



Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

2021, 5(4): 216-233

DOI: [10.29226/TR1001.2021.268](https://doi.org/10.29226/TR1001.2021.268)

ISSN: 2587-0785 Dergi web sayfası: <https://www.yepad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm Kavramları Arasındaki İlişki: Mavi Yakalılar Üzerinde Bir Uygulama

Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN, Kastamonu Üniversitesi, Turizm Fakültesi, e-posta: alptekinsokmen@gmail.com,

ORCID ID: [0000-0002-5162-0918](https://orcid.org/0000-0002-5162-0918)

Hatice Betül GÖK, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü e-posta: hbetukgok@gmail.com

ORCID ID: [0000-0002-3743-6831](https://orcid.org/0000-0002-3743-6831)

Öz

İnsan kaynağı faktörünün örgütler içerisindeki önemi tarihsel süreç ile birlikte gittikçe artan bir değer kazanmıştır. İnsan kaynağının başarılı olmasının örgütsel başarıyı da beraberinde getirdiği kabul edilmektedir. Dolayısıyla örgütlerin uzun vadeli hedeflerine ulaşabilmeleri ve sürdürülebilirlikleri adına çalışanları ile aralarında bulunan ilişkileri doğru bir biçimde algılayıp yorumlamaları oldukça önemlidir. Bu çalışmada; lider üye etkileşimi (LÜE), örgütsel özdeşleşme (ÖÖ), iş tatmini (İT) ve örgütsel sinizm (ÖS) kavramları arasındaki ilişkileri ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışma için öncelikle anket formu oluşturulmuş ve oluşturulan form 13-24 Mayıs 2019 tarihleri arasında Konya’da aynı holding bünyesinde faaliyet gösteren üç ayrı firmanın üretim tesisinde çalışan 430 mavi yakalı personelden toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 23 istatistik paket programı yardımı ile analiz edilmiş ve analiz sonucunda kavramlar arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini kavramları arasında pozitif yönde ve anlamlı; lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini kavramları ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bununla birlikte, lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm ile olan ilişkisinde örgütsel özdeşleşme ve iş tatmininin kısmi aracılık rolüne; örgütsel özdeşleşme ile olan ilişkisinde ise iş tatmininin kısmi aracılık rolüne rastlanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini, Örgütsel Sinizm, Mavi Yakalılar

Makale Gönderme Tarihi: 1.07.2021

Makale Kabul Tarihi: 16. 07.2021

Önerilen Atıf: Sökmen, A., Gök, B, G. (2021). Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm Kavramları Arasındaki İlişki: Mavi Yakalılar Üzerinde Bir Uygulama *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 216-233.

© 2021 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi.

*Bu çalışma, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Tezli Yüksek Lisans Programında, Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN danışmanlığında, Hatice Betül GÖK tarafından tamamlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.



Journal of Management, Economic and Marketing Research

2021, 5(4): 216-233

DOI: [10.29226/TR1001.2021.268](https://doi.org/10.29226/TR1001.2021.268)

ISSN: 2587-0785 Journal Homepage: <https://www.yepad.org>



RESEARCH PAPER

The Relationship between Leader-Member Exchange, Organizational Identification, Job Satisfaction and Organizational Cynicism: An Application to Blue Collar Workers

Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN Kastamonu University, Tourism Faculty, e-mail: alptekinsokmen@gmail.com,

ORCID ID: [0000-0002-5162-0918](https://orcid.org/0000-0002-5162-0918)

Hatice Betül GÖK, Ankara Hacı Bayram Veli University, Institute of Graduate Programs, e-mail: hbetukgok@gmail.com

ORCID ID: [0000-0002-3743-6831](https://orcid.org/0000-0002-3743-6831)

Abstract

The human resources has become increasingly more valuable for organizations throughout history. It is acknowledged that the success of human resources brings along organizational success. Therefore, to reach long-term goals and sustainability, it is highly important for organizations to correctly perceive and interpret the relationships with their employees. The present study aims to reveal leader-member Exchange (LMX), organizational identification (OI), job satisfaction (JS), and the organizational cynicism (OC). For this study, a survey was held among 430 blue-collar workers from production facilities of three different firms in Konya that are under the same corporation between the dates of 13 and 24 May 2019. The data is analyzed via SPSS 23 statistical software and the results showed significant relations between the variables. The findings show that there is a significant positive correlation between leader-member Exchange, organizational identification and job satisfaction. These three factors are negatively correlated with organizational cynicism. Moreover job satisfaction and organizational identification partially mediated the relationship between leader-member Exchange and organizational cynicism. The partially mediated role of job satisfaction is reported between leader-member Exchange and organizational identification as well.

Keywords: Leader-Member Exchange, Organizational Identification, Job Satisfaction, Organizational Cynicism, Blue-Collar Workers

Received: 1.07.2021

Accepted: 16. 07.2021

Suggested Citation: Sökmen, A., Gök, B, G. (2021). The Relationship between Leader-Member Exchange, Organizational Identification, Job Satisfaction and Organizational Cynicism: An Application to Blue Collar Workers, *Journal of Management, Economics and Marketing Research*, 5(4), 216-233.

© 2021 Journal of Management, Economic and Marketing Research

GİRİŞ

Modern dünyanın getirdiği dinamik düzen içerisinde sürekli gelişen ve değişen çevresel faktörlere uyum sağlamak, örgütlerin devamlılıkları ve hedeflerine ulaşmaları için hayati önem taşımaktadır. Geçmiş dönemlere kıyasla daha fazla değişkeni içerisinde barındıran günümüz rekabet ortamında örgütlerin birbirlerine karşı rekabet üstünlüğü elde etmeleri sahip oldukları beşeri kaynaklar ile yakından ilgilidir. Örgütlerin uzun dönemli hedeflerine başarı ile ulaşabilmeleri onların mevcut insan kaynaklarını sürekli iyileştirmeleri ve bu insan kaynaklarının örgüt hedefleri doğrultusunda etkin ve verimli kullanılabilmesi ile mümkün olacaktır.

Örgüt çalışanlarının ortak amaçlara yönelik tutum ve davranışlarının doğru bir biçimde algılanıp yorumlanması örgüt performansı açısından oldukça önemlidir. Çalışanların yaptıkları işlere yönelik oluşan memnuniyet algıları, örgüt ile birlikte ulaşmaya çalıştıkları hedefleri kendi hedefleriymiş gibi görmeleri, üstleri ile olan iletişimlerinin kalitesi ve genel olarak örgütlerine karşı oluşturdukları tutum ve davranışları örgütün amaçlarına başarıyla ulaşmasına etki eden önemli değişkenlerdendir. Bu bağlamda çalışmanın konusunu lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm algıları oluşturmaktadır.

