

ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL DESTEK VE İŞGÖREN AVUKATLIĞI ALGILARININ İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KAYSERİ LOJİSTİK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Doç. Dr. Ebru AYKAN

Erciyes Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, İKY Bölümü

aykane@erciyes.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Hanife AKGÜL

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi, PDR Bölümü

hanifeakgul38@gmail.com

Özet

Dünyada yaşanan gelişmelere bağlı olarak günümüz organizasyonlarında insan kaynağı ve onun yönetimi daha da ön plana çıkmıştır. Bu sebeple de organizasyonlarda önemli bir unsur olan bu gücün işletmelerde tutulabilmesi için örgüt tarafından desteklenmesi, çalışanların haklarının korunması ve çalışanların menfaatine olan karar ve uygulamaların yöneticiler tarafından alınmasının sağlanmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu araştırmanın temel amacı, çalışanların örgütsel destek ve iş gören avukatlığı algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini tespit etmektir. Genel tarama modeli ile gerçekleştirilen çalışma kapsamında, çalışmada temel alınan bir araştırma modeli geliştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Kayseri ilinde Uluslararası Nakliyeciler Derneğine kayıtlı lojistik sektöründe faaliyet gösteren 35 firmada çalışan toplam 850 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, yöneticilerinin izin verdiği, 29 firma ve toplam 421 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; lojistik sektörü çalışanlarının örgütsel destek algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı ve negatif yönlü düşük düzeyde etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek, İşgören Avukatlığı, İşten Ayrılma Niyeti, Lojistik Çalışanları

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND EMPLOYEE ADVOCACY PERCEPTIONS OF EMPLOYEES' ON THEIR TURNOVER INTENTION: AN APPLICATION IN KAYSERİ LOGISTICS INDUSTRY

Abstract

Depending on the developments experienced in the world, human resources and its management are more prominent in today's organizations. For this reason, this is an important element of power in organizations in enterprises should be supported by the organization in order to hold the protection of the rights of employees and employees a stake in the decision taken by administrators and applications. There is a need to ensure. The main objective of this research, the employees who work in organizational support and advocacy impact on perception of severance intentions is to detect. Within the scope of the study conducted with the general screening model, a research model based on the study was developed. The research universe, in Kayseri province, the international

transporter's association registered in the logistics sector 35 firm running total 850 people. The sample of the survey allows the managers, 29 companies and has a total of 421 runs. As a result, according to the findings of the research, the perception of organizational support of the logistics sector employees quit over the intensions of the meaningful and negative directional, concluded that a low level of effect has been reached.

Key Words: Organizational Support, Employee Advocacy, Turnover Intention, Logistics Employees

Giriş

Son elli yıldır artan bir ivmeyle dünya ülkelerinin pazarlarını ortak hale getiren globalleşme ve beraberinde yaşanan teknolojik değişimler kendini iş ortamında iyiden iyiye hissettirmektedir. İşletmeler bu koşullar altında rekabet edebilmek ve sağlıklı işleyişine devam edebilmek ve değişikliklere adapte olabilmek için hem maddi yatırımlara hem de ikamesi mümkün olmayan insan kaynağını elinde tutabilmek için çeşitli yatırımlara ve fedakârlıklara katlanmaktadırlar. İşletmelerin günümüzde rekabet ortamındaki en güçlü silahları insan kaynaklarıdır. Bu bağlamda işletmeler ellerindeki bu değerli varlıkları kaybetmemek, onlara örgüt olarak değer verdiklerini göstermek adına onların örgütsel destek algılarının yükseltilmesi için çaba göstermelidirler. Böylece örgütün varlığını ve desteğini arkalarında hisseden çalışanların örgüte olan bağlılıkları artacak, işten ayrılmayı düşünmeyecek, örgütten aldıklarının karşısında örgüte daha fazla katkıda bulunarak (performans, örgütsel vatandaşlık davranışı) karşılık verebileceklerdir. Benzer şekilde çalışanların kendilerini istihdam eden kurumlarının uygulamalarının kendi yararlarına yönelik olduğunu, bütün bu uygulamaların odak noktasında çalışanların iyiliğinin yer aldığı algısını ifade eden işgören avukatlığı (Akgündüz ve Şanlı, 2016) da benzer olumlu örgütsel çıktılara neden olabilmektedir.

Her işin ve çalışma sektörünün kendine özgü çalışma şartları vardır. Lojistik, müşterilerin ihtiyaçlarını karşılamak için hammaddenin başlangıç noktasından, ürünün tüketileceği son noktaya kadar olan tedarik zinciri içerisindeki hareketinin etkin, verimli ve en az maliyetle akışının sağlanması ve planlanması sürecidir (Lummus vd., 2001). Lojistik sektörü kapsamlı ve karmaşık bir yapıya sahiptir, son zamanlarda giderek artan bir şekilde iş gücüne ihtiyaç duymakta ve bu nedenle istihdam yaratan en önemli hizmet sektörlerinden biri durumuna gelmiştir (OECD, 2002). Lojistik sektörü yapı itibari ile hem teknoloji yoğun hem de emek yoğun bir sektör olarak değerlendirilebilmektedir. Bu özelliği ile diğer sektörlerden farklılık göstermektedir (Koban ve Yıldırım Keser, 2013). Türkiye’de lojistik sektörü, son yıllarda ekonomi politikalarında yer alan, hızlı bir gelişim sürecinde bulunan bir sektördür. Bu gelişim sürecinde nitelikli işgücünün istihdamı önem kazanmaktadır (Koban ve Yıldırım Keser,

2013). Nitelikli işgücü fiziksel ve ruhsal yönden sağlıklı çalışanlar ile mümkündür. Örgütsel destek ve işgören avukatlığı algıları çalışanları olumlu etkileyebilmekte ve bu durum da çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyebilmektedir. Bu nedenle örgütsel destek, algılanan işgören avukatlığı ve işten ayrılma niyeti konularının araştırılması önemlidir.

