde olması beklenir (Yanık, 2014: 195). VIF değerlerinin 10'un üzerinde, tolerans indekslerinin ise 0,10'un altında olması değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorunu bulunduğu göstergesidir. Bu sorunun tespitine ilişkin olarak modeldeki işe bağlanma ve politik davranış algısı değişkenleri bağımlı değişken olarak alınmış ve örgütsel destek, örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşmenin VIF değerlerine bakılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 2.26'da gösterilmiştir.

Tablo 2.26. Değişkenler Arası Çoklu Doğrusallık Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Tolerans	VIF
Örgütsel Destek	,246	4,059
Örgütsel Sinizm	,256	3,900
Örgütsel Özdeşleşme	,260	3,848

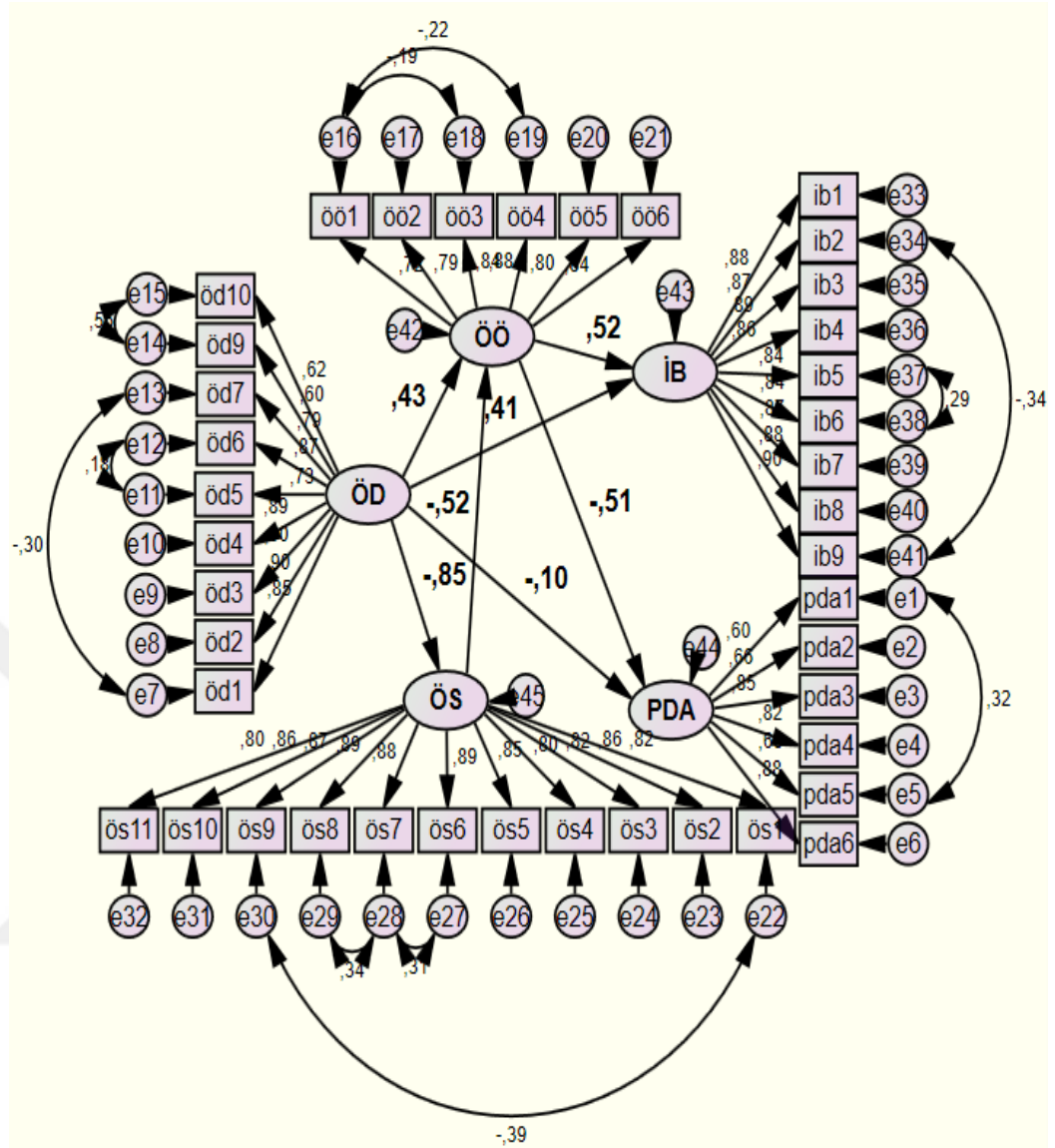
Tablo 2.26 incelendiğinde değişkenlerin VIF değerlerinin 10'un altında, tolerans indekslerinin ise 0,10'un üzerinde olduğu görülmektedir. Sonuç itibariyle değişkenler arası çoklu doğrusallık bağlantısı sorununun olmadığı belirlenmiş, dolayısıyla da yapısal eşitlik modellemesinin yapılabileceği anlaşılmıştır.

2.7.2. Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Örtük Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Ortaya Konulması

Araştırmada ele alınan değişkenlerin hem istatistiksel hem de mantıksal açıdan anlamlılığını ortaya koymak amacıyla yapısal eşitlik modellemesi yapılmıştır. Bu doğrultuda araştırmada belirlenen yapısal model AMOS programıyla analiz edilerek değerlendirilmiştir. Modelde geçerliliği belirlemek amacıyla modelin uyum iyiliği değerleri ve değişkenler arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkileri belirlerken aracılık rollerinin geçerliliğini de ortaya koyan bootstrap yönteminden yararlanılmıştır. Bu yöntemde örneklem 1000 değerinde artırılarak güven aralıkları %95 seviyesinde (Bias-corrected confidence intervals) tutulmuş ve bootfaktor değeri 1 seçilmiştir.

Araştırmada öncelikli olarak bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisine bakılmış, aracı değişkenler modelden çıkarılmıştır. Daha sonra aracı değişkenler modele dâhil edilmiş ve bootstrap yöntemiyle aracı değişkenlerin etkileri ve anlam düzeyleri değerlendirilmiştir. Oluşturulan modelde örgütsel destek dışsal değişken; örtük değişkenler olan örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısı ise içsel değişken olarak ele alınmıştır. Modele önce örgütsel özdeşleşme, daha sonra ise örgütsel sinizm aracı değişken olarak dâhil edilmiştir.

Araştırmada oluşturulan model yapısal eşitlik analiziyle test edilmiştir. Analizde elde edilen verilerin normal dağılıma uygun olmaması nedeniyle bootstrap yöntemi kullanılmış (Bayram, 2013: 106) ve test edilen modelin kestirim sonuçları Şekil 2.12'de verilmiştir.



Şekil 2.12. Standardize Edilmiş Kestirim Sonuçlarının Model Üzerinde Gösterilmesi

Modelde ÖD: Örgütsel destek, ÖS: Örgütsel sinizm, ÖÖ: Örgütsel Özdeşleşme, İB: İşe Bağlanma ve PDA: Politik Davranış Algısını temsil etmektedir.

Şekilde yer alan elipsler örtük değişkenleri (araştırmada kullanılan değişkenleri), dikdörtgenler ise gözlenen değişkenleri (değişkenleri oluşturan maddeleri) ifade etmektedir. Şekildeki tek yönlü oklar bir değişkenin bir diğer değişkene etkisini gösterirken, çift yönlü oklar değişkenler ve maddeler arasındaki ilişkileri temsil etmektedir.

Araştırmada ele alınan modelin uyum iyiliği değerleri Tablo 2.27’de yer almaktadır. Tablodan modelin uyum iyiliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 2.27. Modelin Uyum İndekslerine İlişkin Değer Aralıkları

İndeksler	Anlamı	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	Ki kare/ serbestlik derecesi	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	1,461
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi	>,90	,961
RMR	Artık Temelli Uyum İndeksi	<,1	,066
IFI	Artımlı Uyum İndeksi	>,90	,961
TLI	Tucker-Lewis İndeksi	>,90	,958
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	<,05-,08≤	,046

Hipotezlerin testine ilişkin yapılan analizde modelin kestirim değerleri Tablo 2.28’da gösterilmektedir. Tabloya bakıldığında örgütsel destek algısının örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme ve işe bağlanma üzerindeki etkisinin %99 önem düzeyinde anlamlı olduğu; politik davranış algısı üzerinde ise anlamlı bir etkisinin olmadığı göze çarpmaktadır. Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi de %99 önem düzeyinde anlamlıdır. Tablodan örgütsel özdeşleşmenin işe bağlanma ve politik davranış algısına etkisinin %99 önem düzeyinde anlamlı olduğu da görülmüştür. Tablodaki alt düzey ve üst düzey değerleri yordayan değişkenin yordanan değişkeni hangi aralıklarda etkidiğini belirtmektedir. Diğer bir ifadeyle yordayan değişkenin yordanan değişkeni en az (alt düzey) ve en fazla (üst düzey) ne kadar etkileyeceğini ifade etmektedir.

Tablo 2.28. Modelin Kestirim Sonuçları

Hipotez	Yordanan Değişken		Yordayan Değişken	Standardize R. Y.	Alt Düzey	Üst Düzey	p
H ₄	ÖS	<----	ÖD	-,850	-,897	-,783	,002
H ₃	ÖÖ	<----	ÖD	,426	,257	,587	,002
H ₇	ÖÖ	<----	ÖS	-,521	-,677	-,361	,002
H ₁	İB	<----	ÖD	,406	,170	,610	,004
H ₂	PDA	<----	ÖD	-,102	-,484	,306	,490
H ₅	İB	<----	ÖÖ	,519	,310	,734	,003
H ₆	PDA	<----	ÖÖ	-,509	-,933	-,165	,005

Aracı değişkenlerle birlikte modeldeki doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler Tablo 2.29’da gösterilmiştir. Tabloya göre örgütsel desteğin işe bağlanma üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rol üstlendiği görülmektedir. Tablo incelendiğinde örgütsel destek işe bağlanmayı doğrudan etkilerken (,406); örgütsel özdeşleşme aracılığıyla gerçekleşen dolaylı bir etki de (,451) mevcuttur. Bu durum örgütsel desteğin işe bağlanmaya etkisinde özdeşleşmenin aracı rol üstlendiği anlamına gelmektedir.

Örgütsel desteğin politik davranış algısı üzerindeki etkisine bakıldığında örgütsel özdeşleşmenin aracı rol üstlendiği görülmektedir. Çünkü örgütsel destek politik davranış algısını dolaylı olarak (-,443) etkileyebilmektedir. Bu durum örgütsel desteğin politik davranış algısını örgütsel özdeşleşme aracılığıyla etkileyebileceğinin göstergesidir.

Tablo 2.29’ye göre örgütsel destek, örgütsel özdeşleşmeyi doğrudan (,426) etkileyebilmektedir. Bununla birlikte örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi dolaylı (,443) olarak da bulunmaktadır. Bu bulgu örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı rol üstlendiğini göstermektedir.

Tablo 2.29. Örtük Değişkenlerin Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkileri

Değişkenler	Etkiler	ÖD	ÖS	ÖÖ	İB	PDA
ÖS	Doğrudan	-,850	,000	,000	,000	,000
	Dolaylı	,000	,000	,000	,000	,000
	Toplam	-,850	,000	,000	,000	,000
ÖÖ	Doğrudan	,426	-,521	,000	,000	,000
	Dolaylı	,443	,000	,000	,000	,000
	Toplam	,869	-,521	,000	,000	,000
İB	Doğrudan	,406	,000	,519	,000	,000
	Dolaylı	,451	-,270	,000	,000	,000
	Toplam	,857	-,270	,519	,000	,000
PDA	Doğrudan	-102	,000	-,509	,000	,000
	Dolaylı	-,443	,265	,000	,000	,000
	Toplam	-,545	,265	-,509	,000	,000

Araştırmada oluşturulan hipotezlerin testine ilişkin analiz bulguları ve bulgulara ilişkin yorumlar aşağıda ayrıntılı olarak yer almaktadır:

H₁: Çalışanların algıladığı örgütsel destek işe bağlanma düzeylerini olumlu yönde etkiler.

Çalışanların örgütsel destek algısının işe bağlanma düzeyi üzerindeki etkisi yukarıda Tablo 2.28 ve Tablo 2.29'de gösterilmiştir. Tablolardaki bilgiler doğrultusunda örgütsel desteğin işe bağlanmayı %99 önem düzeyinde olumlu ve anlamlı olarak etkilediği bilinmektedir ($t=,406$ ve $p=,004$).

Yukarıdaki bulguların dışında aracı değişkenler dikkate alınmadan örgütsel desteğin işe bağlanmaya etkisini tespit etmek amacıyla model oluşturulmuştur. Bu doğrultuda örgütsel destek dışsal değişken, işe bağlanma ve politik davranış algısı ise içsel değişken olarak ele alınmış ve örgütsel desteğin işe bağlanmaya etkisi incelenmiştir.

Örgütsel desteğin işe bağlanma üzerindeki etkisini gösteren model, modele ilişkin uyum değerleri ve standardize edilmiş faktör yükleri EK 1’de verilmiştir. EK 1’deki bulgular örgütsel desteğin işe bağlanmaya etkisinin aracılı etkiye nazaran daha fazla olduğu yönündedir ($r=,857$ ve $p=,004$). Bu bulgudan hareketle modele örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşmenin dâhil edilmesiyle örgütsel desteğin işe bağlanma üzerindeki etkisinin azaldığı söylenebilir. Tüm bulgular örgütsel desteğin işe bağlanmayı olumlu ve anlamlı düzeyde etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla H_1 desteklenmiştir.

H_2 : Çalışanların algıladığı örgütsel destek politik davranış algılarını azaltır.

Tablo 2.28 ve Tablo 2.29’daki bulgular çalışanların destek algısının politik davranış algılarını etkilemediği yönündedir ($r=-,102$ ve $p=,490$). Bu durum örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşmenin bulunduğu bir modelde örgütsel desteğin politik davranış algısını etkilemediğini göstermektedir. Örgütsel desteğin söz konusu aracı değişkenlerin modelden çıkarılmasıyla politik davranış algısına etkisi incelenmiş ve EK 1’de verilmiştir.

EK 1’deki bulgular aracı değişken olmadan örgütsel desteğin politik davranış algısını %99 önem düzeyinde olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir ($r=-,542$ ve $p=,003$). Diğer bir ifadeyle çalışanın örgütten destek algısı arttıkça örgütte politik davranış algısı azalmıştır. Bu bulgular modele örgütsel özdeşleşmenin dâhil edilmesiyle örgütsel desteğin politik davranış algısına etkisini ortadan kaldırdığını; örgütsel desteğin özdeşleşmeyi artırarak politik davranış algısını azalttığını göstermektedir. Her ne kadar örgütsel destek diğer değişkenlerin modelden çıkarılması sonucu politik davranış algısını anlamlı düzeyde azaltsa da hipotezlerimizin araştırmadaki temel model çerçevesinde oluşturulması nedeniyle H_2 ’nin desteklenmediği söylenebilir. Diğer bir ifadeyle temel modelin örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme gibi aracı değişkenler göz önüne alınarak oluşturulması nedeniyle H_2 reddedilmiştir.

H_3 : Çalışanların algıladığı örgütsel destek örgütle özdeşleşme düzeylerini olumlu yönde etkiler.

Tablo 2.28 ve Tablo 2.29’daki bulgulara göre temel modelimizde örgütsel destek algısı örgütsel özdeşleşmeyi doğrudan olumlu ve anlamlı düzeyde etkilemektedir ($r=,426$ ve $p=,002$). Diğer bir ifadeyle çalışanların örgütlerinden aldıkları destek, örgütle özdeşleşmelerini artırmaktadır.

Araştırmada modeldeki diğer değişkenler çıkarılarak örgütsel desteğin özdeşleşme üzerindeki etkisine bakılmıştır. EK 2’de verilen bulgular bu etkinin temel modeldekine oranla oldukça yüksek olduğunu göstermiştir (,864 ve $p=,002$). Bu durum örgütsel sinizmin, örgütsel desteğin özdeşleşme üzerindeki etkisini azalttığını ortaya koymaktadır. Elde edilen tüm bu sonuçlar H_3 ’ün desteklendiğini göstermektedir. Örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini gösteren model ve ilgili uyum indeksi bulguları EK 2’de verilmiştir.

H_4 : Çalışanların algıladığı örgütsel destek sinizm düzeylerini azaltır.

Tablo 2.28 ve Tablo 2.29’daki sonuçlar örgütsel desteğin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini göstermektedir. Sonuçlara göre örgütsel destek sinizmi olumsuz ve anlamlı yönde oldukça güçlü bir düzeyde etkilemektedir (-,850 ve $p=,002$). Diğer bir ifadeyle çalışanların örgütlerinden destek algısı arttıkça örgüte karşı sinik davranışları azalmaktadır. Temel modeldeki bu bulguların yanında diğer değişkenlerin modelden çıkarılmasıyla örgütsel desteğin sinizme olan etkisi ve bu etkide modelin uyumuna ilişkin değerleri EK 3’te yer almaktadır. EK 3’deki sonuçlara göre de örgütsel destek, sinizmi olumsuz ve anlamlı yönde etkilemektedir (-,846 ve $p=,003$). Dolayısıyla elde edilen tüm sonuçlar H_4 ’ün desteklendiğini göstermiştir.

H_5 : Çalışanların örgütleriyle özdeşleşmesi işe bağlanma düzeylerini artırır.

Tablo 2.28 ve Tablo 2.29’da temel modeldeki örgütsel özdeşleşmenin işe bağlanmaya etkisi sunulmaktadır. Bulgulara göre örgütsel özdeşleşme işe bağlanmayı %99 önem düzeyinde olumlu ve anlamlı olarak etkilemektedir (,519 ve $p=,003$). Bir diğer ifadeyle çalışanların örgütleriyle özdeşleşme düzeylerinin artması işe bağlanma düzeylerinin de artmasını sağlamaktadır.

Araştırmada özdeşleşmenin işe bağlanmaya etkisi temel modeldeki diğer değişkenler çıkarılarak incelenmiş ve sonuçlar EK 4’te yer almıştır. EK 4’e göre örgütsel özdeşleşme, işe bağlanmayı temel modelde etkilediğinden daha güçlü etkilemektedir (,863 ve $p=,002$). Bu durum modele örgütsel destek ve sinizm gibi değişkenlerin dâhil edilmesiyle etkinin azaldığını göstermektedir. Elde edilen tüm bulgular doğrultusunda H_5 ’in desteklendiği görülmüştür.

H_6 : Çalışanların örgütle özdeşleşmesi politik davranış algılarını olumsuz yönde etkiler.

Tablo 2.28 ve Tablo 2.29 örgütsel özdeşleşmenin politik davranış algısını %99 önem düzeyinde olumsuz ve anlamlı olarak etkilediğini göstermektedir (-,509 ve $p=,005$). Yani temel modele göre çalışanların örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri arttıkça, örgütte politik davranışları daha az algılamaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin politik davranış algısına etkisine temel modeldeki örgütsel destek ve örgütsel sinizm gibi değişkenler çıkarılarak bakılmış ve bulgular EK 4’de sunulmuştur.

EK 4’te örgütsel özdeşleşmenin politik davranış algısını temel modelde etkilediğinden biraz daha güçlü etkilediği görülmektedir (-,574 ve $p=,002$). Bu durum modeldeki örgütsel destek ve sinizm gibi değişkenlerin örgütsel özdeşleşmenin politik davranış algısı üzerindeki etkisini az da olsa azalttığı anlamına gelmektedir. Tüm analiz sonuçlarında H_6 ’nın desteklendiği görülmüştür.

H₇: Çalışanların sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel özdeşleşme azalır.

Tablo 2.28 ve Tablo 2.29’a bakıldığında örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşmeyi %99 önem düzeyinde anlamlı olarak etkilediği görülmektedir ($p=,002$). Tabloya göre örgütsel sinizm çalışanın örgütüyle özdeşleşmesini olumsuz yönde etkilemektedir (-,521). Diğer bir ifadeyle çalışanlarda örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışların artması, örgüt ile özdeşleşmenin azalmasını -veya örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışların azalması örgüt ile özdeşleşmenin artmasını- sağlamaktadır.

Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşmeye etkisini incelemek için temel modeldeki diğer değişkenler modelden çıkarılarak analiz yapılmış ve sonuçlar EK 5’de sunulmuştur. EK 5’teki bulgulara göre örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşmeye etkisi temel modeldeki etkiden çok daha güçlüdür (-,864 ve $p=,002$). Buradan hareketle modele diğer değişkenlerin dâhil edilmesiyle örgütsel sinizmin özdeşleşme üzerindeki etkisinin azaldığı söylenebilir. Elde edilen bulgular doğrultusunda H_7 ’nin desteklendiği görülmüştür.

H₈: Çalışanların algıladığı örgütsel desteğin işe bağlanma düzeyleri üzerindeki etkisinde özdeşleşme aracı rol oynar.

Örgütsel desteğin işe bağlanma ve politik davranış algısı üzerindeki etkisinde özdeşleşmenin aracı rol üstlenip üstlenmediği ve örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde sinizmin aracı rolünün bulunup bulunmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda Baron ve Kenny’nin (1986: 1173-1182) aracılık role ilişkin

kriterleri dikkate alınmıştır. Buna göre bağımsız değişkenin (yordayan) bağımlı değişken (yordanan) üzerindeki etkisinin anlamlı olması, bağımsız değişkenin aracı değişkeni anlamlı etkilemesi ve aracı değişkenin bağımlı değişkeni de anlamlı etkilemesi gerekmektedir. Aracı değişkenin modele eklenmesiyle yordayan değişkenin yordanan değişken üzerindeki etkisi anlamlı bir şekilde azalıyor ise kısmi aracılık; yordayan değişkenin yordanan değişken üzerindeki etkisi tümüyle ortadan kalkıyor – yani anlamlı etkilemiyor- ise tam aracılık mevcuttur.

Araştırmada bu doğrultuda öncelikle aracısız doğrudan etkiler ile aracılı doğrudan etkilere bakılmış; daha sonra ise aracı değişkenlerin dolaylı etkilerinin anlamlılık düzeyleri incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 2.30’da sunulmuştur.

Tablo 2.30. Aracı Değişkenlerin Anlamlılık Düzeyi

Hipotez	İlişki	Aracısız Doğrudan Etki	Aracılı Doğrudan Etki	Dolaylı Etki
H8	ÖD-ÖÖ-İB	,857 (p=,004)	,406 (p=,004)	,003 Kısmi aracılı
H9	ÖD-ÖÖ-PDA	-,542 (p=,003)	-,102 (p=,490)	,005 Tam aracılı
H10	ÖD-ÖS-ÖÖ	,864 (p=,002)	,426 (p=,002)	,002 Kısmi aracılı

Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel destek ile işe bağlanma arasındaki ilişkide aracı rolünü belirlemek için öncelikle özdeşleşme aracı değişkeni modelden çıkarılarak örgütsel desteğin işe bağlanmaya doğrudan etkisi tespit edilmiştir. Bu model doğrultusunda yapılan analiz bulguları EK 1’de verilmiştir. Bulgulara göre örgütsel destek çalışanların işe bağlanma düzeyini %99 önem düzeyinde güçlü bir şekilde etkilemektedir (,857 ve p=,004).

Sonraki aşamada aracı değişken olan örgütsel özdeşleşme modele eklenmiş ve analiz tekrarlanmıştır. Elde edilen sonuçlar örgütsel desteğin işe bağlanmayı %99 önem düzeyinde anlamlı bir şekilde etkilediğini, fakat etkinin azaldığını göstermiştir (,406 ve p=,004). Bununla birlikte Tablo 2.30’a göre aracı değişken olan örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir etkisi bulunmaktadır (,003). Ayrıca modelin son halinde örgütsel destek özdeşleşmeyi anlamlı (p=,002) bir şekilde etkilemiştir (Tablo 2.28). Bu sonuçlar Baron ve Kenny’in aracılık koşullarının sağlandığını, yani özdeşleşmenin örgütsel desteğin

işe bağlanmaya etkisinde kısmi aracı rol üstlendiğinin göstergesidir. Diğer bir ifadeyle örgütsel destek işe bağlanmayı doğrudan etkileyebildiği gibi aracı değişken olan örgütsel özdeşleşme yoluyla da etkileyebilmektedir. Sonuç itibariyle örgütsel desteğin işe bağlanmaya olan etkisinin bir kısmı doğrudan doğruya, bir kısmı ise aracı değişken olan özdeşleşme vasıtasıyla gerçekleşmektedir.

