

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ: ULUSAL YAZINDA BİR META-ANALİZ ÇALIŞMASI

Seval AKSOY KÜRÜ¹

Geliş: 16.05.2020 / Kabul: 25.11.2020

DOI: 10.29029/busbed.738152

Öz

Bu çalışmanın amacı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ulusal yazında incelemiş olan bireysel çalışmaların toplam etki büyüklüğünü meta-analize yöntemi yardımıyla tespit etmektir. Bu amaçla, belirlenen anahtar kelimelerle bireysel çalışmalar taranarak 13 bireysel çalışmadan elde edilen veriler (n=3341) Comprehensive Meta Analysis (CMA) yazılım programında rastgele etki modeliyle test edilmiştir. Sonuçlara göre, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki düzeyini gösteren etki büyüklüğünün orta düzeyde ($EB=-0,301$, $p<0,005$) olduğu görülmüştür. Bireysel çalışmaların %95 güven aralığındaki etki büyüklükleri, alt ve üst limit aralıkları (-0,474) ile (-0,107) arasındadır. Yayın türü, yayın yılı, örgütsel özdeşleşme ölçekleri, örgütsel sinizm ölçekleri ve bireysel çalışmaların yapıldığı sektöre göre farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla moderatör analizleri de yapılmıştır. Ulusal yazında örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki kapsamlı olarak sunulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel özdeşleşme, örgütsel sinizm, meta-analiz.

¹ Dr., Gebze Teknik Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, drsevalaksoykuru@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1370-0287>.

*Bu çalışma, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD’de Prof. Dr. Oya ERDİL danışmanlığında yürütülen ve Seval AKSOY KÜRÜ’nün 2020 yılında savunduğu Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Meta-Analiz Çalışması başlıklı doktora tezinin bir bölümünü temsil etmektedir.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL
IDENTIFICATION AND ORGANIZATIONAL CYNICISM: A META-
ANALYSIS STUDY IN NATIONAL LITERATURE**

Abstract

This study aims to determine the total effect size of individual studies, which have examined the relationship between organizational identification and organizational cynicism in the national literature, with the help of meta-analysis method. For this purpose, the data obtained from 13 individual studies (n = 3341) were tested with random effects model in Comprehensive Meta Analysis (CMA) software program by scanning individual studies with determined keywords. According to the results, it was seen that the effect size, which indicates the level of the relationship between organizational identification and organizational cynicism, was at medium level (ES = -0,301, p < 0.005). Effect sizes of individual studies at 95% confidence interval are between the lower and upper limit ranges (-0,474) and (-0,107). Moderator analyses were also conducted to test whether there were differences according to the type of publication, year of publication, organizational identification scales, organizational cynicism scales and the sector in which the individual studies were conducted. In the national literature, the relationship between organizational identification and organizational cynicism has been presented comprehensively.

Keywords: *Organizational identification, organizational cynicism, meta-analysis.*

Giriş

Örgütler için yoğun rekabet koşullarında faaliyetlerini sürdürebilmek ve varlıklarını geleceğe taşıyabilmek günümüz çalışma yaşamında giderek zorlaşmaktadır. Bu zorlu mücadeleden galip gelmek için de örgütte nitelikli çalışanların bulunması olmazsa olmazdır. Bu sayede örgütsel amaçlara ulaşmak ve ulaşılan amaçların yüksek performansla yinelenbilmesi yani sürdürülebilir başarı sağlanması olası hale gelmektedir. Tüm bunlar içinse örgütünden memnun olan, örgütünü her koşulda sahiplenen ve kollayan, örgütüne inanan ve güvenen çalışanların varlığına ihtiyaç duyulmaktadır. Örgütünü kendinden bir parça; adeta bir uzantı gibi gören yani örgütüyle özdeşleşme yaşayan çalışanlar örgütler için en önemli ve elde tutulması gereken en değerli sermaye unsurlarıdır. Tajfel (1978) ve Turner ve Tajfel (1986) tarafından üzerinde durulan Sosyal Kimlik Kuramı'ndan kök alan örgütsel özdeşleşme kavramı, çalışanın kendi benliğini örgütün benliğiyle tanımlaması olarak ifade edilmektedir. Çalışanların örgütlerine

karşı bilişsel, zihinsel ve hatta duygusal olarak bağıllık hissetmesiyle tutum, davranış ve inanç temelli hislerin bütününe ortaya koyan örgütsel özdeşleşme (Mael ve Ashforth, 2001), biz olmayı açıklamaya çalışmaktadır.

Bir çalışanın örgütüne tutkuyla bağlanmayı anlatan örgütsel özdeşleşme, örgütler için iş tatmininin (Dutton, Dukerich and Harquail, 1994; Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ, 2004; Tak ve Çiftçioğlu, 2009; Kesen, 2015), örgütsel vatandaşlık davranışlarının (Bell ve Mengüç, 2002; Edwards, 2005; Bellou and Thanopoulos, 2006; Karabey ve İşcan, 2007; Çetinkaya ve Çimenci, 2014; Palalar-Alkan ve Arıkboğa, 2017), performansın (Efraty ve Wolfe, 1988; Van Knippenberg, 2000; Walumbwa, Cropanzano ve Hartnell, 2009; Yaman, 2011; Cilasun, 2016; Aktaş, 2019), işe adanmışlığın (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker, 2002; Polat, 2009) artması ve bunun yanı sıra işten ayrılma niyetinin (Lee, 1971; Harris and Cameron, 2005; Van Knippenberg ve Sleafos, 2006; Kalemci-Tüzün ve Kırkbeşoğlu, 2008; Ünler-Öz ve Bulutlar, 2009; Turunç, 2011; Türkoğlu, 2019) ve politik davranışların (Vigoda-Gadot ve Talmud, 2010; Başar ve Basım, 2015; Aksoy ve Erdil, 2018; Kerse ve Karabey, 2019) azalması gibi önemli kazanımları da beraberinde getirmektedir. Nitekim örgütsel özdeşleşmenin varlığı halinde düşük düzeyde yaşanacak olan; örgütün bütünlükten uzak olmasını ve örgüt içinde adaletsizliğin kol gezdiğini anlatmaya çalışan örgütsel sinizm (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998) de bu kazanımlardan bir tanesidir.

Ulusal veya uluslararası yazına bakıldığında örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi nicel ve/veya nitel yöntemler kullanarak incelemiş olan bireysel çalışma sayısının oldukça fazla olduğu görülmektedir. Ülkemiz örneklemini ele alarak çalışanların örgütüyle birlik ve bütünlük içinde olmasını ifade eden örgütsel özdeşleşme ile yine aynı çalışanların örgütlerinden şikayetçi olma, örgütünden bahsederken alaycı ve/veya aşağılayıcı tutum içinde davranışlar sergilemesi olan örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiş olan 13 bireysel çalışma mevcuttur. Çömez'in (2016) örgütsel sinizm üzerine yapmış olduğu meta-analiz çalışmasında örgütsel özdeşleşmeyle örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yer vermediği bilinmektedir. Böyle kıymetli bir ilişkiyi büyük resim olarak ortaya koyan bir meta-analiz çalışmasına ihtiyaç hasıl olmasından dolayı bu çalışmanın temel amacı, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizmle olan ilişkisini Türkiye coğrafyasında çalışma yaşamını sürdüren örgütler üzerinde incelemiş olan bireysel çalışmaların toplam etki değerini meta-analiz yöntemini kullanarak tespit edebilmektir. Ulaşılmak istenen etki büyüklüğünün yanı sıra, bu iki kavram arasındaki ilişki özelindeki bireysel çalışmaların yapılmış olduğu yıla, türe, çalışmalarda kullanılan ölçeklere ve yer aldıkları sektöre bağlı olarak

oluşabilecek olası moderatör etkileri test edebilmek de alt amaçlar olarak belirlenmiştir. Böylece, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelmiş olan çok sayıdaki çalışmanın sonucunun bir araya getirilerek özetlenmesi sağlanabilecektir. Ulusal yönetim ve örgütsel davranış alanına değerli bir katkı sağlaması beklenen bu çalışmayla, gerek örgütler için özdeşleşme ve sinizmin önemi bir nebze daha anlaşılır kılınacak gerekse gelecekteki araştırmacılar için nitelikli bir rehber hazırlanmak üzere yola çıkılmış olunacaktır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Örgütsel Özdeşleşme

İnsanın sosyal bir varlık olarak uzun bir süre boyunca tek başına yaşayamayacağını ve mutlaka başka bireylere de ihtiyacı olacağı bilinmektedir. Zamanla kendine benzeyen veya kendini onlara benzettiği insanlarla ve hatta insan topluluklarıyla bir araya gelmek isteyecektir. Çünkü her bir birey kendisini ait hissettiği ve bu sayede de güven duygusu yaşadığı yapısal olan veya yapısal olmayan topluluklara ihtiyaç duymaktadır. İlk başlarda “ben kimim?” sorusuyla başlanıp zamanla “biz kimiz?” sorusuna dönüşen kimlik arayışı, Sosyal Kimlik Kuramı’na (Tajfel, 1978; Turner ve Tajfel, 1986) atfedilmektedir. Örgütsel özdeşleşme de bu kuramın bir unsuru niteliğindedir.

Örgütsel özdeşleşme, bireyin var olan ve işleyiş içindeki bir gruba üye olma isteğini, zamanla örgüte yönelik yoğunlaşan hislerini ve beraberinde gelen bağlanma halini temsil etmektedir (Van Dick vd., 2004). Gönülden gelen bu bağlanma hali, örgütün kazanımlar elde etmesi ya da kayıplara katlanmak zorunda kalması gereken zamanlarda da kendini göstermektedir. Örgütüyle özdeşleşmiş olan çalışanların örgütlerinin başarısını şahsi başarıları; başarısızlıklarını da benzer şekilde şahsi başarısızlıkları olarak görece kadar içten gelen duyguların bir yansıması olan değerli davranışlar sergiledikleri bilinmektedir. Bu da doğal olarak hem bireyin hem de örgütün elde edeceği çıktılarda etki oluşturmaktadır (İşcan, 2006). Örgütüne yönelik yapıcı, olumlu ve benimseyici bir tavır güderek örgütün menfaatlerine yönelik çaba sarf etmeye istekli olma hali, örgütsel özdeşleşmenin doğasında vardır. Çünkü çalışan, kendini örgütün yegâne bir temsilcisi olarak kabul etmektedir (Miller, Allen, Casey ve Johnson, 2000; Reade, 2001). Bu durumda, kendi varlık sebebini örgütün varlık sebebiyle örtüştürerek (Van Knippenberg ve Van Schie, 2000), birlik ve bütünlüğün önemi vurgulanmaktadır.

Cheney’in (1983) de ifade ettiği gibi, örgütsel özdeşleşme yaşanan çok güçlü bir içselleştirmenin ürünüdür. Öyle ki, birey kendini örgütün ayrılmaz bir

parçası hatta ailenin bir üyesi olarak görmektedir (Reade, 2001; Riketta, 2005). Bu nedenle de örgüte yönelik oluşabilecek her türlü tehdide karşılık olarak bireysel tepkiler geliştirerek reaksiyon almaya hazır bir çalışanın varlığından söz etmek mümkündür. Mael ve Ashforth'un (1995) da anlatımıyla, örgütün içinde her ne yaşıyorsa yaşansın çalışanın örgütüyle yaşadığı özdeşleşmenin seviyesine bağlı olarak örgüt için savunmacı, sahiplenici, yapıcı davranışların mutlaka sergileneceğini söylemek mümkündür.

