ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMEYE ETKİSİ: ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ARACI ROLÜ[1]

Öğr. Gör. Dr. Gökhan KERSE
Aksaray Üniversitesi
gokhankerse@hotmail.com

Doç. Dr. Canan Nur KARABEY
Atatürk Üniversitesi
ckarabey@atauni.edu.tr

Öz

Bu çalışmanın amacı örgütsel destek, örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri ele almaktır. Çalışmada örgütsel desteğin sinizm aracılığıyla özdeşleşme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmada öncelikle değişkenler arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalar incelenmiş ve bu doğrultuda hipotezler oluşturulmuştur. Hipotezlerin testi için Aksaray ilinde faaliyette bulunan 218 banka çalışanından anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Gerekli istatistiksel analizler yapıldıktan sonra örgütsel desteğin özdeşleşmeyi olumlu, sinizmi ise olumsuz yönde etkilediği gözlenmiştir. Ayrıca analiz sonuçları örgütsel desteğin özdeşleşmeye etkisinde örgütsel sinizmin kısmi aracı rol üstlendiğini de göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, Sinizm, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Özdeşleşme, Banka Çalışanları.

THE EFFECTS OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CYNICISM

Abstract

The aim of this study is to investigate the relationships among organizational support, organizational cynicism and organizational identification. In the study, the effect of perceived organizational support on organizational identification through the mediating role of organizational cynicism was investigated. First, a literature review was carried out with respect to the studies associating the mentioned variables. Later in light of the literature review, hypotheses were formulated. To test the hypotheses, data were gathered through a survey conducted on 218 bank employees operating in Aksaray province. After statistic analyses, it was observed that organizational support has a positive effect on organizational identification and organizational support has a negative effect on organizational cynicism. Furthermore, it was observed that the effect of organizational support on organizational identification is partially mediated by organizational cynicism.

Keywords: Perceived Organizational Support, Cynicism, Organizational Cynicism, Organizational Identification, Bank Employees.

1. Giriş

Gerek kamu gerekse özel sektörde faaliyet gösteren günümüz işletmelerinin yaşamlarını devam ettirebilmesi yetenekli çalışanları işe almalarının yanında mevcut çalışanlarının

[1] *Bu çalışma ilk yazarın doktora tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.*

yeteneklerini geliştirmeleri, işletmeyi benimsemesini sağlamaları ve işletmede istihdamlarını sürdürmeleriyle mümkündür. Öte yandan hayatta kalmak ve rekabet avantajı kazanmak için sadece yetenekli çalışanı işe almak, işletmeyi benimsemesini sağlamak ve işletmede tutmak da yeterli değildir. Öncelikle, çalışanların işini benimsemesi ve yeteneklerini işinde kullanması gerekmektedir; çünkü rekabet avantajı kazanmak ve faaliyetlerin devamını sağlamak verilen işi benimseyip ona yoğunlaşma ve başarıya ulaşmak için daha fazla çaba ve zaman harcamayla gerçekleşir. Bunu başarmanın temel koşullarından birisi çalışanın üyesi olduğu örgüte karşı olumlu duygular beslemesi ve nihayetinde de faydalı davranışlar sergilemesidir. Çalışanın örgütten algıladığı destek onun örgütü ve örgüt üyelerini olumlu değerlendirmesinde ve olumlu davranışlar sergilemesinde oldukça önemlidir. Çalışanın her koşulda örgütün kendisini destekleyeceğini bilmesi, onun örgütü benimseyerek örgüt amaçlarını kişisel amaçları olarak görmesini sağlayacaktır. Örgütten destek gördüğünü düşünen çalışan örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar sergileyecek; örgüte zarar verici tutum ve davranışlardan ise uzaklaşacaktır. Ayrıca destek algılayan çalışan örgütte kişisel çıkarlar yerine ortak çıkarların ön planda tutulduğuna inanacak ve kendisini örgütün bir parçası olarak gördüğü için örgütün amaçlarını kişisel amaçları olarak benimseyecektir. Dolayısıyla çalışanın destek algılaması onun örgüte karşı sinik davranışlar sergilemesini azaltacak ve örgütle bütünleşmesini sağlayacaktır.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda bu araştırma, "Çalışanın üyesi olduğu örgütten destek algılaması örgüte karşı sergilediği sinik davranışlarını ve örgütle özdeşleşmesini ne düzeyde etkiler? Örgütsel desteğin örgütle özdeşleşmeye etkisinde örgütsel sinizmin rolü nedir? gibi soruları cevaplamaya çalışmıştır. Literatürde gerekli incelemeler yapılmış ve örgütsel destek, sinizm ve özdeşleşme arasındaki ilişkileri birlikte ele alan ve örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde örgütsel sinizmin rolünü inceleyen araştırmaya ulaşılamamıştır. Bu nedenle söz konusu değişkenleri birlikte ele alan bu araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı beklenmektedir.

2. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı

Örgütsel destek teorisine göre; çalışanlar üyesi olduğu örgütün çalışan katkısına ne düzeyde değer verdiği ve çalışan refahını ne düzeyde önemsediğiyle 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 atfettiği bir durumu bir diğeri olumsuz olarak değerlendirir. Örgütsel destek kavramının "algılanan" kelimesiyle birlikte kullanılmasındaki neden de çalışanlar arasında kavrama biçilen değerin farklı olabileceği ve aynı örgütte aynı eylem ve faaliyetlerle karşılaşan, aynı değerleri paylaşan çalışanların örgütte algıladıkları desteğe yönelik düşüncelerinin farklılaşabileceğidir. Bu nedenle, bir örgütte çalışanı 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 kavramı Eisenberger ve arkadaşlarının (1986) yanında farklı araştırmacılar tarafından da farklı şekilde tanımlanmıştır. Kavramı Dawley ve arkadaşları (2010: 239) örgütün çalışan performansını ne düzeyde ödüllendirdiği ve sosyo-duygusal ihtiyaçlarını nasıl karşıladığına yönelik çalışan görüşleri olarak tanımlarken; Wann-Yih ve Htaik, (2011: 2) örgütün sarf edilen çabayı dikkate alması ve çalışan iyiliğini önemsemesiyle ilgili çalışan bakış açısı olarak ifade etmiştir. Rhoades ve Eisenberger (2002: 698) ise daha genel bir tanımla örgütsel destek algısının çalışanların örgüt hakkındaki düşüncelerini yansıttığını öne sürmüştür. Araştırmacıların bu tanımları değerlendirildiğinde, algılanan örgütsel desteğin örgüte yönelik çalışan tutumunu ifade ettiği (Yüksel, 2006: 8) görülmektedir. 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). Karşılıklılık normu bakış açısı; insanların kendilerine yardım eden insanlara, bu davranışlarının karşılığı olarak yardım etmesi gerektiğini ileri sürer (Salaiheh, 2015: 14; Shelton, 2013: 51). Karşılıklılık normu çalışan-örgüt açısından değerlendirildiğinde; örgütün çalışanın sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılaması ve iyiliğini önemsemesi, çalışanın da örgütün ihtiyaçlarını (amaçlarını) karşılamak için daha sıkı çalışmasını ve örgüte karşı olumsuz davranışlardan uzaklaşmasını sağlayacaktır.

Temeli karşılıklılık normu teorisine dayanan Blau'nun (1964) geliştirdiği 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. Dolayısıyla örgütün çalışanlara sağladığı katkı ve faydalar çalışanların da örgüte yönelik olumlu katkılar (örgütü benimseme, işe yönelik daha fazla çaba harcama gibi) sağlayacak ve karşılıklı fayda değişimi gerçekleşecektir.

3. Sinizm Kavramı ve Örgütsel Sinizm

Bireylerin sadece kişisel çıkarlarını gözettiğini düşünen ve bu doğrultuda da herkesi çıkarcı 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 "şüphecilik, 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 "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 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 düşünülmekte ve sinizm ortaya çıkmaktadır.

Yazın incelendiğinde örgütsel sinizm kavramının birçok araştırmacı tarafından tanımlandığı; en çok benimsenen tanımın ise Dean ve arkadaşları (1998) tarafından yapıldığı görülmektedir. Dean ve arkadaşlarına (1998) göre; örgütsel sinizm; 1) örgütteki bütünlük eksikliği olduğuna ilişkin bir inanç (bilişsel boyut), 2) örgüte yönelik olumsuz duygu (duygusal boyut) ve 3) bu inanç ve duygular doğrultusunda örgüte aşağılayıcı ve eleştirel davranışlarda bulunma eğilimidir (davranışsal boyut). Buradan hareketle örgütsel sinizmin inançlardan, olumsuz duygulardan ve küçümseyici ve eleştirel davranışlardan oluştuğu söylenebilir.

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.

4. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

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 yapabilmedir. 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 özdeşleşme literatürde farklı tanımlarla tasvir edilmiş fakat en fazla kabul gören tanımlardan birisinin Ashforth ve Mael (1989) tarafından yapıldığı görülmüştür. 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 içerdiği 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 bağını içermekle birlikte duygusal bağını 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.

5. Yöntem

5.1. Araştırmanın Hipotezleri

Örgütsel destek algısı ile örgütle özdeşleşme arasındaki ilişkiyi "sosyal değişim teorisi" ve "karşılıklılık normu" doğrultusunda açıklamak mümkündür. 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 algılarsa 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 da bu beklentiyi destekleyen bulgular elde edilmiştir. Örneğin Cho ve Treadway'ın (2016) banka çalışanları ve işletme yönetimi programı yüksek lisans öğrencileri olmak üzere iki farklı örneklem üzerinde yaptığı araştırmada 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) hizmet sektörü çalışanları üzerinde; Zagenczyk ve arkadaşlarının (2011) üniversite personeli ve farklı meslek mensupları üzerinde; Turunç ve Çelik'in (2010) savunma sanayi sektörü çalışanları üzerinde; Ertürk'ün (2010) mavi yakalı tersane çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırmalarda örgütsel desteğin özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

Yukarıdaki araştırma sonuçları da dikkate alınarak örgütünden destek alan çalışanların kendisini örgütün bir parçası olarak algılayacağı (Sluss vd. 2008; Gillet vd. 2013; He vd. 2014; İplik vd. 2014; Shen vd. 2014) ve örgütle birlikte hareket etme eğilimi göstereceği düşünülmüş ve bu doğrultuda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H_1: Çalışanların algıladığı örgütsel destek örgütle özdeşleşme düzeylerini olumlu yönde etkiler.

