

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

**1. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ
BİLDİRİLER KİTABI**

Düzenleyen

**SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME FAKÜLTESİ**

**15-16 Kasım 2013
SAKARYA**

1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı

Yayına Hazırlayanlar

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ
Prof. Dr. Orhan BATMAN
Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS
Doç. Dr. Mehmet SARIİŞİK
Doç. Dr. Oğuz TÜRKAY
Yrd. Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT
Yrd. Doç. Dr. Özlem BALABAN
Yrd. Doç. Dr. Gamze BOZKURT
Yrd. Doç. Dr. Cemal İYEM
Yrd. Doç. Dr. Harun KIRILMAZ
Yrd. Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR
Yrd. Doç. Dr. Tuncay YILMAZ
Yrd. Doç. Dr. Aydın YILMAZER
Yrd. Doç. Dr. Hayrettin ZENGİN
Uzm. Hakan YALÇINER
Arş. Gör. Mustafa ARAS
Arş. Gör. Sümeyye ARSLAN
Arş. Gör. Çağrı ERDOĞAN
Arş. Gör. Emre EROL
Arş. Gör. Salim İBİŞ
Arş. Gör. Gülcan KAHRAMAN
Arş. Gör. Burçin ÇETİN KARABAT
Arş. Gör. Ahmet KARAKİRAZ
Arş. Gör. Abdulmenaf KORKUTATA
Arş. Gör. Emrah ÖZSOY
Arş. Gör. Dorukcan PEHLİVAN
Arş. Gör. Seyit Ahmet SOLMAZ
Arş. Gör. Mustafa ŞEKER
Arş. Gör. Lütfi Mustafa ŞEN
Arş. Gör. Osman USLU
Arş. Gör. Bora YENİHAN

1. Basım : Kasım 2013

Bu kitabın tüm yayın hakları Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi'ne aittir. Yazılı izin almaksızın kısmen veya tamamen alıntı yapılamaz, kopyalanamaz ve çoğaltılamaz.

KONGRE DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Muzaffer ELMAS	Sakarya Üniversitesi Rektörü Kongre Onursal Başkanı
Prof. Dr. Gültekin YILDIZ	Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi Dekanı
Prof. Dr. Asuman AKDOĞAN	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Ceyhan ALDEMİR	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Serpil AYTAÇ	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail Hakkı BİÇER	İstanbul Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Dursun BİNGÖL	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Nigar DEMİRCAN ÇAKAR	Düzce Üniversitesi
Prof. Dr. Canan ÇETİN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. İnci ERDEM	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Ferda ERDEM	Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. İlhan ERDOĞAN	İstanbul Şehir Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Azize ERGENELİ	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU	
Prof. Dr. Erol EREN	
Prof. Dr. Nurullah GENÇ	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan İBİCİOĞLU	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Hayat E. KABASAKAL	Boğaziçi Üniversitesi
Prof. Dr. Çiğdem KIREL	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer KOÇEL	Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Beyza OBA	Bilgi Üniversitesi
Prof. Dr. Adem ÖĞÜT	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU	Melikşah Üniversitesi
Prof. Dr. Enver ÖZKALP	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal TEKARSLAN	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Ömür N. TİMURCANDAY ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut PAKSOY	Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Handan Kepir SİNANGİL	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Hüner ŞENCAN	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. M. Şerif ŞİMŞEK	Gediz Üniversitesi
Prof. Dr. Suna TEVRÜZ	
Prof. Dr. Cavide UYARGİL	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Arzu WASTİ	Sabancı Üniversitesi