Elde edilen tüm bulgulardan yola çıkarak H_8 'in desteklendiği söylenebilir.

H_9 : Çalışanların algıladığı örgütsel desteğin politik davranış algıları üzerindeki etkisinde özdeşleşme aracı rol oynar.

Örgütsel desteğin çalışanların politik davranış algısına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rol üstlenip üstlenmediğini belirlemek için öncelikle özdeşleşme aracı değişkeni modelden çıkarılmış ve örgütsel desteğin politik davranış algısına doğrudan etkisine bakılmıştır. Bu model kapsamında yapılan analiz bulguları Tablo 2.30 ve EK 1'de verilmiştir. Bulgular incelendiğinde örgütsel desteğin çalışanların politik davranış algısını %99 önem düzeyinde etkilediğini göstermiştir (-,542 ve $p=,003$).

Daha sonra aracı değişken olan örgütsel özdeşleşme modele dâhil edilerek analiz tekrarlanmıştır. Sonuçlar örgütsel desteğin politik davranış algısını anlamlı bir düzeyde etkilemediğini göstermiştir (-102 ve $p=,490$). Bunun yanında aracı değişken olan örgütsel özdeşleşmenin mevcut modelde anlamlı bir etkisinin (,005) bulunduğu gözlenmiştir. Mevcut durumda örgütsel desteğin de özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmuştur ($p=,002$). Aracı değişken olan özdeşleşmenin modele dâhil edilmesiyle örgütsel desteğin politik davranış algısı üzerindeki etkisinin ortadan kalktığı da göz önüne alındığında; özdeşleşmenin örgütsel desteğin politik davranış algısına etkisinde tam aracı rol üstlendiği söylenebilir. Sonuç itibariyle örgütsel destek, politik davranış algısını etkilemekte, fakat bu etki doğrudan aktarılamamakta; etkinin tamamı özdeşleşme vasıtasıyla dolaylı olarak gerçekleşmektedir.

Elde edilen tüm bulgulardan H_9 'un desteklendiği söylenebilir.

H_{10} : Çalışanın algıladığı örgütsel desteğin özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisinde sinizm aracı rol oynar.

Örgütsel sinizm bağlamında örgütsel desteğin özdeşleşmeye etkisi test edilirken öncelikle sinizm aracı değişkeni modelden çıkarılmış ve örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye doğrudan etkisi incelenmiştir (Tablo 2.30 ve EK 6). Örgütsel desteğin, özdeşleşmeye etkisinin %99 önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür (,864 ve $p=,002$). Sonrasında örgütsel sinizm aracı değişkeni modele eklenerek analiz tekrarlanmıştır. Elde edilen sonuçlar örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisinin %99 önem düzeyinde anlamlı olduğunu, fakat etki düzeyinin azaldığını göstermiştir (,426 ve $p=,002$). Tablo 2.30'a göre modeldeki aracı değişken olan örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir etkisi (,002) bulunmaktadır. Öte yandan modelin son durumuna göre örgütsel destek, örgütsel sinizmi de anlamlı düzeyde etkilemektedir (,002). Sonuç itibarıyla aracı değişkenin modele eklenmesiyle birlikte örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi ortadan kalkmamış, bu nedenle de örgütsel sinizmin söz konusu etkide kısmi aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle örgütsel destek çalışanların özdeşleşme düzeyini doğrudan etkilemekle birlikte aracı değişken olan örgütsel sinizm yoluyla da etkileyebilmektedir.

Elde edilen tüm bulgulardan H_{10} 'un desteklendiği söylenebilir.

Yapısal eşitlik modeliyle test edilen tüm hipotezler ve elde edilen sonuçlar Tablo 2.31'de sunulmuştur.

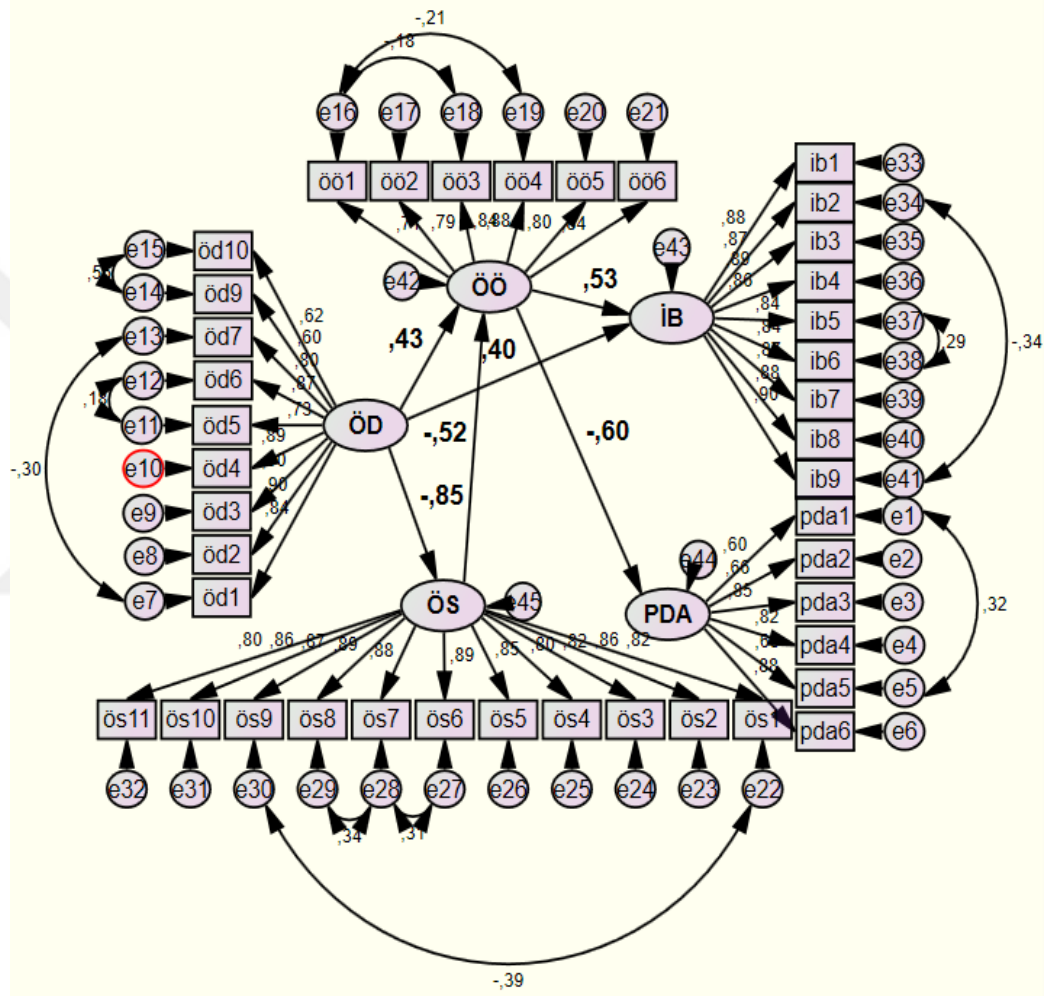
Tablo 2.31. Hipotez Testi Sonuçları

Hipotez		Sonuç
H ₁ :Çalışanların algıladığı örgütsel destek işe bağlanma düzeylerini olumlu yönde etkiler.	p<,01	Desteklendi
H ₂ :Çalışanların algıladığı örgütsel destek politik davranış algılarını olumsuz yönde etkiler.	p>,05	Desteklenmedi
H ₃ :Çalışanların algıladığı örgütsel destek örgütle özdeşleşme düzeylerini olumlu yönde etkiler.	p<,01	Desteklendi
H ₄ :Çalışanların algıladığı örgütsel destek sinizm düzeylerini azaltır.	p<,01	Desteklendi
H ₅ :Çalışanların örgütleriyle özdeşleşmesi işe bağlanma düzeylerini artırır.	p<,01	Desteklendi
H ₆ :Çalışanların örgütle özdeşleşmesi politik davranış algılarını olumsuz yönde etkiler.	p<,01	Desteklendi
H ₇ :Çalışanların sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel özdeşleşme azalır.	p<,01	Desteklendi
H ₈ :Çalışanların algıladığı örgütsel desteğin işe bağlanma düzeyleri üzerindeki etkisinde özdeşleşme aracı rol oynar.	p<,01	Desteklendi
H ₉ :Çalışanların algıladığı örgütsel desteğin politik davranış algıları üzerindeki etkisinde özdeşleşme aracı rol oynar.	p<,01	Desteklendi
H ₁₀ :Çalışanın algıladığı örgütsel desteğin özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisinde sinizm aracı rol oynar.	p<,01	Desteklendi

2.8. ALTERNATİF MODELİN ANALİZİ

Daha önce de belirtildiği gibi literatürdeki araştırmalarda örgütsel desteğin örgütsel sinizmi, örgütsel özdeşleşmeyi, işe bağlanmayı ve politik davranış algısını etkilediğine dair ipuçları mevcuttur. Fakat örgütsel desteğin işe bağlanma ve politik davranış algısına doğrudan etkisinin yanında özdeşleşme vasıtasıyla dolaylı etkisinin de bulunabileceği veya örgütsel desteğin çalışanların özdeşleşme düzeyine doğrudan etkisinin yanında sinizm yoluyla dolaylı bir etkisinin de olabileceği yönünde bir araştırma yapılmamıştır. Bu eksikliği gidermek için oluşturulan modelde örgütsel desteğin işe bağlanma ve politik davranış algısına etkisinde özdeşleşmenin aracı rol

üstlenip üstlenmediği ve örgütsel desteğin özdeşleşmeye etkisinde sinizmin aracı role sahip olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmadaki temel modelde örgütsel desteğin çalışanların politik davranış algısını etkilememesi alternatif bir model oluşturma gereksinimini ortaya çıkarmıştır. Oluşturulan alternatif modelde örgütsel desteğin politik davranış algısı üzerine etkisi çıkarılmış ve modelin kestirim sonuçları Şekil 2.13’de sunulmuştur.



Şekil 2.13. Standardize Edilmiş Kestirim Sonuçlarının Alternatif Model Üzerinde Gösterilmesi

Oluşturulan alternatif modele ilişkin uyum indeksi sonuçları temel model olan önceki model ile aşağıda Tablo 2.32’de karşılaştırmalı olarak sunulmuştur. Tabloda da görüldüğü gibi her iki model de oldukça iyi uyum değerlerine sahiptir. Modelden örgütsel desteğin politik davranış algısı ile ilişkisinin çıkarılması uyum iyiliği

değerlerinde yok denecek düzeyde (sadece ki-kare uyum değerinde ,001'lik bir değişme) bir değişme meydana getirmiştir.

Tablo 2.32. Alternatif Model Uyum İndekslerinin Karşılaştırılması

İndeksler	Referans Değeri	1. Modeli	2. Model
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	1,461	1,460
CFI	>,90	,961	,961
RMR	<,1	,066	,066
IFI	>,90	,961	,961
TLI	>,90	,958	,958
RMSEA	<,05-,08≤	,046	,046

Oluşturulan alternatif modelin kestirim sonuçları Tablo 2.33'de gösterilmiştir. Tabloya göre örgütsel destek; örgütsel sinizm (-,849 ve p=,002), örgütsel özdeşleşme (,427 ve p=,002) ve işe bağlanmayı (,399 ve p=,003) %99 önem düzeyinde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisine (-,523 ve p=,002) bakıldığında da etkinin %99 önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin işe bağlanma ve politik davranış algısını da anlamlı düzeyde etkilediği görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme işe bağlanmayı (,526 ve p=,002) ve politik davranış algısını (-,603 ve p=,002) %99 önem düzeyinde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Tablo 2.33. Alternatif Modelin Kestirim Sonuçları

Yordanan Değişken	Yordayan Değişken	Standardize R. Y.	Alt Düzey	Üst Düzey	p
ÖS	<---- ÖD	-,849	-,893	-,787	,002
ÖÖ	<---- ÖD	,427	,262	,579	,002
ÖÖ	<---- ÖS	-,523	-,677	-,369	,002
İB	<---- ÖD	,399	,176	,600	,003
İB	<---- ÖÖ	,526	,326	,745	,002
PDA	<---- ÖÖ	-,603	-,700	-,495	,002

Aracı değişkenlerle birlikte alternatif modeldeki doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler Tablo 2.34’de sunulmuştur. Tablo incelendiğinde örgütsel destek işe bağlanmayı doğrudan (,399) etkilemektedir. Bununla birlikte desteğin işe bağlanmaya dolaylı etkisinin (,458) doğrudan etkisinden daha fazla olduğu göze çarpmaktadır. Diğer bir ifadeyle örgütsel destek işe bağlanmayı doğrudan etkilemekle birlikte özdeşleşme vasıtasıyla dolaylı olarak da etkilemektedir. Sonuç itibariyle örgütsel desteğin işe bağlanmaya etkisinde örgütsel özdeşleşme aracı rol üstlenmektedir.

Örgütsel desteğin özdeşleşme üzerindeki etkisi incelendiğinde hem doğrudan (,427) hem de dolaylı (,444) olarak gerçekleşen bir etkinin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla örgütsel destek aracı bir değişken olmaksızın doğrudan çalışanların özdeşleşme düzeylerini etkileyebileceği gibi sinizm aracılığıyla da etkileyebilmektedir.

Tablo 2.34. Alternatif Modelin Örtük Değişkenlerinin Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkileri

Değişkenler	Etkiler	ÖD	ÖS	ÖÖ	İB	PDA
ÖS	Doğrudan	-,849	,000	,000	,000	,000
	Dolaylı	,000	,000	,000	,000	,000
	Toplam	-,849	,000	,000	,000	,000
ÖÖ	Doğrudan	,427	-,523	,000	,000	,000
	Dolaylı	,444	,000	,000	,000	,000
	Toplam	,871	-,523	,000	,000	,000
İB	Doğrudan	,399	,000	,526	,000	,000
	Dolaylı	,458	-,275	,000	,000	,000
	Toplam	,857	-,275	,526	,000	,000
PDA	Doğrudan	,000	,000	-,603	,000	,000
	Dolaylı	-,525	,316	,000	,000	,000
	Toplam	-,525	,316	-,603	,000	,000

Alternatif modelimizde örgütsel özdeşleşmenin örgütsel destek ile işe bağlanma arasındaki ilişkide aracı rolünü belirlemek için öncelikle özdeşleşme aracı değişkeni modelden çıkarılarak örgütsel desteğin işe bağlanmaya doğrudan etkisi tespit edilmiştir

(EK7). Bulgulara göre örgütsel destek işe bağlanmayı aracı değişken olmadan doğrudan %99 önem düzeyinde güçlü ($,854$ ve $p=,004$) bir şekilde etkilemektedir (Tablo 2.35).

Daha sonra aracı değişken olan örgütsel özdeşleşme modele eklenmiş ve analiz tekrarlanmıştır. Sonuçlar örgütsel desteğin işe bağlanmayı %99 önem düzeyinde anlamlı ($,399$ ve $p=,003$) bir şekilde etkilediğini göstermiştir (Tablo 2.35). Mevcut durumda aracı değişken olan örgütsel özdeşleşmenin de anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür ($p=,002$). Bu durum örgütsel desteğin işe bağlanmaya etkisinde özdeşleşmenin kısmi aracı rol üstlendiğinin göstergesidir. Diğer bir ifadeyle örgütsel destek işe bağlanmayı doğrudan etkileyebilmekle birlikte, aracı değişken olan örgütsel özdeşleşme vasıtasıyla da etkileyebilmektedir.

Örgütsel sinizm bağlamında örgütsel desteğin özdeşleşmeye etkisi test edilirken öncelikle sinizm aracı değişkeni modelden çıkarılarak örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye doğrudan etkisi incelenmiştir (Tablo 2.35 ve EK 8). Bu durumda örgütsel desteğin, özdeşleşmeyi %99 önem düzeyinde anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür ($,867$ ve $p=,002$). Sonrasında örgütsel sinizm aracı değişkeni modele dâhil edilmiş ve elde edilen bulgulardan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin %99 önem düzeyinde anlamlı olduğu gözlenmiştir ($,427$ ve $p=,002$). Öte yandan mevcut durumda aracı değişken olan örgütsel özdeşleşmenin de anlamlı etkisi ($,002$) devam etmiştir. Sonuç itibarıyla sinizm aracı değişkeninin modele eklenmesiyle örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi devam ettiği ve dolayısıyla da söz konusu etkide kısmi aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir.

Tablo 2.35. Alternatif Modelde Aracı Değişkenlerin Anlamlılık Düzeyi

İlişki	Aracısız Doğrudan Etki	Aracılı Doğrudan Etki	Dolaylı Etki
ÖD-ÖÖ-İB	,854 ($p=,004$)	,399 ($p=,003$)	,002 Kısmi aracı
ÖD-ÖS-ÖÖ	,867 ($p=,002$)	,427 ($p=,002$)	,002 Kısmi aracı

2.9. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının örgütsel destek, örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algılarının cinsiyet, medeni durum, yaş,

eğitim düzeyi, yöneticilik durumu ve çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Daha önce araştırmadaki verilerin normal dağılıma katı bir şekilde uymadığı belirtilmişti. Bu nedenle iki grup değer alan kontrol değerrişkenleri için Mann-Whitney U testi, iki gruptan fazla değer alan kontrol değerrişkenleri için ise Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır (Heiman, 2011: 265-269). Mann-Whitney U testi iki grubun ortalamalarını karşılaştırmak yerine grupların medyanlarını karşılaştırarak gruplar arasındaki sıralama farklılığını değerlendirir. Kruskal-Wallis H testinde ise grupların değerleri sıralı hale vrilerek her bir grubun sıralı ortalaması karşılaştırılır. Değerrişkenlere ilişkin yapılan her iki testin bulguları aşağıda verilmiştir:

2.9.1. Cinsiyet Değerrişkeni Açısından rgtsel Destek, rgtsel Sinizm, rgtsel özdeşleşme, işe Bağlanma ve Politik Davranış Algısı

Cinsiyet değerrişkeni açısından çalışanların örgütsel destek, örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısı Mann-Whitney U testiyle değerlendirilmiş ve sonuçlar Tablo 2.36'de verilmiştir.

Tablo 2.36. Cinsiyet Değerrişkeni Açısından Mann-Whitney U Testi

Değerrişken	Grup	N	Ortalama Sırası	nem Düzeyi (sig.)
Örgütsel Destek	Erkek	136	102,31	,030
	Kadın	82	121,43	
Örgütsel Sinizm	Erkek	136	113,00	,291
	Kadın	82	103,69	
Örgütsel zdeşleşme	Erkek	136	102,09	,025
	Kadın	82	121,79	
işe Bağlanma	Erkek	136	108,28	,716
	Kadın	82	111,50	
Politik Davranış Algısı	Erkek	136	112,47	,369
	Kadın	82	104,57	

Tablo 2.36'ya bakıldığında cinsiyet farklılığının çalışanların örgütsel destek algısı ($p<,05$) ve örgütsel özdeşleşme düzeyinde ($p<,05$) bir farklılık yarattığı görülmektedir. Tabloya göre kadın çalışanların örgütsel destek algısı erkeklere göre daha yüksektir.

Kadın çalışanlar erkeklere nazaran örgütten daha fazla destek aldıklarını düşünmektedir. Aynı durumu örgütsel özdeşleşme düzeyi için de söylemek mümkündür. Kadınların erkeklere nazaran örgüt ile özdeşleşme düzeyi daha fazladır. Dolayısıyla kadınlar örgütleriyle daha fazla bütünleşmekte ve kendilerini örgüte daha fazla ait hissetmektedir.

2.9.2. Medeni Durum Değişkeni Açısından Örgütsel Destek, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Özdeşleşme, İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısı

Medeni durum değişkeni açısından çalışanların örgütsel destek, örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısında fark olup olmadığı Mann-Whitney U testiyle değerlendirilmiş ve sonuçlar Tablo 2.37’de verilmiştir.

Tablo 2.37. Medeni Durum Değişkeni Açısından Mann-Whitney U Testi

Değişken	Grup	N	Ortalama Sırası	Önem Düzeyi (sig.)
Örgütsel Destek	Evli	131	105,72	,277
	Bekâr	87	115,20	
Örgütsel Sinizm	Evli	131	109,73	,948
	Bekâr	87	109,16	
Örgütsel Özdeşleşme	Evli	131	106,00	,314
	Bekâr	87	114,76	
İşe Bağlanma	Evli	131	106,60	,404
	Bekâr	87	113,87	
Politik Davranış Algısı	Evli	131	111,27	,611
	Bekâr	87	106,84	

Tablo 2.37’deki sonuçlar incelendiğinde, medeni durumdaki farklılıkların çalışanların örgütsel destek, örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısında bir fark ortaya çıkarmadığı görülmektedir.

2.9.3. Yaş Değişkeni Açısından Örgütsel Destek, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Özdeşleşme, İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısı

Yaş grupları arasında çalışanların örgütsel destek, örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısında fark bulunup bulunmadığını görmek için yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçları Tablo 2.38’de sunulmaktadır.

Tablo 2.38. Yaş Değişkeni Açısından Kruskal-Wallis H Testi

Değişken	Grup	N	Ortalama Sırası	Önem Düzeyi (sig.)
Örgütsel Destek	25 yaş ve altı	17	149,94	,040
	26-35 yaş	161	105,68	
	36-45 yaş	33	111,44	
	45 yaş üstü	7	89,93	
Örgütsel Sinizm	25 yaş ve altı	17	75,59	,115
	26-35 yaş	161	111,38	
	36-45 yaş	33	119,26	
	45 yaş üstü	7	102,57	
Örgütsel Özdeşleşme	25 yaş ve altı	17	151,85	,036
	26-35 yaş	161	105,62	
	36-45 yaş	33	105,09	
	45 yaş üstü	7	116,64	
İşe Bağlanma	25 yaş ve altı	17	142,47	,125
	26-35 yaş	161	104,95	
	36-45 yaş	33	115,00	
	45 yaş üstü	7	108,21	
Politik Davranış Algısı	25 yaş ve altı	17	85,79	,255
	26-35 yaş	161	109,16	
	36-45 yaş	33	123,53	
	45 yaş üstü	7	108,79	

Tablo 2.38 incelendiğinde, örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşmenin yaş değişkeni açısından farklılaştığı görülmektedir. Örgütsel destek ve özdeşleşmedeki anlamlı farklılığın hangi yaş grupları arasında bulunduğunu görmek amacıyla her bir yaş grubunun diğer yaş gruplarıyla ikili eşleştirmeleri yapılarak Mann-Whitney U testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 2.39 ve Tablo 2.40’da sunulmuştur.

Tablo 2.39. Örgütsel Destek Açısından Yaş Değişkeni Gruplarının Mann-Whitney U Testi

Grup	Ortalama Sırası	Önem Düzeyi (sig.)
25 yaş ve altı	121,85	,006
26-35 yaş	86,08	
25 yaş ve altı	31,38	,040
36-45 yaş	22,47	
25 yaş ve altı	14,71	,017
45 yaş üstü	7,14	
26-35 yaş	96,60	,620
36-45 yaş	101,91	
26-35 yaş	85,00	,520
45 yaş üstü	72,93	
36-45 yaş	21,06	,509
45 yaş üstü	17,86	

Örgütsel destek algısının hangi yaş grupları arasında farklılaştığına ilişkin Tablo 2.39’deki sonuçlara bakıldığında, farkın 25 yaş ve altı ile 26-35 yaş; 25 yaş ve altı ile 36-45 yaş; ve 25 yaş ve altı ile 45 yaş üstü çalışan grupları arasında olduğu görülmektedir. Tabloya göre 25 ve altı yaş grubu çalışanlarının diğer yaş gruplarına oranla örgütsel destek algısı daha yüksektir. Dolayısıyla 25 yaş ve altındaki çalışanlar diğer yaşlardaki çalışanlardan daha fazla örgütten destek aldıklarını düşünmektedir.