Daha önce de ifade edildiği gibi örgütsel destek kavramının temelini oluşturan sosyal değişim bakış açısı doğrultusunda çalışan ile örgüt arasında karşılıklı değişim ilişkisi gerçekleşir ve her iki taraf da birbirlerine fayda sağlayacak davranışlar sergiler. Değişim ilişkisinde örgüt çalışanı önemser ve onun ihtiyaçlarını karşılar ise çalışan da örgütün çıkarlarına uygun şekilde hareket etme eğilimi gösterir. Dolayısıyla destek algısıyla birlikte örgütsel bağlılık, iş tatmini, vatandaşlık davranışı, özdeşleşme gibi örgüt açısından olumlu sonuçlar artarken; işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlar daha az görülür. Bunun yanında çalışanın örgütünde söz konusu desteği algılaması örgüte karşı sinik tutum ve davranışlarını da azaltacaktır. Nitekim James'in (2005) ve Tokgöz'ün (2011) çalışmalarında örgütsel destek algısının sinizm düzeyini azalttığı öne sürülmüştür. Kasalak ve Aksu'nun (2014) araştırma görevlileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada örgütsel destek ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Chiaburu ve arkadaşlarının (2013) yaptıkları meta-analiz çalışmasında ise örgütsel desteğin örgütte sergilenen sinik davranışlar (sinizm) ile ters

yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H_2: Çalışanların algıladığı örgütsel destek sinizm düzeylerini azaltır.

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 özdeşleşememektir. Sinizmin örgütte amaçlara ulaşma sürecinde doğruluk, dürüstlük ve adaletin göz ardı edilmesi algısını içerdiği (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 örgütün doğruluk ve adaleti göz ardı ettiğini düşünmesini ve örgüte güvensizlik duymasını içerir; çünkü sinik çalışanlar örgütte kişisel çıkarlar uğruna ahlaksız davranışlar sergilendiğini düşünür. Böyle bir durumda çalışan hem örgüte hem de örgüt üyelerine güvensizlik duyar. Çalışandaki bu güvensizlik duygusu ise onun örgütten uzaklaşmasına ve örgütü tanımlayan özelliklerle kendisini tanımlamaktan kaçınmasına sebep olur. Bir diğer ifadeyle örgüte karşı sinik çalışanın üyesi olduğu örgütle bütünleşme olasılığı düşüktür. Literatür incelendiğinde örgütsel sinizm ile özdeşleşme arasındaki söz konusu bu ilişkiyi inceleyen araştırmalar bulunmakta fakat bunların az sayıda olduğu görülmektedir. Polat ve Meydan'ın (2010) özel sektör çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmada örgütsel özdeşleşmenin sinizm üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Bedeian'ın (2007) öğretim üyeleri üzerinde yaptığı araştırmada ise örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemenin örgüt ile özdeşleşmeyi azalttığı öne sürülmüştür.

Yukarıdaki açıklamalardan ve araştırma bulgularından hareketle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H_3: Çalışanların sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel özdeşleşme azalır.

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 artırır (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.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H_4: 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.

5.2. Araştırmanın Amacı, Örneklemi ve Ölçüm Aracı

Bu araştırmanın amacı, çalışanın üyesi olduğu işletmede algıladığı örgütsel desteğin, örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme düzeyine etkisini belirlemektir. Ayrıca araştırmada örgütsel destek algısının özdeşleşme üzerindeki etkisinde sinizmin aracı rolü de belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda araştırmanın ana kütlesini Aksaray ilindeki banka çalışanları oluşturmuştur. Anakütlenin bankacılık sektöründen seçilmesinin nedeni, sektörün ülkemizde yoğun rekabetin yaşandığı sektörlerden olması ve Türkiye Bankalar Birliğinin 2015 yılı verilerine göre ülkemizde 200.440 çalışana istihdam sağlamasıdır. 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 kütlesini 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 dağıtılmıştır. Basit tesadüfi örnekleme yönteminin kullanıldığı araştırmada 240 anketin geri dönüşü sağlanmış, bazı anketlerde veri kayıpları yaşanması nedeniyle 218 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde temelde açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve hiyerarşik regresyon analizi yöntemleri kullanılmıştır. Bu yöntemler kullanılmadan önce elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluğunu tespit etmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri yapılmıştır. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk test sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı çıkması nedeniyle verilerin normal dağılama uymadığı belirlenmiş ve bu aşamadan sonraki analizler normal

dağılım varsayımının sağlanmadığı göz önüne alınarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada çalışanların örgütsel destek algısı, örgütsel sinizm ve özdeşleşme düzeyini belirlemede önceki çalışmalarda farklı kültürel ortamlarda güvenilirlikleri ve geçerlilikleri test edilmiş ölçüm araçları seçilmiştir. Bu doğrultuda örgütsel destek algısını ölçmek için Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen ve Armstrong-Stassen ve Ursel (2009) tarafından kullanılan on soruluk ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin güvenirlilik ve geçerlilik incelemesi Turunç ve Çelik (2010) tarafından da yapılmış ve güvenilir ve geçerli olduğu görülmüştür. Ölçek tek boyutlu bir yapıdan oluşmuştur.

Çalışanların örgütsel sinizm düzeyini belirlemede kullanılan on üç 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 üç boyutta ele alınmıştır.

Çalışanların özdeşleşme düzeyi Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen altı soru ile ölçülmüştür. Ölçeğin güvenilir olduğu ulusal yazında Başar ve Basım (2015) tarafından da desteklenmiştir. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel destek algısı, örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme ölçeklerindeki tüm ifadeler 5'li Likert tipinde düzenlenmiştir (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum).