Çalışmada; özel bir kurumda çalışan mavi yakalıların ilgili kavramlara yönelik algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve kavramlar hakkında önceden yapılmış olan çalışmaların geçerliliğinin test edilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda araştırma modeli belirlenmiş ve bu model temel alınarak araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Ardından verilerin toplanması amacıyla anket formu oluşturulmuş ve anket formunun uygulanması sonucunda ele edilen veriler IBM SPSS Statistics 23 bilgisayar programı ile analiz edilmiştir. İlk olarak lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramları üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı test edilmiştir. Ardından örgütsel sinizm kavramının örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini kavramları üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Son olarak örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı incelenmiş ve bu son analiz ile birlikte kavramların birbirleriyle doğrudan anlamlı bir ilişki içerisinde oldukları tespit edilmiştir. Bununla birlikte, lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm ile olan ilişkisinde örgütsel özdeşleşme ve iş tatmininin kısmi aracılık rolüne; örgütsel özdeşleşme ile olan ilişkisinde ise iş tatmininin kısmi aracılık rolüne rastlanılmıştır.

Alan yazında kavramlar hakkında daha önceden yapılmış olan çalışmalarda lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramlarının birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Yapılan bu çalışma ile mevcut ulusal literatüre bu yönde bir katkı sağlanması amaçlanmış olup aynı zamanda bahsedilen kavramlar hakkında daha önceden yapılmış olan araştırmaların günümüz koşullarındaki geçerliliği test edilmiştir. Çalışmanın aynı zamanda, araştırmanın yapıldığı kurumun kendi uygulamalarına kaynak teşkil etmesi beklenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Lider Üye Etkileşimi

Liderlik belirlenen amaca ulaşabilmek için gerekli niteliklerin oluşturulabilme gücüdür (Maslyn ve Uhl-Bien, 2001:697). Lider, örgüt içerisinde çalışanların ortak hedef ve amaçlara yönelik ilgilerinin artmasını sağlayarak vizyon ve misyon bilinci oluşturan kişidir (Bass, 1990:19). Liderlik çoğu zaman yöneticilik kavramı ile aynı anlamı ifade etmek için kullanılsa da kapsam olarak liderlik kavramı daha dar bir bağlamda değerlendirilmektedir. Yöneticilik davranışsal olan ya da olmayan tüm konularda sahip olunan sistem merkezli bir beceriyken liderlik; davranışsal yönü ağır basan, kişi merkezli bir yapıya sahiptir (Aslan ve Özata, 2009:94-116). Kavramlar her ne kadar birbirleri yerine kullanılıyor olsa da lider olmanın gerekleri yöneticilerde, yönetici olmanın gerekleri de liderlerde bulunmayabilir. Dolayısıyla her yöneticinin lider olması ya da her liderin yönetici olması şeklinde bir genelleme yapılamamaktadır.

İlk olarak 1975 yılında Dansereau, Graen ve Haga tarafından ortaya atılan lider üye etkileşimi teorisi, lider ve üyeler arasındaki sosyal etkileşim temelinde gelişen ilişkiye yönelik bir liderlik modeli olarak tanımlanmaktadır (Dansereau, Graen, ve Haga, 1975:46-78; Karcıoğlu ve Kahya, 2011:339). Liderlik ile

ilgili yapılmış olan çalışmaların büyük bir kısmı tüm astları benzer kabul etmiştir. Dolayısıyla lider ve astları arasındaki ilişkinin tüm astlar açısından benzer nitelikte olduğu varsayılmıştır. Ancak ilk olarak “ Dikey İkili Bağlantı Modeli” (Vertical Dyad Linkage Model) olarak isimlendirilen ve alan yazınına lider üye etkileşimi (LMX) olarak giren kavram, liderlik ile ilgili yapılan çalışmaların aksine her bir astın, lideri ile arasındaki iletişimin farklı olduğunu temel almaktadır (Kanbur ve Kanbur, 2015:194). Liderlerin işbaşında karşılaştıkları zaman baskısı, örgütte kilit rol oynayan birkaç üye ile yakın ilişkiler geliştirmesine yol açmaktadır. Yakın ilişkiler geliştirdiği üyelerin dışında kalan üyeler ile iletişimi onların yeterli performans göstermesi için sahip olduğu resmi otoriteyi, kural ve esasları uygulaması gibi konular ile sınırlı kalmaktadır. Bu durum lider ile üyeler arasındaki iletişimin farklılaşmanın nedenleri arasında gösterilmektedir. (Dienesch ve Liden, 1986:621).

Lider-üye etkileşimi kuramı 1970’li yıllarda ortaya çıkmasının ardından dört aşamada gelişimini sürdürmüştür. İlk aşamada o güne kadar kabul görmüş olan lider ve her bir üyesi arasındaki ilişkiyi benzer kabul eden yaklaşım yerini lider ve her bir üyenin iletişiminin farklı olacağını ortaya atan dikey ikili ilişkiler yaklaşımına bırakmıştır. İkinci aşamada dikey ikili ilişkiler yaklaşımı lider üye etkileşimi olarak güncellenmiş ve lider ile üyeleri arasındaki etkileşimin yüksek kalitede olmasının örgüt çıktısına olumlu yönde etki ettiğini doğrulayan çalışmalar yapılmıştır. Üçüncü aşamada liderin kaynak kısıntılarına rağmen ikili ortaklık ilişkisi sağlaması ve yüksek kalitede lider üye etkileşimi fırsatı sunması sonucunda liderlik davranışının daha etkin olacağı anlayışı gelişmiştir. Dördüncü ve son aşama olarak ise lider üye etkileşimi örgüt düzeyinde değerlendirilmiş ve önceki aşamalardan elde edilen bulgular ile bütünleştirilmiştir. Bunun sonucuna lider ve üyeler arasında gelişen anlamlı ilişki tüm örgüt için yükselerek farklı gruplar içerisinde yer alan üyeleri de bu anlamlı ilişki içerisine alması yönünde gelişme göstermiştir (Graen ve Uhl-Bien, 1995:225-226).

Yapılan çeşitli araştırmalar; lider ile arasında yüksek kalitede bir ilişki bulunan astların, düşük ilişki kalitesine sahip astlara nazaran örgüte daha yüksek katma değer sağladıklarını göstermiştir (Janssen ve Van Yperen, 2004:379; Pellegrini ve Scandura, 2006:272; Aslan ve Özata, 2009:111-114; Aydın ve Göksel, 2012:247-271; Loi, Chan, ve Lam, 2014:42-61; Lu, Shen, ve Zhao, 2015:297). Başka bir ifade ile çalışanlar örgütte uygulanan yönetim tarzından memnun oldukları zaman hem örgütlerine hem de yaptıkları işlere yönelik olumlu tutum ve davranışlar sergileyeceklerdir (Yavan, Sökmen, ve Bıyık, 2018:899).

Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşmeye yönelik literatürde çok sayıda tanımlama yapılmıştır. Tajfel (1978) örgütsel özdeşleşmeyi gruba aidiyetin idrak edilmesi ve bu aidiyetin duygusal bağlılık ile desteklenmesi şeklinde ifade ederken; Scott ve Lane (2000) ise kişinin kendisini psikolojik açıdan örgütün bir parçası olarak hissetmesi şeklinde tanımlamaktadır. Dutton ve diğerleri(1994) özdeşleşmeyi bireyin kendisini, içerisinde bulunduğu örgütü tanımlarken kullandığı ifadelerle benzer ifadeler ile tanımlama derecesi olarak açıklarken; Dukerich ve diğerleri (2002) özdeşleşmeyi, bireyin kendi benlik algısının örgütle örtüşmesi şeklinde ifade etmektedir (Tajfel, 1982:1-39; Scott ve Lane, 2000:43-62; Dutton, Dukerich, ve Harquail, 1994:239-263; Dukerich, Golden, ve Shortell, 2002:507-533).