Tablo 2.40. Örgütsel Özdeşleşme Açısından Yaş Değişkeni Gruplarının Mann-Whitney U Testi

	Grup	Ortalama Sırası	Önem Düzeyi (sig.)
Örgütsel Özdeşleşme	25 yaş ve altı	123,71	,004
	26-35 yaş	85,89	
	25 yaş ve altı	32,44	,015
	36-45 yaş	21,92	
	25 yaş ve altı	13,71	,189
	45 yaş üstü	9,57	
	26-35 yaş	97,59	,962
	36-45 yaş	97,08	
	26-35 yaş	84,15	,650
	45 yaş üstü	92,64	
	36-45 yaş	20,09	,629
	45 yaş üstü	22,43	

Tablo 2.40 incelendiğinde; örgütsel özdeşleşmedeki farklılık 25 yaş ve altı ile 26-35 yaş ve 25 yaş ve altı ile 36-45 yaş grupları arasında görülmektedir. Sonuçlar 25 yaş ve altındaki (Ort. Sır.= 123,71 ve 32,44) çalışanların, 26-35 yaş (85,89) ve 36-45 yaş (21,92) gruplarına göre örgütüyle daha fazla özdeşleştiği yönündedir. Dolayısıyla 25 yaş ve altındaki çalışanlar kendilerini örgüte daha fazla ait hissetmekte ve örgüt ile daha fazla bütünleşmektedir.

2.9.4. Eğitim Değişkeni Açısından Örgütsel Destek, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Özdeşleşme, İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısı

Eğitim düzeyi açısından çalışanların örgütsel destek, örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısında fark olup olmadığını görmek için yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçları Tablo 2.41’de gösterilmiştir.

Tablo 2.41. Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Kruskal-Wallis H Testi

Değişken	Grup	N	Ortalama Sırası	Önem Düzeyi (sig.)
Örgütsel Destek	Lise ve altı	10	114,80	,025
	Ön Lisans	25	104,78	
	Lisans	161	115,05	
	Lisansüstü	22	71,84	
Örgütsel Sinizm	Lise ve altı	10	92,30	,043
	Ön Lisans	25	110,52	
	Lisans	161	105,62	
	Lisansüstü	22	144,55	
Örgütsel Özdeşleşme	Lise ve altı	10	128,85	,009
	Ön Lisans	25	108,86	
	Lisans	161	114,09	
	Lisansüstü	22	67,82	
İşe Bağlanma	Lise ve altı	10	128,20	,018
	Ön Lisans	25	102,52	
	Lisans	161	114,56	
	Lisansüstü	22	71,93	
Politik Davranış Algısı	Lise ve altı	10	90,90	,115
	Ön Lisans	25	103,28	
	Lisans	161	107,66	
	Lisansüstü	22	138,50	

Tablo 2.41'e göre eğitim düzeyi değişkeni örgütsel destek, örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme ve işe bağlanma düzeyini farklılaştırmaktadır. Söz konusu farklılıkların hangi eğitim grupları arasında ortaya çıktığını belirlemek amacıyla her bir eğitim grubu diğer eğitim gruplarıyla ikili eşleştirilmiş ve Mann-Whitney U testiyle analiz yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 2.41, Tablo 2.43, Tablo 2.44 ve Tablo 2.45'de sunulmuştur.

Tablo 2.42. Örgütsel Destek Açısından Eğitim Değişkeni Gruplarının Mann-Whitney U Testi

	Grup	Ortalama Sırası	Önem (sig.)	Düzeyi
Örgütsel Destek	Lise ve altı	19,30	,634	
	Ön Lisans	17,48		
	Lise ve altı	86,00	1,000	
	Lisans	86,00		
	Lise ve altı	20,50	,103	
	Lisansüstü	14,68		
	Ön Lisans	85,76	,439	
	Lisans	94,70		
	Ön Lisans	27,54	,059	
	Lisansüstü	19,98		
	Lisans	96,35	,003	
	Lisansüstü	60,18		

Tablo 2.42'ye göre eğitim grupları arasındaki örgütsel destek algısı farklılığı lisans ve lisansüstü çalışanlar arasında mevcuttur. Tablo incelendiğinde, lisans eğitim düzeyindeki çalışanların (96,35) örgütsel destek algısının lisansüstü eğitim düzeyindeki çalışanlardan (60,18) daha fazla olduğu görülmektedir. Dolayısıyla lisans dereceli çalışanlar lisansüstü dereceli çalışanlara nazaran örgütün kendilerini daha fazla önemseydiğini ve katkılarına daha çok değer verdiğini düşünmektedir.

Tablo 2.43. Örgütsel Sinizm Açısından Eğitim Değişkeni Gruplarının Mann-Whitney U Testi

	Grup	Ortalama Sırası	Önem Düzeyi (sig.)
Örgütsel Sinizm	Lise ve altı	15,10	,288
	Ön Lisans	19,16	
	Lise ve altı	77,10	,558
	Lisans	86,55	
	Lise ve altı	11,10	,028
	Lisansüstü	18,95	
	Ön Lisans	97,68	,676
	Lisans	92,85	
	Ön Lisans	19,68	,021
	Lisansüstü	28,91	
	Lisans	88,22	,009
	Lisansüstü	119,68	

Tablo 2.43 incelendiğinde, lisansüstü dereceli çalışanların diğer eğitim gruplarından farklılaştığı gözlenmektedir. Tablodaki sonuçlar lise ve altında eğitim düzeyine sahip çalışanların (11,10) sinizm düzeyinin lisansüstü eğitim düzeyine sahip olanlardan (18,95) daha düşük olduğunu göstermektedir. Ön lisans eğitim düzeyine sahip çalışanların (19,68) sinizm düzeyi de lisansüstü derecelilerden (28,91) daha düşüktür. Benzer bir durum lisans dereceli çalışanlarla lisansüstü dereceliler arasında da mevcuttur. Lisans dereceli çalışanlar (88,22), lisansüstü derecelilere (119,68) nazaran buldukları örgüte karşı daha az siniktirler.

Tablo 2.44. Örgütsel Özdeşleşme Açısından Eğitim Değişkeni Gruplarının Mann-Whitney U Testi

	Grup	Ortalama Sırası	Önem Düzeyi (sig.)
Örgütsel Özdeşleşme	Lise ve altı	20,40	,379
	Ön Lisans	17,04	
	Lise ve altı	97,55	,446
	Lisans	85,28	
	Lise ve altı	21,90	,028
	Lisansüstü	14,05	
	Ön Lisans	89,96	,723
	Lisans	94,05	
	Ön Lisans	27,86	,039
	Lisansüstü	19,61	
	Lisans	96,76	,001
	Lisansüstü	57,16	

Tablo 2.44'deki sonuçlar lisansüstü dereceli çalışanların diğer eğitim gruplarından farklılaştığını göstermektedir. Tabloya göre lise ve altında eğitim düzeyine sahip çalışanlar (21,90), lisansüstü eğitim düzeyine sahip olanlara (14,05) nazaran örgütle daha fazla özdeşleşmektedir. Ön lisans eğitim düzeyine sahip çalışanların (27,86) özdeşleşme düzeyi, lisansüstü eğitilmiş çalışanlardan (19,61) daha yüksektir. Benzer bir sonucu lisans eğitilmiş çalışanlar ile lisansüstü çalışanlar açısından da görmek mümkündür. Lisans eğitilmiş çalışanlar (96,76), lisansüstü çalışanlara (57,16) göre örgütle daha fazla özdeşleşmektedir. Sonuç olarak, lisansüstü eğitim düzeyindeki çalışanların özdeşleşme düzeyi diğer çalışanlardan daha düşüktür.

Tablo 2.45. İşe bağlanma Açısından Eğitim Değişkeni Gruplarının Mann-Whitney U Testi

	Grup	Ortalama Sırası	Önem Düzeyi (sig.)
İşe Bağlanma	Lise ve altı	20,95	,287
	Ön Lisans	16,82	
	Lise ve altı	96,65	,483
	Lisans	85,34	
	Lise ve altı	21,60	,038
	Lisansüstü	14,18	
	Ön Lisans	84,38	,362
	Lisans	94,92	
	Ön Lisans	27,32	,076
	Lisansüstü	20,23	
	Lisans	96,30	,003
	Lisansüstü	60,52	

Tablo 2.45'deki sonuçlar işe bağlanma düzeyinin hangi eğitim düzeyindeki gruplar arasında farklılaştığını göstermektedir. Sonuçlar, lise ve altı eğitim düzeyindeki çalışanlar ile lisansüstü eğitime sahip çalışanlar arasında, lisans eğitim düzeyindeki çalışanlar ile lisansüstü eğitime sahip çalışanlar arasında işe bağlanma düzeylerinin farklılaştığı yönündedir. Tabloya göre lise ve altı eğitim düzeyindeki çalışanların (21,60) işe bağlanma düzeyleri, lisansüstü eğitimli çalışanlardan (14,18) daha yüksektir. Benzer şekilde, lisans düzeyine sahip çalışanlar (96,30) lisansüstü eğitimli çalışanlara (60,52) nazaran işlerine daha fazla bağlanmaktadır.

2.9.5. Yöneticilik Görevi Açısından Örgütsel Destek, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Özdeşleşme, İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısı

Yöneticilik görevi açısından çalışanların örgütsel destek, örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısında fark bulunup bulunmadığı Mann-Whitney U testiyle incelenmiş ve sonuçlar Tablo 2.46'da verilmiştir.

Tablo 2.46. Yöneticilik Görevi Değişkeni Açısından Mann-Whitney U Testi

Değişken	Grup	N	Ortalama Sırası	Önem Düzeyi (sig.)
Örgütsel Destek	Yönetici	48	110,44	,907
	Yönetici Değil	170	109,24	
Örgütsel Sinizm	Yönetici	48	114,36	,545
	Yönetici Değil	170	108,13	
Örgütsel Özdeşleşme	Yönetici	48	108,02	,854
	Yönetici Değil	170	109,92	
İşe Bağlanma	Yönetici	48	108,60	,911
	Yönetici Değil	170	109,75	
Politik Davranış Algısı	Yönetici	48	121,60	,131
	Yönetici Değil	170	106,08	

Tablo 2.46'ya bakıldığında yönetici pozisyonundaki çalışanlarla yöneticilik görevi bulunmayan çalışanlar arasında örgütsel destek, örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısı açısından anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmadığı görülmektedir.

2.9.6. Çalışma Süresi Açısından Örgütsel Destek, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Özdeşleşme, İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısı

Çalışanların mevcut örgütlerinde çalıştıkları süre açısından örgütsel destek, örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısında fark olup olmadığını görmek için yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçları Tablo 2.47'de sunulmuştur.

Tablo 2.47. Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Kruskal-Wallis H Testi

Değişken	Grup	N	Ortalama Sırası	Önem Düzeyi (sig.)
Örgütsel Destek	1 yıldan az	10	159,15	,037
	1-4 yıl	108	110,79	
	5-8 yıl	9	110,15	
	9 yıl ve üzeri	51	96,00	
Örgütsel Sinizm	1 yıldan az	10	84,25	,299
	1-4 yıl	108	109,14	
	5-8 yıl	9	103,66	
	9 yıl ve üzeri	51	120,81	
Örgütsel Özdeşleşme	1 yıldan az	10	145,45	,104
	1-4 yıl	108	105,61	
	5-8 yıl	9	120,21	
	9 yıl ve üzeri	51	100,39	
İşe Bağlanma	1 yıldan az	10	154,30	,077
	1-4 yıl	108	106,43	
	5-8 yıl	9	116,23	
	9 yıl ve üzeri	51	100,75	
Politik Davranış Algısı	1 yıldan az	10	79,75	,224
	1-4 yıl	108	106,81	
	5-8 yıl	9	108,78	
	9 yıl ve üzeri	51	121,74	

Tablo 2.47'ye göre çalışanların örgütsel destek algısı çalışma süresi açısından farklılaşmaktadır. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu ortaya koymak amacıyla her bir çalışma süresi grubu diğer gruplarla ikili eşleştirilmiş ve Mann-Whitney U testiyle değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 2.48'de verilmiştir.

Tablo 2.48. Örgütsel Destek Açısından Çalışma Süresi Değişkeni Gruplarının Mann-Whitney U Testi

	Grup	Ortalama Sırası	Önem Düzeyi (sig.)
Örgütsel Destek	1 yıldan az	83,15	,022
	1-4 yıl	57,31	
	1 yıldan az	41,00	,026
	5-8 yıl	27,76	
	1 yıldan az	46,00	,003
	9 yıl ve üzeri	28,06	
	1-4 yıl	79,17	,946
	5-8 yıl	78,63	
	1-4 yıl	83,31	,186
	9 yıl ve üzeri	72,98	
	5-8 yıl	53,77	,269
	9 yıl üzeri	7,36	

Tablo 2.48'deki bulgular, örgütsel desteğin 1 yıldan az süredir çalışanlar ile 1-4 yıl arası çalışanlar arasında, 1 yıldan az süredir çalışanlar ile 5-8 yıl arası çalışanlar arasında ve 1 yıldan az süredir çalışanlar ile 9 yıl ve daha fazla süredir çalışanlar arasında farklılaştığını göstermektedir. Tabloya göre örgütünde 1 yıldan az süredir çalışan bireylerin diğerlerine nazaran örgütsel destek algısı daha yüksektir. Diğer bir ifadeyle, örgütte yeni işe başlamış olan çalışanlar diğer çalışanlara oranla örgütten daha fazla destek gördüğünü düşünmektedir.

2.10. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu çalışmada algılanan örgütsel desteğin, işe bağlanma ve politik davranış algısı üzerindeki etkisi ve bu etkide özdeşleşmenin rolü belirlenmiştir. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin özdeşleşme üzerindeki etkisi ve bu etkide sinizmin rolü de incelenmiştir. Bu doğrultuda öncelikle örgütsel destek, örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısı kavramları ele alınmış ve kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Daha sonra örgütsel destek, örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısı kavramları arasındaki ilişkiyi belirlemek için literatür taraması yapılmış ve kavramlar arasındaki ilişkileri araştıran ampirik çalışmalar incelenmiştir. Bu çalışmalarda örgütsel desteğin işe bağlanmayı (Caesens ve Stinglhamber, 2014; Gupta vd. 2016; Karatepe ve Aga, 2016; Pasion-Cainai, 2014; Sanchez, 2013) ve örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde (Ertürk, 2010; Lam vd. 2016; Sluss vd. 2008; Zagenczyk vd. 2011); politik davranış algısı (Harris vd. 2007; Sides 2013) ve sinizmi ise olumsuz yönde etkilediği (Chiaburu vd. 2013; Tokgöz 2011; Zan, 2016) bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşmenin işe bağlanma ile olumlu yönlü (Gözükara ve Şimşek, 2016; He vd. 2013; Kanten, 2012), politik davranış algısı ile de olumsuz yönlü (Erkutlu ve Chafra, 2016) ilişkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel sinizmin çalışanın örgütüyle özdeşleşme düzeyini azalttığı (Bedeian, 2007) yönünde bulgular elde edilmiştir. Söz konusu ampirik çalışmalardan yola çıkılarak araştırma modeli kurgulanmış ve bu model doğrultusunda hipotezler oluşturulmuştur.

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla uygun bir örneklem seçilmesi hedeflenmiştir. Bankacılık sektörünün ülkemizde rekabetin en fazla yaşandığı sektörlerden biri olması, pek çok kişiye istihdam sağlaması ve kullanılan değişkenlerin bu sektördeki çalışanların tutum ve davranışlarını değerlendirebilmek için uygun olması araştırmanın örneklemini bu alandan seçmeye yöneltmiştir. Öte yandan zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik gibi kısıtlar nedeniyle sadece Aksaray ilindeki banka çalışanları anakütle olarak seçilmiştir. Araştırmada anket tekniği kullanılmış ve anketlerin gerçek duygu ve düşünceleri yansıtacak düzeyde doldurulması için bizzat araştırmacı tarafından dağıtımı gerçekleştirilmiştir. 218 banka çalışanı üzerinde yapılan anket çalışmasından elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmiştir:

Öncelikle elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Nitekim normal dağılıma uygun olan verilerle, uygun olmayan veriler için yapılan analizler farklılık göstermektedir. Normal dağılım varsayımını karşılamayan verilere normal dağılım söz konusu olduğunda yapılabilecek analizlerin uygulanması, araştırmada yanıltıcı sonuçları beraberinde getirmektedir. Bu tür bir hatayı ortadan kaldırmak için verilerin normal dağılıma uyup uymadığı test edilmiş olup analiz sonuçları verilerin normal dağılıma uygun olmadığını göstermiştir. Araştırmada bu aşamadan sonraki analizler de bu doğrultuda gerçekleştirilmiştir.

Verilerin normal dağılım sergilemediği tespit edildikten sonra öncelikle kullanılan her bir ölçeğin güvenilirlik düzeyi incelenmiştir. Güvenilirliğin tespitinde cronbach alfa katsayısı ölçüt olarak belirlenmiştir. Yapılan analizlerde her bir ölçeğin güvenilirlik düzeylerinin kabul sınırları içerisinde olduğu görülmüştür. Daha sonra her bir ölçeğin faktör yapısı sırasıyla açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile saptanmıştır. Analizler sırasında ölçütlere uygun olmayan bazı maddeler ölçekten çıkarılmış ve gerekli iyileştirmeler yapılmıştır. Her bir ölçeğin tek faktörlü yapı sergilediği ortaya konmuştur. Elde edilen bu bulgulardan sonra araştırmayla cevap aranan sorular değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Çalışanların örgütten ne düzeyde destek algıladıklarını ölçen örgütsel destek ölçeğinin genel ortalamasının 3,180 olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizm ölçeğini oluşturan ifadelerle ilişkin ortalama değer ise 2,737'dir. Çalışanların örgütleriyle özdeşleşme derecesini belirlemek için özdeşleşme ölçeğinin genel ortalaması incelenmiş ve ortalamanın 3,554 olduğu görülmüştür. İşe bağlanma derecesini ortaya koymak amacıyla işe bağlanma ölçeğinin genel ortalaması incelenmiş olup bu ortalamanın 3,222 olduğu görülmüştür. Politik davranış algısı ölçeğinin ortalaması ise 2,967'dir.

Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasında öngörülen ilişkileri gösteren hipotezleri test edebilmek için korelasyon ve yapısal eşitlik modellemesi analizleri uygulanmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluk göstermemesi sebebiyle Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda örgütsel destek ile örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısı arasında %99 önem düzeyinde anlamlı ilişkiler olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme ve işe bağlanma arasındaki ilişkinin doğru yönlü; örgütsel destek ile

örgütsel sinizm ve politik davranış algısı arasındaki ilişkinin ters yönlü olduğu belirlenmiştir. Bu durum örgütten destek gören çalışanın onunla daha fazla özdeşleşip, işine daha fazla bağlandığı; örgüte karşı daha az sinik davranışlar sergilediği ve örgütte politik davranışların daha az sergilendiğini düşündüğü anlamına gelmektedir.

Araştırmada aracı değişken olan özdeşleşmenin, işe bağlanma ve politik davranış algısı değişkenleriyle ilişkisine bakıldığında; işe bağlanma ve politik davranış algısıyla örgütsel özdeşleşme arasında %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Sonuçlara göre özdeşleşme, işe bağlanma ile olumlu yönde ilişkiliyken; politik davranış algısı ile olumsuz yönde ilişkilidir. Dolayısıyla örgüt ile özdeşleşen çalışanın işine bağlanma düzeyi artarken, örgütte politik davranışlar sergilendiğine inanma derecesi azalmaktadır.

Örgütsel sinizmin özdeşleşme ile ilişkisi incelendiğinde, aralarında %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkidir bahsetmek mümkündür. Sinizm ile özdeşleşme arasında olumsuz yönde ve anlamlı bir ilişki mevcuttur. Diğer bir ifadeyle, sinizm düzeyi arttıkça örgütte özdeşleşme düzeyi azaltmaktadır.

Bağımlı değişkenler üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri ortaya çıkarmak amacıyla yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda daha önceden belirlenen temel model AMOS 18 programıyla test edilmiştir. Analize geçmeden önce yapısal eşitlik modellemesinin bir koşulu olan çoklu doğrusallık sorununun olup olmadığı incelenmiştir. Bağımsız değişkenler arasında çok yüksek korelasyonun olmadığı, bir diğer ifadeyle, çoklu doğrusallık sorununun bulunmadığı görülerek yapısal eşitlik modellemesi yapılabileceği belirlenmiştir. Araştırmada örgütsel destek dışsal değişken, örtük değişkenler olan örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısı ise içsel değişken olarak ele alınmıştır. Temel modele öncelikle örgütsel özdeşleşme, sonraki aşamalarda ise örgütsel sinizm aracı değişken olarak dâhil edilmiştir. Eldeki verilerin normal dağılıma uymadığı gerekçesiyle bootstrap yöntemi tercih edilmiştir.

Temel modelde örgütsel desteğin işe bağlanmayı olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği görülmüştür. Elde edilen bu bulgu daha önce yapılan çalışmalarda (örneğin; Köse, 2015; İnce, 2016; Saks 2006; Rich vd., 2010; Kim, 2012; Gupta vd., 2016; Jin ve McDonald, 2016) elde edilen bulgularla örtüşmektedir. Örgütte çalışanın

sarf ettiği çabanın dikkate alınması, yaptığı katkının önemsenmesi ve ihtiyaçlarının karşılanması çalışanın örgütünden destek algılamasını sağlamıştır. Örgütten destek aldığını düşünen çalışan da işine tümüyle yoğunlaşmakta ve iş rollerinin gereğini istekli bir şekilde yerine getirmektedir. Bu bulgudan hareketle, çalışandan işine tümüyle yoğunlaşmasını ve tüm enerjisini vermesini bekleyen yöneticilere, onun sarf ettiği çabayı görmesi ve ihtiyaçlarını karşılaması önerilebilir.

Temel modelde örgütsel desteğin politik davranış algısına etkisine bakıldığında; çalışana verilen desteğin onun politik davranış algısını etkilemediği bulunmuştur. Elde edilen bulgu literatürde Harris ve arkadaşlarının (2007) yaptığı araştırmanın bulgularıyla çelişmiştir. Söz konusu durumun nedenini tespit etmek amacıyla örgütsel özdeşleşme ve sinizm değişkeni modelden çıkarılmış ve analiz tekrarlanmıştır. Son durumda (aracı değişkenler modelde bulunmadığında) örgütsel desteğin politik davranış algısını olumsuz yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla örgütle özdeşleşmenin politik davranış algısına önemli düzeyde bir etkisinin olduğu, yani örgütsel desteğin özdeşleşme düzeyini artırarak politik davranış algısını azalttığı anlaşılmıştır. Örgüt ve yönetici tarafından çalışana beklediği değerlerin verilmesi ve ihtiyaçlarının karşılanmasıyla birlikte örgüt ile bütünleşme ve aitlik duygusu hissetme söz konusu olmuştur. Örgütüne ait olduğunu düşünen çalışan da örgütte daha az politik davranış sergilediğini düşünmüştür. Kendisini örgütün bir parçası olarak gören çalışan örgütte kişisel çıkarlar yerine ortak çıkarların ön planda olduğunu düşünmeye başlamıştır.

Örgütsel destek algısının örgütle özdeşleşme üzerindeki etkisi incelendiğinde; temel modelde desteğin özdeşleşmeyi olumlu yönde ve anlamlı derecede etkilediği görülmüştür. Sonuç itibarıyla, çalışanın katkılarına değer verilmesi, performansının dikkate alınması ve ödüllendirilmesi onun örgüt ile birliktelik hissetmesini ve örgütün başarı ve başarısızlıklarını üstlenmesini sağlamıştır. Elde edilen bu sonuç geçmiş çalışmaların (Demir, 2015; Ertürk, 2010; Turunç ve Çelik, 2010; Cheung ve Law, 2008; He vd. 2014; Sluss vd. 2008; Zagenczyk vd. 2011) sonuçlarıyla paraleldir. Bu bulgu doğrultusunda, çalışanın örgütü benimsemesini ve onun başarı ve başarısızlığını üstlenmesini isteyen yöneticilere, çalışana değer verdiklerini hissettirmesi ve onun başarılarını ödüllendirerek performansını dikkate alması önerilebilir.

Temel modelin bulgularına göre örgütsel desteğin sinizm üzerindeki etkisi anlamlıdır ve olumsuz yöndedir. Dolayısıyla çalışanların örgütten gördükleri destek arttıkça örgüte karşı sergiledikleri sinik davranışlar azalmaktadır. Bu bulgu Byrne ve Hochwarter (2008), Chiaburu ve arkadaşları (2013), Kasalak ve Aksu (2014), Tokgöz (2011) ve Treadway ve arkadaşlarının (2004) araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Sonuç olarak, örgütün çalışanın iyiliğini ve mutluluğunu düşünmesi ve ihtiyaçlarını karşılaması onun destek algısını güçlendirmiştir. Destek algısı güçlenen çalışan da örgüte karşı olumsuz duygularını ve eleştirel davranışlarını azaltmıştır. Buna göre çalışanın örgüte yönelik olumsuz duygularını, eleştirel davranışlarını, öfke ve nefret duygularını azaltıp, çalışana örgütün dürüst, adil ve samimi olduğunu göstermek isteyen yöneticilerin, onu önemsemesi, gayret ve çabalarını dikkate alması ve ihtiyaçlarını karşılaması gerekmektedir.