1.2. Örgütsel Sinizm

Sinizm, kelime anlamı tahmini olarak M. Ö. 500'lü yıllarda ortaya atılmış olan Antik Yunan Felsefe düşüncesi "sinik (kinik)" kelimesine dayanmaktadır (Metzger, 2004). Sinik (kinik) felsefi düşüncesine göre, birey, ahlaki değer ve sosyal davranış kurallarını kabullenmeden; doğanın ona sunduğu kurallara göre yaşamaya yönelmektedir (Mantere ve Martinsuo, 2001). Bir başka ifadeyle, sinizm, doğal olmayan ihtiyaçlardan uzaklaşarak gerçek erdem yani öze erişebilmeyi amaçlayan bir görüşün dışa yansımasıdır. Çağdaş felsefi düzlemdeyse, cesur bir biçimde gerçekleri olduğu gibi ifade eden, cüretkâr ve töre kabul etmeyen bir görüşün dışa vurumudur (Bora, 2011). Sinizmin örgütlerdeki hali ise örgütsel sinizmdir ve bu da hem bireysel hem de örgütsel bazı nedenlerden dolayı kendini göstermektedir. Örgütsel sinizm, Kanter ve Mirvis'in (1989) örgütsel sinizmin örgütlerde giderek artan şekilde görülmesinin sebepleri üzerine yazdıkları kitapla dikkat çekmiştir. 1990'lı yıllarda konu üzerine yoğunlaşmıştır (Kanter ve Mirvis, 1989; Mirvis ve Kanter, 1991; Reichers, Wanous ve Austin, 1997).

Örgütsel sinizme göre, çalışanın değerlendirmesine göre sözel, davranışsal ve/veya eylemsel olacak şekilde ifade edilmesi gereken örgüt içinde adaletten, haktan ve dürüstlükten uzak birçok durum vardır (Nafei ve Kaifi, 2013). Tüm bunlar da örgütün içindeki ahenki ve bütünlüğü bozan, en nihayetinde de sinik davranışların sergilenmesine uygun bir yapıyı zamanla ortaya çıkarmaktadır (Dean vd., 1998).

Ahlaki bütünlüğün olmayışı ve adil çalışma ortamı, samimiyet ve dürüstlük gibi temel ilkelerin örgütün çıkarları uğruna harcandığına yönelik inançlar bütünü olan örgütsel sinizm (Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007), duyuşsal, bilişsel ve davranışsal olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır. Saygısızlık, utanç duyma, sinirli olma, endişelenme, gerilim ve kaygı içinde olup sıkıntı hissetme duyuşsal boyutu temsil ederken, dürüstlük ve adaletin olmadığı düşüncesi bilişsel boyutu ve çalışanların örgütlerinden şikâyet etmeleri, örgütleriyle alay etmeleri ve örgütlerine karşı yıkıcı manada ciddi eleştirilerde

bulunmaları ise davranışsal boyutu temsil etmektedir (Brandes, 1997; Dean vd., 1998; Abraham, 2000).

1.3. Örgütsel Özdeşleme İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

Örgütüyle duygusal ve bilişsel anlamda güçlü bir bağ kurma hali olan örgütsel özdeşleşme, bireyin örgüt içinde ve örgüt dışında örgütü için daima yapıcı bir tutum içinde olmasını ifade etmektedir (Van Dick vd., 2004). Bu sayede de örgütüyle özdeşleşme yaşayan bir çalışanın yüksek motivasyon içinde olacağı hem bireysel hem de örgütsel amaçları yerine getirmek üzere harekete geçeceği beklenmektedir. Örgütsel sinizmin neredeyse taban tabana ters düştüğü örgütsel özdeşleşme sayesinde çalışanın örgütüne yönelik olumsuz yönde hiçbir duygu, düşünce ve davranışta bulunmayacağı öngörülmektedir (Bedeian, 2007). Collins-Boutwell'e (2003) göre örgütüyle özdeşleşme yaşayan çalışanlar, örgütün dışındaki bireylere karşı örgütün birer temsilcisi gibi davranarak örgütün menfaatini gözetken, örgütün değerlerini ve amaçlarını tıpkı kendinin sahip olduğu değer ve amacı gibi yansıtır. Bu durumda da örgütsel özdeşleşme yaşayan çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin düşük seviyede olacağı öngörülmektedir.

Örgütsel özdeşleşme yaşayan çalışanlarda yoğun bir şekilde gönülden bir bağlanma ve bireysel adanma (Ötken ve Erben, 2010) gözlemlenmektedir. Bu da örgütte yaşanan her ne düzeyde istenmeyen durum olursa olsun çalışanın yine de örgütte kalarak bu olumsuzlukları ve aksaklıkları düzeltme çabası içine gireceği, yaşanan durumlardan şikâyet etmeyeceği ve hatta örgütünü ısrarlı bir şekilde savunacağı beklentisini de beraberinde getirmektedir (Cüce, Güney ve Tayfur, 2013). Örgütler için en değerli kaynaklardan biri olarak kabul edilen çalışanların örgütlerini örgütlerinin amaç, değer, politika ve uygulama gibi birçok unsuruyla kabul ederek çalışmaya devam etmesi önemlidir. Örgütüyle hemhal olmuş olan her bir çalışan örgüt için bir güçtür. Örgütsel özdeşleşmenin varlığı halinde örgütler için yıkıcı, örgütü zarara uğraticı ve çalışanların işten ayrılmasına kadar varabilecek istenmeyen birçok durumun bertaraf edilebileceği de açıktır. Örgütsel sinizm de bu istenmeyen durumlardan biri olup bu iki kavram arasındaki ilişkinin genel etki büyüklüğünün de bilinmesi elzemdir.

Türkiye örneklemini üzerinde yürütülmüş olup örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi daha önceden ele almış olan bireysel görgül çalışmaların sonuçlarına bakıldığında hem negatif hem de pozitif yönde anlamlı ilişkilerin tespit edildiği anlaşılmaktadır. Örneğin; Polat ve Meydan'ın (2010) Ankara'da özel bir işletmenin çalışanları üzerinde yaptığı araştırmasında örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki (-0,370) olarak bulunurken; Polat, Meydan ve Tokmak'ın (2010) Ankara'da faaliyet gösteren kamu sahipliği olan

bir üniversitesinin idari bilimler ve yabancı diller bölümlerindeki akademik personeller üzerinde yürüttüğü çalışmada (-0,256) olarak belirtilmiştir. Sezgin-Nartgün ve Kalay'ın (2014) Bolu'nun Mudurnu ilçesindeki görevli ilkököl ve ortaokul öğretmenleriyle gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin değeri 0,434 olarak belirlenmiştir. Beldek'in (2015) Türkiye Şeker Fabrikaları A. Ş. Genel Müdürlüğü'nde 657 sayılı devlet memurları kanunu ile çalışan memurlar üzerinde yürüttüğü çalışmada örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki (-0,379) olarak tespit edilirken; Argon ve Ekinci'nin (2016) Bolu'da görevli olan ilk ve ortaokul öğretmenlerine uyguladığı çalışmada bu ilişkinin (-0,262) olduğu görülmektedir. Ayık, Şayir ve Bilici'nin (2016) Erzurum'un Yakutiye ilçesinde devlet ilköğretim okullarındaki öğretmenler üzerinde yürüttüğü çalışmada bu ilişki (-610) bulunmuşken, Şantaş, Uğurluoğlu, Kandemir ve Çelik'in (2016) Kırıkkale'de bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki (-0,665) olarak bulunmuştur. Kılınç'ın (2017) Nevşehir Belediyesi'ndeki personeller üzerindeki yaptığı çalışmada ise (-0,010) olarak tespit edilmiştir. Yakın'ın (2017) Türkiye Şeker Fabrikaları A. Ş.'de bulunan ve Ankara'da faaliyet gösteren dört fabrikasındaki çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada ise bu ilişkinin değeri (- 0,110) olarak tespit edilmiştir. Yine aynı yıl içerisinde Kerse ve Karabey'in (2017) Aksaray'da faaliyet gösteren bir banka çalışanlarını örneklem olarak seçtiği çalışmada bu ilişki değerinin (-0,759) olduğu bilinmektedir. Uyar'ın (2018) İstanbul'daki 11 farklı kamu hastanesindeki hemşireler üzerindeki çalışmada ise örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki (-0,484) olarak bulgulanırken; Akçay'ın (2018) İstanbul'da çeşitli sektörlerdeki çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada bu ilişki (-0,360) olarak bulgulanmıştır. Alagöz'ün (2019) Kars'ta enerji sektöründe faaliyet gösteren bir işletmedeki çalışanlar üzerinde yürüttüğü araştırmasında bu ilişki 0,320 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri inceleyen bireysel çalışmaların nedensellik anlamında tartışmalı ve/veya çelişkili sonuçları ortaya koyduğu söylenebilir. Ancak uluslararası ve ulusal yazına bakıldığında bu ilişki özelinde genel bir yargıya varılmak üzere yürütülmüş herhangi bir meta-analiz çalışmasına rastlanamamıştır. Bu durumda örgütüyle özdeşleşmiş olan çalışanların örgütsel sinizmleri arasındaki etki düzeyleri farklılık gösterse de negatif yönde bir ilişki olması beklenmesi olasıdır. Fakat, pozitif ilişki içerisinde olanlar da görülmektedir. Her ne kadar örgütsel sinizm negatif bir çağrışım yapsa da örgütünün değer ve amaçlarıyla uyumlu olmayan ve bunlardan memnun olmayan bir çalışanın örgütü için ortaya koyacağı davranışlarda örgütsel sinizmin

de yüksek seviyede olması olasıdır. Tüm bunlara bağlı kalınarak bu meta-analiz çalışmasında test edilmek üzere geliştirilen hipotezlere aşağıda yer verilmiştir.

H₁: Örgütsel özdeşleme ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Uluslararası ve/veya ulusal yazında daha önceden yapılmış olan meta-analiz çalışmalarında (Riketta, 2005; Lee, Park ve Koo, 2015, Çömez, 2016; Bozalp-Ünal, 2017; Aksoy-Kürü, 2020) incelenen değişkenler arasındaki ilişkilere etki edebileceği öngörülen bazı moderatör (düzenleyici) değişkenlerin (örneğin cinsiyeti, kültür farklılığı, çalışmanın yılı ve türü, sektör türü, ölçek çeşitliliği, vb.) de ele alındığı bilinmektedir.

H_{1a}: Yayın yılının örgütsel özdeşleme ile örgütsel sinizm arasında negatif ilişkide moderatör etkisi vardır.