Yapılan tanımlamalar etrafında en çok kabul gören Mael ve Ashfort’un yaptığı tanımlamadır. Bu tanıma göre örgütsel özdeşleşme kavramı bir örgütle oluşturulan birlik olma algısı ile ilgilidir. Birey ve örgütün amaçlarının uyumlaştırılma süreci, bireyin kendisini bulunduğu örgütün bir parçası olarak hissetmesi ya da çalışanın örgütün başarı ya da başarısızlığını kendi başarı ya da başarısızlığı şeklinde algılama biçimi olarak tanımlanmaktadır. Örgütü ile özdeşleşmiş bir çalışan, örgütünü tanımlarken kullandığı ifadeleri kendisini tanımlarken de aynı şekilde kullanabilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989:20-39; Mael ve Ashforth, 1992:103-123).

Çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtmakta önemli bir psikolojik kavram olan örgütsel özdeşleşme, örgütlerin başarıya ulaşmaları için gereken kritik faktörlerden birisidir. Örgüt ve çalışanlarının benzerlik ve farklılıklarını bilmek, örgüt hedeflerine ulaşmaya yönelik oluşturulacak adımların belirlenebilmesi açısından yol gösterici bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin çalışma

yaşamını daha anlamlı hale getiren ve içerisinde bulunduğu örgüte aidiyetini kuvvetlendiren örgütsel özdeşleşme kavramı, örgütlerin faaliyetlerinde daha etkin ve verimli olmalarını sağlayan bir değişken olarak kabul edilmektedir (Polat, 2009:11-19; Mete, Sökmen ve Bıyık, 2016:873-876).

İş Tatmini

İş tatmini kavramı ilk olarak, Taylor ve Gilbert tarafından 1911 yılında en az stres ve yorgunluk oluşturacak bir yöntem ile fabrikada çalışmak şeklinde ifade edilmiştir. Konu hakkındaki bilimsel çalışmaların 1920'lerde Hawthorne araştırmaları olarak bilinen Elton Mayo ve arkadaşlarının bir elektrik şirketindeki çalışmalarıyla başladığı kabul edilmektedir. Huppock 1935 yılında "Job Satisfaction" isimli bir makale yayınlamış ve yayınlanan bu makale sonrasında konu ile ilgili önemli çalışmalar yürütülmüştür (Yazıcıoğlu ve Sökmen, 2007:74; Judge, Heller ve Klinger, 2008:369-371). 1924-1933 yılları arasında gerçekleştirilen Hawthorne araştırmalarında, teknik ve fiziksel koşullarda herhangi bir değişiklik olmadığı durumlarda bile çalışanların verimliliklerinde bir artış meydana geldiği gözlemlenmiştir. Buna neden olarak grup oluşturma, arkadaşlık ilişkileri kurma, yöneticilerin tutum ve davranışlarındaki pozitif yönlü değişimler ve çalışanların birey olarak fark edilmeleri gösterilmiştir (Yaşın, 2016:11).

Literatürde birbirinden farklı çok sayıda iş tatmini tanımı bulunmaktadır. Pek çok araştırmacı tarafından iş tatmini tanımı yapılmış ancak henüz ortak kabul gören bir tanım konusunda uzlaşılamamıştır. En yaygın kullanılan tanım Locke (1969) tarafından geliştirilen tanım olarak kabul edilmektedir. Bu tanıma göre iş tatmini; kişinin işini veya işle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi sonucu oluşan memnun edici veya olumlu duygusal durum ya da bir kişinin mesleği ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda onu memnun eden duygusal durum olarak ifade edilmektedir (Locke, 1969:309-336; Erdoğan ve Sökmen, 2019:247).

İş tatminini ortaya çıkaran faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Bireysel faktörler yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve medeni durum şeklinde; örgütsel faktörler ise işin niteliği, çalışma koşulları, yönetim politikaları, ücret, çalışma arkadaşları ve yükselme olanakları olarak ifade edilebilmektedir (Aydoğan, Köse ve Şenel, 2011:121-124). Yapısı gereği dinamik bir kavram olan iş tatmini kavramı, gereken önem verilmediği durumlarda hızlı bir şekilde tatminsizlik durumuna dönüşebilmektedir. İşinden tatmin duyan çalışan örgütü için faydalı davranışlarda bulunurken; tatminsizlik durumu içerisinde bulunan çalışanın verimliliği ve performansı düşmektedir. Dolayısıyla işi sabote edebilmekte ya da tamamen işi bırakarak örgütten ayrılabilir. Bu noktada çalışanlara gerekli örgütsel ve yönetsel destek sağlanarak örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda çalışan tutumlarının iyileştirilebileceği koşulların oluşturulması gerekmektedir (Sökmen ve Bıyık, 2016:224).

Örgütsel Sinizm

Sinizm; bireylere, gruplara, ideolojilere ve kurumlara yönelik güvensizlik ve bunlara karşı bir küçümseme, kötümserlik ve hayal kırıklığı durumlarını kapsayan genel veya özel olumsuz bir tutum olarak tanımlanmaktadır. Sinik bireylerin hayattan beklentilerini karşılayamamış, ulaşmaya çalıştıkları bir gayeleri olmayan, yeni ve farklı düşüncelere kapalı kişiler oldukları kabul edilmektedir (Andersson, 1996:1395-1418). Sinizm kavramı felsefe, din, sosyoloji, psikoloji ve yönetim gibi sosyal bilimlerin birden fazla farklı disiplini tarafından ele alınmış ve her bir disiplin tarafından farklı bakış açılarıyla açıklanmıştır. Bu çalışmada işletme literatüründe daha fazla yer bulmuş örgütsel sinizm üzerinde durulmaktadır.

Sinizme göre daha yeni bir kavram olan örgütsel sinizm kavramının henüz literatürde herkes tarafından kabul gören evrensel bir tanımı bulunmamaktadır. Genel olarak bireyin çalışmakta olduğu örgüte karşı oluşturduğu olumsuz tutum ve davranışlar olarak tanımlanan örgütsel sinizm, farklı araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda değişik ifadelerle açıklanmıştır. Yapılan çalışmalar sonucu oluşan tanımlamalar, örgütsel sinizmin genel olarak olumsuz algılanmasına sebep olmaktadır. Ancak örgütsel sinizm her ne kadar negatif ifadelerle tanımlanıyor olsa da kendi dinamiği içinde bir takım avantajları

da barındırmaktadır. Dean ve diğerleri (1998) yaptıkları çalışmada örgütsel sinizmin bu avantajlı yönlerini ortaya koymuşlardır. Bu çalışmaya göre sinik bireyler örgütlerine karşı benimsedikleri tutum dolayısıyla örgüt içerisinde meydana gelen olumsuz durumlara karşı diğer çalışanlara kıyasla daha duyarlı olmaktadır. Örgüt içerisinde hileye ve kişisel çıkarlara karşı kontrol görevi üstlenmekte ve başka kişiler tarafından diğer çalışanlara göre daha az suiistimale uğramaktadırlar (Dean, Brandes, ve Dharwadkar, 1998:341-352).