Örgütsel özdeşleşmenin işe bağlanma üzerindeki etkisine bakıldığında da, olumlu yönlü ve anlamlı bir etkinin olduğu bulunmuştur. Bu bulgu Emeksiz'in (2015), Gözükara ve Şimşek'in (2016), Karanika-Murray ve arkadaşlarının (2015) ve Ötken ve Erben'in (2010) araştırma bulgularıyla tutarlıdır. Çalışanın örgütüyle bütünleşmesi ve kendini onun bir parçası olarak görmesiyle birlikte, işine tamamen yöneldiği, iş yükümlülüklerini yerine getirmeye istek duyduğu ve enerjik olduğu bulunmuştur. Bu bulgu doğrultusunda çalışanın işine tümüyle yoğunlaşmasını ve rollerini istekli bir şekilde yerine getirmesini bekleyen yöneticilere, çalışana örgüt ile bütünleştirecek ve ait olma duygusu hissettirecek uygulamalar yapması önerilebilir.

Temel modelde örgütsel özdeşleşmenin politik davranış algısına etkisi de anlamlı çıkmış olup bu etkinin olumsuz yönde olduğu görülmüştür. Bu bulgu özdeşleşme ile politik davranış algısı arasında ters yönlü ilişki olduğunu öne süren Erkutlu ve Chafra'nın (2016) araştırmasıyla tutarlıdır. Örgütün amaç ve değerlerini kişisel olarak benimseyen ve onunla bütünleşen çalışanlar, ilişkilerin kişisel çıkarlardan ziyade ortak çıkarlar doğrultusunda kurulduğunu düşünebilir. Nitekim elde edilen bulgu bu beklentiyi desteklemiştir. Çalışanın örgütüyle bütünleşmesi ve ait olma duygusu hissetmesiyle, örgütte kişisel çıkarları korumaya ilişkin davranışların daha az sergilendiğini düşündüğü görülmüştür.

Örgütsel sinizmin özdeşleşmeye etkisine bakıldığında da olumsuz ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle, çalışanın örgüte ve iş arkadaşlarına güvensizlik duyma, onları küçümseme ve örgütün dürüstlükten yoksun olduğunu düşünme gibi duygu ve düşünceler taşımasıyla birlikte, çalışanın örgüt ile birlikteliğinin ve ait olma duygusunun azaldığı görülmüştür. Bu bulgu Bedeian'ın (2007) araştırmasında elde ettiği bulguyla uyumludur. Buna göre çalışanın örgüt ile bütünleştirme ve örgüte ait olma duygusu hissettirme amacı güden banka yöneticilerinin öncelikle çalışanın örgüte ve iş arkadaşlarına güven duymasını sağlaması gerekmektedir. Çalışanın örgüte ve iş arkadaşlarına güven duyması, örgütü küçümseme davranışından uzaklaşmayı beraberinde getirecektir.

Bu araştırmada doğrudan etkilere ilişkin söz konusu bulguların yanında, aracılık ilişkisine yönelik bulgular da incelenmiştir. Yapılan analizlerde örgütsel desteğin hem doğrudan hem de örgütsel özdeşleşme üzerinden işe bağlanmayı etkilediği, yani örgütsel desteğin işe bağlanmaya etkisinde özdeşleşmenin kısmi aracı rol üstlendiği görülmüştür. Aracılığın kısmi olması, örgütsel desteğin işe bağlanmaya etkisinde özdeşleşmenin yanında başka değişkenlerin de aracı olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, örgütsel desteğin işe bağlanmaya etkisinde özdeşleşme önemli bir değişkendir; fakat özdeşleşmeye ilave başka aracı değişkenlerin de bulunması gerekmektedir. Bulgulara göre, örgütün çalışanın iyiliğini ve mutluluğunu önemsemesi ve onun katkılarını dikkate alarak performansını ödüllendirmesi, çalışanın işiyle bütünleşmesine ve tümüyle işine odaklanmasına yol açmıştır. Bunun yanında, örgütün ve yöneticinin çalışanın iyiliğini ve mutluluğunu önemsemesi ve katkılarını dikkate alarak performansını ödüllendirmesi, onun örgüte aidiyet hissetmesini ve örgütün başarı ve başarısızlığını kişisel olarak üstlenebilmesini sağlamıştır. Örgüte aidiyet hisseden çalışan da işiyle bütünleşip, tümüyle işine yoğunlaşmıştır.

Örgütsel desteğin politik davranış algısına etkisinde özdeşleşmenin aracılık rolü oynayıp oynamadığını belirlemek için yapılan analizlerde, örgütsel desteğin politik davranış algısına doğrudan etkisinin olmadığı; etkinin dolaylı olarak özdeşleşme üzerinden gerçekleştiği, yani özdeşleşmenin tam aracı rol üstlendiği belirlenmiştir. Başka bir deyişle, örgütsel destek algısı çalışanın özdeşleşme düzeyini artırarak politik davranış algısını azaltmıştır. Dolayısıyla örgütün çalışanın iyiliğini ve mutluluğunu önemsemesi ve ihtiyaçlarını karşılaması onun aidiyet hissetmesini ve örgütün başarı ve

başarısızlığını kişisel olarak üstlenebilmesini sağlamıştır. Kendisini örgüte ait hissedenden çalışan da örgütte kişisel çıkarları korumaya ilişkin davranışların daha az sergilendiğini düşünmüş; kişisel çıkarlardan ziyade ortak çıkarların ön planda tutulduğuna inanmıştır.

Örgütsel desteğin özdeşleşmeye etkisinde sinizmin aracılık rolünün bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Ulaşılan bulgulara göre örgütsel destek hem doğrudan hem de örgütsel sinizm üzerinden özdeşleşmeyi etkilemektedir; yani desteğin özdeşleşmeye etkisinde sinizmin kısmi aracı rol üstlendiği belirlenmiştir. Bir diğer ifadeyle; örgütün çalışanı önemsemesi, katkılarını dikkate alması ve performansını ödüllendirmesi onun örgütüyle bütünleşmesini, aidiyet hissetmesini ve kendisini örgütün bir parçası olarak görmesini sağlamıştır. Örgütün çalışanı önemsemesi ve katkılarını dikkate alması onun örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlarını azaltmış; olumsuz tutum ve davranışların azalmasıyla da çalışan örgütüyle bütünleşmiş ve kendisini örgütün bir parçası olarak görmüştür.

Elde edilen tüm bulgular çalışanın işine tümüyle kendisini vermesini ve işini benimsemesini bekleyen ve örgütte kişisel çıkarları korumaya ilişkin davranışların daha az sergilendiğini düşünmesini isteyen yöneticilerin öncelikle çalışanın örgüte yaptığı katkıyı önemsemesi ve ihtiyaçlarını karşılaması gerektiğini göstermektedir. Yapılan katkının örgüt ve yönetici tarafından dikkate alınması, performansın ödüllendirilmesi ve ihtiyaçların karşılanması çalışanın örgüte yönelik olumsuz düşüncelerini azaltmış, örgütü küçümseyici davranışlardan uzaklaştırmıştır. Bu durum çalışanın örgütü kişisel olarak benimsemesini ve örgütle bütünleşmesini sağlamıştır. Örgütle bütünleşen çalışan ise hem işine tüm enerjisini verip yoğunlaşmış, hem de kendine hizmet etme davranışını azaltmıştır.

İşe bağlanma ve politik davranış algısını etkileyen örgütsel faktörlerin, kültürel özellikler göz önüne alınarak da değerlendirilmesi gerekir. Örneğin, örgüt kültürünün rekabetçi, yenilikçi ve performans yönelimli olması işe bağlanmayı artırmaktadır (Barbars, 2016). Kültürün rekabetçi olması, çalışan her ne kadar destek algılamasa ve kendini örgütün bir parçası olarak görmese de onun fiziksel olarak işe bağlanmasını sağlayabilir. Benzer şekilde, çalışan örgütün kendisini önemseydiğini düşünmese de, örgüt kültürünün performans yönelimli olmasıyla çalışanın işine bağlanması beklenebilir. Örgütteki politik davranış algısı için de buna benzer bir yorum yapılabilir.

Çalışan örgütten destek aldığını düşünüp örgüt ile bütünleşse bile örgütte paylaşılan değerlerin politik davranışları bazı konularda desteklemesi, politik davranış algısını artırabilir. Bunun tersi bir durumda, yani çalışan örgütten destek aldığını düşünmediğinde ve kendisini örgüte ait hissetmediğinde, kültürün örgütte sergilenen politik davranışları cezalandırmasıyla çalışanın politik davranış algısı düşük olabilir. Dolayısıyla gelecekte yapılacak araştırmalarda, mevcut modele kültürel özellikleri ifade eden birtakım değişkenlerin eklenmesi ve söz konusu değişkenlerin etkilerinin incelenmesi literatüre önemli bir katkı sağlayabilir.

Araştırma ile elde edilen bulgular kontrol değişkenleri açısından değerlendirildiğinde; kadınların örgütsel destek algısının erkeklere oranla daha fazla olduğu bulunmuştur. Aynı durum örgütsel özdeşleşme düzeyinde de görülmüştür. Kadınların örgütleriyle bütünleşme ve ait olma duygusu erkeklere göre daha yüksektir. Bu bulgu İşcan'ın (2006) araştırma bulgusuyla çelişmektedir. Cinsiyet açısından örgütsel sinizm, işe bağlanma ve politik davranış algısında ise farklılık bulunmamıştır. Bu durumun nedeni kadınların iş hayatındaki çalışma alanının kısıtlı olması ve erkeklere göre örgütlerine daha duygusal yaklaşması olabilir.

Medeni durum değişkeni açısından çalışanların örgütsel destek, sinizm, özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Yaş değişkeni açısından da çalışanların destek algısı ve özdeşleşme düzeylerinde farklılıklar gözlenmiştir. 25 yaş ve altındaki çalışan grubunun, diğer yaş gruplarına oranla örgütsel destek algısının daha fazla olduğu görülmüştür. Bu bulgu literatürde yapılan bazı ampirik araştırma bulgularıyla (Moideenkutty vd. 2001; Yoshimura, 2003) tutarlıdır. Örgütsel özdeşleşme düzeyindeki farklılık 25 yaş ve altı çalışanlar ile 26-35 yaş ve 36-45 yaş arasındaki çalışanlardan kaynaklanmıştır. 25 yaş ve altındaki çalışanların diğer yaş gruplarına oranla özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu Çakınberk ve arkadaşlarının (2011) araştırmalarında elde ettiği yaş grubuna göre çalışanların özdeşleşme düzeylerinin farklılaşabileceği bulgusunu desteklemektedir. Bu durumun nedeni, 25 yaş ve altındaki çalışanların iş hayatının muhtemelen başlangıcında olmaları sebebiyle örgütlerini daha fazla önemsemesi ve örgütle özdeşleşmeye daha fazla istekli olması olabilir.

Bulgular eğitim değişkeni açısından ele alındığında, çalışanların örgütsel destek, sinizm, özdeşleşme ve işe bağlanma düzeylerinde anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Örgütsel desteğe ilişkin farklılık lisans ve lisansüstü derecesine sahip çalışanlar arasında mevcuttur. Buna göre lisansüstü düzeyindeki çalışanların destek algısı, lisans derecesine sahip çalışanlardan daha düşüktür. Örgütsel sinizmdeki farklılık ise lisansüstü derecesine sahip çalışanlardan kaynaklanmakta olup, lisansüstü çalışanların sinizm düzeyi diğer tüm eğitim gruplarından daha yüksektir. Bu bulgu Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008) araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir. Örgütsel sinizmdeki farklılığın benzeri özdeşleşme düzeyi için de geçerlidir. Diğer bir ifadeyle, lisansüstü eğitim düzeyindeki çalışanlar diğer tüm eğitim gruplarına nazaran örgüt ile daha az bütünleşmekte ve örgüte daha az ait olduğunu hissetmektedir. Çalışanların işe bağlanma düzeyindeki farklılığın kaynağına bakılırsa; fark lise ve altı ile lisansüstü ve lisans ile lisansüstü derecesine sahip çalışanlar arasında mevcuttur. Lisansüstü eğitim düzeyindeki çalışanlar hem lise ve altı, hem de lisans eğitim düzeyindeki çalışanlara göre işlerine daha az bağlıdır. Bu durumun nedeni, lisansüstü çalışanların eğitim yoluyla kendilerini daha fazla geliştirmesi ve diğer çalışanlara nazaran daha donanımlı olduklarını düşünmesi nedeniyle örgütten ve işlerinden beklentilerinin fazla olması olabilir. Öte yandan eğitim düzeyi yüksek olan bu çalışanların başka işletmelerde de iş imkânları bulabilmesi örgüte ve işlerine daha eleştirel yaklaşımlarına yol açabilir. Aynı nedenle bu çalışanlar örgütün başarı ve başarısızlığını kişisel olarak üstlenmemekte ve işlerine kendilerini tümüyle vermemektedir.

'Yöneticilik görevi' değişkeni açısından çalışanların örgütsel destek, sinizm, özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Çalışanların örgütsel destek, sinizm, özdeşleşme, işe bağlanma ve politik davranış algısı çalışma süresi açısından değerlendirildiğinde; sadece örgütsel destek algısında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farkın nedeni incelendiğinde; 1 yıldan az süredir çalışan bireylerin diğer çalışanlardan daha fazla destek algıladığı bulunmuştur. Bu durumun nedeni, bu çalışanlara işe yeni başlamaları sebebiyle işlerini ve örgütü tanıtıcı oryantasyon çalışmaları yapılması, onlarla özel olarak ilgilenilmesi ve onların da bu faaliyetleri destek faaliyetleri olarak değerlendirmesi olabilir.

Bu araştırma ile bankacılık sektöründeki örgütlere ve yöneticilere yol gösterecek sonuçlar elde edilmiştir. Banka yöneticilerinin günümüz iş dünyasında beşeri kaynak yönetimine odaklanması önem arz etmektedir. Yöneticilerin örgütün yaşamını sürdürmesi ve amaçlarına ulaşması için hem müşteri odaklı ve yetenekli çalışanları işe alması, hem de bu özelliklere sahip çalışanların işlerine tümüyle kendini vermesini ve yeteneklerini işlerinde kullanmasını sağlaması gerekir. Sektörün hizmet sektörü olması nedeniyle çalışandan müşteri odaklı olması beklenmektedir. Çalışanın müşteri odaklı olabilmesi ise işine yüksek düzeyde bağlanmasını, işine hem fiziksel hem bilişsel hem de duygusal olarak kendisini vermesini gerektirmektedir.

Çalışanın işine yüksek düzeyde bağlanması öncelikle banka yöneticilerinin çalışana destekleyici davranışlar sergilemesi, çalışanın da bu davranışları algılamasıyla sağlanabilir. Çalışana beklediği değer yöneticisi tarafından verildiğinde, bu durum tüm örgüte atfedilir. Dolayısıyla çalışan örgüte karşı olumlu düşünceler geliştirmeye başlar ve örgütü kişisel olarak benimser. Sonuç itibarıyla örgüte zarar verici davranışlar sergilemekten kaçınır. Çalışanın kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi belirlenen misyon ve vizyonu başarma görevini kişisel olarak üstlenmesini sağlar. Bu doğrultuda çalışan işine tüm enerjisini verir ve iş yükümlülüklerini istekli bir şekilde yerine getirir, hatta bu yükümlülüklerin ötesine bile geçebilir.

2.11. ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE GELECEK ARAŞTIRMALAR İÇİN ÖNERİLER

Bu araştırmanın en önemli kısıtlarından biri, verilerin önceden hazırlanmış soru formuna bağlı olarak elde edilmesidir. Gelecekte nitel araştırmaların yapılması ve söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin bu doğrultuda değerlendirilmesi önerilebilir.

Araştırmada kesitsel veri toplanmış olması ve bulguların sadece örneklemin özellikleriyle sınırlı olması bir diğer kısıttır. Nitekim kesitsel araştırmada sadece bir defa veri toplanmakta ve elde edilen veriler çalışanın o anki psikolojik durumuna ve algısına bağlı kalmaktadır. Bu durum araştırmada bir kısıt olarak kabul edilebilir. Öte yandan, verinin toplandığı dönemde ülkede olağanüstü halin ilan edilmesi nedeniyle anketlerin bu psikolojik durum altında cevaplanması; olağanüstü halden sonraki dönemlerde aynı örneklemden tekrardan veriler toplanarak karşılaştırmanın yapılmaması da bir kısıt olabilir.

Araştırmanın sadece bankacılık sektörünü kapsamaması, maliyet ve ulaşılabilirlik nedenleriyle tek bir ili içeren veriler toplanması da araştırmadaki bir diğer kısıttır. Gelecek araştırmaların örneklem büyüklüğünü artırarak farklı bölgelerdeki veya şehirlerdeki bankalarla karşılaştırma yapması önerilebilir. Ayrıca gelecek araştırmalarda araştırma modeli farklı sektörlerden ve farklı meslek gruplarından çalışanlar üzerinde test edilebilir.

Araştırmada sinizmin sadece destek algısıyla özdeşleşme arasındaki rolü incelenmiş, işe bağlanma ve politik davranış algısıyla ilişkisi değerlendirilmemiştir. Gelecek araştırmalarda sinizm ile işe bağlanma ve politik davranış algısı arasındaki ilişkilere bakılması önerilebilir.

Araştırmada ele alınan değişkenler arasında ulusal kültürün ya da örgüt kültürünün özelliklerini ortaya koyan herhangi bir değişken bulunmamaktadır. Gelecek araştırmalarda kültürel değişkenler modele eklenerek ilişkiler incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Abdollahi, F.M.A., Piri, M.A. ve Azimi, M.A. (2013). "The Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment among Faculty Members". *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(4), 475-479.
- Abraham, R. (2000). "Organizational Cynicism: Bases and Consequences". *Generic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Adams, G.L., Treadway, D.C. ve Stepina, L.P. (2008). "The Role of Dispositions in Politics Perception Formation: The Predictive Capacity of Negative and Positive Affectivity, Equity Sensitivity and Self-efficacy". *Journal of Managerial Issues*, XX(4), 545-563.
- Akanbi, P.A. ve Ofoegbu, O.E. (2013). "Influence of Perception of Organizational Politics on Job Satisfaction among University Workers in Oyo Town, Nigeria". *European Journal of Business and Management*, 5(2), 162-168.
- Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. (2014). "Etik Liderlik Davranışlarının Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Politik Algılamaların Aracı Rolü". *AKÜ İİBF Dergisi*, XVI (1), 107-123.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). "Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü". *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105-135.
- Akova, O. ve Kılıç, T. (2014). "Kamu Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyleri ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi". *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(12), 117-136.
- Alan, H. ve Fidanboy, C. Ö. (2012). "Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik Arasındaki İlişkiler: Bilişim Sektörü Kapsamında Bir İnceleme" [Bildiri]. *11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, 4-6 Ekim, (ss. 121-128), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Uzaktan Eğitim Meslek Yüksekokulu.
- Alfaro-Barrantes, P. (2012). *Examining The Relationship between Employees' Perceptions of and Attitudes Toward Corporate Social Responsibility and Organizational Identification*. (Doktora Tezi). Florida: The Florida State University.

- Allen, D.G., Shore, L.M. ve Griffeth, R.W. (2003). "The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process". *Journal of Management*, 29(1), 99-118.
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization". *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Alok, K. ve Israel, D. (2012). "Authentic Leadership ve Work Engagement". *The Indian Journal of Industrial Relations*, 47(3), 498-510.
- Altaş, S.S. ve Çekmecelioğlu, H.G. (2015). "Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma". *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), 421-439.
- Altınöz, M., Çöp S., ve Sığındı, T. (2011). "Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma". *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21): 285-315.
- Altunel, M.C., Kocak, O.E. ve Cankir, B. (2015). "The Effect of Job Resources on Work Engagement: A Study on Academicians in Turkey". *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15(2), 409-417.
- Andersson, L. (1996). "Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework". *Human Relations*, 49, 1395-1418.
- Andersson, L.M. ve Bateman, T.S. (1997). "Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects". *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-463.
- Andrews, M.C. ve Kacmar, K.M. (2001). "Discriminating among Organizational Politics, Justice and Support". *Journal of Organizational Behavior*, 22, 347-366.
- Arabacı, I.B. (2010). "The Effects of Depersonalization and Organizational Cynicism Levels on The Job Satisfaction of Educational Inspectors". *African Journal of Business Management*, 4(13), 2802-2811.
- Araya, M. (2015). *The Interactive Effect of Core Self-Evaluations and Perceived Organizational Support In Predicting Work Engagement*. (Yüksek Lisans Tezi).

San Jose: San Jose State University, The Faculty of the Department of Psychology.

- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Lynch, P. (1998). "Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs". *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288-297.
- Armstrong-Stassen, M. ve Ursel, N.D. (2009). "Perceived Organizational Support, Career Satisfaction and The Retention of Older Workers". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 201-220.
- Arshadi, N. (2011). "The Relationships of Perceived Organizational Support (POS) with Organizational Commitment, In-Role Performance, and Turnover Intention: Mediating Role of Felt Obligation". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1103-1108.
- Aryee, S., Chen, Z.X. ve Budhwar, P.S. (2004). "Exchange Fairness and Employee Performance: An Examination of the Relationship Between Organizational Politics and Procedural Justice". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 94, 1-14.
- Aselage, J. ve Eisenberger, R. (2003). "Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration". *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509.
- Ashforth, B.E. ve Mael, F. (1989). "Social Identity Theory and the Organization". *The Academy of Management Review*, 14(1) 20-39.
- Ashforth, B.E., Harrison, S., ve Corley, K. (2008). "Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions". *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Aslan, Ş. ve Akarçay, D. (2013). "Psikolojik Şiddetin Genel ve Örgütsel Sinizme Etkileri". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41, 25-44.
- Atalay, C. G. (2010). *Örgütsel Adalet, Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Bursa: Ekin Basım Yayın.

- Atinc, G., Darrat, M., Fuller, B. ve Parker, B.W. (2010). "Perceptions of Organizational Politics: A Meta-Analysis of Theoretical Antecedents". *Journal of Managerial Issues*, XXII(4), 494-513.
- Attridge, M. (2009). "Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the Research and Business Literature". *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24, 383-398.
- Aube, C., Rousseau, V. ve Morin, E.M. (2007). "Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Locus of Control and Work Autonomy". *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Ayhan, Ö. ve Gürbüz, S. (2014). "Algılanan Örgütsel Politikanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisinde Adaletin Rolü". *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3), 76-93.
- Aykan, E. (2007). "Örgütlerde İnsan Kaynakları Uygulamaları İle Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 22(1), 123-137.
- Bakker, A.B. (2011). "An Evidence-Based Model of Work Engagement". *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A.B. ve Demerouti, E. (2007). "The Job Demands-Resources Model: State of the Art". *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A.B. ve Demerouti, E. (2008). "Towards a Model of Work Engagement". *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter M.P. ve Taris, T.W. (2008). "Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology". *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Bakker, E.D. (2007). "Integrity and Cynicism: Possibilities and Constraints of Moral Communication". *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*, 20, 119-136.
- Balay, R., Kaya, A. ve Cülha, A. (2013). "Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi". *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.