5.3. Bulgular

5.3.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 218 banka çalışanına ilişkin elde edilen demografik bulgular Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcılara 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 1'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.

5.3.2. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği öncelikle açıklayıcı faktör analizi daha sonra ise doğrulayıcı faktör analiziyle tespit edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizinde, verilerin faktör analizi yapmaya uygunluğunu gösteren KMO (Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değerinin 0,60'den büyük olması ve elde edilen verilerden anlamlı faktörler çıkacağını belirten küresellik derecesinin (Bartlett's Test of Sphericity) ise, 000 olması referans alınmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde faktör yüklerinin 0,40'ın, doğrulayıcı faktör analizinde ise 0,50'nin altında olmamasına dikkat edilmiştir. Öte yandan açıklayıcı faktör analizinde iki faktöre birden yüklenerek (binişik) yükler arasındaki farkın 0,10'dan az olduğu maddeler analizden çıkarılmıştır.

Araştırmada her bir ölçeğin güvenilirliğini tespit etmede ölçeklerin içsel tutarlığına bakılmış; bu doğrultuda da ölçeklerin Cronbach Alfa katsayısı incelenmiştir. Cronbach alfa katsayısının 0,70'den yüksek olması referans alınmıştır.

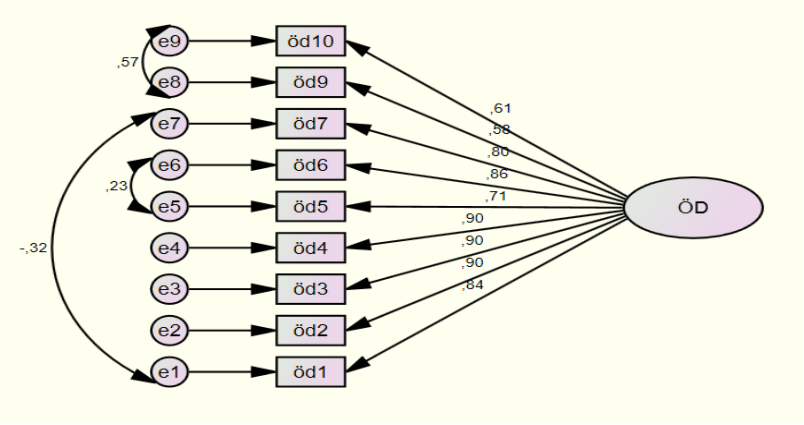
Tablo 2: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Bulguları

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

Araştırmada kullanılan 10 maddelik 'algılanan örgütsel destek' ölçeğine yapılan güvenilirlik analizinde 1 maddenin ölçek güvenilirliğini düşürmesi nedeniyle analizden çıkartılması uygun görülmüştür. Kalan 9 maddeye yapılan varimaks rotasyonlu açıklayıcı faktör analizi ve ölçeğe ilişkin cronbach alfa bulguları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2'ye bakıldığında öncelikle KMO değerinin (,923) ve küresellik testi oranının (,000) gerekli ölçütleri sağlaması nedeniyle örneklemin analiz için yeterli büyüklükte olduğu ve analizden anlamlı faktörler çıkacağı görülmektedir. 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. Ölçeğin genel olarak cronbach alfa katsayısının, 939 olması, güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Örgütsel destek ölçeğinin açıklayıcı faktör analiziyle elde edilen faktör yapısı uyumluluğu doğrulayıcı faktör analiziyle test edilmiştir. Analizde model uyum indekslerini iyileştirmek amacıyla maddeler arasında modifikasyonlar yapılmış ve modifikasyon sonrası elde edilen bulgular Şekil 1'de sunulmuştur. Modele ilişkin uyum indeksi değerleri ise Tablo 3'de verilmiştir. Tablo 3'deki bulgulardan modifikasyon sonrası uyum indeksi değerlerinin gerekli ölçütü sağladığı görülmüş ve algılanan örgütsel desteğin tek faktörlü yapısının doğrulandığı belirlenmiştir.



Şekil 1. Örgütsel destek ölçeğine ilişkin modifikasyonlu doğrulayıcı faktör analizi

Ölçeklere ilişkin uyum indeksi değerleri aşağıda yer almaktadır:

Tablo 3: Ölçeklere İlişkin Modifikasyon Sonrası Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Anlamı	Referans Değeri	Ö. Destek	Ö. Sinizm	Ö. Özdeşleşme
			Ölçüm Modeli	Ölçüm Modeli	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	Ki kare/ serbestlik derecesi	$0< \chi 2/sd \leq 5$	1,629	2,655	2,019
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi	≥,90	,991	,973	,992

RMR	Artık Temelli Uyum İndeksi	<,10	,031	,035	,023
IFI	Artımlı Uyum İndeksi	≥,90	,991	,973	,992
TLI	Tucker-Lewis İndeksi	≥,90	,986	,963	,983
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	<,05-,08≤	,054	,077	,069