Meta-analiz çalışmalarında dikkat çeken bir konu olarak yayın yanlılığı ele alınmaktadır. İstatistiksel olmak üzere anlamlı sonuçlara ulaşılmış olan bireysel çalışmaların yayınlanıyor olduğu düşüncesi (Dickersin, Min ve Meinert, 1992), meta-analiz çalışmalarına dahil edilen örneklemin de etki büyüklüğünün hesaplanmasında Field ve Gillet'in (2010) de ifade ettiği gibi yanlı sonuçlara yol açacağı bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Hunter ve Schmidt, 2004). Bu durumun gerçekleşmesi halinde de meta-analiz çalışmasında ele alınan bireysel çalışmaların yayınlanmış ya da yayınlanmamış olmasının (yayın yanlılığı) moderatör etkisi görülebilmektedir.

H_{1b}: Yayın türünün örgütsel özdeşleme ile örgütsel sinizm arasında negatif ilişkide moderatör etkisi vardır.

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi Türkiye örneklemini ele alarak incelemiş olan bireysel çalışmalara bakıldığında, bireysel araştırmacılar tarafından her iki değişkenin ölçülmesinde birden fazla sayıda ölçeğin tercih edildiği anlaşılmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin ölçülmesinde yazında da çok sayıda araştırmacının da tercih ettiği Mael ve Ashforth'un (1992) örgütsel özdeşleşme ölçeği olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, örgütsel özdeşleşme ölçeklerinden olan Cheney'in (1983) ve Mael'in (1998) ölçeklerini bir arada kullanan bireysel çalışmaların olmasının yanı sıra Bagozzi'nin (2000) ölçeğinin de tercih edildiği de bilinmektedir.

Örgütsel sinizmin ölçülmesinde ise Brandes (1997), Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999), Dean vd., (1998) Güzeller ve Kalağan (2008), Pugh, Skarlicki ve Passell (2003) ve Vance, Brooks ve Tesluk'un (1996) örgütsel sinizm

ölçeklerinin kullanıldığı anlaşılmaktadır. Bu meta-analiz çalışmasına dahil edilmiş olan bireysel çalışmalarda örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek üzere büyük bir çoğunluğun ($k=10$) Mael ve Ashforth'un (1992) geliştirmiş olduğu örgütsel özdeşleşme ölçeğini; örgütsel sinizmi ölçmek içinse Brandes'in (1997) geliştirmiş olduğu örgütsel sinizm ölçeğini kullanmış olduğu görülmüştür. Her iki değişken için de birbirinden farklı ölçeklerin kullanılmış olması, kullanılan ölçeklerdeki ifadelerin farklılaşması nedeniyle yapılan araştırmaların sonuçlarında da farklı etkilere yol açabileceği öngörülmektedir. Buna bağlı olarak da örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ele almış olan çalışmalarda kullanılmış olan ölçeklerin bu ilişkide moderatör etkisi olabilmektedir.

H_{1c}: Örgütsel sinizm ölçeklerinin örgütsel özdeşleme ile örgütsel sinizm arasında negatif ilişkide moderatör etkisi vardır.

H_{1ç}: Örgütsel özdeşleşme ölçeklerinin örgütsel özdeşleme ile örgütsel sinizm arasında negatif ilişkide moderatör etkisi vardır.

Moderatör etki oluşturabileceği düşünülen bir başka değişken de bireysel çalışmaların yapıldığı sektördür. Örgütlerin faaliyet gösterdiği alanların yer aldığı sektörlerin (kamu sektörü, özel sektör ve karma sektör) çalışanlarına sağladığı imkanlar, sahip olduğu nitelik ve koşullar birbirinden ayrışacak durumdadır. Bundan dolayı da çalışanların gerek yaptıkları işe gerekse örgütlerine yönelik sergiledikleri tutum ve davranışları da farklılaşmaktadır. Markovits ve arkadaşlarının da (2010) belirttiği gibi, yaşanan ve gözlenen bu ayrışmaya bağlı olarak çalışanların da icra ettiği işlerine ve mensubu oldukları örgütlerine karşı ortaya koydukları tutum ve davranışlarını da örgüte bağlılık gösterme, yüksek performanslı iş çıktılarını elde etme ya da olumlu durumların aksine çalışanın örgütüne negatif duygular içine girmesi gibi duygu, düşünce ve davranış anlamında çeşitlenmektedir. Kamu sektöründeki çalışanların çalışma ortamlarında mümkün olduğunca eşitlik ilkesinin hâkim olduğu ve bir tür refah düzeyi yüksek yaşam garantisinin de sağlandığı düşüncesiyle örgütüyle özdeşleşme içinde olmalarıyla işlerine ve örgütlerine bağlılıklarının da görülebileceği düşünülebilir. Bir diğer taraftan, özel sektörün kişisel gelişim, hızlı terfi ve yüksek maddi olanakları çalışanlarına verebilecek durumda olması da çalışanlar için tatmin oluşturacak birer unsur olarak kabul edilerek bu sayede de örgütsel özdeşleşmenin yaşanabileceği ihtimali de doğurabilir (Dutton vd. 1994; Van Dick vd., 2004; Popoola, 2005; Riketta, 2005). Yapılan bu meta-analiz çalışmasında yer alan bireysel çalışmalara bakıldığında ise Polat ve Meydan'ın (2012) özel sektörde yaptığı çalışmasında elde ettiği korelasyon değeri (-0,370) iken yine aynı yıla ait ve bu defa kamu sektöründe yürütülmüş olan bir çalışmada

(Polat vd., 2010) (-0,256) değerine ulaşmıştır. Kamu sektöründe yürütülmüş olup; tıpkı Alagöz'ün (2019) özel sektörde yürütmüş olduğu çalışmasında olduğu gibi örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki pozitif yönde bir ilişki (0,320) tespit ettiği üzere örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi pozitif yönde bulgulayan çalışmalar (Sezgin-Nartgün ve Kalay, 2014) da mevcuttur. Örgütle yaşanacak özdeşleşmenin de örgütsel sinizmin oluşmaması için önemli bir öncül olduğu bilinciyle sektörel farklılıkların örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki de moderatör etkiye sahip olduğu değerlendirilmelidir.

H_{1d}: Çalışmaların yapıldığı sektörün örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasında negatif ilişkide moderatör etkisi vardır.

2. Yöntem

Çalışmanın yöntem bölümünde ilk olarak araştırma deseni hakkında bilgi verilerek evren ve örneklem, yazın taraması, veri toplama süreci, yapılan tarama sonucunda elde edilen verilerin analizi hakkında bilgi verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Deseni

Meta-analiz çalışmaları, bir ilişki özelinde yapılmış olan konuyla alakalı olmak kaydıyla mümkün oldukça bütün bireysel çalışmaların birlikte ele alınıp değerlendirilmesi ifade etmektedir. Bu sayede farklı bölgelerde, farklı coğrafyalarda, farklı çalışma alanlarında ve farklı zaman aralıklarında ne ölçüde benzerlik olduğunu ortaya koymak mümkün hale gelmektedir (Yücel, 2001). Böylece, bağımsız durumdaki çok sayıda bireysel çalışmaların sonuçlarının belli prosedürler kapsamında bir araya getirilerek geniş ve kapsamlı bir raporlama sunulabilmektedir. Genel etki büyüklüğünü temsil eden kapsamlı rapor ise ele alınan konu özelinde genel bir yargıya ulaşmaya imkân vermektedir (Lipsey ve Wilson, 2001).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evren ve örnekleme, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla Türkiye coğrafyasındaki örgütlerde istihdam edilmekte olan çalışanlar üzerinde yürütülmüş olan bireysel çalışmalardan oluşmaktadır. Ulusal yazında örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi hali hazırda ele almış olan herhangi bir meta-analiz çalışması yer almadığından 2019 yılı Aralık ayı sonuna kadar yayımlanmış ve/veya yayımlanmamış olan tüm bireysel çalışmalar bu meta-analiz çalışmasının evrenini ve aynı zamanda da örneklemini temsil etmektedir. Konu özelindeki

bireysel çalışmaların meta-analiz çalışmasına dahil edilmelerine veya analize dahil edilmemelerine (hariç tutulmalarına) ilişkin birtakım kriterler üzerinden hareket edilmektedir. Bu kriterlerden dahil edilme kriteri olarak nitelendirilenler, aşağıda sıralanmaktadır.

-Meta-analize dahil edilecek olan bireysel çalışmaların örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ele almış olması,

- Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ele almış olan bireysel çalışmanın Türkiye örneklemini incelemiş olmaları,

- Türkiye örneklemini incelemiş olan bireysel çalışmaların bu ilişkiyi bir örgütte fiilen çalışmakta olan bireyler üzerinde ele almış olmaları,

- Konu özelinde yapılmış olan bireysel çalışmaların mutlaka görgül çalışmalar olması,

- Doğru anlaşılması ve doğru değerlendirme yapılabilmesi için örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ele almış olan bireysel çalışmaların Türkçe ve/veya İngilizce dillerinde hazırlanmış olmaları,

- Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ele almış olan bireysel çalışmaların her birinin titiz ve objektif bir hakem değerlendirmesinden geçmiş olmaları,

- Bu bireysel çalışmaların ele alınan bu ilişkiyi değerlendirdiğine ilişkin olarak ortaya koyduğu bulgu ve sonuçlarda korelasyon katsayısı veya korelasyon katsayısının hesaplanmasına yardımcı olan değerlere (t-testi ve F testi) yer vermesidir.

Meta-analiz kapsamına alınmamaya neden olan kriterler ise aşağıdaki gibidir.

- Lisansüstü çalışmalar ve makaleler dışındaki bildiri metinlerinin nitelikli ve objektif bir hakem değerlendirmesine tabi olmamaları nedeniyle meta-analiz çalışmasına dahil edilmemesi,

- Bireysel araştırmacıların aynı örnekleme kullanarak birden fazla çalışma yapmış olması durumunda her ne kadar farklı yıllarda yapılmış olsalar dahi yapılmış olan bu bireysel çalışmalardan yalnızca bir tanesinin meta-analize dahil edilmesidir.

Meta-analize dahil edilme ve analizden hariç tutma kriterleri olarak yukarıda belirtilmiş olan unsurlara göre konu özelinde değerlendirilen tüm bireysel çalışmalardan (k=15) Kerse'nin (2017) doktora tezi ile Kerse ve

Karabey'in (2019) makalelerinin örnekleminin Kerse ve Karabey'in (2017) yılında hazırlamış oldukları makalelerindeki örnekleme aynı olmasından dolayı çift sayım olmaması için ilgili çalışmalar meta-analiz çalışmasını dışına alınmıştır.