- Baran, B.E., Shanock, L.R. ve Miller, L.R. (2012). "Advancing Organizational Support Theory into the Twenty-First Century World of Work". *Journal of Business Psychology*, 27, 123-147.
- Barnes, C.M., Lucianetti, L., Bhave, D.A.P. ve Christian, M.S. (2015). "You Wouldn't Like Me When I'm Sleepy": Leaders' Sleep, Daily Abusive Supervision, and Work Unit Engagement". *Academy of Management Journal*, 58(5), 1419-1437.
- Barnes, L.L. (2010). *The Effects of Organizational Cynicism on Community Colleges: Exploring Concepts from Positive Psychology*. (Doktora Tezi). Claremont: Claremont Graduate University.
- Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research Conceptual, Strategic and Statistical Considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Basar, U. ve Filizöz, B. (2015). "Can Ethical Leaders Heal The Wounds? An Empirical Research". *Eurasian Journal of Business and Economics*, 8(15), 199-218.
- Bashir, S. ve Nasir, M. (2013). "Breach of Psychological Contract, Organizational Cynicism and Union Commitment: A Study of Hospitality Industry in Pakistan". *International Journal of Hospitality Management*, 34, 61-65.
- Başar, U. ve Basım, N. (2015). "Effects of Organizational Identification on Job Satisfaction: Moderating Role of Organizational Politics". *Yönetim ve Ekonomi*, 22(2), 663-683.
- Başar, U. ve Sığırı, Ü. (2015). "Effects of Teachers' Organizational Justice Perceptions on Intention to Quit: Mediation Role of Organizational Identification". *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15(1), 45-59.
- Başar, U., Alan, H., Topçu, M.K. ve Aksoy, S. (2015). "Örgütsel Politika Algısının Ardılları Üzerine Görgül Bir Araştırma"[Bildiri]. 3. *Örgütsel Davranış Kongresi*, 6-7 Kasım 2015, (ss. 650-655), Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Barbars, A. (2016). "Interaction Between Organizational Culture and Work Engagement in The Information and Communication Technology Sector in Latvia". *Journal of Business Management*, 12, 84-100.

- Bayram, N. (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Amos Uygulamaları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bedeian, A. (2007). “Even if the Tower is ‘Ivory’, It isn’t white: Understanding the Consequences of Faculty Cynicism”. *Academy of Management Learning & Education*, 6(1), 9-32.
- Begenirbaş, M. ve Turgut, E. (2014). “İş Yaşamında Çalışanların Duygusal Emeklerinin Örgütsel Sinizme Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 223-246.
- Bergami, M. ve Bagozzi, R.P. (2000). “Self Categorization, Affective Commitment and Group Selfesteem as Distinct Aspects of Social Identity in The Organization”. *British Journal of Social Psychology*, 39(4), 555-577.
- 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.
- Beugre, C. (2002). “Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employees: An African Perspective”. *Journal of Human Resource Management*, 13(7), 1091-1104.
- Bhattacharya, C.B. ve Elsbach, K. D. (2002). “Us Versus Them: The Roles of Organizational Identification and Disidentification in Social Marketing Initiatives”. *Journal of Public Policy & Marketing*, 21(1), 26-36.
- Biggs, A., Brough, P. ve Barbour, J.P. (2014). “Relationships of Individual and Organizational Support With Engagement: Examining Various Types of Causality in a Three-Wave Study”. *Work & Stress*, 28(3), 236-254.
- Biron, M. (2010). “Negative Reciprocity and the Association Between Perceived Organizational Ethical Values and Organizational Deviance”. *Human Relations*, 63(6), 875-897.
- Biswas, S. ve Bhatnagar, J. (2013). “Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of Perceived Organizational Support, P-O Fit, Organizational Commitment and Job Satisfaction”. *Vikalpa*, 38 (1), 27-40.

- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Bodla, M.A ve Danish, R.Q (2009). “Politics and Workplace: An Empirical Examination of the Relationship Between Perceived Organizational Politics and Work Performance”. *South Asian Journal of Management*, 16 (1), 44-62.
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Boz, İ.T. (2012). *Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzı ile Çalışanların Role Dayalı Performansı Arasındaki İlişki ve Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü*. (Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Brandes, P, Dharwadkar, R. and Dean, J. W., (1999). “Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes”. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153. Outstanding Empirical Paper Award.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., Dean, J. W. (1999), “Does Organizational Cynicism Matter?: Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes”, *36th Annual Meeting of the Eastern Academy of Management*, Philadelphia PA., 1-34.
- Brandes, P.M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences*. (Doktora Tezi). Oklahoma: University of Oklahoma.
- Breaux, D.M., Munyon, T.P., Hochwarter, W.A. ve Ferris, G.R. (2009). “Politics as a Moderator of the Accountability–Job Satisfaction Relationship: Evidence Across Three Studies”. *Journal of Management*, 35(2), 307-326.
- Brown, M. E. (1969). “Identification and Some Conditions of Organizational Involvement”. *Administrative Science Quarterly*, 14, 346-355.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., ve Harrison, D. A. (2005). “Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing”. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117–134.

- Brown, M. E., ve Trevino, L. K. (2006). "Ethical Leadership: A Review and Future Directions". *Leadership Quarterly*, 17, 595–616.
- Brown, M. ve Cregan, C. (2008). "Organizational Change Cynisim: The Role of Employee Involvement". *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.
- Brown, M.E. ve Trevino, L.K. (2006). "Ethical Leadership: A Review and Future Directions". *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.
- Brown, M.E., Trevino, L.K. ve Harrison, D.A. (2005). "Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Brown, T.A. (2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. New York: The Guildford Press.
- Buchanan, B. (1974). "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations". *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Buitendach, J.H., Bobat, S., Muzvidziwa, R.F. ve Kanengoni, H. (2016). "Work Engagement and Its Relationship with Various Dimensionsof Work-related Well-being in the Public Transport Industry". *Psychology and Developing Societies*, 28(1), 50-72.
- Bukhari, I. ve Kamal, A. (2015). "Relationship between Perceived Organizational Politics and Its Negative Outcomes: Moderating Role of Perceived Organizational Support". *Pakistan Journal of Psychological Research*, 30(2), 271-288.
- Burke, K. (1950). *A Rhetoric of Motives*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Bursalı, Y.M. ve Bağcı, Z. (2011). "Çalışanların Örgütsel Politika Algıları ile Politik Davranışları Arasındaki Karşılıklı İlişkiler". *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 23-41.
- Butcher, D. ve Clarke, M. (2002). "Organizational Politics: The Cornerstone for Organizational Democracy". *Organizational Dynamics*, 31(1), 35-46.

- Büyükyılmaz, O. ve Çakmak, A.F. (2014). “İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi”. *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 583-596.
- Byrne, Z.S. ve Hochwarter, W.A. (2008). “Perceived Organizational Support and Performance: Relationships across Levels of Organizational Cynicism”. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.
- Cacciattolo, K. (2014). “Defining Organizational Politics”. *European Scientific Journal*, August, 238-246.
- Cacciattolo, K. (2015). “Organizational Politics: The Positive ve Negative Sides”. *European Scientific Journal*, 11(1), 121-129.
- Caesens, G. ve Stinglhamber, F. (2014). “The Relationship Between Perceived Organizational Support and Work Engagement: The Role of Self-Efficacy and Its Outcomes”. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 64, 259-267.
- Carmon, A.F., Miller, A.N., Raile, A.N.W. ve Roers, M.M. (2010). “Fusing Family and Firm: Employee Perceptions of Perceived Homophily, Organizational Justice, Organizational Identification and Organizational Commitment in Family Businesses”. *Journal of Family Business Strategy*, 1, 210-223.
- Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). “The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism”. *Human Resource Management Review*, 16 (2), 199-208.
- Cenkci, A.T. ve Özçelik, G. (2015). “Leadership Styles and Subordinate Work Engagement: The Moderating Impact of Leader Gender”. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 7(4), 8-20.
- Ceylan, A. ve Şenyüz, P.B. (2003). “Örgütsel Destek Algısı ve Dâhil Olmadışlanmama Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Sigorta Sektöründe Bir Araştırma”. *Yönetim*, 14(44), 57-62.
- Chang, H. (2008). *The Antecedents of Politics Perceptions of Organizational Members- A Cross-level Analysis of Both Individual and Overall Levels*. (Yüksek Lisans Tezi). Taiwan: National Sun Yat-sen University.

- Chatman, J.A. (1989). "Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person Organization Fit". *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Chen Z., Eisenberger, R., Johnson, K.M. Sucharski, I.L. ve Aselage, J. (2009). "Perceived Organizational Support and Extra-Role Performance Which Leads to Which?", *The Journal of Social Psychology*, 149(1), 119-124.
- Chen, C.-H. V. ve Indartono, S. (2011). "Study of Commitment Antecedents: The Dynamic Point of View". *Journal of Business Ethics*, 103, 529-541.
- Chen, S.Y., Wu, W.-C., Chang, C.-S., Lin, C.-T., Kung, J.-Y., Weng, H.-C., Lin, Y-T. ve Lee, S. (2015). "Organizational Justice, Trust and Identification and Their Effects on Organizational Commitment in Hospital Nursing Staff". *BMC Health Services Research*, 15, 1-17.
- Cheney, G. (1983a). "On the Various and Changing Meanings of Organizational Membership: A Field Study of Organizational Identification". *Communication Monographs*, 50, 342-362.
- Cheney, G. (1983b). "The Rhetoric of Identification and The Study of Organizational Communication". *Quarterly Journal of Speech*, 69, 143-158.
- Cheney, G. ve Tompkins, P.K. (1987). "Coming to Terms with Organizational Identification and Commitment". *Central States Speech Journal*, 38, 1-15.
- Cherubin, G.L. (2011). *Perceived Organizational Support and Engagement*. (Yüksek Lisans Tezi). New York: Nyack College, School of Business and Leadership.
- Cheung, M.F.Y. ve Law, M.C.C. (2008). "Relationships of Organizational Justice and Organizational Identification: The Mediating Effects of Perceived Organizational Support in Hong Kong". *Asia Pacific Business Review*, 14(2), 213-231.
- Chiaburu, D.S., Peng, A.C., Oh, I., Banks, G.C. ve Lomeli, L.C. (2013). "Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A Meta-Analysis". *Journal of Vocational Behavior*, 83, 181-197.
- Cho, J. ve Treadway, D.C. (2016). "Organizational Identification and Perceived Organizational Support As Mediators of the Procedural Justice–Citizenship

- Behaviour Relationship: A Cross-Cultural Constructive Replication”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(5), 631-653.
- Christian, M.S., Garza, A.S. ve Slaughter, J.E. (2011). “Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations With Task and Contextual Performance”. *Personnel Psychology*, 64, 89-136.
- Christianson, M. (2015). *Bystander Effect of Workplace Bullying, Perceived Organizational Support and Work Engagement*. (Doktora Tezi). Minneapolis: Walden University.
- Chughtai, A.A. ve Buckley, F. (2009). “Linking Trust in The Principal to School Outcomes: The Mediating Role of Organizational Identification and Work Engagement”. *International Journal of Educational Management*, 23(7), 574-589.
- Clawson, M.C. (2015). *Leadership Malpractice in Higher Education: Effects of Organizational Ethical Culture and Followers’ Perceived Organizational Support on Abusive Supervision and Vicarious Abusive Supervision*. (Doktora Tezi). London: Regent University, School of Business ve Leadership.
- Cole, M.S., Bruch, H. ve Vogel, B. (2006). “Emotion as Mediators of The Relations Between Perceived Supervisor Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism”. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 463-484.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199-236.
- Colquitt, J.A., Scott, B.A., Rodell, J.B., Long, D.M. ve Wesson, M.J. (2013). “Justice at the Millennium, a Decade Later: A Meta-Analytic Test of Social Exchange and Affect-Based Perspectives”. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199-236.
- Cook, W. W., ve Medley, D. M. (1954). “Proposed Hostility and Pharisaic-virtue Scales for the MMPI”. *Journal of Applied Psychology*, 38, 414-418.
- Costa, P., Possos, A.M. ve Bakker, A. (2014). “Empirical Validation of the Team Work Engagement Construct”. *Journal of Personnel Psychology*, 13(1), 34-45.

- Coyle-Shapiro, J.A-M. ve Conway, N. (2005). "Exchange Relationship: Examining Psychological Contracts and Perceived Organizational Support (online)". London: LSE Research Online.
- Cropanzano, R., Byrne, Z.S., Bobocel, D.R. ve Rupp, D.E. (2001). "Moral Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities and Other Denizens of Organizational Justice". *Journal of Vocational Behavior*, 58, 164-209.
- Cropanzano, R., Howes, J.C. Grandey, A.A. ve Toth, P. (1997). "The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes, and Stress". *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180.
- Csikszentmihalyi, M. ve LeFevre, J. (1989). "Optimal Experience in Work and Leisure". *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 815-822.
- Cuce, H., Ekmekci, O.T. ve Guney, S. (2016). "The Effects Of Cognition and Affect Based Trust on Organization Identification". *Journal of Business, Economics and Finance*, 5(1), 58-72.
- Curtis, S. (2003). Lies, Damned Lies and Organizational Politics". *Industrial and Commercial Training*, 35(7), 293-297.
- Çakar, N.D. ve Yıldız, S. (2009). "Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: "Algılanan Örgütsel Destek" Bir Ara Değişken Mi?". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- 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.
- Çakmak-Otluoğlu, K.Ö. (2012). "Protean and Boundaryless Career Attitudes and Organizational Commitment: The Effects of Perceived Supervisor Support". *Journal of Vocational Behavior*, 80, 638-646.
- Çalışkan, S.C. (2014). "Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.

- Çarıkçı, İ.H., Bektaş, M. ve Turak, B. “Örgüt Çalışanları, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Büro Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması” [Bildiri]. *Süleyman Demirel Üniversitesi Uzaktan Eğitim Meslek Yüksekokulu 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı*, (ss. 129-137), Isparta 4-6 Ekim 2012.
- Çelik, A. ve Findik, M. (2012). “The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Identification”. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 6(8), 2089-2094.
- Çetinkaya, F.F. (2014). *Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 Ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetinkaya, F.F. ve Özkara, B. (2015). “Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 Ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9, 71-91.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Daulton, B.J. (2013). *Family-Friendly Policies: The Effects of Priming on Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors*. (Yüksek Lisans Tezi). Kentucky: Northern Kentucky University, Industrial and Organizational Psychology.
- Dawley, D., Houghton, J.D. ve Bucklew, N.S. (2010). “Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit”. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238-257.
- Dawley, D.D., Stephens, R.D. ve Stephens, D.B. (2005). “Dimensionality of Organizational Commitment in Volunteer Workers: Chamber of Commerce Board Members and Role Fulfillment”. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 511-525.

- Dean, J.W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). "Organizational Cynicism". *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- DeConinck, J.B. (2010). "The Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support, and Perceived Supervisor Support on Marketing Employees' Level of Trust". *Journal of Business Research*, 63, 1349-1355.
- DeConinck, J.B. ve Johnson, J.T. (2009). "The Effects of Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support and Organizational Justice on Turnover Among Salespeople". *Journal of Personal Selling & Sales Management*, XXIX(4), 333-350.
- Dekker, I. ve Barling, J. (1995). "Workforce Size and Work-Related Role Stress". *Work & Stress*, 9(1), 45-54.
- Delken, M. (2014). *Organizational Cynicism: A Study among Call Centers*. (Yüksek Lisans Tezi). Maastricht: University of Maastricht.
- Delle, E. (2013). "The Influence of Perception of Organizational Politics on Employee Job Involvement and Turnover Intentions: Empirical Evidence from Ghanaian Organizations". *European Journal of Business and Management*, 5(9), 151-160.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W.B. (2001). "The Job Demands-Resources Model of Burnout". *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Demir, K. (2015). "The Effect of Organizational Justice and Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification". *Eurasian Journal of Educational Research*, 60, 131-148.
- Demistas, O., Hannah, S.T., Gok, K., Arslan, A. ve Capar, N. (2015). "The Moderated Influence of Ethical Leadership, Via Meaningful Work, on Followers' Engagement, Organizational Identification, and Envy". *Journal of Business Ethics*, 1-17.
- Dirin, İ. (2014). *Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi: Trb-2 Bölgesinde Uygulamalı Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Dobbs, J.M. (2014). *The Relationship Between Perceived Toxic Leadership Styles, Leader Effectiveness and Organizational Cynicism*. (Doktora Tezi). San Diego: University of San Diego.
- Doldor, E. (2007). *Conceptualizing and Investigating Organizational Politics: A Systematic Review of the Literature*. (Yüksek Lisans Tezi). United Kingdom: Cranfield University, School of Management.
- Drory, A. (1993). "Perceived Political Climate and Job Attitudes". *Organization Studies*, 14(1), 59-71.
- Drory, A. ve Romm, T. (1990). "The Definition of Organizational Politics: A Review". *Human Relations*, 43(11), 1133-1154.
- Dukerich, J.M., Kramer, R. ve Parks, J.M. (1998). The Dark Side of Organizational Identification. (Edt. Whetten D.A. ve Godfrey P.C.). *Identity in Organizations: Building Theory through Conversations*. (245-256). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dunne, B.J. (2013). *The Employee Psyche at Work: A Model of How Psychological Contracts Moderate the Relationship Between Psychological Safety and Engagement*. (Doktora Tezi). Davenport: The Doctoral Faculty Council of St. Ambrose University.
- Durmaz, Ş., Arslan, E.T. ve Sincer, E. (2012). "Organizational Cynicism and Organizational Trust: The Case of Süleyman Demirel University". *International Journal of Business and Management Studies*, 1(3), 189-199.
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M., ve Harquail, C.V. (1994). "Organizational Images and Member Identification". *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Eaton, J.A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*. (Yüksek Lisans Tezi) Toronto: York University.
- Eder, P. ve Eisenberger, R. (2008). "Perceived Organizational Support: Reducing the Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior". *Journal of Management*, 34(1), 55-68.

- Edwards, M. ve Peccei, R. (2007). "Organizational Identification: Development and Testing of a Conceptually Grounded Measure". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(1), 25-57.
- Edwards, M.R. (2005). "Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review". *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Efeoğlu, İ.E. ve İplik, E. (2011). "Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama". *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Eğriboyun, D. (2013). "Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki". *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 17-43.
- Eğriboyun, D. (2014). "Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki". *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 9, 25-52.
- Einsteine, P. ve Hwang, K.P. (2007), "An Appraisal for Determinants of Organizational Creativity and Impacts on Innovative Behavior", *Proceedings of the 13th Asia Pacific Management Conference*, Melbourne, Australia, 1041-1055.
- Eisenberger R., Huntington R. Hutchison S. ve Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. ve Rhoades, L. (2001). "Reciprocation of Perceived Organizational Support". *Journal Of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. ve Lynch, P. (1997) "Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction". *Journal Of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Davis-LaMastro, V. (1990). "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation". *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.

- Eisenberger, R., Shoss, M.K., Karagonlar, G., Gonzales-Morales, M.G., Wickham, R.E. ve Buffardi, L.C. (2014). "The Supervisor POS–LMX–Subordinate POS Chain: Moderation by Reciprocation Warmness and Supervisor's Organizational Embodiment". *Journal of Organizational Behavior*, 35, 635-656.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L. ve Rhoades, L. (2002). "Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention". *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Elsbach, K.D. ve Bhattacharya, C.B. (2001). "Defining Who You Are by What You Are Not: Organizational Disidentification and The National Rifle Association". *Organization Science*, 12, 393-413.
- Emanuel, M.G. (2009). *The Blending of Civil Servants and Political Appointees in The New York Consulates of Jamaica and Trinidad and Tobago: An Exploratory Investigation of Employee Perceptions of Organizational Politics*. (Doktora Tezi). Minneapolis: Capella University.
- Emeksiz, E. (2015). *İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme: İşle Bütünleşmenin Aracılık Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Emerson, D.J. (2013). *Organizational Culture, Job Satisfaction and Turnover Intentions: The Mediating Role of Perceived Organizational Support*. (Doktora Tezi). Richmond: Virginia Commonwealth University, School of Business.
- Erbil, S. (2013). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdem, H. (2014). *Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odaklılığın Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması*. (Doktora Tezi). Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Erdheim, J., Wang, M., ve Zickar, M. (2006). "Linking the Big Five Personality Constructs to Organizational Commitment". *Personality and Individual Differences*, 41(5), 959-970.
- Erdogan, B., Kraimer, M.L. ve Liden, R.C. (2004). "Work Value Congruence and Intrinsic Career Success: The Compensatory Roles of Leader-Member Exchange and Perceived Organizational Support". *Personnel Psychology*, 57, 305-332.
- Erdoğan, B. (1997). "Örgütsel Güç ve Politika". *Yönetim*, 8(26), 21-31.
- Erkoç, İ.Ç. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erkutlu, H. ve Chafra, J. (2016). "Impact of Behavioral Integrity on Organizational Identification: The Moderating Roles of Power Distance and Organizational Politics". *Management Research Review*, 39(6), 672-691.
- Eroğlu, F. (2013). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Erol, E. (2015). "Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS) Questionnaire into Turkish: A Validity and Reliability Study". *International Journal of Assessment Tools in Education*, 2(1), 58-78.
- Ertürk, A. (2010). "Exploring Predictors of Organizational Identification: Moderating Role of Trust on The Associations Between Empowerment, Organizational Support and Identification". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(4), 409-441.
- Eryeşil, K. ve Fındık, M. (2011). "Örgütsel Sinizm". Aykut Bedük (Ed.), *Örgüt Psikolojisi: Yeni Yaklaşımlar, Güncel Konular* (ss. 97-118) içinde. Konya: Atlas Akademi.
- Eryılmaz, İ. ve İspirli, D. (2014). "Algılanan Örgütsel Politikanın İş Tatminine Etkisi: Örgüt İkliminin Aracılık Rolü" [Bildiri]. Mahmut Özdevecioğlu, Tuğba Dedeoğlu, Nejat Çapar (Ed.). 2. *Örgütsel Davranış Kongresi*, 7-8 Kasım 2014, (ss. 371-376), Kayseri: Melikşah Üniversitesi.

- Esen, E. (2012). "The Role of Trust on the Relationship Between Organizational Engagement and Corporate Reputation". *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 47-58.
- Eser, G. (2011). "Güven Eğiliminin Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi". *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, XXX(I), 365-376.
- Evans, N. ve Qureshi, M.A. (2013). "Organisational Politics: The Impact on Trust, Information and Knowledge Management and Organisational Performance". *European Conference on Information Management and Evaluation*, 34-40.
- Evans, W.R., Goodman, J.M. ve Davis, W.D. (2011). "The Impact of Perceived Corporate Citizenship on Organizational Cynicism, OCB and Employee Deviance". *Human Performance*, 24, 79-97.
- Eyiusta, C.M. (2015). "İşgörenlerin Güçlendirme Algılarının Sorumluluk Üstlenme Davranışları Üzerindeki Etkisi: İşe Adanmışlık ve İş Tatmini Değişkenlerinin Aracılık Rolü". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 43, 68-78.
- Fedor, D., Ferris, G.R., Harrell-Cook, G. ve Russ, G.S. (1998). "The Dimensions of Politics Perceptions and Their Organizational and Individual Predictors". *Journal of Applied Social Psychology*, 28(19), 1760-1797.
- Ferrer, J. (2005). "Employee Engagement: Is It Organisational Commitment Renamed?". *Working Paper Series*, 1-13.
- Ferris, G. R., Harrell-Cook, G., ve Dulebohn, J. (2000). "Organizational Politics: The Nature of the Relationship Between Politics Perceptions and Political Behavior." *Research in the Sociology of Organizations*, 17, 89-130.
- Ferris, G.R. ve Judge, T.A. (1991). "Personnel/Human Resources Management: A Political Influence Perspective". *Journal of Management*, 17(2), 447-488.
- Ferris, G.R. ve Kacmar, K.M. (1992). "Perceptions of Organizational Politics". *Journal of Management*, 18(1), 93-116.
- Ferris, G.R. ve King, T.R. (1991). "Politics in Human Resources Decisions: A Walk on the Dark Side". *Organizational Dynamics*, 20(2), 59-71.
- Ferris, G.R., Fedor, D.B., Chachere, J.G. ve Pondy, L.R. (1989). "Myths and Politics in Organizational Contexts". *Group & Organization Studies*, 14(1), 83-103.

- Ferris, G.R., Frink, D.D., Galang, M.C., Zhou, J., Kacmar, K.M. ve Howard, J.L. (1996). "Perceptions of Organizational Politics: Predictions, Stress-Related Implications and Outcomes". *Human Relations*, 49(2), 233-256.
- Fındıklı, M.M.A. (2015). "Exploring the Consequences of Work Engagement: Relations Among OCB-I, LMX and Team Work Performance". *Ege Akademik Bakış*, 15(2), 229-238.
- Foote, N.N. (1951). "Identification as the Basis for a Theory of Motivation". *American Sociological Review*, 16, 14-21.
- Forootan, F. (2012). *The Role Of Perceived Organizational Support and Career Opportunities as Moderators of The Relationship Between Work Engagement and Job Satisfaction*. (Yüksek Lisans Tezi). San Jose: San Jose State University, The Faculty of the Department of Psychology.
- Gautam, T., Van Dick, R. ve Wagner, U. (2004). "Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts". *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 301-315.
- Gillet, N., Huart, I., Colombat, P. ve Fouquereau, E. (2013). "Perceived Organizational Support, Motivation, and Engagement Among Police Officers". *Professional Psychology: Research and Practice*, 44(1), 46-55.
- Gilmore, D.C., Ferris, G. R., Dulebohn, J. H., ve Harrell-Cook, G. (1996). "Organizational Politics and Employee Attendance". *Group & Organization Management*, 21(4). 481-494.
- Giray, M.D. ve Şahin, D.N. (2012). "Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1-9.
- Goodman, J.M., Evans, W.R. ve Carson, C.M. (2011). "Organizational Politics and Stress: Perceived Accountability as a Coping Mechanism". *The Journal of Business Inquiry*, 10(1), 66-80.
- Gotsis, G. N. ve Kortezi, Z. (2010). "Ethical Considerations in Organizational Politics: Expanding the Perspective". *Journal of Business Ethics*, 93, 497-517.