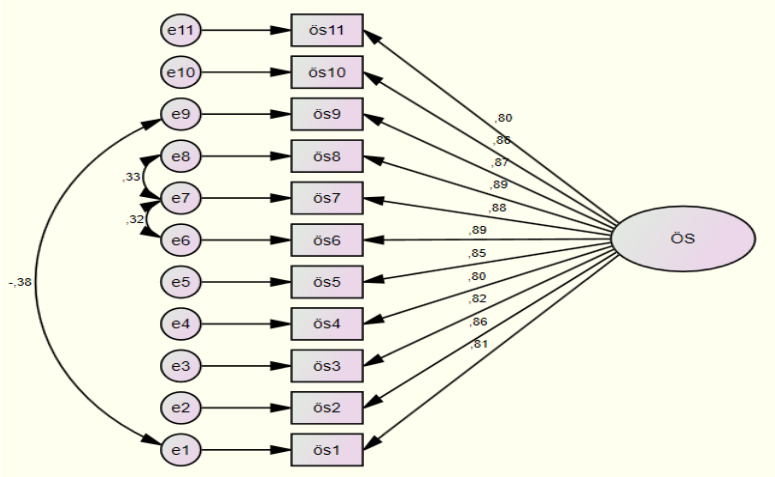
Örgütsel sinizm ölçeğindeki 13 maddeye yapılan varimaks rotasyonlu açıklayıcı faktör analizinde iki maddelerin faktör yüklerinin 0,40'ın altında olduğu gözlenmiş ve analizden çıkarılmıştır. Kalan 11 maddeye ilişkin açıklayıcı faktör analizi ve cronbach alfa bulguları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4: Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler	**Faktör Yükleri**	**Özdeğer**	**Açıklanan Varyans**	**Toplam Varyans**	**Cronbach Alfa**
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 yakınarak anlatma	,872				
ös9- Bankayı düşündüğünde endişelenme	,869				
ös5-Bankanın vaat ettiği şeyin yapılandan farklı olması	,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	Bartlett Testi= 2494,509		Küresellik	P= ,000	

Tablo 4'deki bulgular incelendiğinde, orijinalinde 3 boyutlu olan ölçek maddelerinin tek bir boyut altında toplandığı; ölçeğin KMO değeri ve küresellik derecesinin ise gerekli ölçütleri sağladığı görülmektedir. Ölçek maddeleri toplam varyansın %74,598'ini açıklamaktadır. Ölçeğin cronbach alfa katsayısının, 948 olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Örgütsel sinizm ölçeğinin açıklayıcı faktör analiziyle elde edilen faktör yapısı doğrulayıcı faktör analiziyle test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde model uyum indekslerinde iyileştirme adına maddeler arasında modifikasyonlar yapılmıştır. Modifikasyon sonrası elde edilen model Şekil 2'de sunulmuştur. Modele ilişkin uyum indeksi değerleri ise Tablo 3'de verilmiştir. Tablo 3'deki bulgulardan modifikasyon sonrası uyum indeksi değerlerinin gerekli ölçütler dâhilinde olduğu ve örgütsel sinizmin tek faktörlü yapısının doğrulandığı belirlenmiştir.



Şekil 2. Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin modifikasyonlu doğrulayıcı faktör analizi

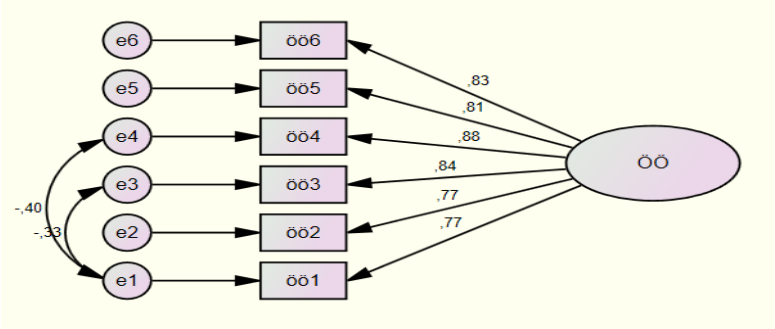
Araştırmada kullanılan 6 maddelik 'örgütsel özdeşleşme' ölçeğine yapılan varimaks rotasyonlu açıklayıcı faktör analizi ve ölçeğe ilişkin cronbach alfa bulguları Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 5: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach Alfa
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	Bartlett Küresellik Testi= 878,485			P= ,000	

Tablo 5 incelendiğinde orijinaline paralel olarak ölçek maddelerinin tek bir boyut altında toplandığı görülmektedir. Öte yandan ölçeğin KMO değeri ve küresellik derecesi gerekli ölçütleri sağlamakta ve ölçek toplam varyansın %71,033'ünü açıklamaktadır. Ölçeğin cronbach alfa katsayısının, 918 olması, güvenilirlik ölçütlerinin sağlandığı anlamına gelmektedir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin açıklayıcı faktör analiziyle elde edilen faktör yapısı doğrulayıcı faktör analiziyle test edilmiş, model uyum indekslerinin iyileşmesini sağlamak için maddeler arasında modifikasyonlar yapılmıştır. Modifikasyon sonrası elde edilen model Şekil 2'de; modele ilişkin uyum indeksi değerleri ise Tablo 3'de sunulmuştur. Tablo 3'deki bulgulardan modifikasyon sonrası uyum indeksi değerlerinin gerekli ölçütleri sağladığı görülmüştür.