2.3. Veri Toplama ve Kodlama İşlemleri

Yazın taraması yapmak için; örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ele almış olan lisansüstü bireysel çalışmalara ulaşmak amacıyla Yüksek Öğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi dikkate alınırken, hakem değerlendirmesinden geçmiş olan makale metinlerine ulaşmak içinse ulusal ve uluslararası veri tabanları ((Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi ULAKBİM-Sosyal Bilimler Veri Tabanı), Dergipark, ERIC, DOAJ, PsycINFO, Sage Journals Online, Science Direct, Springer Link, Taylor and Francis Online Journals, Wiley Online Library) dikkate alınmıştır. İlgili veri tabanlarının yanı sıra Google Scholar, Yandex ve Google Chrome gibi internet arama motorları da kullanılmıştır. Tarama yapılırken örgütsel özdeşleşme, örgütle özdeşleşme, örgütsel özdeşim, örgütle özdeşim, örgütsel kimlik, örgütsel kimliklenme, organizational identification, organizational identity, oi, öö, örg. özd., örgütsel sinizm, örgütsel kinizm, organizational cynicism anahtar kelimeleri tercih edilmiştir. Bulunan her bireysel çalışma ayrıntılı olarak incelenmiştir. Uygun olduğu düşünülen bireysel çalışmanın özetleri okunmuştur. Değerlendirilen her bir bireysel çalışma, ön elemeden geçirilerek meta-analize dahil edilme ölçütlerini taşıyanlar ve potansiyel nitelikte olanlar olmak üzere meta-analiz kodlama formuna aktarılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi Türkiye örneklemini değerlendirerek ele almış olan bireysel çalışmaları birer örneklem olarak meta-analiz çalışması yapmayı amaçlayan bu çalışmada Hunter ve Schmidt (2004) ve Card'ın (2012) çalışmalarında oluşturdukları kodlama formlarından yararlanılmıştır. Kodlama formları üç ana başlıkta toplanmış olup birinci formda, meta-analize dahil edilecek bireysel çalışma(lar)ının tam adına, yazar(lar) bilgisine, yayın yılına, yayın türüne ve bireysel çalışmaların örneklem sayılarına yer verilmiştir. İkinci ana başlıkta ise örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi değerlendirmiş olan bireysel çalışmaların örnekleminin demografik özelliklerine (cinsiyet) ve bu çalışmaların yapılmış olduğu sektör bilgisine ilişkin bilgiler işlenmiştir. Bir diğerinde ise, bireysel çalışmalardaki değişkenlere ilişkin ölçek bilgisine ve bu ölçeklerin Cronbach alfa katsayılarına, değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarına, ölçek ortalamalarına ve standart sapma değerlerine yer verecek şekilde bilgiler işlenmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiş ve analize dahil edilmiş olan 13 bireysel çalışmadaki toplam örneklem sayısı 3341'dir. Çalışmalardaki ortalama örneklem sayısı ise 257'dir. Bireysel çalışmalardaki örneklemelerde hemen hemen aynı değere yakın olsa da daha çok erkeklerin ($n= 1384$) olduğu anlaşılmaktadır. Meta-analize dahil edilen 13 çalışmanın ikisinde toplamda 888 kişilik örnekleme ilişkin herhangi bir bilgiye yer verilmemiştir.

2.4. Verilerin Analiz Edilmesi (Meta-Analizin Uygulanması)

Örgütsel özdeşleme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen bireysel çalışmaların analizleri için Comprehensive Meta Analysis (CMA) paket programı kullanılmıştır. Çalışmada, Cohen, Manion ve Morrison'un (2007) korelasyon kat sayıları için önermiş olduğu etki büyüklüğü eşik değerleri referans alınmıştır. Bu meta-analiz çalışmasına dahil edilmiş olan 13 bireysel çalışmanın korelasyon katsayıları ve örneklem büyüklükleri meta-analizde genel etki büyüklüğünün hesaplanması esnasında kullanılmıştır. Bireysel çalışmaların heterojenlik testlerini yapılarak elde edilen sonuçların kritik değeri aşıp aşmadığına bakılmıştır. Bu sayede de uygun etki büyüklüğü modeli (sabit veya rastgele) seçilebilmiştir. Elde edilen bulgular, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ele almış olan çalışma sayısı (k), örneklem büyüklüğü (N), etki büyüklüğü (nokta tahmini) (r), alt-üst limitler, Fisher's z değeri, Q değeri, serbestlik derecesi ile p değerine bakılarak değerlendirilerek yorumlanmıştır.

Meta-analize dahil edilmiş olan 13 bireysel çalışmada herhangi bir yayın yanlılığının olup olmadığına bakmak amacıyla Begg ve Mazumdar'ın (1994) sıra korelasyon testi uygulanmıştır. Bu teste binaen, elde edilen Kendall Tau katsayısına, bir başka analiz olan Egger regresyon analizi sonucunda elde edilen değere ve Rosenthal'in öne sürmüştüğü değere göre de değerlendirmeler yapılmıştır. Ayrıca huni grafiğine de yer verilerek çalışmaların simetriği hakkında da bilgi verilmeye çalışılmıştır. Yayın yanlılığın dışında örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ele almış ve meta-analiz çalışmasına dahil edilmeye uygun görülmüş olan 13 bireysel çalışmanın yayın yılına ve türüne, çalışmanın yapılmış olduğu sektöre, çalışmalarda tercih edilmiş olan örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ölçeklerine bağlı olarak gözlemlenebilecek bir farklılığı yorumlayabilmek için moderatör etki analizleri yapılmıştır.

3. Bulgular

3.1. Meta-Analize Dahil Edilen Çalışmaların Künyesi

Örgütsel özdeşleme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ele almış ve bu meta-analiz çalışmasına dahil edilen bireysel çalışmaların künyesi Tablo 1, Tablo 2, Tablo 3 ve Tablo 4'te ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Tablo 1. Meta-analize dahil edilen bireysel çalışmaların yıllara göre dağılımı

Çalışmanın Yapıldığı Yıl	Frekans	Yüzde
2010	2	15,385
2014	1	7,692
2015	1	7,692
2016	3	23,077
2017	3	23,077
2018	2	15,385
2019	1	7,692
Toplam	13	100

Tablo 1'e göre, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ele almış olan ve meta-analize dahil edilen 13 bireysel çalışmanın 2010-2019 yılları arasında yapılmış olduğu anlaşılmaktadır. En fazla çalışmanın yapıldığı yıllar ise 2016 ve 2017 yıllarıdır.

Tablo 2. Meta-analize dahil edilen bireysel çalışmaların yayın türüne göre dağılımı

Çalışmanın Türü	Frekans	Yüzde
Doktora Tezi (Tez (D))	-	-
Yüksek Lisans Tezi (Tez (YL))	5	38,462
Makale	8	61,538
Toplam	13	100

Tablo 2'ye göre, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ele almış olan ve meta-analize dahil edilen 13 bireysel çalışmanın beş tanesi dördü yüksek lisans tezi, sekiz tanesi yayınlanmış makaleden oluşurken bu ilişkiyi inceleyen bir doktora tezi bulunmamaktadır.

Tablo 3. Meta-analize dahil edilen bireysel çalışmaların sektöre göre dağılımı

Çalışmanın Yapıldığı Sektör	Frekans	Yüzde
Kamu	8	61,538
Özel	5	38,462
Karma	-	-
Toplam	13	100

Tablo 3'e göre örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ele almış olan ve meta-analize dahil edilen 13 bireysel çalışmanın sekiz tanesi kamu sektöründe, beş tanesi de özel sektörde yapılmıştır.

Tablo 4. Meta-analize dahil edilen bireysel çalışmaların künyesi

Çalışma	N	Yayın türü
---------	---	------------

Polat ve Meydan (2010)	176	Makale
Polat, Meydan ve Tokmak (2010)	69	Makale
Sezgin-Nartgün ve Kalay (2014)	81	Makale
Beldek (2015)	161	Tez (YL)
Argon ve Ekinci (2016)	636	Makale
Ayık, Şayir ve Bilici (2016)	252	Makale
Santaş, Uğurluoğlu, Kandemir ve Çelik (2016)	492	Makale
Kılınç (2017)	300	Tez (YL)
Yakın (2017)	199	Tez (YL)
Kerse ve Karabey (2017)	218	Makale
Akçay (2018)	227	Makale
Uyar (2018)	337	Tez (YL)
Alagöz (2019)	193	Tez (YL)
Toplam örneklem	3341	
Ortalama örneklem	257	

Tablo 4'e bakıldığında örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiş olan 13 bireysel çalışmanın meta-analize dahil edildiği anlaşılmaktadır. Bu bireysel çalışma türlerinden bir olan makale çalışmaları en az tek; en çok dört yazarlıdır. Bireysel çalışmaların örneklem sayılarına bakıldığında ise en küçük örneklem sayısının 69; en büyük örneklem sayısının ise 636 olduğu görülmektedir. Toplam örneklem sayısının 3341 olduğu bilgisine bağlı kalarak ortalama örneklem büyüklüğü de 257'dir.

3.2. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Etki Büyüklüğü Bulguları

Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide etki büyüklüğünün hesaplanmasında Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Standart hata, varyans ve %95 güven aralığına göre Fisher's Z değerleri Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Özdeşleşme İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Ele Alınmış Olan Bireysel Çalışmalara Ait Bulgular ve Etki Büyüklükleri

Çalışma Adı	r	N	Standart Hata	Varyans	Fisher's Z Değeri
Polat ve Meydan (2010)	-0,370	176	0,076	0,006	-0,388
Polat, Meydan ve Tokmak (2010)	-0,256	69	0,123	0,015	-0,262
Sezgin-Nartgün ve Kalay (2014)	0,434	81	0,113	0,013	0,465
Beldek (2015)	-0,379	161	0,080	0,006	-0,399
Argon ve Ekinci (2016)	-0,262	636	0,040	0,002	-0,268
Ayık, Şayir ve Bilici (2016)	-0,610	252	0,063	0,004	-0,709
Santaş, Uğurluoğlu, Kandemir ve Çelik (2016)	-0,665	492	0,045	0,002	-0,802
Kılınç (2017)	-0,010	300	0,058	0,003	-0,010
Yakın (2017)	-0,110	199	0,071	0,005	-0,110
Kerse ve Karabey (2017)	-0,759	218	0,068	0,005	-0,994
Akçay (2018)	-0,360	227	0,067	0,004	-0,377
Uyar (2018)	-0,434	337	0,055	0,003	-0,465
Alagöz (2019)	0,320	193	0,073	0,005	0,332

Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi Türkiye örneklemi kullanarak ele almış olan 13 bireysel çalışmanın meta-analize dahil edildiği görülmektedir. Analize dahil edilen bireysel çalışmaların Fisher's Z değerine göre etki büyüklükleri (-0,994) ile 0,465 arasında yer almaktadır. Kerse ve Karabey'in (2017) makalesi ile Sezgin-Nartgün ve Kalaycı'nın (2014) makalesinin etki büyüklüklerinin uç değerleri temsil ettiği anlaşılmaktadır.