Örgütsel sinizm çalışanları doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemekte ve örgütlere bir takım sonuçlar doğurmaktadır. Örgüt çıktılarına genellikle olumsuz etkileyen bu sonuçların iyileştirilebilmesi için, örgütsel sinizm kavramının iyi analiz edilmesi ve durumun gerektirdiği tedbirlerin hızlı bir biçimde alınması gerekmektedir (Kaya, 2020:27).

Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasındaki asıl neden, çalışanların örgüt bütünlüğünün olmadığına yönelik inancı olarak kabul edilmektedir. Bunun yanında fazla iş yükü, stres, örgüt içinde iletişimsizlik, yapılan işin karşılığının yetersiz düzeyde kalması, örgütsel beklentilerin karşılanamaması, karar alma sürecinde çalışanların etkin olamaması gibi durumlar sinizme neden olan diğer unsurlar arasında sayılabilmektedir (Andersson, 1996:1395-1418). Örgütsel sinizm bir özellik değil örgüt içi dinamikler sonucunda ortaya çıkan bir durum olup önlenebilmektedir. Örgüt yönetiminin çalışanlarını sürece dahil etmesi, karşılıklı kurulan güven ilişkisi, sağlıklı bir iletişim ve sorumlulukların adil bir biçimde paylaşılabilirdiği bir örgüt ortamı oluşturulabilmesi durumunda sinizm belirtilerine çok fazla rastlanılmayacağı kabul edilmektedir (Gül ve Ağıröz, 2011:44).

Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Literatürde araştırmaya konu değişkenler ile ilgili pek çok çalışma olduğu görülmektedir. Katrinli ve diğerleri (2008) ülkemizde hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Loi ve diğerleri (2015) Çin’de 306 katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmada lider üye etkileşimi algısının artmasıyla örgütsel özdeşleşme seviyesinin arttığını tespit etmiştir. Solitto ve diğerlerinin (2016) yarı zamanlı çalışan üniversite öğrencilerinin katılımıyla yapmış olduğu çalışmada da aynı şekilde lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Pellegrini ve Scandura’nın (2006) ülkemizde 185 tam zamanlı çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda lider üye etkileşimi ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Buna ek olarak lider üye etkileşiminin paternalist davranışı etkilediği ve bunun lider üye etkileşimi ile iş tatmini arasında aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sökmen ve Bıyık (2016) tarafından 147 katılımcı ile gerçekleştirilen çalışmada örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Karanika-Murray ve diğerleri (2015) tarafından 177 katılımcı ile yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Yapılan bu çalışmada örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinin işe bağlılık yoluyla aktarıldığı ifade edilmiştir. Bu nedenle yapılan bu çalışmanın, Van Dick ve diğerleri(2008) tarafından yapılmış olan ve yine örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilen çalışmanın kapsamını genişletecek nitelikte olduğu kabul edilmektedir.

Davis ve Gardner (2004), yaptıkları çalışmada lider üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu ifade etmektedir. Lider ile yoğun iletişim içerisinde olan üyelerin örgütsel sinizm algılarının daha düşük olduğu tespit edilirken, lider ile iletişimi sınırlı olan üyelerin örgütsel sinizm algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde Özkara, Taş ve Aydın (2019) 215 katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmadan elde ettiği veriler doğrultusunda lider üye etkileşiminin kalitesinin örgütsel sinizmi negatif ve anlamlı bir şekilde doğrudan etkilemekte olduğunu ifade etmişlerdir. Kreiner ve Ashforth (2004) yaptıkları çalışmada özdeşleşme ve özdeşleşmeme kavramlarının iş uyumuna etkisini incelemiş ve özdeşleşme ile sinizm kavramları arasında olumsuz bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Şantaş ve diğerleri (2016) tarafından bir hastanede 492 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmada çalışanların örgüt ile özdeşleşme düzeylerinin artmasının örgüte karşı sinik

tutumlarının azalmasına yol açtığı sonucuna ulaşmışlardır. Ek olarak örgütü ile özdeşleşen çalışanların işleriyle daha fazla ilgilendikleri, daha katılımcı ve daha başarılı oldukları ifade edilmiştir. Eaton (2000), 124 üniversite öğrencisinin katılımıyla yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Çalışmanın sonucunda iki kavram arasındaki en önemli farkın hedefler olduğunu ifade etmiştir. Bu kapsamda iş tatmini işe yönelik bir kavram iken, örgütsel sinizmin örgütü hedef aldığı söylenebilmektedir. Aynı şekilde örgütsel sinizm ve iş tatmini kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda bu iki kavram arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile yapılan çalışmalar örgütsel sinizm düzeyinin artmasının iş tatmini düzeyinde azalma meydana getirdiğini ifade etmektedir (Wanous, Reichers ve Austin, 1994:269-273).

YÖNTEM

Yapılan araştırmanın amacı lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramlarının açıklanması ve bu kavramların birbirleri arasındaki ilişkilerini ele almaktır. Araştırma Konya’da bir holdingin bünyesinde bulunan şirketlere bağlı olarak hâlihazırda çalışmakta olan mavi yakalıları örneklemine 13.05.2019 ile 24.05.2019 tarihleri arasında yapılmıştır. Verilerin toplanması amacıyla 500 adet anket formu hazırlanmış ve dağıtılmıştır. Dağıtılan anket formlarından 450 adet dönüş sağlanmıştır. Anketlerin değerlendirilme aşamasında cevaplandırma yapılırken sorularda atlama yapıldığı ve bazı sorulara birden fazla cevap verildiği tespit edilerek bu anketler çalışma kapsamından çıkarılmıştır. Geriye kalan 430 anket üzerinden analizler yapılmış ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

Araştırma kapsamında, veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu, demografik özellikler ve araştırmanın amacı doğrultusunda birbirleri ile ilişkilendirilmeye çalışılan değişkenlere ait ölçekler olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Yapılan literatür taraması sonucunda; katılımcıların lider üye etkileşimi algılarını ölçmek için Scandura ve Graen’in (1984) geliştirdiği 7 soruluk lider üye etkileşimi ölçeği, örgütsel özdeşleşme algılarını ölçmek için Mael ve Ashforth’ın (1992) geliştirdiği 6 soruluk örgütsel özdeşleşme ölçeği, iş tatmini ölçmek için Cellucci ve De Vries’in (1978) geliştirdiği 3 soruluk iş tatmini ölçeği ve örgütsel sinizmi ölçmek için Brandes (1997) tarafından geliştirilen 14 soruluk örgütsel sinizm ölçeğinin bu çalışma kapsamında kullanılması uygun bulunmuştur. Araştırmada ölçeklerin tamamı 5’li Likert ölçeği tipinde hazırlanmıştır. Ölçek içerisindeki her bir madde 1 ile 5 arasındaki (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Biraz Katılıyorum, 4 = Katılıyorum ve 5 = Kesinlikle Katılıyorum) ifadelerinden biri ile değerlendirilmiştir. Anket sonucu elde edilen veriler ise IBM SPSS Statistics 23 bilgisayar programı ile analiz edilmiştir.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Yukarıdaki literatür bilgileri ışığında araştırmanın modeli şekil 1’de belirtilmiş ve bu model temel olarak araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Modeldeki temel görüş çalışanların lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm algılarının birbirleriyle ilişki içerisinde olduğu yönündedir.