Şekil 3. Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin modifikasyonlu doğrulayıcı faktör analizi

5.3.3. Hipotezlerin Testi

Araştırmada hipotezlerin testi için gerekli analizler yapılmadan önce değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve gücü belirlenmiştir. Değişkenler arası ilişkilerin tespitinde verilerin normal dağılım ölçütlerini sağlamaması nedeniyle Spearman Korelasyon analizi kullanılmış, elde edilen bulgular Tablo 6'da sunulmuştur:

Tablo 6: Değişkenler Arasındaki İlişki

Değişkenler	$\overline{X}$	**SS**	**1**	**2**	**3**
1-Örgütsel Destek	3,180	,998	1		
2-Örgütsel Sinizm	2,737	,997	-,769**	1	
3- Örgütsel Özdeşleşme	3,554	,946	,791**	-,759**	1

Tablo 6'da her bir değişkenin ortalaması, standart sapması ve diğer değişkenler ile ilişkisini gösteren korelasyon katsayıları yer almaktadır. Tablodaki ortalamalara göre çalışanlar örgütlerinden kısmen de olsa destek algılamakta (ort.=3,180) ve örgütleriyle özdeşleşmektedir (ort.=3,554). Öte yandan bulgulara göre çalışanlar örgüte karşı nispeten düşük düzeyde sinik davranışlar sergilemektedir (ort.= 2,737).

Tablo 6'daki korelasyon bulguları incelendiğinde; örgütsel destek ile örgütsel sinizm (-,769) arasında ters yönde; örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme (,791) arasında ise doğru yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Tabloya göre; örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme (-,759) arasındaki ilişki olumsuz yönde ve anlamlı düzeydedir. Bu bilgilerden hareketle çalışanın örgütünden destek aldığını inanma derecesinin artmasıyla, örgüte karşı yüksek düzeyde aitlik duygusu hissettiği ve olumsuz tutum ve davranışlardan kaçındığı ifade edilebilir.

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkilerin gücü ve yönü tespit edildikten sonra oluşturulan hipotezler test edilmeye çalışılmıştır. Hipotezlerin testi için hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi yapılmadan önce analizin ön koşulu olan değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun bulunup bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu

doğrultuda bağımsız değişkenlerin varyans büyütme çapı (VIF) ve tolerans indeksleri incelenmiş ve VIF değerlerinin 10'un altında, tolerans indekslerinin ise 0,10'un üzerinde olması nedeniyle doğrusal bağlantı sorununun olmadığı gözlenmiştir. Dolayısıyla hiyerarşik regresyon analizinin yapılabileceği anlaşılmıştır. Regresyon analizin birinci adımında örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ayrı ayrı bağımlı değişken; algılanan örgütsel destek ise bağımsız değişken olarak ele alınmış ve elde edilen bulgular Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7: Birinci Adım Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken:	**Örgütsel Özdeşleşme**	**Örgütsel Sinizm**
Bağımsız Değişken: Örgütsel Destek		
β	***,783***	***-,828***
t	21,583	-21,792
p	***,000***	***,000***
R^2	,683	,687
Düzeltilmiş R^2	,682	,686
F	465,827	474,901

Tablo 7'deki bulgulara göre, çalışanların örgütsel destek algısı onların örgütle özdeşleşme düzeylerini olumlu (,783) ve anlamlı (p= ,000) yönde etkilemekte, dolayısıyla H_1 desteklenmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların örgütlerinden aldıkları destek, örgütle özdeşleşmelerini ve bütünleşmelerini artırmaktadır.

Tablo 7'den elde edilen bir diğer bulgu; çalışanların algıladığı örgütsel desteğin onların örgütsel sinizm düzeylerini olumsuz (-828) ve anlamlı (p= ,000) yönde oldukça güçlü bir düzeyde etkilediği, dolayısıyla H_2'nin desteklendiği yönündedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların örgütlerinden destek algısı arttıkça örgüte karşı sinik davranışları azalmaktadır.

Regresyon analizin ikinci adımında örgütsel özdeşleşme bağımlı değişken; örgütsel sinizm ise bağımsız değişken olarak ele alınmış ve elde edilen bulgular Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8: İkinci Adım Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken	**Örgütsel Özdeşleşme**
Bağımsız Değişken: Örgütsel Sinizm	
β	***-,777***
t	-20,955
p	***,000***
R^2	,670
Düzeltilmiş R^2	,669
F	439,114

Tablo 8 incelendiğinde; örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz yönde (-,777) ve anlamlı düzeyde (p=,000) etkilediği görülmekte; dolayısıyla H_3 desteklenmektedir. 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.

Regresyon analizin üçüncü adımında aracı etki belirlenmeye çalışılmıştır. Aracı etkinin belirlenmesinde Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık kriterleri dikkate alınmıştır. Bu kriterlere göre bağımsız değişken, bağımlı değişken ve aracı değişkeni anlamlı olarak etkilemeli; aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte analize dâhil edildiğinde bağımsız değişkenin etkisi azalmalı ve aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerinde etkisi bulunmalıdır. Yukarıdaki regresyon adımlarında bağımsız değişkenin bağımlı ve aracı değişkeni anlamlı düzeyde etkilediği belirlenmişti. Analizin bu adımında örgütsel özdeşleşme bağımlı; örgütsel destek ve örgütsel sinizm ise bağımsız değişken olarak analize birlikte dahil edilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 9'da sunulmuştur:

Tablo 9: Üçüncü Adım Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken	**Örgütsel Özdeşleşme**
Bağımsız Değişken: Örgütsel Destek (ÖD) ve Sinizm (ÖS)	
ÖD β	***,448***
ÖD t	7,603
ÖD *p*	***,000***
ÖS β	***-,405***
ÖS t	-6,864
ÖS *p*	***,000***
R^2	,740
Düzeltilmiş R^2	,738
F	306,200
Sobel Testi	10,40**