KONGRE BİLİM KURULU

Prof. Dr. Taner ACUNER	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Asuman AKDOĞAN	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Fatma KÜSKÜ AKDOĞAN	İstanbul Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Ali Ekber AKGÜN	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut ARSLAN	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Serpil AYTAÇ	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail BAKAN	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Prof. Dr. Refika BAKOĞLU	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Türker BAŞ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Dursun BİNGÖL	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Deniz BÖRÜ	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Adnan ÇELİK	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Nigar DEMİRCAN ÇAKAR	Düzce Üniversitesi
Prof. Dr. Selen DOĞAN	Niğde Üniversitesi
Prof. Dr. Gönen DÜNDAR	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Ferda ERDEM	Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. İnci ERDEM	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Oya ERDİL	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ	İstanbul Şehir Üniversitesi
Prof. Dr. Azize ERGENELİ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Nurullah GENÇ	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Halit KESKİN	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Çiğdem KIREL	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Sabahat BAYRAK KÖK	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Bilçin MEYDAN	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Beyza OBA	İstanbul Bilgi Üniversitesi
Prof. Dr. Meltem ONAY	Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Adem ÖĞÜT	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN	Brunel Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU	Melişah Üniversitesi
Prof. Dr. Hüseyin ÖZGEN	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Enver ÖZKALP	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Belkis ÖZKARA	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Prof. Dr. Ömür N. TİMURCANDAY ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut PAKSOY	İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Handan KEPİR SİNANGİL	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Hüner ŞENCAN	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide UYARGİL	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Arzu WASTİ	Sabancı Üniversitesi
Prof. Dr. Azmi YALÇIN	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Uğur YOZGAT	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Muzaffer AYDEMİR	Yıldız Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa Kemal DEMİRCİ	Dumlupınar Üniversitesi
Doç. Dr. Abdurrahim EMHAN	Dicle Üniversitesi
Doç. Dr. Ramazan ERDEM	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Güler İSLAMOĞLU	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Aşkın KESER	Uludağ Üniversitesi
Doç. Dr. Nurdan ÖZARALLI	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Fatma AYANOĞLU ŞİŞMAN	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Alev TORUN	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Hasan TUTAR	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Hüseyin YILMAZ	Uşak Üniversitesi
Doç. Dr. Senay YÜRÜR	Yalova Üniversitesi

KONGRE YÜRÜTME KURULU

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan BATMAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS	Sakarya Üniversitesi - Yürütme Kurulu Başkanı
Doç. Dr. Mehmet SARIİŞİK	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Oğuz TÜRKAY	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Özlem BALABAN	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Gamze BOZKURT	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Cemal İYEM	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Harun KIRILMAZ	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Tuncay YILMAZ	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Aydın YILMAZER	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Hayrettin ZENGİN	Sakarya Üniversitesi
Uzm. Hakan YALÇINER	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Mustafa ARAS	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Sümeyye ARSLAN	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Çağrı ERDOĞAN	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Emre EROL	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Salim İBİŞ	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Gülcan KAHRAMAN	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Burçin ÇETİN KARABAT	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Ahmet KARAKİRAZ	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Abdulmenaf KORKUTATA	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Emrah ÖZSOY	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Dorukcan PEHLİVAN	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Seyit Ahmet SOLMAZ	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Mustafa ŞEKER	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Lütfi Mustafa ŞEN	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Osman USLU	Sakarya Üniversitesi
Arş. Gör. Bora YENİHAN	Sakarya Üniversitesi

DÖNEM BAŞKANI

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ

YÜRÜTME KURULU BAŞKANI

Prof. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS

İşyeri Nezaketsizliğini Öngören Örgütsel Ve Durumsal Önceller İle Çalışanların Davranışsal Sonuçları Arasındaki İlişkinin Ve Sosyo-Psikolojik Kaynakların Rolünün İncelenmesi: Sağlık Kurumlarında Yapılan Bir Araştırma
Seçil BAL TAŞTAN 161

8. Oturum: İş Tatmini

Çalışanların İş Tatmininin (İşin Kendisinden Duyulan Tatmin) Yaşam Tatminini Yordamasında Kamu ve Özel Sektör Farklılığı
Mustafa BEKMEZCİ, İbrahim Sani MERT 172

Örgütlerde Fiziksel Aktivite ve Sağlıklı Beslenme Uygulamalarının Masa Başında Çalışanların İş Tatminine Etkisinin Değerlemesi
Burcu GÜVEN 183

Psikolojik Sözleşme ile İş Tatmini İlişkisi: Bir Örnek Olay Çalışması
Ali DİKİLİ, Serkan BAYRAKTAROĞLU 188

Haftasonu Tatilleri Çalışanları Şarj Etmekte midir? Stres, Motivasyon ve Negatif Duygusal Açısından Bir Araştırma
Mahmut ÖZDEVECİOĞLU, Yasemin KAYA, Tuğba DEDEOĞLU 194