Bu araştırma modeli çerçevesinde aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

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

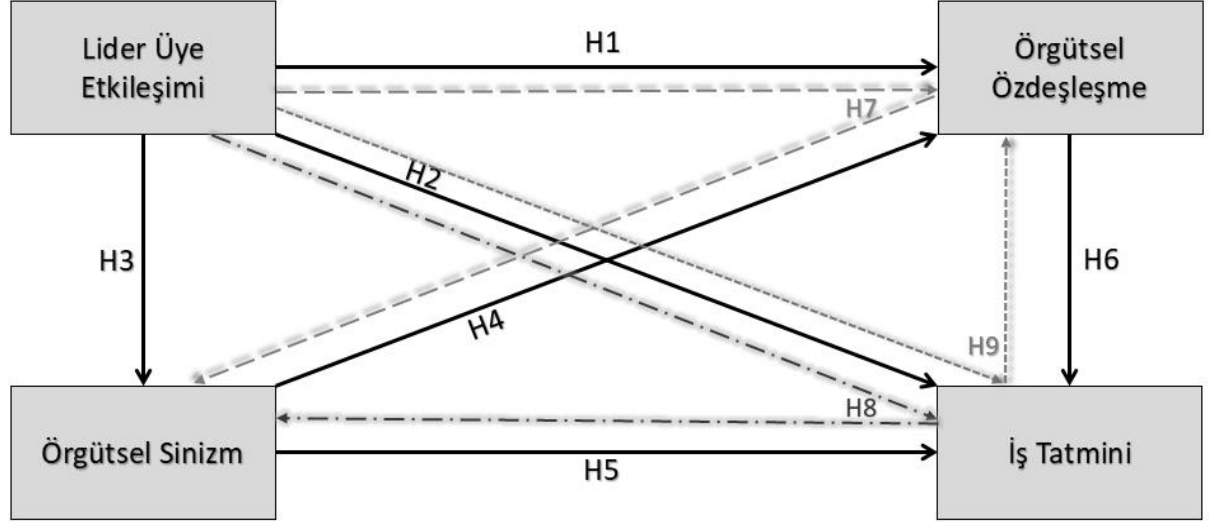
H2: Lider üye etkileşiminin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

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

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

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

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



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

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

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

Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm ölçeklerinin analize uygunluğunun test edilmesi amacıyla güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde Alpha Katsayısından (Cronbach Alpha) yararlanılmış ve elde edilen sonuçlar yeterli görülmüştür. Araştırmada kullanılan ölçekler literatürde kabul görmüş ölçekler olarak değerlendirilmekte beraber araştırmanın geçerliliğini tespit etmek amacıyla faktör analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 1: Ölçeklerin güvenilirlik ve faktör analizleri

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

Lider üye etkileşimi değişkeni için yapılan güvenilirlik analizi sonucuna göre ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,902 olarak bulunmuştur. Bu da ölçeğin oldukça güvenilir ve geçerli olduğunu

göstermektedir. KMO ve Barlett analizi de yapılmıştır. KMO değeri 0,907 olarak bulunmuş ve Barlett değeri de 0,05'ten küçük olarak tespit edilmiştir. Böylece, örneklem büyüklüğü ve maddeler arasındaki korelasyon ilişkileri açısından ölçek faktör analizine uygun bulunmuştur. Lider üye etkileşimi ölçeğinin yapısının faktör analizine uygunluğu belirlendikten sonra Kaiser normalleştirilmeli direkt oblimin yöntemini esas alan temel eksenler faktör analizi yapılmıştır. Gürbüz ve Şahin (2015) önerdiği gibi faktör yükü 0,50 veya daha yüksek olanlar bir araya getirilmiştir. Lider Üye Etkileşimi açıklayıcı faktör analizi, ölçeğin tek bileşeni olduğunu önermiştir ve bileşen lider üye etkileşimi şeklinde adlandırılmıştır. Bileşenler 1'in üzerinde öz değere sahip olup toplam varyansın %58,247'ini temsil etmektedir.

Örgütsel özdeşleşme değişkeni için yapılan güvenilirlik analizi sonucuna göre ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,895 olarak bulunmuştur. Bu da ölçeğin oldukça güvenilir ve geçerli olduğunu göstermektedir. KMO ve Barlett analizi de yapılmıştır. KMO değeri 0,899 olarak bulunmuş ve Barlett değeri de 0,05'ten küçük olarak tespit edilmiştir. Böylece, örneklem büyüklüğü ve maddeler arasındaki korelasyon ilişkileri açısından ölçek faktör analizine uygun bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin yapısının faktör analizine uygunluğu belirlendikten sonra Kaiser normalleştirilmeli direkt oblimin yöntemini esas alan temel eksenler faktör analizi yapılmıştır. Gürbüz ve Şahin (2015) önerdiği gibi faktör yükü 0,50 veya daha yüksek olanlar bir araya getirilmiştir. Örgütsel özdeşleşme faktör analizi, ölçeği birden fazla bileşenlere ayırmayarak ölçeğin tek bir bileşende toplandığını önermiştir ve bileşen örgütsel özdeşleşme şeklinde adlandırılmıştır. Bileşenler 1'in üzerinde öz değere sahip olup toplam varyansın %59,380'ini temsil etmektedir.

İş tatmini değişkeni için yapılan güvenilirlik analizi sonucuna göre ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,811 olarak bulunmuştur. Bu da ölçeğin oldukça güvenilir ve geçerli olduğunu göstermektedir. KMO ve Barlett analizi de yapılmıştır. KMO değeri 0,50 olarak bulunmuş ve Barlett değeri de 0,05'ten küçük olarak tespit edilmiştir. Böylece, örneklem büyüklüğü ve maddeler arasındaki korelasyon ilişkileri açısından ölçek faktör analizine uygun bulunmuştur. İş tatmini ölçeğinin yapısının faktör analizine uygunluğu belirlendikten sonra Kaiser normalleştirilmeli direkt oblimin yöntemini esas alan temel eksenler faktör analizi yapılmıştır. Hair vd. (2014) tavsiye ettiği gibi, faktör yükü 0,40 ve daha yüksek olanlar bir araya getirilmiştir. Bu şartı sağlamayan 14. madde çıkartılarak analiz tekrar edilerek tüm faktör yüklerinin 0,40 üzerinde olduğu görülmüştür. İş tatmini açıklayıcı faktör analizi, ölçeğin tek bileşeni olduğunu önermiştir ve bileşen İş tatmini şeklinde adlandırılmıştır. Bileşenler 1'in üzerinde öz değere sahip olup toplam varyansın %50,144'ünü temsil etmektedir.