Analize dahil edilmiş olan bireysel çalışmalara ilişkin etki büyüklüklerinin hesaplanmasından sonra genel etkinin hesaplanması için homojenlik-heterojenlik testleri yapılarak analiz modeli belirlenmektedir. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin genel etki büyüklüğünün hesaplanması için kullanılacak modelin seçimi için heterojenlik testi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Örgütsel Özdeşleme İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiye Ait Heterojenlik Testi Sonuçları

Model	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralığı				Heterojenlik Testi			
	Çalışma sayısı	Nokta tahmini (r)	Alt sınır	Üst sınır	Q değeri χ^2	Ser. Der. df	p	I ²
Sabit	13	-0,365	-0,394	-0,335	412,988	12	0,000	97,094
Rastgele	13	-0,301	-0,474	-0,107				

Tablo 6'ya bakıldığında hesaplanan Q değerinin 412,988 olduğu anlaşılmakta olup bu değer ki-kare 0,05 anlamlılık düzeyi ve 12 serbestlik derecesine karşılık gelen değerin (21,026) çok üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Kritik değeri aştığı görülen tablo değerine ve anlamlılık değerinin $p < 0,05$ ($p = 0,000$) olmasına bağlı kalınarak örgütsel özdeşleme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki için meta-analize dahil edilen 13 bireysel çalışmanın etki büyüklüklerinin homojen dağılmadığı görülmektedir. Bu durumda homojenlik reddedilerek heterojenlik düzeyini tespit etmek amacıyla Higgins değerine bakılarak ilgili değerin 97,094 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilmiş olan 97,094 değerinin ise, Petticrew ve Roberts'e (2006) göre %70 düzeyinin üzerinde seyrediyor olmasından dolayı yüksek bir heterojenliği temsil ettiği ifade edilmektedir. Bireysel çalışmaların heterojen yapıda olduğu sonucuna ulaşılmasıyla rastgele etki modeline göre genel etki büyüklüğü hesaplanmasına gidilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Özdeşleme İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiyi Ele Almış Olan Bireysel Çalışmaların Rastgele Etki Modeline Göre Etki Büyüklüğü Bulguları

Çalışma Adı	Fisher's Z Değeri	Alt Limit	Üst Limit	Z Değeri
Polat ve Meydan (2010)	-0,388	-0,491	-0,235	-5,109
Polat, Meydan ve Tokmak (2010)	-0,262	-0,465	-0,021	-2,127
Sezgin-Nartgün ve Kalay (2014)	0,465	0,238	0,596	4,105
Beldek (2015)	-0,399	-0,504	-0,238	-5,014
Argon ve Ekinci (2016)	-0,268	-0,333	-0,188	-6,749
Ayık, Şayir ve Bilici (2016)	-0,709	-0,682	-0,526	-11,187
Santaş, Uğurluoğlu, Kandemir ve Çelik (2016)	-0,802	-0,712	-0,613	-17,729
Kılınç (2017)	-0,010	-0,123	0,103	-0,172
Yakın (2017)	-0,110	-0,245	0,030	-1,546
Kerse ve Karabey (2017)	-0,994	-0,810	-0,696	-14,573
Akçay (2018)	-0,377	-0,468	-0,241	-5,641
Uyar (2018)	-0,465	-0,517	-0,343	-8,495
Alagöz (2019)	0,332	0,187	0,441	4,571
Sabit etki modeli	-0,365	-0,394	0,335	-22,007
Rastgele etki modeli	-0,301	-0,474	-0,107	-2,986

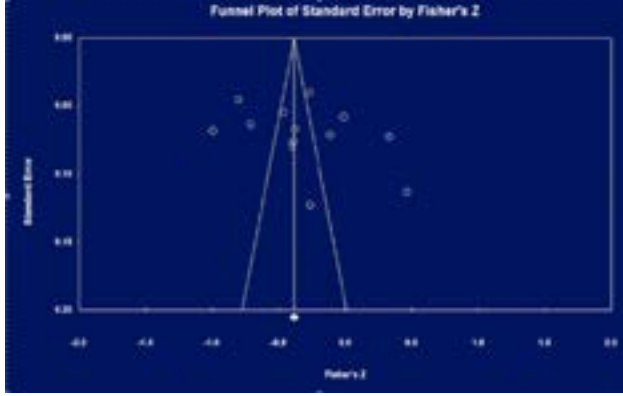
Tablo 7’de yer verilen bulgulara göre, örgütsel özdeşleme ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğuna ilişkin kurulan H_1 hipotezinin (H_1 : Örgütsel özdeşleme ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.) test edilmesinde rastgele etki modeli kullanılmış olup elde edilen değere bakılarak ilgili hipotez desteklenmiştir. Elde edilen etki büyüklüğü değeri $r = (-0,301)$ Cohen vd.’ye (2007) göre orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir.

3.3. Örgütsel Özdeşleme İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Yayın Yanlılığı

Hesaplanan genel etki büyüklüğünü takiben meta-analiz çalışmalarında önemli bir kısıtı temsil eden ve ele alınan ilişkiyle ilgili tüm bireysel çalışmaların yanlı bir örnekleme temsil ediyor olması yanlılığını (Hunter ve Schmidt, 2004) ifade eden yayın yanlılığı için de analizler yapılmıştır. Dickersin ve arkadaşlarına (1992) göre, yayınlanan bireysel çalışmaların sonuçlarında yalnızca istatistiki olarak anlamlı sonuçlara sahip olanlara yer verildiği düşünülmektedir. Bu da yayın yanlılığının neden olmaktadır (Rosenthal, 1979). Yayın yanlılığının gerçekleşmesi durumunda, meta-analize dahil edilen bireysel çalışmaların etki büyüklükleri de kaçınılmaz olarak bu durumdan etkilenip sapma gösterebilecektir. Buna bağlı olarak da ulaşılmaması beklenen sonuçlarda da istatistiksel olarak anlamlılık ortaya çıkmaktadır (Field ve Gillett, 2010). Analize dahil edilen bireysel çalışmaların etki büyüklüklerinin dağılımını ve buna bağlı oluşabilecek yayın yanlılığının olasılığını gösteren huni saçılım grafiği kullanılan

yaygın bir yöntemdir. Şekil 1’de de gösterilen dağılıma göre bireysel çalışmaların değerlerinin huni çevresinde simetrik olarak dağılmaları beklenir.

Şekil 1. Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiye Ait Huni Saçılım Grafiği



Şekil 1’e göre, gözlenen değerlerle yayın yanlılığından doğabilecek etkiyi düzeltmek amacıyla belirtilen ve düzeltilmiş değerler arasında bir farklılık olmadığı söylenebilir. Bu durumda da merkez çizgisi etrafında kayıp bir veriye rastlanmadığı ve meta-analize dahil edilen 13 bireysel çalışmanın bu çizginin iki tarafında yoğunlaşarak simetrik bir dağılım gösterdiği ifade edilebilmektedir. Yayın yanlılığını açıklamada yalnızca huni grafiğinin yeterli olmadığı bilinmektedir (Petticrew ve Roberts, 2006). Bu nedenle yayın yanlılığının test edilmesinde en güvenilir istatistiklerden olan Begg ve Mazumdar’ın (1994) sıra korelasyon testi uygulanarak, Kendall Tau katsayısına da bakılmıştır. Yayın yanlılığının olmadığı ortaya konulurken gerçek etki büyüklüğünün varyansı olarak ifade edilen Tau katsayısı 1’e yakın bir değere sahip olup iki kuyruklu p değerinin de anlamlılık göstermemesi ($p > 0,05$) beklenmemektedir (Dinçer, 2014). Elde edilen test sonucuna göre Tau katsayısının 0,218; p değerinin ise 0,300 olduğu görülmektedir. Bu da yayın yanlılığının olmadığını göstermektedir. Bir başka istatistik olan Rosenthal’in değerine göre ise, yayın yanlılığından söz edebilmek için elde edilen değer en az $5 \times 13 + 10 = 75$ değerinden küçük olması beklenir. Yapılan test sonucunda elde edilen 1251 değerinin ise 75’ten oldukça büyük olduğu görülmektedir. Bu sayede de yayın yanlılığının olmadığı ifade edilebilir. Egger ve diğerlerinin (1977) öne sürdüğü bir diğer istatistiğe göre doğrusal regresyon yaklaşımı da ele alınmaktadır. Test değerinin, simetrik bir huni için regresyon çizgisinin orijinden geçmesi ve elde edilen beta değerinin de sıfır olması beklenmektedir. Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki

ilişkinin genel etki büyüklüğü için yapılan Egger regresyon analizi sonucuna göre t test sonucunun tek yönlü testi için anlamsız ($t=1,07453$; $p=0,15280$) olduğu görülmektedir. Bu da yayın yanlılığının olmadığı bir başka göstergesi olarak kabul edilebilir.

3.4. Örgütsel Özdeşleme İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Moderatör Etki Analiz Bulguları

Meta-analiz çalışmalarında alt gruplar arasında farklılık gözetilip gözetilmediğine bakılmak amacıyla moderatör etki analizleri yapılmaktadır (Littel, Corcoran ve Pillai, 2008). Herhangi bir farklılığın görülmesi halinde ise oluşacak olan istatistikî anlamlılık Q değeriyle yorumlanmaktadır. Örgütsel özdeşleme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ele alan ve bu meta-analiz çalışmasına dahil edilen 13 çalışmanın etki büyüklükleri, çalışmanın yayın türü (yüksek lisans tezi (Tez (YL)) ve makale), yayın yılı, örgütsel özdeşleme ölçekleri, örgütsel sinizm ölçekleri ve çalışmanın yapıldığı sektör bakımından farklılık gösterip göstermediğine bakılmak amacıyla moderatör etki analiziyle test edilmiş olup ilgili analiz neticesinde elde edilen sonuçlara Tablo 8’de yer verilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Özdeşleme İle Örgütsel Sinizm Arasındaki Moderatör Etki Analiz Bulguları

Değişken	k	N	r	CI (Güven Aralığı)		Z	Q	Q _b
				Alt Limit	Üst Limit			
Örgütsel Sinizm	13	3341	-0,301	-0,474	-0,107	-2,986	412,988*	
Yayın Türü								2,369
Tez (D)	-	-	-	-	-			
Tez (YL)	5	1190	-0,130	-0,389	0,147			
Makale	8	2151	-0,402	-0,589	-0,173			
Yayın Yılı								130,936*
2010	2	245	-0,339	-0,446	-0,223			
2014	1	81	0,434	0,238	0,596			
2015	1	161	-0,379	-0,504	-0,238			
2016	3	1380	-0,531	-0,741	-0,227			
2017	3	717	-0,355	-0,753	0,234			
2018	2	564	-0,405	-0,473	-0,332			
2019	1	193	0,320	0,187	0,441			
Örgütsel Sinizm Ölçekleri								205,927*
Brandes (1997)	6	1668	-0,446	-0,596	-0,267			
Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999)	1	218	-0,759	-0,810	-0,696			
Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998)	1	193	0,320	0,187	0,441			

*Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki:
Ulusal Yazında Bir Meta-Analiz Çalışması*

Güzeller ve Kalağan (2008)	1	69	-0,256	-0,465	-0,021
Pugh, Skarlicki ve Passell (2003)	1	300	-0,010	-0,123	0,103
Vance, Brooks ve Tesluk (1996)	3	893	-0,077	-0,426	0,292
Örgütsel Özdeşleşme Ölçekleri					10,408*
Cheney (1983)	1	252	-0,610	-0,682	-0,526
Mael (1998) ve Bagozzi (2000) (Loğa, 2003)	2	717	0,090	-0,556	0,669
Mael ve Ashforth (1992)	10	2372	-0,335	-0,533	-0,103
Sektör					0,001
Kamu	8	2328	-0,304	-0,502	-0,076
Özel	5	1013	-0,299	-0,626	0,118
Karma	-	-	-	-	-

*p<0,01

Tablo 8'deki bulgulara göre, bireysel çalışmalara ait yayın yıllarının 2010-2019 yılları arasında yer aldığı görülmektedir. Yıllar bazında negatif sonuçtan ziyade pozitif sonuçların da yer aldığı tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi değerlendirmiş olan bireysel çalışmaların yıllara göre etki büyüklüklerinin arasında 2018 yılı=-0,405 ve 2014 yılı= 0,434 olmak üzere çok büyük bir farklılık vardır. Elde edilen Q_b değerinin (130,936) de ki-kare dağılımına göre kritik değer (12,592) oldukça üstünde olduğu anlaşılmaktadır. Ulaşılan bu sonuca binaen yayın yılının, örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasındaki negatif ilişkide moderatör etkiye sahip olduğu anlaşılmakta olup H_{1a} hipotezi desteklenmektedir

Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi konu almış olan 13 bireysel çalışmanın yüksek lisans tezi (Tez (YL)) ve makale olmak üzere iki farklı yayın türünde yapılmış olduğu anlaşılmaktadır. Yayın türlerinin etki büyüklüklerinin makale =-0,402; Tez (YL) =-0,130 olmak üzere oldukça geniş bir aralıkta yer aldığı görülmektedir. Elde edilen Q_b değerinin (2,369) ki-kare dağılımına göre kritik değerinin (3,841) altında seyrettiği için yayın türünün örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki negatif ilişkide moderatör olmadığı sonucuna ulaşılarak H_{1b} hipotezi desteklenmemektedir.

Örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi konu almış olan 13 bireysel çalışmada, bireysel araştırmacıların kullanmış oldukları örgütsel sinizm ölçeklerinin altı farklı türde ve bu ölçeklerden de en çok (k= 6) tercih edilenlerin ise Brandes'in (1997) geliştirdiği örgütsel sinizm ölçeği olduğu Tablo 8'de görülmektedir. Kullanılmış olan örgütsel sinizm ölçeklerinin etki büyüklüklerinin ise Pugh, Skarlicki ve Passell'in (2003) örgütsel sinizm ölçeğinin

(-0,010); Dean, Brandes ve Dharwadkar'ın (1998) örgütsel sinizm ölçeğinin de 0,320 değerine sahip olarak geniş bir aralıkta yer aldığını söylemek mümkündür. Elde edilen Q_b değerinin (205,927) ki-kare dağılımına göre kritik değerin (11,070) oldukça üstünde yer aldığı görülmektedir. Bu değere bağlı kalınarak, 13 bireysel çalışmanın araştırmacılarınca tercih edilmiş olan örgütsel sinizm ölçeklerinin örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasındaki negatif ilişkide moderatör olduğu sonucuna ulaşılmış olup ve H_{1c} hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 8'e göre, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi değerlendirmiş olan bireysel çalışmalarda araştırmacıların tercih ettiği örgütsel özdeşleşme ölçeklerinin üç farklı ölçek türünde olduğu görülmektedir. Öte yandan, 13 bireysel çalışmanın 10 tanesinin de Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiş olan örgütsel özdeşleşme ölçeğini kullanmış olduğu anlaşılmaktadır. Kullanılmış olan üç farklı türdeki örgütsel özdeşleşme ölçeğinin etki büyüklüklerinin ise Cheney'in (1983) örgütsel özdeşleşme ölçeğinin (-0,610); Mael (1998) ve Bagozzi'nin (2000) örgütsel özdeşleşme ölçeğinin de 0,090 arasında seyrettiği görülmüştür. Elde edilen Q_b değerinin (10,408), ki-kare dağılımına göre kritik değerin (5,991) oldukça üstünde bir değere sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda da örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde bireysel araştırmacıların tercih etmiş olduğu örgütsel özdeşleşme ölçeklerinin, örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasındaki negatif ilişkide moderatör olduğu sonucuna varılarak H_{1c} hipotezi desteklenmektedir.

Analize dahil edilen 13 bireysel çalışmanın sekiz tanesinin kamu sektöründe beş tanesinin de özel sektörde uygulandığı bilinmektedir. Bireysel çalışmaların yapılmış olduğu sektörler için hesaplanan etki büyüklüklerinin Kamu=-0,304 ve Özel=-0,299 olarak birbirine oldukça yakın değerlere sahip olduğu tespit edilmiştir. Hesaplanmış olan bu etki büyüklüklerine bağlı kalınarak elde edilen Q_b istatistik değeri 0,008'dir ve ki-kare dağılımına göre kritik değerin (3,841) oldukça altında yer almaktadır. Buna bağlı olarak da bireysel araştırmaların yürütülmüş olduğu sektör, örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasındaki negatif ilişkide moderatör değildir sonucuna ulaşılarak H_{1d} hipotezi desteklenmemektedir.

Sonuç

Yapılan bu meta-analiz çalışmanın temel amacı, Türkiye örneklemini incelemiş olmak üzere örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ele almış olan bireysel çalışmaları meta-analiz yöntemi yardımıyla değerlendirmektir. Belirlenen bu amaca göre, meta-analize dahil edilme

kriterlerini taşıyan 13 bireysel çalışma (N= 3341) ile analiz tamamlanmıştır. Belirtilen ana amacın yanı sıra, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki üzerine yapılmış olan bireysel çalışmaların yapılmış olduğu yayın türüne, çalışmaların yapılmış olduğu yıla, bireysel çalışmalarda araştırmacılar tarafından tercih edilmiş olan örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ölçeklerine ve bireysel çalışmaların yürütülmüş oldukları sektörlere göre olası bir farklılığın olup olmadığını tespiti için moderatör etki analizleri de yapılmak için beş farklı moderatör etki analizi yapılmıştır. Yapılmış olan bu analizlerden elde edilen bulgulara bakılarak örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide alt grupların oluşturduğu sonuçlara yer verilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla Türkiye örneklemini ele almış olan 13 bireysel çalışmanın sonuçları meta-analiz yöntemiyle bir araya getirilerek toplam etki büyüklüğü değeri $r = (-0,301)$ olarak tespit edilmiştir. Rastgele etki modeline göre hesaplanmış olan bu etki büyüklüğü değerinin Cohen vd.'nin (2007) sınıflandırmasına göre orta düzeyde bir etkiyi temsil ettiği söylenebilir. Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye dair elde edilmiş olan etki büyüklüğü değerine göre; örgütsel özdeşleşmenin örgüt içindeki varlığı ve gücüne göre de gözlemlenebilen örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirten araştırmaların sonuçlarıyla (Bedeian, 2007; Polat ve Meydan, 2010; Polat vd., 2010; Beldek, 2015; Argon ve Ekinci, 2016; Ayık, Şayir ve Bilici, 2016; Santaş vd., 2016; Yakın, 2017; Kerse ve Karabey, 2017; Akçay, 2018; Uyar, 2018) benzerlik gösterdiği anlaşılmış ve bu meta-analiz çalışmasının da ana amacını test etmek üzere kurulan H_1 hipotezi desteklenmiştir. Ancak örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin pozitif yönde anlamlı olduğunu bulgulamış olan çalışmaların da (Sezgin-Nartgün ve Kalay, 2014; Alagöz, 2019) olduğu bilinmelidir. Bu farklılığın oluşmasına neden olabilecek bazı unsurların içinde çalışmaların yürütülmüş olduğu coğrafyanın, sosyo-kültürel çevrenin, örgüt kültürünün ve hatta çalışanların kişisel özelliklerine bağlı oluşabilecek farklılıkların da yer alabileceği düşünülmelidir. Bu iki kavram arasındaki ilişkiyi ele almış olan bireysel çalışmaları örneklem olarak ele alıp yapılmış olan herhangi bir meta-analiz çalışmasına rastlanmamış olması nedeniyle mukayese yapmak mümkün olmamaktadır.

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide çalışmanın yapıldığı tür ve sektör dışında diğer üç değişkenin bu ilişkide moderatör etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu meta-analiz çalışmasına dahil edilmiş olan bireysel çalışmaların yapılmış olduğu yılların örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide moderatör etkiye sahip olduğu görülürken aksi yönde bir sonuç

olarak, bireysel çalışmaların türünün herhangi bir moderatör etki oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak, beklenilenin aksine, yayınlanmamış çalışmalardan olan yüksek lisans tezlerinin yayınlanmış çalışma olarak kabul edilen makale çalışmalarından çok daha yüksek düzeyde (-0,130>-0,402) bir etki büyüklüğüne sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Buna yol açan en temel nedenin ise, yayınlanmamış olan bireysel çalışmaların yayınlanmış olan bireysel çalışmalara nazaran daha yüksek bir etki büyüklüğüne sahip olması olarak değerlendirilebilir.

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ele almış olup bu meta-analiz çalışmasına dahil edilen 13 bireysel çalışmada araştırmacıların örgütsel sinizmin ölçülmesi için yaygın olarak Brandes'in (1997) geliştirmiş olduğu örgütsel sinizm ölçeğini kullandığı görülmüştür. Kavramlar arasındaki ilişkilerin ölçülmesinde kullanılacak olan ölçeklerin tercihinde hangi ölçeğin neden kullanılacağına açıkça ortaya konulması gerekmektedir. Nitekim, her bir bireysel çalışma kendi içinde özel ve diğer çalışmalar içinde de özgün olma gayreti gütmektedir. Ele alınacak olan sektöre ve coğrafyaya hatta örneklemin özelliklerine göre de kullanılacak ölçeğin doğru seçilmesi oldukça önem taşımaktadır. Özellikle de ana dilden başka bir dilde geliştirilmiş olan ölçeklerin içerdiği her bir ifadenin tam ve doğru karşılığının dikkatli ve özenli bir şekilde çevrilmesi gerekmektedir. Çünkü, uygulamanın yapılacağı coğrafyanın kültürüne uyumluluğu aranmaktadır. Triandis (1996), araştırmacıların kullandıkları ölçek(ler)in uygulamanın yapılacağı dile her ne kadar uygun ve tutarlı bir şekilde çevrildiğini düşünseler de söz konusu ölçeğin geliştirilmiş olduğu kültürdeki anlamını, çevrilen dilde tam olarak ifade edememe ihtimalini hala koruyacağını unutmamalıdır, demektedir. Bu durumda da çeşitlilik gösteren ve hatta çeviri, uyarılma olan ölçeklerin katılımcıların bireysel özelliklerine göre de kaçınılmaz olarak farklı anlamlar yüklenerek algılanacağı açıktır. Örgütsel sinizm ölçeklerinin yanı sıra benzer bir moderatör etki bu meta-analiz çalışmasına dahil edilmiş olan bireysel çalışmalarda kullanılmış olan örgütsel özdeşleşme ölçeklerinde de görülmüştür. 13 bireysel çalışmanın 10 tanesinde, bireysel araştırmacıların çalışmalarında sıklıkla yöneldikleri; Mael ve Ashforth'un (1992) geliştirmiş olduğu örgütsel özdeşleşme ölçeğinin olduğu anlaşılmaktadır. Mael ve Ashforth'un geliştirdiği altı ifade ve yalnızca tek boyuttan oluşan ölçek araştırmacılar için uygulamada ve sonrasında analizde kolaylık sağlar olmasıyla tercih sebebi olduğu varsayılabilir.

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ele almış olan bireysel çalışmaların yürütülmüş olduğu sektörün bu ilişkide moderatör etkiye sahip olmadığı anlaşılmıştır (Bknz.: Tablo 8). Oysa ki, örgütlerin faaliyet gösterdiği sektörlerin yapısal özelliklerinin çalışanlarına sunmakta olduğu

imkanların farklılık gösterdiği düşünülmektedir (Markovits vd., 2010).