9. Oturum: Birey- Örgüt Uyumu

Kişi-Örgüt Uyumunun, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Üretkenlik Karşılı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi
Sema POLATÇI, Fatih ÖZÇALIK, Mihriban CİNDİLOĞLU 203

Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Düzeydeki Sonuçlarının İncelenmesine Yönelik Boylamsal Bir Araştırma
Mehlika SARAC, Bilçin MEYDAN 210

Birey-Örgüt Uyumunun Çalışan Tutkunluğuna Katkısı
Zeynep Merve ÜNAL, Tülay TURGUT 215

Grup Gelişim Sürecine Ekolojik Bir Yaklaşım: Panarchy Teorisi
Aysun KANBUR, Mustafa Emre ÇAĞLAR 222

10. Oturum: İşten Ayrılma Niyeti

Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İletişimin İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi
Meral AKYÜZ, Filiz DALKILIÇ YILMAZ 228

İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerine İş Tatmininin Aracılık Etkisi
Arzu KARACA ÇAKINBERK, Mehmet Sadık ÖNCÜL 234

Hemşirelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi
Neslihan DERİN, Erkan Turan DEMİREL 239

İşte Kendilik Kontrolü ile Lider-Üye Etkileşimi İlişkisinin Örgüte Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi
Dilek AYAN, H. Özge UYSAL, Gül ESER 245

11. Oturum: Liderlik-II

Yaratıcılığın Örgüt İklimi ve Liderlik Boyutuyla İncelenmesi: Vakıf Üniversitesi Uygulaması
Beyhan ÖZGÜ ÇAKIR, Rifat İRAZ 251

10. OTURUM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İletişimin İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Meral AKYÜZ, Filiz DALKILIÇ YILMAZ

İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerine İş Tatmininin Aracılık Etkisi

Arzu KARACA ÇAKINBERK, Mehmet Sadık ÖNCÜL

Hemşirelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Neslihan DERİN, Erkan Turan DEMİREL

İşte Kendilik Kontrolü ile Lider-Üye Etkileşimi İlişkisinin Örgüte Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Dilek AYAN, H. Özge UYSAL, Gül ESER

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİMİN İŞGÖRENLERİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ

Arş. Gör. Meral AKYÜZ⁷⁶

Arş. Gör. Filiz DALKILIÇ YILMAZ⁷⁷

Özet

Hizmet sektörünün yapıtaşlarından olan konaklama endüstrisinin ülke ekonomisinde önemli bir yeri vardır. Hizmetin ana özelliği olan insan faktörünü kullanan ve çok kişiye istihdam sağlayan bu sektör bazı sorunlarla karşı karşıyadır. Bu sorunlardan biri de işgücü devir hızının yüksek oluşudur. İşgücü devri, özellikle maliyet ve yetişmiş eleman bulma açısından konaklama işletmelerince çözülmesi gereken sorunlardandır. Bu çalışmanın amacı örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim kavramlarının önemini açıklayarak, işgörenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini saptamak ve bu kavramlarla ilgili tartışmaları ortaya koymak ve bu şekilde konaklama işletmeleri yöneticilerine yol göstermek ve literatüre katkıda bulunmaktır.

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

1. GİRİŞ

Özdeşleşme, örgüt ile birey arasında psikolojik köprü kurmaya yarayan bir yapıdır (Puusa ve Tolvanen, 2006), kısaca bireyin örgütle arasında kurmak istediği bağ olarak tanımlanmıştır (Kreiner ve Ashforth, 2004). Bu sebeple, çalışanların örgüte karşı pek çok tutum ve davranışını açıklama ve öngörme konusunda özdeşleşmenin etkili olduğu söylenebilir (Lee, 1971; Edwards, 2005).

Ashforth ve Mael (1989) ve Mael ve Ashforth (1992) özdeşleşmeyi, kişinin kendisini içinde olduğu örgüte ait hissetmesi ve örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendi başarı ve başarısızlığı olarak algılaması şeklinde tanımlamışlardır. Dutton ve diğerleri de (1994), benzer şekilde özdeşleşmeyi bilişsel bir bileşen olarak kabul etmiş ve özdeşleşmeyi örgütün kimliği ile bireyin kendisini tanıma derecesi olarak tanımlamışlardır.