Tablo 9'daki bulgular incelendiğinde; hem örgütsel desteğin (,448) hem de örgütsel sinizmin (-,405) özdeşleşme düzeyini anlamlı düzeyde etkilediği görülmektedir. Örgütsel destek algısının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi incelendiğinde; örgütsel sinizmin bulunmadığı birinci adımda bu etki (,783) düzeyindeyken; örgütsel sinizmin de analize dâhil edilmesiyle etki katsayısında azalma olduğu (,448) ve son durumda örgütsel desteğin özdeşleşme üzerinde anlamlı etkisinin de devam ettiği görülmüştür. Bu durum kısmi aracılık rolünün bulunduğuna işaret etmektedir. Bu bulgu Sobel testi yapılarak teyit edilmiş ve test sonucunda aracılık doğrulanmıştır ($z=10,40$; $p<,001$). Dolayısıyla örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin kısmi aracı rol üstlendiği belirlenmiş ve H_4 desteklenmiştir. Diğer bir ifadeyle örgütsel destek çalışanların özdeşleşme düzeyini doğrudan etkilemekle birlikte aracı değişken olan örgütsel sinizm yoluyla da etkilemiştir.

6. Tartışma ve Sonuç

Çalışmada elde edilen bulgular tartışılmadan önce birkaç cümle ile araştırmanın önemine değinmekte fayda vardır. Öncelikle çalışma bankacılık sektörü için önem arz eden, bireyin örgütü ile bütünleşmesi ve kendisini örgütün bir parçası olarak görmesini ifade eden özdeşleşme kavramını ele almış ve banka çalışanlarının örgütleriyle özdeşleşme düzeyini incelemiştir. Bankacılık sektörü gibi rekabetin yoğun, iş yükünün ağır olduğu sektörlerde hem rekabet avantajının kazanılması hem de işgücü istihdamının sağlanması açısından örgüt ile özdeşleşme önem arz etmektedir. Öte yandan çalışmada çalışanların örgüt ile özdeşleşmesinde örgütsel desteğin ve örgütsel sinizmin rolü belirlenmiştir. Nitekim literatürde örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolünü ele alan araştırmaya rastlanmamıştır.

Bu çalışmada algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ve bu etkide sinizmin rolü belirlenmiştir. Bu doğrultuda araştırmada doğrudan etkiye yönelik 3 hipotez; aracı etkiye yönelik ise 1 hipotez geliştirilmiştir. Hipotezlerin testinde hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Hipotezler test edilmeden önce değişkenler arasındaki ilişkilerin gücü ve yönü belirlenmiştir. Değişkenler arası ilişkilerin tespitinde verilerin normal dağılıma uygunluk göstermemesi sebebiyle Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda örgütsel destek ile örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasında ters yönde; örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında ise doğru yönde anlamlı ilişkiler olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum örgütten destek gören çalışanın örgüte karşı daha az sinik davranışlar sergilediği ve örgütü ile daha fazla özdeşleştiği anlamına gelmektedir.

Spearman korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişki tespit edildikten sonra hipotezlerin testi aşamasına geçilmiştir. Analize geçmeden önce hiyerarşik regresyon analizinin bir koşulu olan çoklu doğrusallık sorununun olup olmadığı incelenmiş ve elde edilen bulgulardan söz konusu sorunun bulunmadığı belirlenmiştir. Hiyerarşik regresyon analizi bulgularından ilkine göre örgütsel destek algısı örgütle özdeşleşmeyi olumlu ve anlamlı yönde etkilemiştir. Elde edilen bu sonuç geçmiş çalışmaların (Ertürk, 2010; Turunç ve Çelik, 2010; Cheung ve Law, 2008; He vd. 2014; Sluss vd. 2008; Zagenczyk vd. 2011) sonuçlarıyla da paralellik göstermiştir. Sonuç itibariyle, çalışanın katkılarına değer verilmesi, performansının dikkate alınması ve ödüllendirilmesi onun örgüt ile birliktelik hissetmesini ve örgütün başarı ve başarısızlıklarını üstlenmesini sağlamıştır. Bu bulgu doğrultusunda, çalışanın örgütü benimsemesini ve onun başarı ve başarısızlığını üstlenmesini isteyen yöneticilere, çalışana değer verdiklerini hissettirmesi önerilebilir.

Hiyerarşik regresyon analizindeki ikinci bulgu; örgütsel destek algısının örgütsel sinizmi olumsuz ve anlamlı yönde etkilediği yönündedir. Bu bulgu Chiaburu ve arkadaşları (2013), Kasalak ve Aksu (2014) ve Tokgöz'ün (2011) araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Sonuç olarak, örgütün kendisini desteklediğini düşünen çalışanın örgüte karşı olumsuz duyguları ve eleştirel davranışları azaltmaktadır. 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.

Regresyon analizinden elde edilen bir diğer bulguya göre; çalışanların örgüte karşı sinizm düzeyi onların örgütle özdeşleşme düzeylerini olumsuz ve anlamlı yönde etkilemiştir. Bir diğer ifadeyle, çalışanın örgüte ve iş arkadaşlarına güvensizlik duyma, onları küçümseme ve örgütün dürüstlükten yoksun olduğunu düşünme gibi duygu ve düşünceler taşımasıyla birlikte, onun örgüt ile birlikteliğinin ve ait olma duygusunun azaldığı görülmüştür. Bu bulgu Bedeian'ın (2007) araştırmasında elde ettiği bulguyla uyumludur. Bu bulgu doğrultusunda göre çalışanı 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.