- Gouldner, A.W. (1960). "The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement". *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Görmen, M. (2012). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama*. (Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gözükara, İ. ve Şimşek, Ö.F. (2016). "Role of Leadership in Employees' Work Engagement: Organizational Identification and Job Autonomy". *International Journal of Business and Management*, 11(1), 72-84.
- Guarana, C.L.O. (2010). *The Moderator effect of Organizational Identification on the relationship between Work Context and Workforce Engagement/Burnout*. (Yüksek Lisans Tezi). Ohio: The Ohio State University.
- Guillaume. P.R. (2015). *Permanent and Seasonal Employees: An Investigation of Differences in Perceived Organizational Support, Job Engagement and Dedication to Service Quality*. (Doktora Tezi). Davenport: The Doctoral Faculty Council of St. Ambrose University.
- Gupta, V., Agarwal, U.A ve Khatri, N. (2016). "The Relationships Between Perceived Organizational Support, Affective Commitment, Psychological Contract Breach, Organizational Citizenship Behaviour and Work Engagement". *Original Research: Empirical Research-Quantitative*, 1-12.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). "Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama". *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, XIII(II), 27-47.
- Hair, J.F. Anderson, R.E. Tahtam, R.L. ve Black W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey, USA: Prentice-Hall International Inc.
- Hall, D.T., Schneider, B. ve Harold, T.N. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*. 15(2): 176-190.
- Hallberg, U.E. ve Schaufeli, W.B. (2006). "Same Same" But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment?". *European Psychologist*, 11(2), 119-127.

- Hallberg, U.E., Johansson, G. ve Schaufeli, W.B. (2007). "Type A Behavior and Work Situation: Associations with Burnout and Work Engagement". *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 135-142.
- Haq, I.U. (2011). "The Impact of Interpersonal Conflict on Job Outcomes: Mediating Role of Perception of Organizational Politics". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25, 287-310.
- Harris, R.B., Harris, K.J. ve Harvey, P. (2007). "A Test of Competing Models of the Relationships Among Perceptions of Organizational Politics, Perceived Organizational Support and Individual Outcomes". *The Journal of Social Psychology*, 147(6), 631-655.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. ve Hayes, T.L. (2002). "Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement and Business Outcomes: A Meta-Analysis". *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Hayton, J.C., Carnabuci, G. ve Eisenberger, R. (2012). "With a Little Help from My Colleagues: A Social Embeddedness Approach to Perceived Organizational Support". *Journal of Organizational Behavior*, 33, 235-249.
- He, H., Pham, H.Q., Baruch, Y. ve Zhu, W. (2014). "Perceived Organizational Support and Organizational Identification: Joint Moderating Effects of Employee Exchange Ideology and Employee Investment". *The International Journal of Human Resource Management*, 25(20), 2772-2795.
- He, H., Zhu, W. ve Zheng, X. (2013). "Procedural Justice and Employee Engagement: Roles of Organizational Identification and Moral Identity Centrality". *Journal of Business Ethics*, 122, 681-695.
- Heiman, G.W. (2011). *Basic Statistics for the Behavioral Sciences* [Elektronik Sürüm]. Kanada: Cengage Learning.
- Hempfling, M.S. (2015). *Happiness, Work Engagement and Perception of Organizational Support of Student Affairs Professionals*. (Doktora Tezi). Ohio: Ohio University.

- Hochwarter, D.A. ve Treadway, D.C. (2003). "The Interactive Effects of Negative and Positive Affect on the Politics Perceptions-Job Satisfaction Relationship". *Journal of Management*, 29(4), 551-567.
- Hochwarter, W.A., Kacmar, C., Perrewe, P.L. ve Johnson, D. (2003). "Perceived Organizational Support as a Mediator of The Relationship Between Politics Perceptions and Work Outcomes". *Journal of Vocational Behavior*, 63, 438-456.
- Hogg, M.A. ve Grieve, P. (1999). "Social Identity Theory and the Crisis of Confidence in Social Psychology: A Commentary and Some Research on Uncertainty Reduction". *Asian Journal of Social Psychology*, 2(1) 79-93.
- Hogg, M.A., Terry, D.J. ve White, K.M. (1995). "A Tale of Two Theories: A Critical Comparison of Identity Theory with Social Identity Theory". *Social Psychology Quarterly*, 58(4), 255-269.
- Igbaria, M. ve Guimaraes, T. (1993). "Antecedents and Consequences of Job Satisfaction among Information Center Employees". *Journal of Management Information Systems*, 9(4), 145-174.
- Iqbal, S. ve Hashmi, M.S. (2015). "Impact of Perceived Organizational Support on Employee Retention with Mediating Role of Psychological Empowerment". *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(1), 18-34.
- İnce, A.R. (2016). "Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57), 649-660.
- İplik, E., İplik, F.N. ve Efeoğlu, İ.E. (2014). "Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü". *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 6(12), 109-122.
- İplik, E., İplik, F.N. ve Efeoğlu, İ.E. (2014). "Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6(12), 109-122.

- İşcan, Ö.F. (2005). “Siyasal Arena Metaforu Olarak Örgütler ve Örgütsel Siyasetin Örgütsel Adalet Algısına Etkisi”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(1), 149-171.
- İşcan, Ö.F. (2006). “Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü”. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 11, 160-177.
- İşcan, Ö.F. ve Naktiyok, A. (2004). “Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel adalet Algıları”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(1), 181-201.
- İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). “Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- James M.S.L. (2005). *Antecedents and Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems*. (Doktora Tezi), USA: The Florida State University.
- Jin, M.H. ve McDonald, B. (2016). “Understanding Employee Engagement in the Public Sector: The Role of Immediate Supervisor, Perceived Organizational Support, and Learning Opportunities”. *American Review of Public Administration*, 1-23.
- Johlke, M.C., Stamper, C.L. ve Shoemaker, M.E. (2002). “Antecedents to Boundary-Spanner Perceived Organizational Support”. *Journal of Managerial Psychology*, 17(2), 116-128.
- 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.
- Jordan, M.H., Schraeder, M., Feild, H.S. ve Armenakis, A.A. (2007). “Organizational Citizenship Behavior, Job Attitudes, and the Psychological Contract”. *Military Psychology*, 19(4), 259-271.
- Judge, T.A. ve Colquitt, J.A., (2004), “Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work–family Conflict”. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404.

- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kacmar, K.M. ve Carlson, D.S. (1997). "Further Validation of the Perceptions of Politics Scale (POPS): A Multiple Sample Investigation". *Journal of Management*, 23(5), 627-658.
- Kacmar, K.M. ve Ferris, G.R. (1991). "Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS): Development and Construct Validation". *Educational and Psychological Measurement*, 51, 193-205.
- Kacmar, K.M., Andrews, M.C., Harris, K.J. ve Tepper, B.J. (2013). "Ethical Leadership and Subordinate Outcomes: The Mediating Role of Organizational Politics and the Moderating Role of Political Skill". *Journal of Business Ethics*, 115, 33-44.
- Kahn, W.A. (1990). "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work". *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kahya, C. (2013). "Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler Mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi". *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2(3), 34-46.
- Kaizad, K., Seibert, S.E. ve Kraimer, M.L. (2014). "Psychological Contract Breach and Employee Innovation: A Conservation of Resources Perspective". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 535-556.
- Kane-Frieder, R.E, Hochwarter, W.A ve Ferris, G.R (2014). "Terms of Engagement: Political Boundaries of Work Engagement-Work Outcomes Relationships". *Human Relations*, 67(3), 357-382.
- Kanten, P. (2012). *İşgörenlerde İşe Adanmanın ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven İle Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü*. (Doktora Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaplan, M. (2010). *Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği*. (Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kara, S.B.K., Güneş, D.Z. ve Aydoğan, N.N. (2015). "Perceived Organizational Support and Organizational Trust in Primary Schools". *International Journal of Human Sciences*, 12(2), 385-393.
- Karabey, C.N. ve İşcan, Ö.F. (2007). "Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). "Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği". *Business and Economics Research Journal*, 3(2), 77-92.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2013). "Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 181-202.
- Karacaoğlu, K. ve Küçükköylü, C. (2015). "İşgören Sessizliğinin Örgütsel Sinizme Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Ege Akademik Bakış*, 15(3), 401-408.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H.M. ve Griffiths, M.D. (2015). "Organizational Identification, Work Engagement and Job Satisfaction". *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019-1033.
- Karatepe, O.M. ve Aga, M. (2016). "The Effects of Organization Mission Fulfillment and Perceived Organizational Support on Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement". *International Journal of Bank Marketing*, 34(3), 368-387.
- Karavardar, G. (2015). "Örgütsel Adaletin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 139-150.
- Karcıoğlu, M.S. ve Naktiyok, A. (2015). "Örgütsel Ortamda Algılanan Güven Düzeyinin Sinizm Üzerindeki Rolü: Atatürk Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma". *AKÜ İİBF Dergisi*, XVII(1), 19-34.

- Karnes, R.E. (2014). *The Relationship Between Self-Assessed Political Skill and the Individual Dispositional Factors of Age and Gender*. (Doktora Tezi). Des Moines: Drake University.
- Kasalak, G. ve Aksu, M.B. (2014). "The Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Cynicism of Research Assistants". *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(1), 125-133.
- Kassing, J.W. (1997). "Articulating, Antagonizing and Displacing: A Model of Employee Dissent". *Communication Studies*, 48(4), 311-332.
- Kataria, A., Garg, P. ve Rastogi, R. (2013). "Work Engagement in India: Validation of the Utrecht Work Engagement". *Asia-Pasific Journal of Management Research and Innovation*, 9(3), 249-260.
- Kernan, M.C., Watson, S., Chen, F.F. ve Kim, T.G. (2011). "How Cultural Values Affect the Impact of Abusive Supervision on Worker Attitudes". *Cross Cultural Management*, 18(4) 464-484.
- Kesen, M. ve Akyüz, B. (2016). "Akademik Özyeterlik Algısı, Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama". *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1), 265-286.
- Khan, M.A. (2014). "Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan". *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(1), 30-41.
- Kılıç, M. (2013). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kiewitz, C., Restubog, S.L.D., Zagenczyk, T. ve Hochwarter, W. (2009). "The Interactive Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Politics on Perceived Organizational Support: Evidence from Two Longitudinal Studies". *Journal of Management Studies*, 46(5), 806-834.
- Kim, H.M. (2012). *The Structural Relationships of Work Engagement With Its Antecedents and Consequences In The Korean Business Organization Context*.

(Doktora Tezi). Old Main: The Pennsylvania State University, The Department of Adult Education, Instructional Systems, and Workforce Education and Development.

- Kim, T.Y., Aryee, S., Loi, R. ve Kim, S.P. (2013). "Person-Organization Fit and Employee Outcomes: Test of a Social Exchange Model". *The International Journal of Human Resource Management*, 24(19), 3719-3737.
- Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Köse, A. (2015). *İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki (Kahramanmaraş İli Örneği)*. (Doktora Tezi). Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köse, S. ve Gönüllüoğlu, S. (2010). "Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27, 85-94.
- Kraimer, M.L. ve Wayne, S.J. (2004). "An Examination of Perceived Organizational Support as a Multidimensional Construct in the Context of an Expatriate Assignment". *Journal of Management*, 30(2), 209-237.
- Kreiner, G.E. ve Ashforth, B.E. (2004). "Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification". *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1-27.
- Kristof, A.L. (1996). "Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications". *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Kuhn, T. ve Nelson, N. (2002). "Reengineering Identity: A Case Study of Multiplicity and Duality in Organizational Identification". *Management Communication Quarterly*, 16(1), 5-38.
- Kurtessis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M.T., Buffardi, L.C., Stewart, K.A. ve Adis, C.S. (2015). "Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory". *Journal of Management*, XX(X), 1-31.
- Kutanis, R.Ö. ve Çetinel, E. (2010). "Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 186-195.

- Ladebo, O.J. (2006). "Perceptions of Organisational Politics: Examination of a Situational Antecedent and Consequences among Nigeria's Extension Personnel". *Applied Psychology: An International Review*, 55(2), 255-281.
- Lam, L.W., Liu, Y. ve Loi, R. (2016). "Looking Intra-Organizationally for Identity Cues: Whether Perceived Organizational Support Shapes Employees' Organizational Identification". *Human Relations*, 69(2), 345-367.
- Lambert, E., Hogan, N. (2009), "Creating a Positive Workplace Experience: The Issue of Support from Supervisors and Management in Shaping the Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Private Correctional Staff", *Journal of Applied Security Research*, 4, 462-482.
- Lambert, S.J. (2000). "Added Benefits: The Link between Work-Life Benefits and Organizational Citizenship Behavior". *Academy of Management Journal*, 43(5), 801-815.
- Landells, E. ve Albrecht, S.L. (2013). "Organizational Political Climate: Shared Perceptions About the Building and Use of Power Bases". *Human Resource Management Review*, 23, 357-365.
- Lee, C.F., Lee, J.C. ve Lee, A.C. (2013). *Statistics for Business and Financial Economics*. New York: Springer Science+Business Media.
- Lee, J. ve Ok, C.M. (2016). "Hotel Employee Work Engagement and Its Consequences". *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 25, 133-166.
- Lee, J. ve Peccei, R. (2011). "Discriminant Validity and Interaction Between Perceived Organizational Support and Perceptions of Organizational Politics: A Temporal Analysis". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 686-702.
- Leech, N.L., Barrett, K.C. ve Morgan, G.A. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Leiter, M.P. ve Bakker, A.B. (2010). "Work Engagement: Introduction". A. B. Bakker ve M. P. Leiter (Ed.), *Work Engagment: A Handbook of Essential Theory and Research* (ss. 10-24) içinde. New York: Psychology Press.

- Lesko, A. (2015). *New Manager Influences: Probing the Effects of Career Motivation on Work Engagement*. [Doktora Tezi]. Kentucky: Sullivan University.
- Leung, K., Ip, O. K. M., ve Leung K.K. (2010). "Social Cynicism and Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis", *Applied Psychology: An International Review*, 59(2), 318-338.
- Little, B. ve Little, P. (2006). "Employee Engagement: Conceptual Issues". *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 10(1), 111-120.
- Loi, R., Ao, O.K.Y. ve Xu, A.J. (2014). "Perceived Organizational Support and Coworker Support as Antecedents of Foreign Workers' Voice and Psychological Stress". *International Journal of Hospitality Management*, 36, 23-30.
- 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, 101-120.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Ly, G. (2009). *Administrator Perceptions of Political Behavior During Planned Organizational Change*. (Doktora Tezi). Ann Arbor: Michigan University.
- 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.
- Martin, R., Thomas, G., Charles, K., Epitropaki, O. ve McNamara, R. (2005). "The Role of Leader-Member Exchanges in Mediating The Relationship between Locus of Control and Work Reactions". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 141-147.
- Maslach, C. ve Leiter, M.P. (2008). "Early Predictors of Job Burnout and Engagement". *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. ve Leiter, M.P. (2001). "Job Burnout". *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

- Mauno, S., Kinnunen, U. ve Ruokolainen, M. (2007). "Job Demands and Resources as Antecedents of Work Engagement: A Longitudinal Study". *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149-171.
- May, D.R., Gilson, R.L. ve Harter, L.M. (2004). "The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Mayes, B.T. ve Allen, R.W. (1977). "Toward a Definition of Organizational Politics". *Academy of Management Review*, 2(4), 672-678.
- Mehtap, Ö. (2011). *Örgüt İçi Politik Davranışların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi*. (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Meisler, G. ve Vigoda-Gadot, E. (2014). "Perceived Organizational Politics, Emotional Intelligence and Work Outcomes: Empirical Exploration of Direct and Indirect Effects". *Personnel Review*, 43(1), 116-135.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Jackson, T.A., McInnis, K.J., Maltin, E.R. ve Sheppard, L. (2012). "Affective, Normative and Continuance Commitment Levels across Cultures: A meta analysis". *Journal of Vocational Behavior*, 80, 225-245.
- Miao, R. Ve Kim, H.-G. (2010). "Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Employee Performance: An Chinese Empirical Study". *J. Service Science & Management*, 3, 257-264.
- Miles, R.H. (1980). *Macro Organizational Behavior*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Miller, B.K. ve Nicols, K.M. (2008). "Politics and Justice: A Mediated Moderation Model". *Journal of Managerial Issues*, XX(2), 214-237.
- Miller, V.D., Allen, M., Casey M.K. ve Johnson, J.R. (2000). "Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire". *Management Communication Quarterly*, 13(4): 626-658.

- Mino, C.E. (2002). *Organizational Trust, Organizational Cynicism and Organizational Commitment during a Change Initiative*. (Doktora Tezi). Los Angeles: Alliant International University.
- Mintzberg, H. (1985). "The Organization as Political Arena". *Journal of Management Studies*, 22(2), 133-154.
- Minzberg, H. (1983). *Power in and around Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mirvis, P.H. ve Kanter, D.L. (1991). "Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce". *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Moideenkutty, U., Blau, G., Kumar, R. ve Nalakath, A. (2001). "Perceived Organisational Support as a Mediator of the Relationship of Perceived Situational Factors to Affective Organisational Commitment". *Applied Psychology: An International Review*, 50(4), 615-634.
- Moon, H., Kamdar, D., Mayer, D.M. ve Takeuchi, R. (2008). "Me or We? The Role of Personality and Justice as Other-Centered Antecedents to Innovative Citizenship Behaviors within Organizations". *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 84-94.
- Moorman, R.H. Blakely, G.L. ve Niehoff, B.P. (1998). "Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior?". *Academy of Management Journal*, 41(3), 351-357.
- Mossholder, K.W., Settoon, R.P. ve Henagan, S.C. (2005). "A Relational Perspective on Turnover: Examining Structural, Attitudinal and Behavioral Predictors". *Academy of Management Journal*, 48(4), 607-618.
- Mowday, R.T., Steers. R.M. ve Porter. L.W. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Muse, L.A. ve Stamper, C.L. (2007). "Perceived Organizational Support: Evidence for a Mediated Association with Work Performance". *Journal of Managerial Issues*, XIX(4), 517-535.

- Nafei, W. (2014). "Job Attitudes as a Mediator of the Relationship between Organizational Cynicism and Organizational Citizenship Behavior: An Applied Study on Teaching Hospital in Egypt". *International Journal of Business Administration*, 5(1), 31-52.
- Nafei, W.A. (2013). "The Effects of Organizational Cynicism on Job Attitudes an Empirical Study on Teaching Hospitals in Egypt". *International Business Research*, 6(7), 52-69.
- Naktiyok, A. (2004). *İç Girişimcilik*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Naktiyok, S. (2015). *Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Destegin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven Algısının Aracı Rolü*. (Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Nartgün, Ş.S. ve Kalay, M. (2014). "Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri". *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 1361-1376.
- Naus, F., Iterson, A.V. ve Roe, R. (2007). "Organizational Cynicism: Extending the Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Model of Employees' Responses to Adverse Conditions in the Workplace". *Human Relations*, 60(5), 683-718.
- Navia, L.E. (1996). *Classical Cynicism: A Critical Study*. [Elektronik Sürüm]. London: Greenwood Press.
- Neves, P. (2012). "Organizational Cynicism: Spillover Effects on Supervisor–Subordinate Relationships and Performance". *The Leadership Quarterly*, 23, 965-976.
- Ng, T.W.H. (2015). "The Incremental Validity of Organizational Commitment, Organizational Trust, and Organizational Identification". *Journal of Vocational Behavior*, 88, 154-163.
- Ng, T.W.H. ve Sorensen, K.L. (2008). "Toward a Further Understanding of the Relationships between Perceptions of Support and Work Attitudes: A Meta-Analysis". *Group & Organization Management*, 33(3), 243-268.

- Noruzi, A., Shateri, K., Rezazadeh, A. ve Hatami-Shirkouhi, L. (2011). "Investigation the Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Perceived Organizational Support". *Indian Journal of Science and Technology*, 4(7), 842-847.
- Nye, L.G. ve Witt L.A. (1993). "Dimensionality and Construct Validity of the Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS)". *Educational and Psychological Measurement*, 53, 821-829.
- Ochalski, S.J. (2015). *The Moderating Role of Emotional Intelligence on The Relationship Between Transformational Leadership and Work Engagement*. [Doktora Tezi]. Minneapolis: Capella University.
- Oruç, E. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Othman, R. (2008). Organisational Politics: The Role of Justice, Trust and Job Ambiguity. *Singapore Management Review*, 30(1), 43-53.
- Ötken, A.B. (2015). "Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Örgütsel Adaletin Rolü". *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2), 113-140.
- Ötken, A.B. ve Erben, G.S. (2010). "Investigating The Relationship Between Organizational Identification and Work Engagement and The Role of Supervisor Support". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 93-118.
- Özbek, M.F. ve Kosa, G. (2009). "Duygusal Bağlılık, Örgütsel Destek, Üst Yönetim Desteği ve Personel Güçlendirmenin Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisi: Kırgızistan'da Banka İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34, 189-212.
- Özdemir, A. (2010). "Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi". *TSA*, 14(1), 237-250.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayınevi.

- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). “Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi”. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 4-19.
- Panaccio, A. ve Vandenberghe, C. (2009). “Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Psychological Well-Being: A Longitudinal Study”. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 224-236.
- Pasion-Caiani, T. (2014). *Examination of Employee Alignment as A Predictor of Work Engagement*. (Yüksek Lisans Tezi). San Jose: San Jose State University, The Faculty of the Department of Psychology.
- Patchen, M. (1970). *Participation, Achievement, and Involvement on the Job*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Pati, S.P. ve Kumar, P. (2010). “Employee Engagement: Role of Self-efficacy, Organizational Support & Supervisor Support”. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 46 (1), 126-137.
- Paulley, I. M., Alliger, G. M., ve Stone-Romero, E. F. (1994). “Construct Validation of Two Instruments Designed to Measure Job Involvement and Work Centrality”. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 224-228.
- Pawar, B.S. ve Eastman, K.K. (1997). “The Nature and Implications of Contextual Influences on Transformational Leadership: A Conceptual Examination”. *Academy of Management Review*, 22(1), 80-109.
- Pfeffer, J. (1992). “Understanding Power in Organizations”. *California Management Review*, Winter, 29-50.
- Piercy, N.F., Cravens, D.W., Lane, N. ve Vorhies, D.W. (2006). “Driving Organizational Citizenship Behaviors and Salesperson In-Role Behavior Performance: The Role of Management Control and Perceived Organizational Support”. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34(2), 244-262.
- Polat, M. ve Meydan C. H. (2010). “Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.

- Polatcı, S. (2015). “Örgütsel ve Sosyal Destek Algularının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş ve Evlilik Tatmininin Aracılık Rolü”. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 25-44.
- Poon, J.M.L. (2003). “Situational Antecedents and Outcomes of Organizational Politics Perceptions”. *Journal of Managerial Psychology*, 18(2), 138-155.
- Popoola, J.K. (2005). *Organizational Identification and Commitment as Correlates of Job Satisfaction*. (Doktora Tezi). Washington: Howard University.
- Pratt, M. (1998). To be or not to be. D. Whetten ve P. Godfrey (Eds.). *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations*. (ss. 171-208). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pratt, M.G. (2001). “The Good, the Bad and The Ambivalent: Managing Identification among Amway Distributors”. *Administrative Science Quarterly*, 45, 456-493.
- Ramos, R., Jenny, G. ve Bauer, G. (2016). “Age-Related Effects of Job Characteristics on Burnout and Work Engagement”. *Occupational Medicine*, 66, 230-237.
- Ramus, C.A. (2001). “Organizational Support for Employees: Encouraging Creative Ideas for Environmental Sustainability”. *California Management Review*, 43(3), 85-105.
- Randall, M.L., Cropanzano, R., Bormann, C.A. ve Birjulin, A. (1999). “Organizational Politics and Organizational Support as Predictors of Work Attitudes, Job Performance and Organizational Citizenship Behavior”. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 159-174.
- Reade, C. (2001). “Dual Identification in Multinational Corporations: Local Managers and Their Psychological Attachment to The Subsidiary Versus The Global Organization”. *International Journal of Human Resource Management*, 12(3), 405-424.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., ve Austin, J. T. (1997). “Understanding and Managing Cynicism about Organizational Change”. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.

- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature". *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. ve Armeli, S. (2001). "Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Rich, B.L., Lepine, J.A. ve Crawford, E.R. (2010). "Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance". *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Rich, B.L., Lepine, J.A. ve Crawford, E.R. (2010). "Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance". *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Riketta, M. (2005). "Organizational Identification: A Meta-Analysis". *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. ABD: Pearson Education Inc.
- Ross, D.J. (2014). *Effect of Political Skill on Perception of Organizational Politics and Work Withdrawal among Community College Employees*. (Doktora Tezi). Minneapolis: Walden University.
- Rothbard, N.P. (2001). "Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles". *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Saks, A.M. (2006). "Antecedents and Consequences of Employee Engagement". *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Salahieh, Z. (2015). *The Moderating Role of Perceived Organizational Support on the Relationship between Bullying and Work Behaviors*. (Yüksek Lisans Tezi). San Jose: San Jose State University, The Faculty of the Department of Psychology.
- Sanchez, L.P. (2013). *Fostering Affective Commitment and Work Engagement through Mentoring*. (Yüksek Lisans Tezi). San Jose: San Jose State University, The Faculty of the Department of Psychology.
- Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. (2004). "Job Demands, Job Resources and Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study". *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.

- Schaufeli, W. ve Bakker, A. (2010). Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept. A. B. Bakker ve M. P. Leiter (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. (ss. 10-24). New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. ve Salanova, M. (2006). "The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study". *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W.B., Martinez, I.M., Pinto, A.M., Salanova, M. ve Bakker, A.B. (2002). "Burnout and Engagement in University Students: A Cross-National Study". *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. ve Bakker, A.B. (2002). "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach". *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. ve Rhenen, W.v. (2008). "Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?". *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.
- Scott, C. R., Corman, S.R. ve Cheney, G. (1998). "Development of a Structural Model of Identification in the Organization". *Communication Theory*, 8, 298-336.
- Scott, S.G. ve Lane, V.R. (2000). "A Stakeholder Approach To Organizational Identity". *Academy of Management Review*, 25(1), 43-62.
- Sethi, A. (2012). *The Stage-Gate Process, Organizational Politics and Performance of New Products*. (Doktora Tezi). Ontario: Carleton University.
- Settoon, R.P., Bennett, N. ve Liden, R.C. (1996). "Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange and Employee Reciprocity". *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219-227.
- Shaharruddin, S., Ahmad, F. ve Musa, M.M. (2016). "Cynicism in Organizations: Does Organizational Justice Matter?". *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 3(2), 49-60.

- Shahpouri, S., Namdari, K. ve Abedi, A. (2016). "Mediating Role of Work Engagement in The Relationship Between Job Resources and Personal Resources With Turnover Intention among Female Nurses". *Applied Nursing Research*, 30, 216-221.
- Shanock, L.R. ve Eisenberger, R. (2006). "When Supervisors Feel Supported: Relationships with Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance". *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689-695.
- Shantz, A., Alfes, K. ve Latham, G.P. (2016). "The Buffering Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Work Engagement and Behavioral Outcomes". *Human Resource Management*, 55(1), 25-38.
- Shea, L.I. (2003). *Diogenes in the Salon: Cynicism and the Question of Enlightenment*. (Doktora Tezi). Boston: Harvard University, Graduate School of Arts and Sciences.
- Shelton, M. (2013). *Impact of Perceived Organizational Support on Cyber Security Practitioners' Turnover Intentions*. (Doktora Tezi). Minneapolis: Walden University, Applied Management and Decision Sciences Faculty.
- Shen, Y., Jackson, T., Ding, C., Yuan, D., Zhao, L., Dou, Y. ve Zhang, Q. (2014). "Linking Perceived Organizational Support with Employee Work Outcomes in a Chinese Context: Organizational Identification as a Mediator". *European Management Journal*, 32, 406-412.
- Shorbaji, R., Messarra, L. ve Karkoulian, S. (2011). "Core-Self Evaluation: Predictor of Employee Engagement". *The Business Review*, 17(1), 276-283.
- Shore, L.M. ve Wayne, S.J. (1993). "Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780.
- Shrestha, A.K. ve Baniya, R. (2016). "Emotional Intelligence and Employee Outcomes: Moderating Role of Organizational Politics". *Business Perspectives and Research*, 4(1), 15-26.

- Shuck, B. (2011). "Four Emerging Perspective of Employee Engagement: An Integrative Literature Review". *Human Resource Development Review*, XX(X), 1-25.
- Sides, S.M. (2013). *The Effect of Perceived Organizational Support and Perceived Organizational Politics on Teacher Commitment: An Analysis of Public and Non-Public Secondary Schools*. (Doktora Tezi). Conway: University of Central Arkansas.
- Simmons, A.M. (2013). *The Relationship of Work Stressors and Perceived Organizational Support on Front Line Nurse Manager Work Engagement*. (Doktora Tezi). New York: City University of New York.
- Singh, A. ve Singh, S. (2013). "Perceived Organisational Support and Organisational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of Personality". *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 39(1), 117-125.
- Sluss, D.M., Klimchak, M. ve Holmes, J.J. (2008). "Perceived Organizational Support as A Mediator Between Relational Exchange and Organizational Identification". *Journal of Vocational Behavior*, 73, 457-464.
- Soieb, A.Z.M., Othman, J. ve D'Silva, J.L. (2013). "The Effects of Perceived Leadership Styles and Organizational Citizenship Behaviour on Employee Engagement: The Mediating Role of Conflict Management". *International Journal of Business and Management*, 8(8), 91-99.
- Soloman, J.M. (2015). *Identification in Organizations with Multiple Identity Claims: The Role of Identity Claims of a Multiethnic Church in the Organizational Identification Process of Its Members*. (Doktora Tezi). Washington: The George Washington University.
- Sowmya, K.R. ve Panchanatham, N. (2014). "Job Anxiety as an Outcome of Organizational Politics in Banking Sector-Chennai". *International Journal of Management and Innovation*, 6(2), 14-20.
- Sökmen, A., Ekmekçioğlu, E.B. ve Çelik, K. (2015). "Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Yönetici Etik Davranışı İlişkisi: Araştırma Görevlilerine Yönelik Araştırma". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 125-144.

- Srivastava, A. ve Adams, J.W. (2011). "Relationship between Cynicism and Job Satisfaction: Exploration of Mechanisms". *Psychological Reports*, 108(1), 27-42.
- Stamper, C.L. ve Johlke, M.C. (2003). "The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship Between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes". *Journal of Management*, 29(4), 569-588.
- Stanley, D.J., Meyer, J.P. ve Topolnytsky, L. (2005). "Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change". *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.
- Stinglhamber, F. ve Vandenberghe, C. (2003). "Organizations and Supervisors as Sources of Support and Targets of Commitment: A Longitudinal Study". *Journal of Organizational Behavior*, 24, 251-270.
- Stup, R.E. (2006). "Special Research Report: Human Resource Management and Dairy Employee Organizational Commitment". *Department of Dairy and Animal Science College of Agricultural Sciences*, 1-4.
- Suan, C.L. ve Nasurdin, A.M. (2016). "Supervisor Support and Work Engagement of Hotel Employees in Malaysia: Is It Different for Men and Women?". *Gender in Management: An International Journal*, 31(1), 2-18.
- Sürgevil, O. (2008). "Farklılık Kavramına ve Farklılıkların Yönetimine Temel Oluşturan Sosyo-psikolojik Kuramlar ve Yaklaşımlar". *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(20), 111-124.
- Swindell, J.R. (2014). *Transformational Leadership, Perceived Support, Organizational Commitment, and Union Citizenship Behavior: The Effect of Cultural Diversity*. (Doktora Tezi). Bloomington: Indiana Institute of Technology.
- Şimşek, Ş. (2010). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Eğitim Kitapevi.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.

- Tabak, F. ve Hendy, N.T. (2016). "Work Engagement: Trust as a Mediator of the Impact of Organizational Job Embeddedness and Perceived Organizational Support". *Organization Management Journal*, 13(1), 21-31.
- Taris, W. T. Schaufeli, W. B. ve Shimazu, A. (2010). "The Push and Pull of Work: The Differences Between Workaholism and Work Engagement", *Workaholism and Work Engagement*, 39-53.
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). "Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Taştan, S., İşçi, E. ve Arslan, B. (2014). "Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma". *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29, 121-138.
- Taştan, S.B. (2014). "The Theoretical Implications of Job Demands-Resources Model: A Research Study on The Relations of Job Demands, Supervisor Support and Job Autonomy with Work Engagement". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 149-192.
- Tekleab, A.G. ve Chiaburu, D.S. (2011). "Social Exchange: Empirical Examination of Form and Focus". *Journal of Business Research*, 64, 460-466.
- Tepper, B.J. (2000). "Consequences of Abusive Supervision". *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.
- 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, 259-293.
- Thomas, K. (2014). *The Influence of Post-Layoff Perceived Organizational Support (Pos) and Organizational Commitment (OC) on Layoff Survivors' Turnover Intentions (Toi): Layoffs in the Government Industry*. (Doktora Tezi). Minneapolis: Capella University.
- Tokgöz, E. ve Seymen, O.A. (2013). "Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma". *Öneri Dergisi*, 39, 61-76.

- Tokgöz, N. (2011). “Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). “Örgütsel Sinisizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Tolman, E.C. (1943). “Identification and The Post-War World”. *Psychological Review*, 38(2), 141-148.
- Topçu, M.K. (2015). *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü*. (Doktora Tezi). Ankara: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Trybou, J., Gemmel, P., Pauwels, Y., Henninck, C. ve Clays, E. (2013). “The Impact of Organizational Support and Leader–Member Exchange on The Work-Related Behaviour of Nursing Professionals: The Moderating Effect of Professional and Organizational Identification”. *Informing Practice and Policy Worldwide through Research and Scholarship*, 373-382.
- Turnley, W.H. ve Feldman, D.C. (2000). “Re-Examining The Effects of Psychological Contract Violations: Unmet Expectations and Job Dissatisfaction as Mediators”. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 25-42.
- Turunç, Ö. ve Altuntepe, N. (2015). “How Do the Perceived Organizational Support and the Leadership Support Affect Entrepreneurship Behaviours? The Mediating Role of Lmx”. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 33-47.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Türkiye Bankalar Birliği. Türkiye’de Bankacılık Sistemi Seçilmiş Göstergelerin İllere ve Bölgelere Göre Dağılımı. Haziran 2016.
- Tüzün, İ.K., Çetin, F. ve Basım, H.N. (2014). “The Role of Psychological Capital and Supportive Organizational Practices in The Turnover Process”. *METU Studies in Development*, 41, 85-103.

- Underwood, R., Bond, E. ve Baer, R. (2001). "Building Service Brands via Social Identity: Lessons from The Sport Marketplace". *Journal of Marketing Theory and Practice*, 9(1), 1-13.
- Utami, A.F., Bangun, Y.R. ve Lantu, D.C. (2014). "Understanding the Role of Emotional Intelligence and Trust to the Relationship between Organizational Politics and Organizational Commitment". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 115, 378-386.
- Uysal, H.T. ve Yıldız, M.S. (2014). "İşgören Performansı Açısından Çalışma Psikolojisinin Örgütsel Sinizme Etkisi". *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(29), 835-849.
- Ülbeği, İ.D., Özgen, H.M. ve Özgen, H. (2013). "Örgütsel Ortamda İstismarcı Yönetim ve İzlenim Yönetimi Üzerine Bir Araştırma". *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(2), 1-14.
- Ünal, Z.M. ve Turgut, T. (2013). "Birey-Örgüt Uyumunun Çalışan Tutkunluğuna Katkısı"[Bildiri]. Gültekin Yıldız ve Rana Özen Kutanis (Ed.). *1. Örgütsel Davranış Kongresi*, 15-16 Kasım 2013. (ss. 215-221), Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Vaijayanthi, P., Shreenivasan, K.A. ve Prabhakaran, S. (2011). "Employee Engagement Predictors: A Study at GE Power ve Water". *Internatinal Journal of Global Business*, 4(2), 60-72.
- Valle, M. ve Perrewe, P.L. (2000). "Do Politics Perceptions Relate to Political Behaviors? Tests of an Implicit Assumption and Expanded Model". *Human Relations*, 53(3), 359-386.
- Van Dick, R. (2004). "My Job is my Castle: Identification in Organizational Contexts". *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 19, 171-203.
- Van Dick, R. ve Wagner, U. (2002). "Social Identification among School Teachers: Dimensions, Foci and Correlates". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 129-149.

- Van Dick, R., Grojean, M.W., Christ, O. ve Wieseke, J. (2006). "Identity and the Extra Mile: Relationships between Organizational Identification and Organizational Citizenship Behaviour". *British Journal of Management*, 17, 283-301.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. ve Christ, O. (2004). "The Utility of Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter?". *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, 77(2), 171-191.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. ve Christ, O. (2005). "Category Saliency and Organizational Identification". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 273-285.
- Van Knippenberg, D., Dick, R.V. ve Tavares, S. (2007). "Social Identity and Social Exchange: Identification, Support and Withdrawal From the Job". *Journal of Applied Social Psychology*, 37(3), 457-477.
- Vance, R.J., Brooks, S.M. ve Tesluk P.E. (1995). "Organizational Cynicism, Cyclical Cultures and Organizational Change Efforts". *10th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, Orlando, FL.
- Vera, M., Martinez, I.M., Lorente, L. ve Chambel, M.J. (2016). "The Role of Co-worker and Supervisor Support in the Relationship Between Job Autonomy and Work Engagement Among Portuguese Nurses: A Multilevel Study". *Social Indicators Research*, 126, 1143-1156.
- Vigoda, E. (2000). "Internal Politics in Public Administration Systems: An Empirical Examination of Its Relationship with Job Congruence, Organizational Citizenship Behavior and In-Role Performance". *Public Personnel Management*, 29(2), 185-210.
- Vigoda, E. (2000a). "Organizational Politics, Job Attitudes, and Work Outcomes: Exploration and Implications for the Public Sector". *Journal of Vocational Behavior*, 57, 326-347.
- Vigoda, E. (2002). "Stress-Related Aftermaths to Workplace Politics: The Relationships among Politics, Job Distress and Aggressive Behavior in Organizations". *Journal of Organizational Behavior*, 23, 1-21.

- Vigoda, E. ve Cohen, A. (2002). "Influence Tactics and Perceptions of Organizational Politics: A Longitudinal Study". *Journal of Business Research*, 55, 311-324.
- Vigoda-Gadot, E. (2007). "Leadership Style, Organizational Politics, and Employees' Performance an Empirical Examination of Two Competing Models", *Personel Review*, 36(5), 661-683.
- Vigoda-Gadot, E. ve Kapun, D. (2005). "Perceptions of Politics and Perceived Performance in Public and Private Organisations: A Test Of One Model Across Two Sectors". *Policy ve Politics*, 33(2), 251-276.
- Vredenburgh, D. ve Shea-VanFossen, R. (2010). "Human Nature, Organizational Politics and Human Resource Development". *Human Resource Development Review*, 9(1), 26-47.
- Walumbwa, F.O., Mayer, D.M., Wang, P., Wang, H., Workman, K. ve Christensen, A.L. (2011). "Linking Ethical Leadership to Employee Performance: The Roles of Leader-Member Exchange, Self-Efficacy and Organizational Identification". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115, 204-213.
- Wann-Yih, W. ve Htaik, S. (2011). "The Impacts of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Job Performance in Hotel Industry". *The 11th International DSI and the 16th APDSI Joint Meeting*, July 12-16 2011, Taiwan.
- Wanous, J.P, Reichers, A.E, ve Austin, J.T. (2000). "Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and Correlates". *Group and Organizational Management*, 25(2), 2000, 132-153.
- Wasti, S.A. (2005). "Commitment Profiles: Combinations of Organizational Commitment Forms and Job Outcomes". *Journal of Vocational Behavior*, 67, 290-308.
- Wayne, S.J., Shore, L.M. ve Liden, R.C. (1997). "Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective". *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.

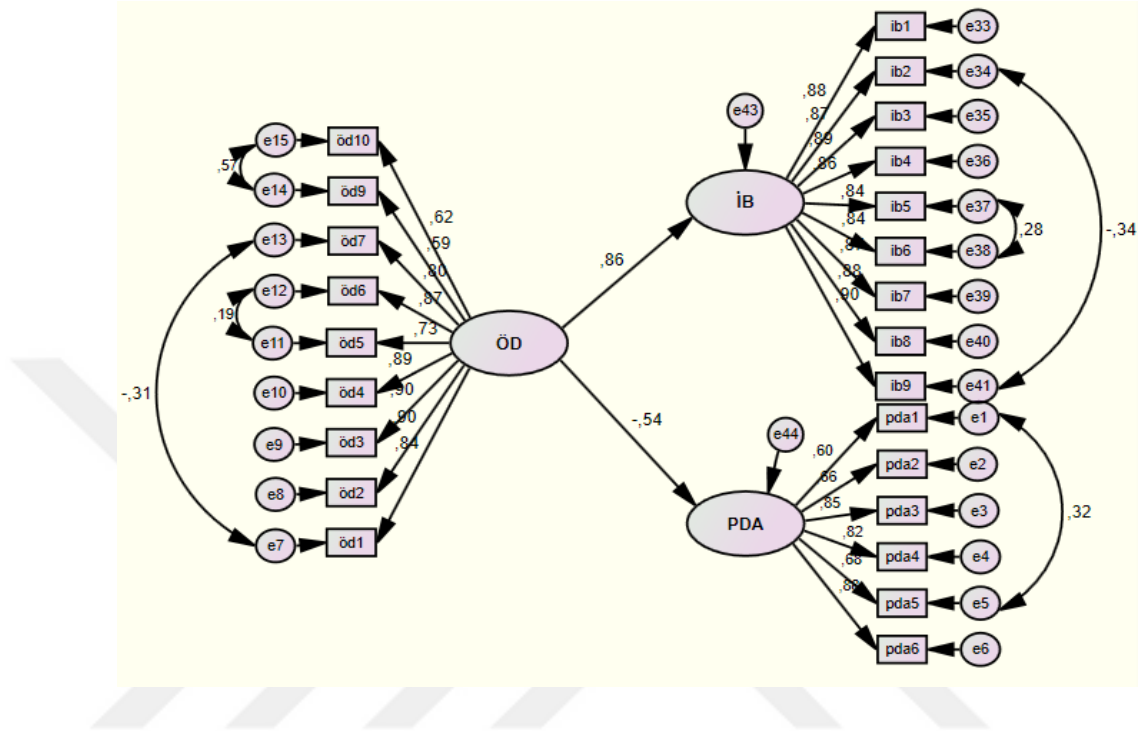
- Wayne, S.J., Shore, L.M., Bommer, W.H. ve Tetrick, L.E. (2002). "The Role of Fair Treatment and Rewards in Perceptions of Organizational Support and Leader-Member Exchange". *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590-598.
- Wefald, A.J. ve Downey, R.G. (2009). "Construct Dimensionality of Engagement and its Relation With Satisfaction". *The Journal of Psychology*, 143(1), 91-111.
- Weng, Q., McElroy, J.C., Morrow, P.C. ve Liu, R. (2010), "The Relationship between Career Growth and Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 77, 391-400.
- Western, K.M.J. (2012). *Are You Buying What They're Selling?: Ethnographically Exploring Organizational Identification Through Employees' Everyday Talk*. (Doktora Tezi). Fargo: North Dakota State University.
- Wong, Y.-T., Ngo, H.-Y. ve Wong, C.-S. (2006). "Perceived Organizational Justice, Trust, and OCB: A Study of Chinese Workers in Joint Ventures and State-Owned Enterprises". *Journal of World Business*, 41, 344-355.
- Yalabık, Z.Y., Popaitoon, P., Chowne, J.A. ve Rayton, B.A. (2013). "Work Engagement as a Mediator Between Employee Attitudes and Outcomes". *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2799-2823.
- Yanık, O. (2014). *Ahlaki Liderliğin Çalışanların İş Tatminine, Örgütsel Bağlılığına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algısının Aracı Rolü*. (Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yasin, T. ve Khalid, S. (2015). "Organizational Cynicism, Work Related Quality of Life and Organizational Commitment in Employees". *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(2), 568-582.
- Yen, W.-W., Chen, S.-C. ve Yen, S. (2009). "The Impact of Perceptions of Organizational Politics on Workplace Friendship". *African Journal of Business Management*, 3(10), 548-554.
- Yıldırım, G. (2015). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Yıldız, K. (2013). “Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki”. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879.
- Yıldız, S., Savcı, G. ve Kapu, H. (2014). “Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(1), 233-249.
- Yoon, J. ve Lim, J.-C. (1999). “Organizational Support in the Workplace: The Case of Korean Hospital Employees”. *Human Relations*, 52(7), 923-945.
- Yoon, J. ve Thye, S.R. (2002). “A Dual Process Model of Organizational Commitment”. *Work and Occupations*, 29(1), 97-124.
- Yoshimura, K. E. (2003). *Employee Traits, Perceived Organizational Support, Supervisory Communication, Affective Commitment, and Intent to Leave: Group Differences* (Master’s thesis). Retrieved from repository.lib.ncsu.edu.
- Yücel, I. ve Bektaş, C. (2012). “Job Satisfaction, Organizational Commitment and Demographic Characteristics among Teachers in Turkey: Younger is Better?”. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 46, 1598-1608.
- Yücel, İ. ve Çetinkaya, B. (2015). “Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Çalışanların Yaşının Bu İlişki Üzerindeki Etkisi- “Bazen Hoşlanmasak da Kalmak Zorunda Olabiliriz!””. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3), 247-271.
- Yüksel, İ. (2006). “Örgütsel Destek Algısı ve Belirleyicilerinin İşten Ayrılma Eğilimi ile İlişkisi”. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 35(1), 7-32.
- Zacher, H. ve Winter, G. (2011). “Eldercare Demands, Strain and Work Engagement: The Moderating Role of Perceived Organizational Support”. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 667-680.
- Zagenczyk, T.J., Gibney, R., Few, W.T. ve Scott, K.L. (2011). “Psychological Contracts and Organizational Identification: The Mediating Effect of Perceived Organizational Support”. *Journal of Labor Research*, 32, 254-281.

- Zan, S.Y. (2016). *Hemşirelerin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Zhang, J.-C., Ling, W.-Q., Zhang, Z.-Y. ve Xie, J. (2015). “Organizational Commitment, Work Engagement, Person–Supervisor Fit and Turnover Intention: A Total Effect Moderation Model”. *Social Behavior and Personality*, 43(10), 1657-1666.
- Zhang, Y., Liao, J., Yan, Y. ve Guo, Y. (2014). “Newcomers’ Future Work Selves, Perceived Supervisor Support and Proactive Socialization in Chinese Organizations”. *Social Behavior and Personality*, 42(9), 1457-1472.
- Zone, E.J. (2013). *The Relationship of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Years of Online Teaching Experience to Work Engagement Among Online Undergraduate Adjunct Faculty Members*. (Doktora Tezi). ABD: Argosy University.