Hemen hemen her bilimsel çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da bazı kısıtlar yer almaktadır. Sıralanabilecek kısıtlardan biri olarak, bu meta-analiz çalışmasının uygulayıcılarının yalnızca ulaşılabildikleri bireysel çalışmaları analize dahil ettikleri ifade edilebilir. Başka bir kısıt ise, lisansüstü tezlerin yazarlarca kısıtlanmış olmalarından dolayı tümüne erişim sağlanamamış olmasıdır. Yazarın rızasını almak için zaman maliyetine katlanmak gerekmektedir. Bir başka kısıt olarak, bilimsel dergilerin politikalarına göre makalelerin tamamını okuyucuların erişimine açma tarihlerinin farklılaşması belirtilebilir. Uygulayıcılar tarafından belirlenen anahtar kelimelerin çok sayıda olmasına rağmen; yapılan taramalar neticesinde gösterilmemiş olan ya da hala ulaşılamayacak durumda olan bireysel çalışmaların da meta-analiz çalışmasına dahil edilememesi oldukça önemli bir kısıttır. Sıralanan tüm bu kısıtların yanı sıra, meta-analiz çalışmalarına dahil edilen bireysel çalışmaların uygulayıcılara sunmuş olduğu bilgilere ve verilere bağlı hareket edildiği de göz ardı edilmemesi gereken bir durumdur. Nitekim, bu meta-analiz çalışmasında örgütsel özdeşleşme için analize dahil edilen bireysel çalışmaların tümünde yalnızca örgütle yaşanan özdeşleşme incelenmiş olup, Van Dick vd.'nin (2004) değerlendirdiği gibi alt boyutları olan bir örgütsel özdeşleşme sınıflandırılmasına gidilmemiş olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, bireysel araştırmacıların çalışmalarında örgütsel sinizm için de alt boyutlar ele alınmaksızın örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin değerlendirmiş olduğu anlaşılmaktadır.

Her ne kadar çok sayıda kısıt olsa da buna rağmen, bu meta-analiz çalışmasının örgütlere ve gelecekteki araştırmacılara da katkı sağlayacak sonuçlara sahip olduğu da çok açıktır. Örgütler için oldukça önemli bir kazanım ve hatta uzun vadede sürdürülebilir rekabet avantajı için nitelikli ve gönülden bağlı çalışanların varlığını ifade eden örgütsel özdeşleşme (Mael ve Ashforth, 2001), birçok kavramla (iş tatmini, işe adanma, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, vb.) ilişki içerisindedir. Örgütsel özdeşleşmenin yapıcı bir etki ve güce sahip olduğu düşüncesiyle çalışanların örgütleriyle özdeşim kurmaları için yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Resmi olan veya resmi olmayan grupların oluşmasına fırsat veren bir yönetim anlayışı geliştirilerek örgüt içinde iletişim ve etkileşimi artırarak çalışanların kendilerini aile ortamında hissetmeleri sağlanmalıdır. Böylece, örgütüne tutkuyla bağlanan çalışanların olduğu bir ortamda örgütte bir bütünlük oluşacak ve çalışanlar örgütünün olumlu yönlerini daha çok yüceltip olumsuz yönlerini ise düzeltmeye yöneleceklerdir. Dean vd.'nin (1998) de ifade ettiği gibi adaletsizliğin yaygın olduğu ve bütünlüğün sağlanamadığını anlatan örgütsel sinizm de bu sayede azalacaktır.

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizmin çalışma yaşamındaki yapıcı ve yıkıcı özellikleri nedeniyle önemli birer kavram olduğu düşünülmektedir. Günümüze kadar bu kavramlar arasındaki ilişkiyi ele almış olan çok sayıda görgül bireysel çalışmanın yapılmış olmasının ötesinde yapılmış olan bu bireysel çalışmaları örneklem olarak ilk kez bir meta-analiz çalışması yürütülmüştür. Bu sayede, ulusal yazındaki bireysel çalışmaların sonuçları aynı potada eritilerek genel ve ortak bir yargıya varılabilmektedir. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi değerlendirecek olan gelecekteki bireysel araştırmacılara özenle, derli toplu, çok yönlü ve kapsamlı bir rehber ve hatta arşiv olarak sunulan bu çalışmayla yazına naçizane bir katkı sağlanmıştır. Bunun yanı sıra, başka kavramlar arasındaki ilişkilerin değerlendirmesi için yapılacak olan meta-analiz çalışmaları için de temel teşkil etmesi beklenmektedir.

Kaynaklar

Meta-analize dahil edilen çalışmalar *(asteriks) işaretiyle belirtilmiştir.

ABRAHAM, Rebecca (2000), “Organizational Cynicism: Bases and Consequences”, *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, Vol. 3, No. 126, pp.269-292.

*AKÇAY, Vildan Hilal (2018), “Örgütlerde Prososyal Davranışlar, Sinizm ve Psikolojik Sermaye İlişkisi: Örgütle Özdeşleşmenin Moderatör Etkisi”, *Business and Economics Research Journal*, C. 9, Sy. 2, ss. 381-393.

AKSOY-KÜRÜ, Seval (2020), *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardulları Üzerine Bir Meta Analiz Çalışması*. Doktora Tezi. Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kocaeli.

AKSOY, Seval ve Erdil, Oya (2018), “Do in-house policy perceptions of teachers working at state schools affect their identification with the institution?”, *Research Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 2, pp. 150-169.

AKTAŞ, Kadir (2019), *İşgörenlerin Adanmışlık Düzeyi ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinin Performans Algısına Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*, Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

*ALAGÖZ, Musa (2019), *Dönüştürücü Liderlik Anlayışı ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Kars.

- *ARGON, Türkan ve Ekinci, Serkan (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 16, Sy. 1, ss. 1-19.
- *AYIK, Ahmet, Şayir, Gönül ve Bilici, Ayşe (2016), “Investigation of The Predictor Effect of Organizational Cynicism on Organizational Identification According To Teachers' Perceptions”, *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, C. 6, Sy. 2, ss.233-254.
- BAŞAR, Ufuk ve Basım, Hamdullah Nejat (2015), “Effects of Organizational Identification on Job Satisfaction: Moderating Role of Organizational Politics”, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Vol. 22, No. 2, pp. 663-683.
- BEDEIAN, Arthur, G. (2007), “Even If The Tower Is “Ivory,” It Isn’t “White:” Understanding The Consequences of Faculty Cynicism”, *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 6, No. 1, pp. 9-32.
- BEGG, Colin B. ve Mazumdar, Madhuchhanda (1994), “Operating Characteristics of A Rank Correlation Test For Publication Bias”, *Biometrics*, Vol. 50, No. 4, pp. 1088-1101.
- *BELDEK, Emine Gülsün (2015), *Örgütsel Özdeşleşme Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet İlişkisi: Görgül Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Programı, Ankara.
- BELL, Simon J. ve Mengüç, Bülent (2002), “The Employee-Organization Relationship, Organizational Citizenship Behaviors, and Superior Service Quality,” *Journal Of Retailing*, Vol. 78, No. 2, pp. 131-146.
- BELLOU, Victoria ve Thanopoulos, John (2006), “Enhancing Service Quality in a Hospital Setting”, *Review of Business*, Vol. 27, No. 1, pp. 26-32.
- BERNERTH, Jeremy, B., Armenakis, Achilles, A., Feild, Hubert, S. ve WALKER, H. Jack (2007), “Justice, Cynicism, and Commitment a Study af Important Organizational Change Variables”, *The Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 43, No. 3, pp. 303-326.
- BORA, Tanıl (2011), *Sol, Sinizm, Pragmatizm*. İstanbul: Birikim.

- BOZALP-ÜNAL, Selin (2017), *Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Çıktılara Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması*. Doktora Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.
- BRANDES, Pamela, M. (1997), *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Unpublished Doctorate Dissertation. Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati.
- BRANDES, Pamela, M., Dharwadkar, Ravi ve Dean, James W. Jr. (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.
- CARD, Noel A. (2012), *Applied meta-analysis for social science research*. New York: The Guilford Press, New York, USA.
- CHENEY, George (1983), “On The Various Changing Meanings Of Organization Membership: A Field Study Of Organizational Identification”, *Communication Monographs*, Vol. 50, pp. 342-362.
- CİLASUN, Aydan (2016), *Yükseköğretim Kurumlarında Pozitif Psikoloji ve Örgütsel Özdeşleşmenin Performans Yönetimine Etkisi*, Doktora Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Çanakkale.
- COHEN, Louis, Manion, Lawrence ve Morrison, Keith (2007), *Research Methods in Education* (6th ed.). New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group.
- COLLINS-BOUTWELL, Debra, Ann (2003). *Organizational Identity, Self-Concept And Commitment Among Teachers in Northwest Florida*. Florida/ABD: The University of West Florida Doctoral Dissertation.
- CÜCE, Haşim, Güney, Semra ve Tayfur, Özge (2013), “Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 31, Sy. 1, ss. 1-30.
- ÇETİNKAYA, Melek ve Çimenci, Sevcan (2014), “Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C. 12, Sy. 23, ss.237-278.

- ÇÖMEZ, Fatih (2016), *Örgütsel Sinizmin Öncülleri ve Sonuçları Üzerine Bir Meta Analiz Çalışması*. Doktora Tezi Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Manisa.
- DEAN, James W., Brandes, Pamela ve Dharwadkar, Ravi. (1998), “Organizational Cynicism”, *The Academy of Management Review*, Vol. 23, No. 2, pp. 341-352.
- DICKERSIN, Kay, Min, Yuan-I. ve Meinert, Curtis L. (1992), “Factors Influencing Publication Of Research Results: Follow-Up of Application Submitted To Two Institutional Review Boards”, *Jama*, Vol. 267, No.3, pp. 374-378.
- DUTTON Jane E., Dukerich Janet M., Harquail Celia V., (1994), “Organizational Image and Member Identification”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 39, No. 2, pp. 239-263.
- EDWARDS, Martin R., (2005), “Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review”, *International Journal of Management Reviews*, Vol. 7, No. 4, pp. 207-230.
- EFRATY, David ve Wolfe, Donald M., (1988), “The Effect Of Organizational Identification On Employee Affective and Performance Responses”, *Journal of Business and Psychology*, Vol. 3, No. 1, pp. 105-112.
- ELLIS, Paul D. (2010), *The Essential Guide to Effect Sizes: Statistical Power, Meta-Analysis, and the Interpretation of Research Results*, Cambridge University Press, New York.
- FIELD, Andy P. ve Gillett, Raphael (2010), “How To Do A Meta-Analysis”, *British Journal of Mathematical & Statistical Psychology*, Vol. 63, No. 3, pp. 665-694.
- GÜZELLER Cem Oktay ve Kalağan, Gamze (2008), *Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi*. 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı: 87-94.
- HARRIS, Gregory E. ve Cameron, James E., (2005), “Multiple Dimensions Of Organizational Identification and Commitment As Predictors Of Turnover Intentions and Psychological Well-Being”, *Canadian Journal of Behavioral Science*, Vol. 37, No. 3, pp. 159-169.