Regresyon analizinde elde edilen son bulgu aracı etkiyi belirlemeye yöneliktir. Yapılan analizde örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde sinizmin kısmi aracı rol üstlendiği belirlenmiştir. Dolayısıyla elde edilen bulgular örgütsel desteğin hem doğrudan hem de örgütsel sinizm üzerinden özdeşleşmeyi etkilediğini göstermiştir. Bir diğer ifadeyle örgütün çalışanı önemsemesi ve katkılarını dikkate alması onun hem örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlarını azaltmış hem de örgüt ile bütünleşmesini sağlamıştır. Öte yandan olumsuz tutum ve davranışların azalmasıyla çalışan örgütüyle bütünleşmiş ve kendisini örgütün bir parçası olarak görmüştür. Bu bulgudan hareketle özdeşleşmenin sağlanmasında sadece destek algısının yeterli olmadığı, çalışanın örgüte karşı sinik tutum ve davranışlarını azaltmanın da örgüt ile bütünleşmede önemli bir adım olduğu söylenebilir.

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 örgütleriyle bütünleşmesini sağlaması gerekir. Örgütle bütünleşme öncelikle banka yöneticilerinin çalışana destekleyici davranışlar sergilemesi,

çalışanın da bu davranışları algılamasıyla sağlanabilir. Çalışana beklediği değer yöneticisi tarafından verildiğinde, bu durum tüm örgüte atfedilir ve örgüt kişisel olarak benimsenir. Sonuç itibarıyla çalışan örgüte zarar verici davranışlar sergilemekten kaçınır ve kendisini örgütün bir parçası olarak görür.

Alana yukarıdaki katkılarının yanında araştırmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. En önemli kısıtlarından biri, verilerin önceden hazırlanmış soru formuna bağlı olarak elde edilmesi ve değişkenler arasındaki ilişkilerin bu doğrultuda değerlendirilmesidir. Araştırmada kesitsel veri toplanmış olması, bulguların sadece örneklemin özellikleriyle sınırlı olması ve verinin toplandığı dönemde ülkede olağanüstü halin ilan edilmesi nedeniyle anketlerin bu psikolojik durum altında cevaplanması diğer kısıtlardır. Gelecek araştırmalara olağanüstü halden sonraki dönemlerde aynı örneklemden tekrardan veriler toplayarak karşılaştırma yapması ve araştırma modelini farklı sektörlerden ve farklı meslek gruplarından çalışanlar üzerinde test etmesi önerilebilir.

Öte yandan yoğun bir rekabetin olduğu bankacılık sektöründeki yöneticilere çalışanların örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlarını azaltmasını, onların örgüt ile bütünleşmesini ve örgüt amaçlarını kişisel amaçları olarak görmesini sağlamak için aşağıdaki öneriler verilebilir:

-Çalışanların maddi ihtiyaçlarının yanında sosyo-duygusal (takdir etme, sorumluluk verme vb.) ihtiyaçları da dikkate alınmalıdır.

-İş koşullarını ve iş güvenliğini çalışan beklentileri doğrultusunda sağlamalı, çalışanların yaptığı hataları cezalandırılmak yerine hoşgörüyle karşılanmalıdır.

-Çalışanların işle ilgili öneri ve şikâyetleri dikkate alınmalıdır.

-Çalışanların hem diğer çalışanlarla hem de yöneticileriyle açık iletişimi ve bilgi paylaşımı sağlanmalıdır.

-Çalışanların kariyer gelişimleri desteklenmeli, kendilerini geliştirecek olanaklar sunulmalıdır.

-Çalışanlara işlerinde özerklik verilmelidir.

Kaynakça

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.

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.

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.

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.

Bakker, E.D. (2007) "Integrity and Cynicism: Possibilities and Constraints of Moral Communication", *Journal of Agricultural and Environmental Ethics, 20*, 119-136.

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 Sığrı, 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.

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.

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.

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.

Buchanan, B. (1974) "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.

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.

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, 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.

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.

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.

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.

Dean, J.W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998) "Organizational Cynicism", *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.

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.

Eisenberger R., Huntington R. Hutchison S. ve Sowa, D. (1986) "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Pschology,* 71(3), 500-507.

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.

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.

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 Counsil of St. Ambrose University.

Hall, D.T., Schneider, B. ve Harold, T.N. (1970) "Personal Factors in Organizational Identification", *Administrative Science Quarterly.* 15(2): 176–190.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Luthans, F. (2011), Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, New York: McGraw-Hill/Irwin.

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.

Mowday, R.T., Steers. R.M. ve Porter. L.W. (1979) "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior, 14,* 224-247.

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.

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.

Patchen, M. (1970), Participation, Achievement, and Involvement on the Job, New Jersey: Prentice-Hall.

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.

Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002) "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature", *Journal of Applied Psychology,* 87(4), 698-714.

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.

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.

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.

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.

Srivastava, A. ve Adams, J.W. (2011) "Relationship between Cynicism and Job Satisfaction: Exploration of Mechanisms", *Psychological Reports,* 108(1), 27-42.

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.

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.

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.

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., 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 Salience 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.

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.

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, 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.

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.