EKLER

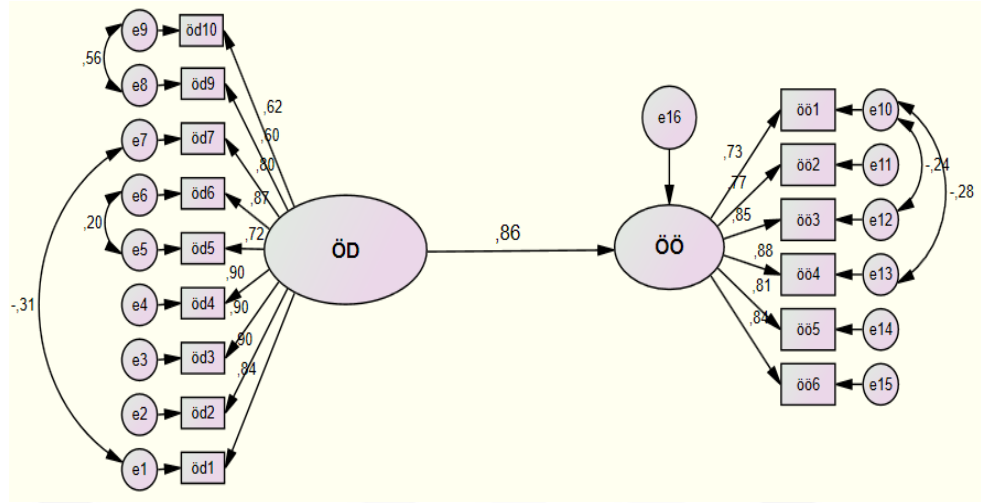
EK 1. Örgütsel Desteğin İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısına Etkisi



İndeksler	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	1,388
CFI	>,90	,980
RMR	<,1	,062
IFI	>,90	,980
TLI	>,90	,978
RMSEA	<,05-,08≤	,042

Hipotez	Yordanan Değişken	Yordayan Değişken	Standardize R. Y.	Alt Düzey	Üst Düzey	p
	İB	ÖD	,857	,805	,891	,004
	PDA	ÖD	-,542	-,654	-,416	,003

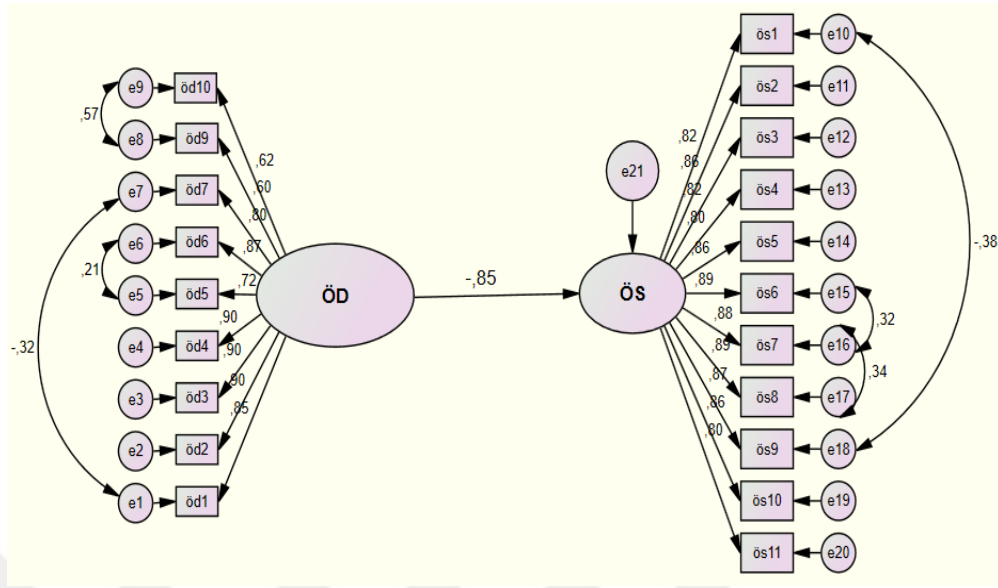
EK 2. Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi



İndeksler	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	1,794
CFI	>,90	,976
RMR	<,1	,057
IFI	>,90	,976
TLI	>,90	,970
RMSEA	<,05-,08≤	,060

Hipotez	Yordanan Değişken	Yordayan Değişken	Standardize R. Y.	Alt Düzey	Üst Düzey	p
	ÖÖ	<---- ÖD	,864	,816	,909	,002

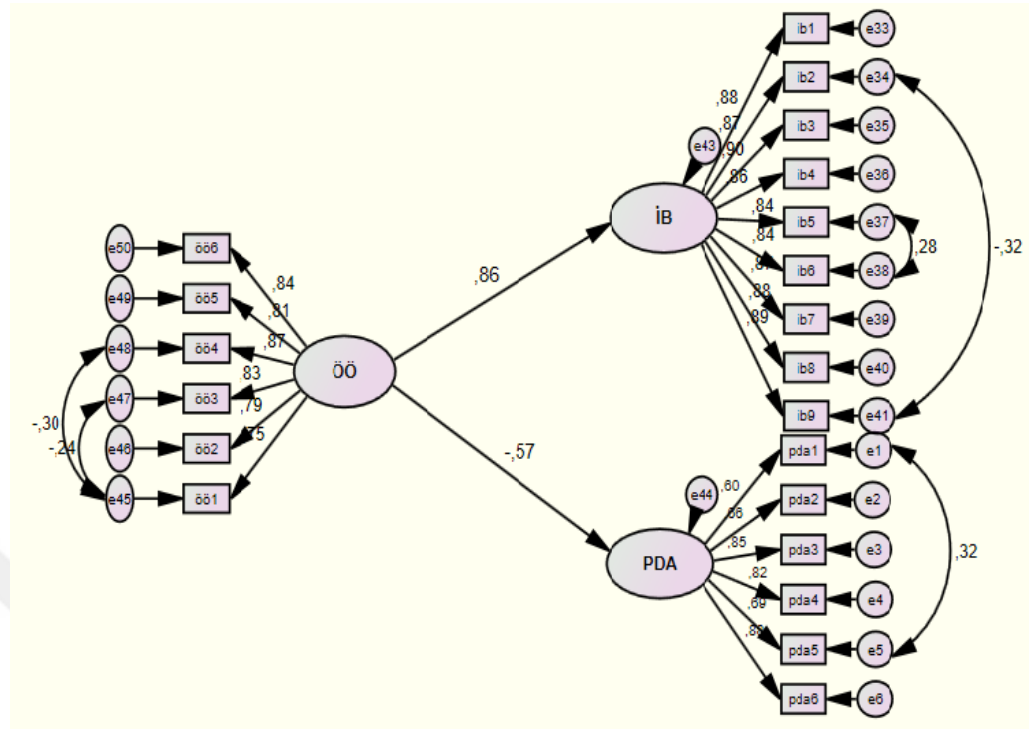
EK 3. Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizme Etkisi



İndeksler	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	1,640
CFI	>,90	,976
RMR	<,1	,054
IFI	>,90	,976
TLI	>,90	,972
RMSEA	<,05-,08≤	,054

Hipotez	Yordanan Değişken	Yordayan Değişken	Standardize R. Y.	Alt Düzey	Üst Düzey	p
	ÖS	<---- ÖD	-,846	-,889	-,781	,003

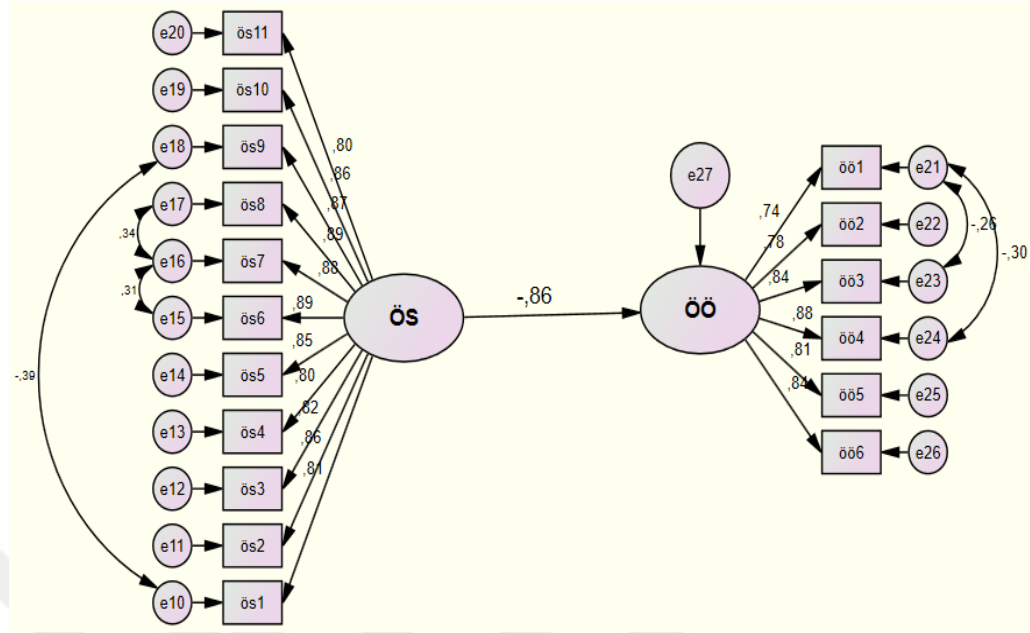
EK 4. Örgütsel Özdeşleşmenin İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısına Etkisi



İndeksler	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	1,621
CFI	>,90	,972
RMR	<,1	,052
IFI	>,90	,972
TLI	>,90	,968
RMSEA	<,05-;08≤	,053

Hipotez	Yordanan Değişken	Yordayan Değişken	Standardize R. Y.	Alt Düzey	Üst Düzey	p
	İB	ÖÖ	,863	,820	,900	,002
	PDA	ÖÖ	-,574	-,675	-,472	,002

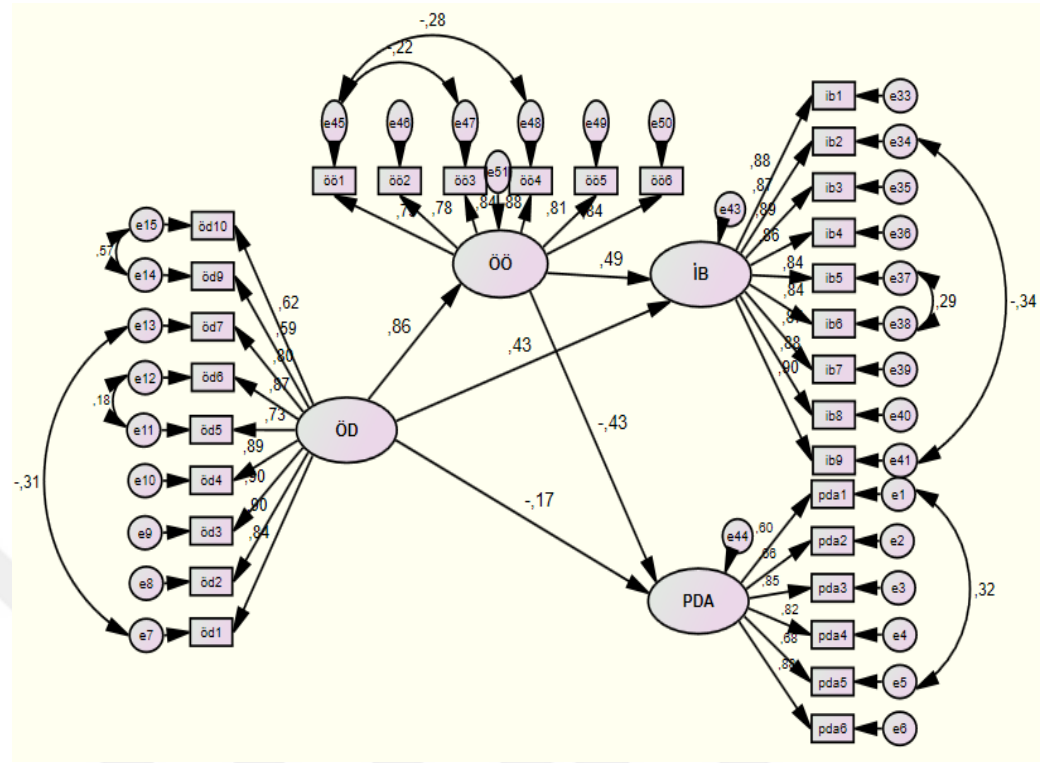
EK 5. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi



İndeksler	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	1,821
CFI	>,90	,974
RMR	<,1	,043
IFI	>,90	,975
TLI	>,90	,969
RMSEA	<,05-,08≤	,062

Hipotez	Yordanan Değişken	Yordayan Değişken	Standardize R. Y.	Alt Düzey	Üst Düzey	p
	ÖÖ	ÖS	-,864	-,902	-,819	,002

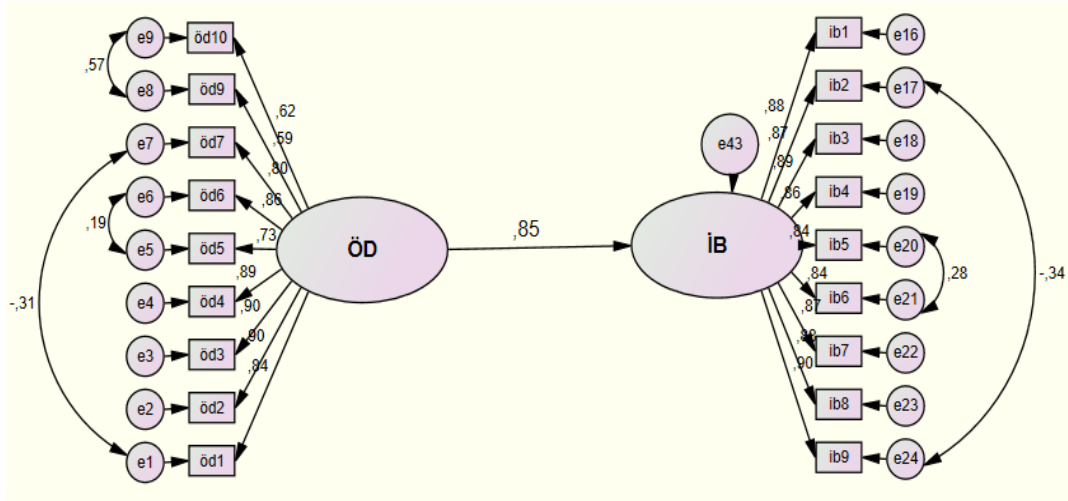
EK 6. Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Aracısız Etkisi



İndeksler	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	1,489
CFI	>,90	,968
RMR	<,1	,060
IFI	>,90	,969
TLI	>,90	,965
RMSEA	<,05-,08≤	,047

Hipotez	Yordanan Değişken	Yordayan Değişken	Standardize R. Y.	Alt Düzey	Üst Düzey	p
	ÖÖ	<---- ÖD	,864	,818	,910	,002

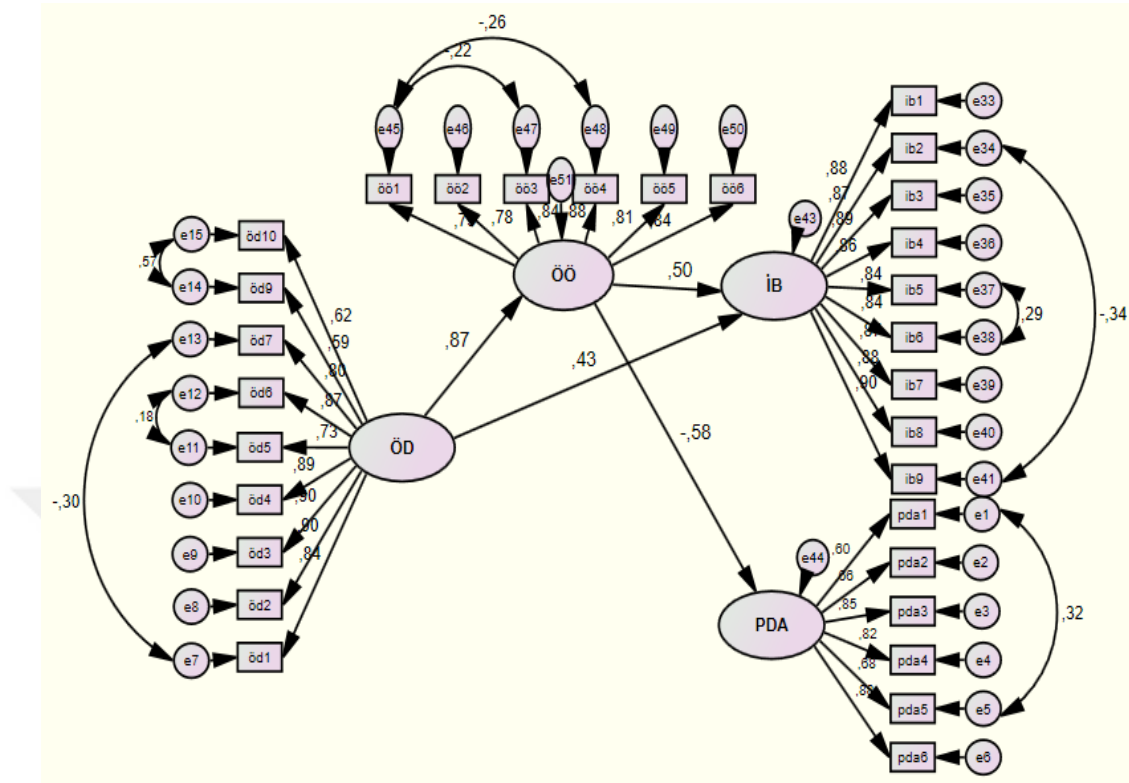
EK 7. Alternatif Modelde Örgütsel Desteğin İşe Bağlanmaya Etkisi



İndeksler	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	1,548
CFI	>,90	,982
RMR	<,1	,049
IFI	>,90	,982
TLI	>,90	,979
RMSEA	<,05-,08≤	,050

Hipotez	Yordanan Değişken	Yordayan Değişken	Standardize R. Y.	Alt Düzey	Üst Düzey	p
	İB	ÖD	,854	,802	,889	,004

EK 8. Alternatif Modelde Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Aracısız Etkisi



İndeksler	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	1,488
CFI	>,90	,968
RMR	<,1	,061
IFI	>,90	,969
TLI	>,90	,965
RMSEA	<,05-,08≤	,047

Hipotez	Yordanan Değişken	Yordayan Değişken	Standardize R. Y.	Alt Düzey	Üst Düzey	p
	ÖÖ	ÖD	,867	,821	,913	,002

EK 9. Anket Formu

Sayın Çalışan,

Bu anket bir doktora tezinin araştırma kısmına veri toplamak için hazırlanmış olup, kişisel veya işletmeyle ilgili özel/gizli bilgi niteliği taşıyan herhangi bir soru içermemektedir. Lütfen isminizi yazmayınız. Cevaplarınızın samimiyeti emeğimizin boşa gitmemesi açısından büyük önem taşımaktadır. Katkınız için çok teşekkür ederiz.

Öğr. Gör. Gökhan KERSE

Doç. Dr. Canan Nur KARABEY

BİRİNCİ BÖLÜM: DEMOGRAFİK BİLGİLER

Cinsiyetiniz: () Erkek () Kadın

Medeni Durumunuz: () Evli () Bekâr

Yaşınız: () 25 veya altında () 26-35 () 36-45 () 45 üstünde

Eğitim durumunuz: () Lise veya altı () Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü

Çalıştığınız bankada yöneticilik göreviniz var mı?: () Evet () Hayır

Kaç yıldır bu bankada çalışıyorsunuz?:() 1 yıldan az () 1-4 yıl () 5-8 yıl () 9 yıl ve üzeri

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL DESTEK <i>Çalıştığımız bankadan gördüğünüz destekle ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi belirtiniz.</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Çalıştığım bankaya yaptığım katkılar önemsenir ve değerli bulunur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Çalıştığım banka kişisel hedeflerimi ve değer yargılarımı büyük ölçüde dikkate alır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Çalıştığım bankada benim iyiliğim ve refahım gerçekten önemsenir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Çalıştığım banka, işimde yeteneklerimi en iyi şekilde kullanmama yardımcı olmak için imkânlarını artırmak ister.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Eğer işimden ayrılmak istersem, çalıştığım banka beni kalmam için ikna etmeye çalışır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Çalıştığım banka işimde gösterdiğim başarılarından ötürü benimle gurur duyar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Çalıştığım banka yaptığım işi mümkün olduğu kadar ilgi çekici kılmak için çabalar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Çalıştığım banka yerime daha düşük ücretle birini çalıştırmak isterse, böyle birini bulabilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Çalıştığım banka, gelecekte de beni çalıştırmanın kendisine pek yarar sağlamayacağını düşünür.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Çalıştığım bankada eğer yaptığım iş ortadan kalkarsa, bankam beni yeni bir işe aktarmak yerine, işten çıkarmayı tercih eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME <i>Çalıştığınız bankayla ne düzeyde özdeşleştiğinizi ölçen aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi belirtiniz.</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
11. Başka birisi çalıştığım bankayı eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak algılarıım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Çalıştığım bankayla ilgili diğer insanların (iş dışı) düşünceleri beni çok ilgilendirir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Çalıştığım banka hakkında konuştuğumda, “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Çalıştığım bankanın başarısını kendi başarıım olarak görürüm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Başka birisi çalıştığım bankayı övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. Medyada çalıştığım bankayla ilgili eleştiri yapılırsa, bu durum beni rahatsız eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

POLİTİK DAVRANIŞ ALGISI <i>Aşağıdaki sorulara çalıştığınız bankayı göz önünde bulundurarak katılma derecenizi belirtiniz.</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
17. Çalıştığım bankada, bireysel çıkarları/faydaları artıran davranışlar çok fazla sergilenmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. Çalıştığım bankada çalışanlar kendilerine fayda sağlayan şeyleri yaparlar, fakat bankamız için faydalı ve iyi olan şeyleri pek yapmazlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. Çalıştığım bankada, çalışanlar kendisine faydalı olan diğer çalışanlara çok fazla dalkavukluk/yalakalık yaparlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. Çalıştığım bankamda iş arkadaşlarım kendi çıkarlarını/faydalarını artırmak için gizli bazı çalışmalar yaparlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21. Çalıştığım bankada, çoğu çalışan kişisel görüşünden ziyade grup içindeki ortama göre davranış sergilerler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22. Bankamdaki çalışanlar başkalarıyla iyi geçinebilmek için diğerlerinin arkasından iş çevirirler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÖRGÜTSEL SİNİZM <i>Aşağıdaki sorulara çalıştığınız bankayı göz önünde bulundurarak katılma derecenizi belirtiniz.</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
23. Çalıştığım bankada, yönetim tarafından söylenenler ile yapılanlar uyumlu değildir/birbirini tutmaz.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24. Çalıştığım bankanın politikaları, hedefleri ve uygulamaları arasında çok az uyum vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25. Çalıştığım bankada bir uygulama yapılacağı söylendiğinde, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26. Çalıştığım bankada çalışan personel ile ödüllendirilen personel farklıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27. Çalıştığım bankanın yapacağını vaat ettiği şey ile yaptığı şey arasında <u>çok az</u> benzerlik vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28. Çalıştığım bankayı düşündüğümde sinirleniyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29. Çalıştığım bankayı düşündüğümde öfke duyuyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30. Çalıştığım bankayı düşündüğümde gerginlik duyuyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31. Çalıştığım bankayı düşündüğümde endişeleniyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32. Çalıştığım bankada yapılan işleri, banka dışındaki arkadaşlarıma yakınlıkla anlatırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33. Çalıştığım bankadan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, iş arkadaşlarımla “anlamlı” şekilde bakışırız.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34. Çalıştığım bankada, işlerin yapılma şekli hakkında diğer çalışanlar ile konuşurum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35. Çalıştığım bankanın uygulamalarını ve politikalarını diğer çalışanlarla birlikte eleştiririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

İŞE BAĞLANMA <i>Bankada çalışırken aşağıdaki duyguları ne sıklıkta hissettiğinizi belirtiniz.</i>	<u>Neredeyse hiç</u> (yılda birkaç kere ya da daha az)	<u>Nadiren</u> (ayda bir ya da daha az)	<u>Bazen</u> (ayda birkaç kere)	<u>Genellikle</u> (haftada bir kere)	<u>Çok sık</u> (haftada birkaç kere)
36. Yaptığım işte kendimi enerji dolu hissedirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37. Yaptığım işte kendimi güçlü hissedirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38. İşimi coşkuyla yaparım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
39. Yaptığım iş bana ilham verir ve yeni bakış açıları kazandırır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
40. Sabah kalktığımda işe gitme isteği duyarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
41. Çok çalıştığım zamanlar kendimi mutlu hissedirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
42. Yaptığım işten gurur duyarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
43. Kendimi işime kaptırırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
44. Çalışmaktan büyük heyecan duyarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Gökhan
Soyadı	KERSE
Doğum Yeri	Denizli
Doğum Tarihi	28.11.1988
Eğitim Durumu	
Lisans Eğitimi	Kafkas Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, (2007-2011)
Yüksek Lisans Eğitimi	Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon (2011-2013)
Doktora	Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon (2013-2017)
Çalıştığı Kurum	Aksaray Üniversitesi, Ortaköy MYO, Öğretim Görevlisi (2013-...)
İletişim	
E-Posta	gokhankerse@hotmail.com
Tarih	2017