Örgütsel sinizm ölçeğinin yapısının faktör analizine uygunluğu belirlendikten sonra Kaiser normalleştirilmeli direkt oblimin yöntemini esas alan temel eksenler faktör analizi yapılmıştır. Gürbüz ve Şahin (2015) önerdiği gibi faktör yükü 0,50 veya daha yüksek olanlar bir araya getirilmiştir. Bu şartı sağlamayan 17,18,19,20,21 maddeler çıkartılarak analiz tekrar edilerek tüm faktör yüklerinin 0,50 üzerinde olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizm açıklayıcı faktör analizi, ölçeği birden fazla bileşenlere ayırmayarak ölçeğin tek bir bileşende toplandığını önermiştir ve bileşen örgütsel sinizm şeklinde adlandırılmıştır. Bileşenler 1'in üzerinde öz değere sahip olup toplam varyansın %51,28'ini temsil etmektedir.

Bulgular

Demografik Bulgular

Araştırmaya konu olan 430 katılımcıya ait demografik özellikler tablo 2 de gösterilmiştir.

Tablo 2:Demografik bulgular

	Demografik Özellikler	Kişi	
		Sayısı	Oran (%)
Cinsiyet	Kadın	169	39,3
	Erkek	261	60,7

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

Demografik bulgular doğrultusunda oluşturulan Tablo 2’de yer alan sonuçlara göre anketi cevaplayan katılımcıların büyük çoğunluğunun evli ve erkek olduğu, 26-33 yaş aralığında lisans eğitim düzeyine sahip oldukları ve mevcut işletmelerinde 5 yıldan az süredir çalışmakta oldukları görülmüştür.

Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm Değişkenlerinin Birbirleri İle Olan İlişkilerinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm değişkenleri arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmış, bu ilişkilerin yönü ve derecelerini saptamak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3 ile gösterilmiştir.

Tablo 3: Korelasyon analizi

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

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı kullanılarak incelenmiştir ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Yapılan analizler sonucunda: Lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme arasında orta derecede pozitif bir korelasyon $r = 0,537$, $n=430$, $p<0,01$, olduğu; lider üye etkileşimi ve iş tatmini değişkenleri arasında orta derecede pozitif bir korelasyon $r = 0,525$, $n=430$, $p<0,01$, olduğu; lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm değişkenleri arasında zayıf derecede negatif bir korelasyon $r = -0,251$, $n=430$, $p<0,01$, olduğu; iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasında orta derecede pozitif bir korelasyon $r = 0,404$, $n=430$, $p<0,01$, olduğu; örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasında zayıf derecede negatif bir korelasyon $r = -0,225$,

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

Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm Değişkenlerinin Birbirlerine Olan Etkilerinin Regresyon Analizi İle İncelenmesi

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

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

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

Şekil 1: Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi

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

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

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

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

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

Şekil 2: Örgütsel Sinizmin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerine Etkisi

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

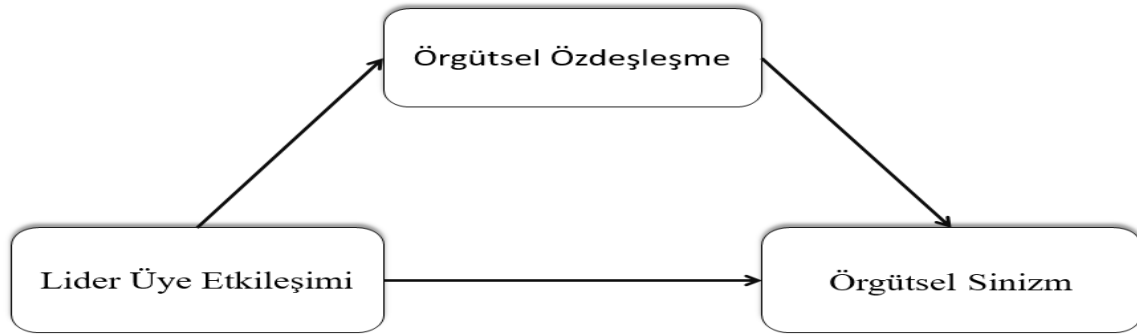
Örgütsel sinizmin iş tatminine olan etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, Örgütsel sinizmin iş tatmini değişkeni üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta=-0,212$, $R^2=0,045$, $p<0,01$) ve örgütsel sinizmin iş tatmini üzerindeki değişimi %4,5 oranında açıklamaktadır.

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

Şekil 3: Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerine Etkisi

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

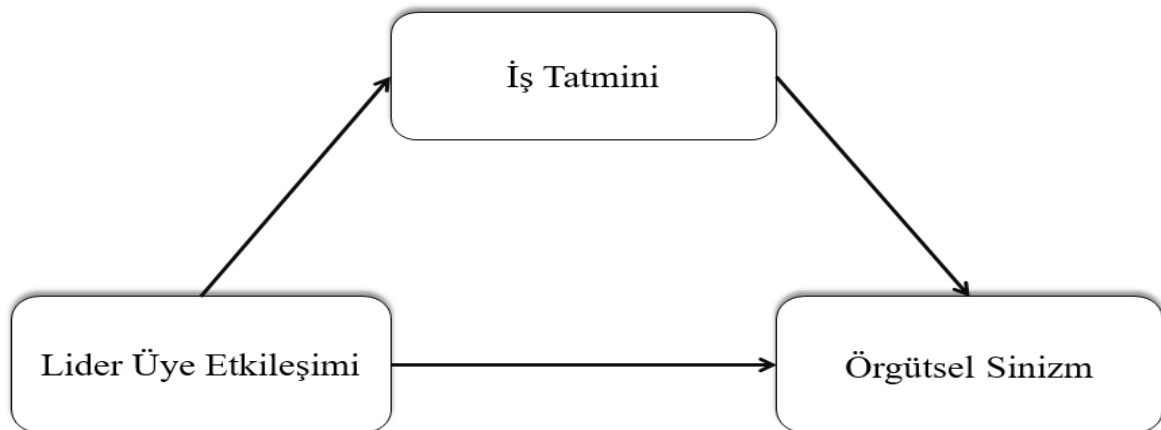
Aracılık Etkisi Analizi



Şekil 4: Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi

Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm ile arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisini test etmek amacıyla Baron & Kenny (1986) yaklaşımı doğrultusunda dört adımlı basit ve çoklu hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. İlk üç adımda yapılan basit doğrusal regresyon analizleri ile lider üye etkileşimi değişkeninin örgütsel sinizm değişkeni üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=-0,251$, $R^2=0,063$, $p<0,01$) ve lider üye etkileşimi örgütsel sinizm üzerindeki değişimi %6,3 oranında açıkladığı, lider üye etkileşimi değişkeninin örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,537$, $R^2=0,289$, $p<0,01$) ve lider üye etkileşimi değişkeninin örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimi %28,9 oranında açıkladığı, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizm değişkeninin üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=-0,225$, $R^2=0,05$, $p<0,01$) ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizm üzerindeki değişimi %5 oranında açıkladığı görülmektedir.