İletişim yöneticilerin örgütsel ortamda kullandığı temel bir araçtır (Koçel, 2005:417). İletişim "bir mesaj alışverişidir", şeklinde tanımlanabilen iletişim süreci olmadan örgütün mevcudiyeti düşünülemez. Bütün yönetim faaliyeti, sonunda iletişim sürecinin etkin işlemesine dayanmaktadır. Yönetim ile ilgili olarak verilen

⁷⁶ Nevşehir Üniversitesi İkt. ve İdr. Bil. Fak., Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Bölümü, meral.akyuz@nevsehir.edu.tr

⁷⁷ Nevşehir Üniversitesi İkt. ve İdr. Bil. Fak., Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Bölümü, filiz.dalkilic@nevsehir.edu.tr

bütün kararlar, ulaşılan sonuçlar, gelişmeler vs. örgütteki ilgili kişi ve gruplara aktarılmadıkça fazla bir Őey ifade etmezler (Koçel, 2005: 530).

Örgütlerdeki iletişim sürecinde resmi ve resmi olmayan iletişim sistemleri mevcuttur. Resmi iletişim sistemi; örgütün hiyerarşik yapısı ile ilgili ve çevre ile bilgi akışı sağlayan kanalları gösterir. Dikey iletişim, yatay iletişim ve çapraz iletişim olmak üzere üçe ayrılır. Gayri resmi iletişim ise; örgüt çalışanları arasında biçimsel düzenlemelere bağlı olmayan iletişimi göstermektedir. (Gürüz ve Yaylacı, 2004: 53-54).

Genel olarak çalışanlar potansiyellerini daha verimli kullanabilmek, aldıkları ücret ve ödülleri yükseltebilmek için işten ayrılırlar. İşten ayrılma davranışından önce bireylerde işten ayrılma niyeti oluşur. İşten ayrılma niyetin oluşması ise işten ayrılma davranışının en önemli belirtilerindendir (Teoman, 2007: 34- 35).

İletişimin yokluğu, eksikliği ya da yetersizliği örgütsel ortamda belirsizliğe neden olmaktadır. Belirsizlik ise stres, iş tatminsizliği, örgüte karşı güvensizlik, düşük seviyede örgütsel bağlılık, verimlilikte düşüş, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimlerinde artışa yol açmaktadır (Schweiger ve Denisi, 1991:127).

2. ARAşTIRMANIN METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen etmenler olarak örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişimin incelenmesi için yapılan çalışmalardan yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez1. Örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyetini negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Hipotez2. Örgütsel iletişimin dikey iletişim boyutu, işten ayrılma niyetini negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Hipotez3. Örgütsel iletişimin yatay iletişim boyutu, işten ayrılma niyetini negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

2.2. Örnekleme ve Verilerin Toplanması

Araştırmanın ana kütesini Nevşehir yöresinde faaliyet gösteren konaklama işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin ilk kısmını oluşturan örgütsel özdeşleşme değişkeninin belirlenmesinde, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve pek çok araştırmada kullanılan örgütsel özdeşleşme ölçeğinin Türkçe uyarlaması kullanılmıştır. Mael ve Ashforth (1992)'un araştırmasında ölçeğin güvenilirlik katsayısı (alpha coefficient) .87 olarak bildirilmiştir. Anketin ikinci kısmını oluşturan örgütsel iletişim değişkeninin belirlenmesinde kullanılan ölçek Postmes, Tanis ve de Wit (2001)'in çalışmasından uyarlanmıştır. Postmes, Tanis ve Wit (2001)'in araştırmasında ölçeğin güvenilirlik katsayısı (alpha coefficient) .90 olarak bildirilmiştir. Anketin üçüncü kısmını oluşturan işten ayrılma niyeti değişkeninin belirlenmesinde, Colarelli (1984) tarafından geliştirilen işten ayrılma niyeti

ölçeğinin Türkçe uyarlaması kullanılmıştır. Colarelli (1984) tarafından yapılan çalışmada bu ölçeğin güvenilirlik katsayısı (alpha coefficient) .89 olarak bildirilmiştir.