- HEDGES, Lary. V. ve Vevea, Jack L. (1998), “Fixed-and Random-Effects Models in Meta-Analysis”, *Psychological Methods*, Vol. 3, No. 4, pp. 486.
- HIGGINS, Julian P. T. ve Thompson, Simon G. (2002), “Quantifying Heterogeneity in a Meta- Analysis”, *Statistics in Medicine*, Vol. 21, No. 11, pp. 1539-1558.
- HUNTER, John E. ve Schmidt, Frank L. (2004), *Methods of Meta-Analysis: Correcting Error and Bias in Research Findings* (2.Baskı), California, Thousand Oaks, Sage Publications.
- İŞCAN, Ömer Faruk (2006). Dönüştürücü Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 6, Sy. 11, ss. 160-177.
- KALEMCİ-TÜZÜN, İpek ve Kırkbeşoğlu, Erdem (2008), *Özdeşleşme Kaynakları ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Sigortacılık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, 16. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, 16-18 Mayıs, İstanbul Kültür Üniversitesi.
- KANTER, Donald, L. ve Mirvis, Philip, H. (1989), “Combatting Cynicism in The Workplace”, *National Productivity Review*, Vol. 8, No. 4, pp. 377-394.
- KARABEY, Canan Nur ve İşcan, Ömer Faruk (2007), “Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 21, Sy. 2, ss. 231-241.
- KERSE, Gökhan (2017), *İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısını Etkileyen Örgütsel Faktörler*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.
- *KERSE, Gökhan ve Karabey, Canan Nur (2017), “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü”, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 6, Sy. 4, ss. 375-398.
- KERSE, Gökhan ve Karabey, Canan Nur (2019), “Örgütsel Sinizm ve Özdeşleşme Bağlamında Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısına Etkisi”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 14, Sy. 1, ss. 83-108.

- KESEN, Mustafa (2015), “Investigating The Effects Of Organizational Democracy And Organizational Identification On Job Satisfaction: A Field Study On Retail Industry”, *International Refereed Academic Social Sciences Journal*, Vol. 19, pp. 61-89.
- *KILINÇ, Sevgi (2017), *Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Özdeşleşme, Sapkın Davranışlar ve Sinizme Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Nevşehir.
- LEE, Ean-Suk, Park, Tae-Youn ve Koo, Park-Bonjin (2015), “Identifying Organizational Identification as a Basis for Attitudes and Behaviors: A Meta-Analytic Review”. *Psychological Bulletin*, Vol. 141, No. 5.
- LEE, Sang M., (1971), “An empirical analysis of organizational identification”, *The Academy of Management Journal*, Vol. 14, No. 2, pp. 213-226.
- LIPSEY, Mark ve Wilson, David B. (2001), *Practical meta-analysis*. London, New Delhi: SAGE Publications, Inc.
- LITTEL, Julia, H., CORCORAN, Jacqueline ve PILLAI, Vijayan (2008), *Systematic Reviews and Meta-Analysis*, Oxford University Press, NY.
- LOĞA, Âdem (2003), *Çalışanların Demografik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkileri: Askeri Birimlerde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- MAEL, Fred ve Ashforth, Blake E. (1992), “Alumni And Their Alma Mater: A Partial Test Of The Reformulated Model Of Organizational Identification”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13, pp. 103-123.
- MAEL, Fred ve Ashforth, Blake E. (1995), “Loyal From Day One: Biodata, Organizational Identification, And Turnover Among Newcomers”, *Personnel Psychology*, Vol. 48, No. 2, pp. 309-333.
- MAEL, Fred ve Ashforth, Blake. E. (2001), “Identification In Work, War, Sports, And Religion: Contrasting The Benefits And Risks”, *Journal for The Theory of Social Behavior*, Vol. 16, No. 2, pp. 197-222.
- MAEL, Fred. A. (1988), *Organizational Identification: Construct Redefinition and a Field Application with Organizational Alumni*. Doctoral Dissertation, Wayne State University, Detroit.

- MANTERE, Saku ve Martinsuo, Miia (2001), *Adopting and Questioning Strategy: Exploring The Roles Of Cynicism And Dissent*. Paper to be presented at 17th EGOS. European Group for Organisation Studies, Colloquium, (July 5-7, Lyon), France.
- MARKOVITS, Yannis, Davis, Ann J., Fay, Dorris ve Van Dick, Rolf (2010), “The Link Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Differences Between Public And Private Sector Employees”, *International Public Management Journal*, Vol. 13, No. 2, pp. 177-196.
- METZGER, M. D. (2004), *A Qualitative Inquiry Into the Formation of Beliefs in a Police Organization*. Doctoral Dissertation, Washington: The George Washington University.
- MILLER, Vernon D., Allen, Mike, Casey, Mary K., Johnson, John R., (2000), “Reconsidering the organizational identification questionnaire”, *Management Communication Quarterly*, Vol. 13, No. 4, pp. 626-658.
- MIRVIS, Philip, H. ve Kanter, Donald, L. (1991), “Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce”, *Human Resource Management*, Vol. 30, pp. 45-68.
- NAFEI, Wageeh, A. ve Kaifi, Belal, A. (2013), “The Impact of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Applied Study on Teaching Hospitals on Egypt”, *European Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 12, pp. 131-147.
- ÖTKEN, Ayşe Begüm ve Erben, Gül Selin (2010). “Investigating The Relationship Between Organizational İdentification and Work Engagement and The Role Of Supervisor Support”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 12, Sy. 2, ss. 93-118.
- PALALAR-ALKAN, Deniz ve Arıkboğa, F. Şebnem (2017), “Etik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi ve Bir Uygulama”, *Yönetim ve Ekonomi: Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.*, C. 24, Sy. 2, ss. 349-369.
- PETTICREW, Mark ve Roberts, Helen (2006), *Systematic Reviews in The Social Sciences*. Malden, MA: Blackwell Publishing.

- POLAT, Mustafa (2009), *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Bursa.
- *POLAT, Mustafa ve Meydan, Cem Harun (2010), “Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Savunma Bilimleri Dergisi*, C. 9, Sy. 1, ss.145-172.
- *POLAT, Mustafa, Meydan, Cem Harun ve Tokmak, İsmail (2010), “Personel Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *KHO Bilim Dergisi*, C. 20, Sy. 2, ss. 41-62.
- POPOOLA, J. K., (2005), *Organizational Identification and Commitment as Correlates of Job Satisfaction*, Doctorate Dissertation. Howard University, Washington D.C.
- PUGH S. Douglas., Skarlicki, Daniel P. ve Passell, Brian S. (2003), “After The Fall: Layoff Victims’ Trust And Cynicism In Re-Employment”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 76, pp. 201-212.
- READE, Carol (2001), “Antecedents of Organizational Identification In Multinational Corporations: Fostering Psychological Attachment To The Local Subsidiary And The Global Organization”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 12, No. 8, pp. 1269-1291.
- REICHERS, Arnon, E., Wanous, John P., ve Austin, James, T. (1997), “Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change”, *The Academy of Management Executive*, Vol. 11, No. 1, pp. 48-59.
- RIKETTA, Michael (2005), “Organizational Identification: A Meta-Analysis”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 66, No. 2, pp. 358- 384.
- ROSENTHAL, Robert (1979). “The “File Drawer Problem” And Tolerance for Null Results”, *Psychology Bulletin*, Vol. 86, No.3, pp. 638- 641.
- SCHAUFELI, Wilmar B., Salanova, Marisa, Gonzalez-Roma, Vicente, Bakker, Arnold B. (2002), “The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach”, *Journal of Happiness Studies*, Vol. 3, No. 1, pp. 71-92.

- *SEZGİN-NARTGÜN, Şenay ve Kalay, Mustafa (2014), “Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme İle Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri”, *Turkish Studies, International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, C. 9, Sy. 2, ss. 1361-1376.
- *ŞANTAŞ, Fatih, Uğurluoğlu, Özgür, Kandemir, Aysun ve Çelik, Yusuf (2016), “Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 18, Sy. 3, ss. 867-886.
- TAJFEL, Henry (1978), Social Categorization, Social Identity, And Social Comparison, H. Tajfel (Ed.), *Differentiation Between social groups. Studies in The Social Psychology of Intergroup Relations*, London, Academic Press, 61-76.
- TAJFEL, Henry ve Turner, John C. (1986), The social Identity Theory Of Intergroup Behaviour, S. WORCHEL & W. G. AUSTIN (Ed.), *Psychology of Intergroup Relations*, Chicago, IL, Nelson, 7-24.
- TAK, Bilçin ve Çiftçioğlu, Aydem (2009), “Algılanan Örgütsel Prestij İle Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 9, Sy. 18, ss. 100-116.
- TRIANDIS, Harry (1996), “The Psychological Measurement of Cultural Syndromes”, *American Psychologist*, Vol. 51, No. 4, pp. 407- 415.
- TURUNÇ, Ömer (2011), “Örgütsel Adaletin Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 13, Sy. 1, ss. 143-166.
- TÜRKOĞLU, Gözde (2019), *Relationships Between Organizational Identification and Work Engagement, Job Satisfaction and Turnover Intention in Family Firms*, Master Dissertation, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- ULUBEY, Özgür ve Toraman, Çetin (2015), “Yaratıcı Drama Yönteminin Akademik Başarıya Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 12, Sy. 32, ss.195-220.

- *UYAR, İbrahim Enes. (2018), *Hemşirelerde Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.
- ÜNLER-ÖZ, Ela ve Bulutlar, Füsun (2009), “Algılanan Kurumsal İtibar ve Kurumdan Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Bir Ara Değişken Olarak Özdeşleşmenin Rolü”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, C. 9, Sy. 1, ss. 35-52.
- VAN DICK, Rolf, Wagner, Ulrich, Stellmacher, Jost ve Christ, Oliver (2004), “The Utility Of A Broader Conceptualization Organizational Identification. Which Aspect Really Matter?” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 77, No. 2, pp. 171-191.
- VAN KNIPPENBERG, Daan (2000), “Work Motivation And Performance: A Social Identity Perspective”, *Applied Psychology*, Vol. 49, No. 3, pp. 357-371.
- VAN KNIPPENBERG, Daan ve Sleebos, Ed (2006), “Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange, And Job Attitudes”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, No. 5, pp. 571-584.
- VAN KNIPPENBERG, Daan ve Van Schie, Els C. M. (2000), “Foci And Correlates Of Organizational Identification”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 73, No. 2, pp. 137-147.
- VANCE, Robert J., Brooks, Sue M. ve Tesluk Paul E. (1996), *Organizational Cynicism, Cycinal Cultures And Organizational Change Efforts*. Paper presented 10th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando, FL.
- VIGODA-GADOT, Eran ve Talmud, Ilan (2010), “Organizational Politics And Job Outcomes: The Moderating Effect Of Trust And Social Support”, *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 40, No. 11, pp. 2829-2861.
- WALUMBWA, Fred O., Cropanzano, Russell ve Hartnell, Chad. A., (2009), “Organizational Justice, Voluntary Learning Behavior, And Job Performance: A Test Of The Mediating Effects Of Identification And Leader-Member Exchange”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 30, No. 8, pp. 1103-1126.

- *YAKIN, Burçak (2017), *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Ankara.
- YAMAN, T., (2011), *Yöneticilerin Paternalist (Babacan) Lider Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Özdeşleşmelerine, İş Performanslarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi: Özel Sektörde Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- YÜCEL, Cemil (2001), “An Illustration Of Meta Analytic İntegration Of Previous Research Findings Using School Bureaucratization As An Example. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol. 2, No. 2, pp. 71-87.