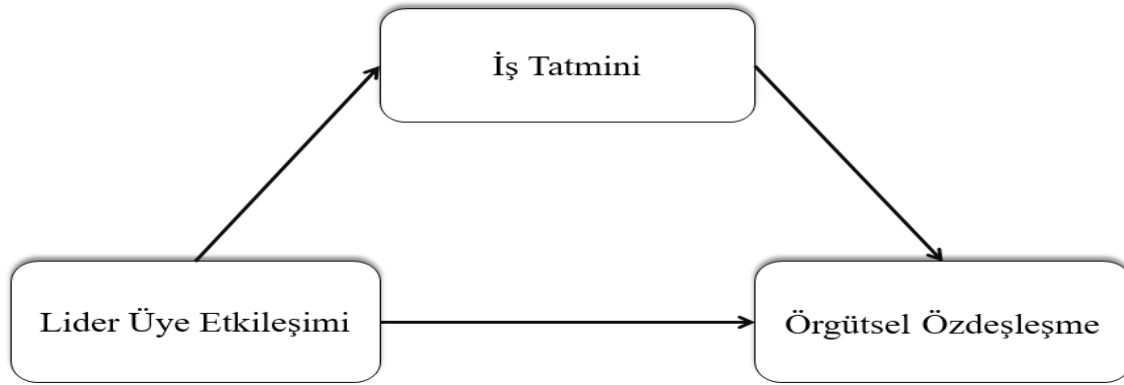
4.adımda yapılan çoklu hiyerarşik doğrusal regresyon analizi ile lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerinin birlikte örgütsel sinizm değişkeni üzerindeki etkileri incelendiğinde; lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin ($\beta=-0,251$ ve $p<0,01$) azaldığı görülmüştür ($\beta=-0,182$ ve $p<0,01$). Bununla birlikte, örgütsel özdeşleşme de (aracı değişken) örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ($\beta=-0,127$ ve $p<0,01$) kısmi olarak azalmıştır ($\beta=-0,225$ ve $p<0,01$). Yani, aracı değişken (örgütsel özdeşleşme) modele eklendiğinde; bağımsız değişkenin (lider üye etkileşimi) bağımlı değişken (örgütsel sinizm) üzerindeki etkisi azalmıştır. Elde edilen bu bulgular çerçevesinde, lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilir.



Şekil 5: Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Etkisi

Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm ile arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık etkisini test etmek amacıyla Baron & Kenny (1986) yaklaşımı doğrultusunda dört adımlı basit ve çoklu hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. İlk üç adımda yapılan basit doğrusal regresyon analizleri ile lider üye etkileşimi değişkeninin örgütsel sinizm değişkeni üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta = -0,251$, $R^2=0,063$, $p<0,01$) ve lider üye etkileşimi örgütsel sinizm üzerindeki değişimi %6,3 oranında açıkladığı, lider üye etkileşimi değişkeninin iş tatmini değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,525$, $R^2=0,278$, $p<0,01$) ve lider üye etkileşimi değişkeninin iş tatmini üzerindeki değişimi %28,9 oranında açıkladığı, iş tatmininin örgütsel sinizm değişkeninin üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta = -0,212$, $R^2=0,045$, $p<0,01$) ve iş tatmininin örgütsel sinizm üzerindeki değişimi %4,5 oranında açıkladığı görülmektedir.

4. adımda yapılan çoklu hiyerarşik doğrusal regresyon analizi ile lider üye etkileşimi ve iş tatmini değişkenlerinin birlikte örgütsel sinizm değişkeni üzerindeki etkileri incelendiğinde; lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin ($\beta = -0,251$ ve $p<0,01$) azaldığı görülmüştür ($\beta = -0,111$ ve $p<0,01$). Bununla birlikte, iş tatmini de (aracı değişken) örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ($\beta = -0,212$ ve $p<0,01$) kısmi olarak azalmıştır ($\beta = -0,192$ ve $p<0,01$). Yani, aracı değişken (iş tatmini) modele eklendiğinde; bağımsız değişkenin (lider üye etkileşimi) bağımlı değişken (örgütsel sinizm) üzerindeki etkisi azalmıştır. Elde edilen bu bulgular çerçevesinde, lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm ilişkisinde iş tatmininin kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilir.



Şekil 6: Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Etkisi

Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık etkisini test etmek amacıyla Baron & Kenny (1986) yaklaşımı doğrultusunda dört adımlı basit ve çoklu hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. İlk üç adımda yapılan basit doğrusal regresyon analizleri ile lider üye etkileşimi değişkeninin örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,537$, $R^2=0,289$, $p<0,01$) ve lider üye etkileşimi değişkeninin örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimi %28,9 oranında açıkladığı, lider üye etkileşimi değişkeninin iş tatmini değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,525$, $R^2=0,278$, $p<0,01$) ve lider üye etkileşimi değişkeninin iş tatmini üzerindeki değişimi %28,9 oranında açıkladığı, iş tatmininin örgütsel özdeşleşme değişkeninin üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,404$, $R^2=0,391$, $p<0,01$) ve iş tatmininin örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimi %39 oranında açıkladığı görülmektedir.

4.adımda yapılan çoklu hiyerarşik doğrusal regresyon analizi ile lider üye etkileşimi ve iş tatmini değişkenlerinin birlikte örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerindeki etkileri incelendiğinde; lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin ($\beta=0,537$ ve $p<0,01$) azaldığı görülmüştür ($\beta=0,449$ ve $p<0,01$). Bununla birlikte, iş tatmini de (aracı değişken) örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ($\beta=0,404$ ve $p<0,01$) kısmi olarak azalmıştır ($\beta=0,168$ ve $p<0,01$). Yani, aracı değişken (iş tatmini)

modele eklendiğinde; bağımsız değişkenin (lider üye etkileşimi) bağımlı değişken (örgütsel özdeşleşme) üzerindeki etkisi azalmıştır. Elde edilen bu bulgular çerçevesinde, lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde iş tatmininin kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilir.

Yapılan analizler doğrultusunda hipotez sonuçları şu şekildedir;

H1: Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. **(Kabul)**

H2: Lider üye etkileşimini iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. **(Kabul)**

H3: Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. **(Kabul)**

H4: Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. **(Kabul)**

H5: Örgütsel sinizmin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. **(Kabul)**

H6: Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. **(Kabul)**

H7: Lider üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü vardır. **(Kabul)**

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

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

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramlarının birbirleri ile olan ilişkilerini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda Konya ilinde faaliyet gösteren bir holdingin bünyesinde bulunan 3 adet şirkete bağlı olarak hâlihazırda çalışmakta olan 430 mavi yakalı çalışanın katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Anket yöntemiyle elde edilen verilere SPSS 23 programı yardımıyla bir takım analizler uygulanmış ve analiz sonuçlarına göre değişkenler arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik yapılan analizlerde lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini ile pozitif yönde ve anlamlı, örgütsel sinizm ile negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi; örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi; örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm ile olan ilişkisinde örgütsel özdeşleşme ve iş tatmininin kısmi aracılık rolüne; örgütsel özdeşleşme ile olan ilişkisinde ise iş tatmininin kısmi aracılık rolüne rastlanılmıştır.