2.3. Bulgular ve Tartışma

Analiz sonuçlarına göre, ankete katılan 85 kişinin 46'sı bayan, 39'u erkektir. 66'sı bekâr, 19'u evlidir. Katılımcıların yaş grubuna bakıldığında ağırlıklı olarak %63,5'inin 25 yaş altı grupta yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumunda lisans mezunu olanlar %65,9'luk bir oranla göze çarpmaktadır. İşletmedeki iş deneyimlerine bakıldığında %78,8'lik oranla 5 yıl ve aşağısı göze çarpmaktadır. İşletmedeki görev dağılımına bakıldığında anketi cevaplayanların 59'unun çalışan olduğu, departman dağılımında ise 27 kişinin yiyecek içecek, 24 kişinin ise ön büro çalışanı olduğu görülmektedir.

Araştırma değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon sonuçları incelendiğinde, örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek için kullanılan 6 maddelik ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha, 79 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel iletişimi ölçmek için kullanılan 15 maddelik ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha, 83 olarak hesaplanmıştır. İşten ayrılma niyetini ölçmek için kullanılan 3 maddelik ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha, 73 olarak hesaplanmıştır. Her üç değer de istatistiksel açıdan anlamlı sayılabilecek değerlerdir.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti ($r=-,266$; $p<0.05$) ve örgütsel iletişimin dikey iletişim boyutu ile işten ayrılma niyeti ($r=-,289$; $p<0.01$) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Diğer yandan örgütsel iletişimin yatay iletişim boyutu ile işten ayrılma niyeti ($r=,114$; $p<0.01$) arasında pozitif yönlüdür ancak anlamlı değildir.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için ise basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim algılarının bağımsız, işten ayrılma niyetinin bağımlı değişken olarak kabul edildiği regresyon analizi sonuçlarına göre bağımlı değişkenin açıklanma oranı istatistiksel açıdan anlamlıdır. Örgütsel özdeşleşmenin R2 değeri ,071'dir. Bu değer işten ayrılma niyetine ilişkin toplam varyansın %7,1'inin örgütsel özdeşleşme tarafından açıklandığını ortaya koymaktadır. Örgütsel iletişimin dikey iletişim boyutunun R2 değeri ,084'dir. Bu değer işten ayrılma niyetine ilişkin toplam varyansın %8,4'ünün örgütsel iletişimin dikey iletişim boyutunun tarafından açıklandığını ortaya koymaktadır. Örgütsel iletişimin yatay iletişim boyutunun R2 değeri ,013'dir. Bu değer işten ayrılma niyetine ilişkin toplam varyansın %1,3'ünün örgütsel iletişimin yatay iletişim boyutunun tarafından açıklandığını ortaya koymaktadır. Bu bilgilere göre H1 ve H2 kabul edilmiş, H3 ise reddedilmiştir.

3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonucuna göre örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyetini negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Ulaşılan bu sonuç literatürde daha önce yapılan (Lee, 1971, Scott ve diğerleri 1998: 400-435; Bamber ve Iyer 2002: 21-38; Knippenberg ve diğerleri 2007; 457-477; Olkkonen ve Lipponen, 2006; Lipponen ve diğerleri, 2011; Riketta, 2005) araştırmaların sonuçlarını destekler niteliktedir. Buna göre, örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetleri düşük olmaktadır.

Benzer şekilde örgütsel iletişimin dikey iletişim boyutunun işten ayrılma niyetini negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucu daha önce Moore (2002) tarafından yapılan, yönetim ile personelin arasında olan düşük iletişim seviyelerinin, personelin stres seviyesini artırdığı ve bu sebeple işten ayrılma niyetine sebep olduğunu ortaya koyan çalışmanın sonucunu destekler niteliktedir. Buna göre, örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetleri düşük olmaktadır. Bell ve Smith (1999:36)'in yaptıkları çalışmada yatay iletişimin, çalışanlar arasında sosyal bir bağ oluşmasına yardımcı olduğu, işten ayrılma ve yıkıcı davranışları engellemede etkili bir güç olduğu ortaya konmuştur. Buna karşın bu çalışmada örgütsel iletişimin yatay iletişim boyutunun işten ayrılma niyetini pozitif yönlü etkilediği ve anlamlı olmadığı sonucu bulunmuştur. Yatay iletişimin temel amacı, koordinasyon sağlama ve problem çözmek için kanal sağlamaktır. Fakat bu iletişim şekli, içerisinde dedikodu, söylenti, tahminler ve yakıştırmaların yayılmasını sağlayan arkadaşlıklar ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Bu durumlarda insanlar birbirlerinden olumsuz şekilde etkilenebilmekte ve işten ayrılma konusunda daha istekli olabilmektedirler.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar söz konusu örnek büyüklüğü ve araştırma değişkenleri ile sınırlıdır. Bundan sonra yapılacak uygulamalı çalışmalarda araştırma değişkenlerine yenileri eklenerek daha büyük örneklem kitleleri üzerinde araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Ashforth B.E. ve Mael F. (1989). "Social Identity Theory and the Organization". The Academy of Management Review , (14-1):20-39.
- Bamber, E.M ve Iyer, V. (2002). "Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification". A Journal of Practice & Theory, (21-2):21-38.
- Bell, A.H. ve Smith, D.M. (1999). Management Communication, NewYork: John Wiley & Sons, Inc.
- Colarelli, S.M., (1984) "Methods Of Communication And Mediating Processes in Realistic Job Previews". Journal of Applied Psychology, (69):633-642.
- Dutton J.E., Dukerich J.M. ve Harquail C.V. (1994). "Organizational Images and Member Identification". Administrative Science Quarterly, (39-2):239-263.

- Edwards, M.R. (2005). "Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review". *International Journal of Management Reviews*, (7-4):207-230.
- Gürüz D. ve Yaylacı Özdemir G. (2004). *İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: MediaCat Yayınevi.
- Knippenberg, D.V., Dick, R.V. ve Tavares, S. (2007). "Social Identity and Social Exchange: Identification, Support, and Withdrawal From the Job". *Journal of Applied Social Psychology*, (37-3):457-477.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Arıkan Basım Beta Yayınları.
- Kreiner G.E. ve Ashforth B.E. (2004). "Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification". *Journal of Organizational Behavior*, (25):1-27
- Lee S.M. (1971). "An Empirical Analysis of Organizational Identification". *Academy of Management Journal*, (14-2):213-226.
- Lipponen J., Wisse B. ve Perälä J. (2011). "Perceived Justice and Group Identification the Moderating Role of Previous Identification", *Journal of Personal Psychology*, (10-1): 13-23
- Mael, F. ve Ashforth, B.E. (1992). " Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of The Reformulated Model of Organizational Identification". *Journal of Organizational Behavior*, (13): 103-123
- Moore, K.A. (2002), "Hospital restructuring: impact on nurses mediated by social support and a perception of challenge", *Journal of Health and Human Services Administration*, (26-14): 1621-1636.
- Olkkonen M.E. ve Lipponen J. (2006) "Relationship Between Organizational Justice, Identification with Organization and Work Unit, and Group-Related Outcomes". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, (100-2): 202-215.
- Postmes, T., Tanis, M. ve Wit de B. (2001). " Communication and Commitment in Organizations: A Social Identity Approach". *Group Processes & Intergroup Relations*, (4-3):227-246.
- Puusa A. ve Tolvanen U. (2006). "Organizational Identity and Trust". *Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies*, (11-2):29-33.
- Riketta M. (2005). "Organizational Identification: A Meta-Analysis", *Journal of Vocational Behavior*, (66):358-384.
- Scott, R. C., Corman, R.S. ve Cheney, G. (1998). "Development of Structural Model of Identification in the Organization". *Communication Theory*, (8-3):298-336.
- Schweiger, D.M. ve Denisi, A.S. (1991). "Communication With Employees Following A Merger: A Longitudinal Field Experiment". *Academy of Management Journal*, (34):110-135.
- Teoman, D. D. (2007). Performans Değerlendirme Sürecinde Oluşan Adalet Algısı, Bu Algının İç, Dış ve Sosyal Ödüllerle Olan İlişkinin İşten Ayrılma Niyeti'ne Olan

Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.