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

Değişkenler arası ilişkiler korelasyon katsayısı kullanılarak incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmesinin ardından regresyon analizleri yapılmıştır. Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizme olan etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizleri sonucunda, lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,537$, $R^2=0,289$, $p<0,01$); iş tatmini değişkeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=0,525$, $R^2=0,278$, $p<0,01$); örgütsel sinizm değişkeni üzerinde ise negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta=-0,251$, $R^2=0,063$, $p<0,01$) görülmüştür. Bu çerçevede lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimi %28,9 oranında; iş tatmini üzerindeki değişimi %27,8 oranında; örgütsel sinizm üzerindeki değişimi %6,3 oranında açıklanmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle; “Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” (H1), “Lider üye etkileşimini iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” (H2), “Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” (H3) hipotezleri kabul edilmiştir.

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

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

Yapılan çalışmada aracılık etkisinin tespiti için Baron & Kenny (1986) yaklaşımı doğrultusunda dört adımlı basit ve çoklu hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan çoklu hiyerarşik regresyon analizleri sonucunda:

- Lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık etkisinin olduğu,
- Lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm ilişkisinde iş tatmininin kısmi aracılık etkisinin olduğu,
- lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde iş tatmininin kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu doğrultuda:

✓"Lider üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü vardır." (H7) hipotezi kabul edilmiştir.

✓"Lider üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolü vardır." (H8) hipotezi kabul edilmiştir.

✓"Lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolü vardır." (H9) hipotezi kabul edilmiştir.

Analizler sonucunda ulaşılan bulgular mevcut literatürü destekler niteliktedir. Lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini kavramlarının birbirleriyle anlamlı ve pozitif yönlü; örgütsel sinizm ile anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki içerisinde oldukları yapılan çalışma ile desteklenmiştir.

Gerçekleştirilen çalışmada zaman ve mekan bakımından sınırlılıklar söz konusudur. Bu anlamda çalışma hakkında bir genelleme yapılması doğru olmayacaktır. Gelecek çalışmalarda farklı bölge ve şehirlerde yapılacak uygulamalar bu sorunun çözümüne katkı sağlanabilmesi adına faydalı olabilir.

Beyan

Makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir. Yazarların bildirmesi gereken herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

Abimbola, O., & Sarıtunç, B. (2017). İpek Yolu Tarihinde Siyaset ve Felsefe. *Avrasya Sosyal Bilimler Forumu*, (s. 30-38). Bişkek.

Arslan, H. (2017). Budizm'in Çin'e İntikalinde İpek Yolunun Önemi. *Avrasya Sosyal Bilimler Forumu*, (s. 18-25). Bişkek.

- Ayan, E. (2016). Yeni İpek Yolu Stratejileri ve Trans-Avrasya Güvenlik Sistemleri. *Tarih ve Gelecek Dergisi*, 2(3), 9-24.
- Bakırcı, M. (2014). Coğrafi Açıdan Anadolu'nun Tarihi Ulaşım Ağı ve İpek Yolu. *Avrasya Etüdları*, 45(1), 63-86.
- Bocutoğlu, E. (2017). Çin'in "Bir Kuşak-Bir Yol" Projesinin Ekonomik ve Jeopolitik Sonuçları Üzerine Düşünceler. *International Conferance ON Eurasian Economies*, (s. 265-270). İstanbul.
- Camgöz, C., & Dinçer, F. İ. (2017). Modern İpekyolu Projesi Çerçevesinde Ulaştırma Ağlarının Turizme Katkıları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(Özel Sayı 3), 1-17.
- Chen, X., & Mardeusz, J. (2015). China and Europe: Reconnecting Across a New Silk Road. *Trinity College Digital Repository*, 5-12.
- Çakmak, T. F. (2017). III. Turizm Şurası Etkinlik Notları. *Anatolia*, 28(2), 351.
- Deniz, T. (2016). Yeni Umutların Işığında Tarihi İpek Yolu Coğrafyası. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 195-202.
- Durdular, A. (2016). Çin'in "Kuşak-Yol" Projesi ve Türkiye-Çin İlişkilerine Etkisi. *Avrasya Etüdları*, 49(1), 77-97.
- Dw.com. (2018, 06 26). www.dw.com: <http://www.dw.com/tr/modern-ipek-yolu-projesi-beklentiler-ve-kuşuklar/a-38832963> adresinden alındı
- Ekinci, M. B. (2014). Geçmişten Geleceğe İpek Yolları ve Türkiye'nin Dış Tücareti ile Etkileşimleri. *Avrasya Etüdları*, 7-42.
- Fedorenko, V. (2013). *The New Silk Road Initiatives In Central Asia*. Washington DC: Rethink Institute.
- <http://edu.people.com.c>. (2018, 06 26). <http://edu.people.com.c>: <http://edu.people.com.cn/n1/2016/0811/c1006-28629344.html> adresinden alındı
- <https://financialtribune.com>. (2018, 06 26). <https://financialtribune.com>: <https://financialtribune.com/articles/economy-business-and-markets/64638/iran-s-role-in-new-silk-road-emphasized> adresinden alındı

- <https://qz.com>. (2018, 06 26). <https://qz.com>: <https://qz.com/983460/obor-an-extremely-simple-guide-to-understanding-chinas-one-belt-one-road-forum-for-its-new-silk-road/> adresinden alındı
- İbiş, S. (2017). Asya Pasifik Turizm Pazarının Türkiye Açısından Analizi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi SBE.
- İncekara, B., & İncekara, R. (2017). Kervanyolu'ndan Medeniyet Yoluna: İpek yolu Ticareti ve Çin., (s. 15-24). Malaga.
- Karagöl, E. T. (2017). Modern İpek Yolu Projesi. *Seta Perspektif*(174), 1-7.
- Li, P., Qian, H., Howard, K. W., & Wu, J. (2015). Building a new and sustainable “Silk Road economic belt”. *International Viewpoint and News*, 74, 7267-7270.
- Lin, C. (2011). China’s New Silk Road to the Mediterranean: The Eurasian Land Bridge and Return of Admiral Zheng He. *ISPSW Strategy Series: Focus on Defense and International Security*(165), 1-23.
- Okur, M. A. (2017). Bir Kuşak, Bir Yol Projesi'nin Jeopolitiği, Türk Kuşağı ve Uygurlar. *Akademik Hassasiyetler*, 45-54.
- Ömerci, O. (2017). Yeni İpek Yolu Projesi Nedir? *Uluslararası Politika Akademisi*.
- Özdaşlı, E. (2015). Çin'in Yeni İpek Yolu Projesi ve Küresel Etkiler. *Turkish Studies*, 10(14), 579-596.
- Soysal, A. (2017). İpek Yolu Kavşağında Türkiye'nin Sağlık Turizmi Fırsatı: Bir Durum Değerlendirmesi. *Avrasya Sosyal Bilimler Forumu*, (s. 132-138). Bişkek.
- Szczudlik, J. (2013). China’s New Silk Road Diplomacy. *Polski Instytut Spraw Międzynarodowych*, 34(82), 1-8.
- T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2018, 06 25). [kulturturizm.gov.tr: http://turizmsurasi.kulturturizm.gov.tr/Eklenti/57389,turizmegitimiiistihdamituristrehberligikomisyonraporupdf.pdf?0](http://turizmsurasi.kulturturizm.gov.tr/Eklenti/57389,turizmegitimiiistihdamituristrehberligikomisyonraporupdf.pdf?0) adresinden alındı