Çalışanların örgütte kalmalarının ardında yatan örgütsel, bireysel ve çevresel faktörlerin kombinasyonu olan örgütsel destek ve işgören avukatlığı algılarının, örgütsel bağlılığın ve çalışan performansının artması gibi sonuçlarının yanı sıra çalışanların işten ayrılmasını engelleyen bir olgu olduğu ifade edilebilmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada çalışanların örgütsel destek ve işgören avukatlığı algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi incelenecektir. Aşağıda kavramlar kısaca açıklanarak ilgili literatür hakkında bilgi verilecek daha sonra araştırma ve bulgularına yer verilecektir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Algılanan Örgütsel Destek

Sosyal değişim teorisi (social exchange theory) ve karşılıklılık teorisinin (reciprocity theory) temellerine dayanan algılanan örgütsel destek, örgütte çalışanların etkili katkılarının sağlanması zorunluluğunun bir sonucu olarak oluşmaktadır. Sosyal değişim teorisine göre Eisenberger ve arkadaşları (1986), işçi-işveren değişim (mübadele) ilişkisini anlamak için algılanan örgütsel destek kavramını geliştirmişlerdir. Yazarlar sosyal değişim kuramına dayanarak, bireysel tavır ve davranışların örgüt tarafından sağlanan destek algısı tarafından etkilendiğini ileri sürmektedirler. Benzer şekilde karşılıklılık teorisinde de organizasyonun çalışanlarından beklenen uygun davranışları temel alan işçi-işveren ilişkileri vurgulanmaktadır (Aykan, 2007a). Bu noktada çalışanlardan kendilerini işlerine adanmaları, sadakat ve bağlılık göstermeleri beklenmektedir. Dolayısı ile çalışanlarda iş yerlerinden ücret ve terfi beklentilerini içeren maddi faydaların yanı sıra kendilerini örgütte önemli hissetmek istemektedirler; bu sebeple örgütsel destek çalışanların örgütleri tarafından kendilerine sunulan manevi destek algısıdır. Yani örgütsel destek çalışanların örgütlerini arkalarında hissetmeleri, onlardan destek almalarıdır (Özdevecioğlu, 2003). Algılanan örgütsel destek, örgütün bireyin farkında olması, onun çalışmalarını izlemesi, rahatı için gerekli tedbirleri alması olarak tanımlanmaktadır (Eisenberger vd., 1986).

Algılanan örgütsel destek, çalışanlarda dış baskılardan ziyade (devletin sağlık ve güvenlik yönetmelikleri, sendikal anlaşmalar gibi) örgütün gönüllü çalışmaları sonucunda elde ettikleri

inançlarına bağlı olarak oluşmaktadır. Örgütsel ödüller ve uygun iş koşulları (ücret, işte yükselme, işi çekici hale getirmek ve çalışanların algıladıkları örgütsel politikalar üzerindeki etki), algılanan örgütsel desteğe katkıda bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Çalışanlarda yüksek destek algısı, çalışanların etkili çalışma davranışını ortaya çıkarmaktadır (Eisenberger vd., 1986). Yani çalışanların olay ve olguları algılama biçimleri davranışlarına yansımaktadır. Bu nedenle literatürde yapılan çalışmalar daha çok örgütsel desteğin sonuçları üzerine yoğunlaşmaktadır (Aykan, 2007a).

İlgili alan yazında algılanan örgütsel desteğin sonuçları ile ilişkilendirildiği çalışmalarda; örgütsel bağlılık (Özdevecioğlu, 2003; Engin, 2015), sadakat, iş tatmini (Engin, 2015), çalışmaya tutkunluk (Şahin, 2015), işe angaje olma, özdeşleşme (Hatiopoğlu, 2015) insan kaynakları uygulamaları (Eisenberger vd., 1990; Aykan, 2007a) ve performans (Erkoç, 2015) gibi örgütsel çıktılar pozitif yönde, işten ayrılma, işe devamsızlık, iş gücü devir oranı ve tükenme (Aykan, 2007b; Oktar, 2015) gibi çıktıları da negatif olarak etkilemektedir.

1.2. İşgören Avukatlığı

Sosyal değişim teorisi ve karşılıklılık teorisinin temellerine dayanan algılanan örgütsel destek ile benzer özellik taşıyan bir diğer kavram da işgören avukatlığı olarak ifade edilebilmektedir. Bu teorilerde (reciprocity theory) çalışanlar, örgüt uygulamalarının kendilerinin çıkarları doğrultusunda oluşturulduğu ve örgüt içinde kabul edilip, değer verildikleri düşüncesini taşıdıkları takdirde, işletmenin etkinliğinin ve verimliliğinin artması yönünde çabalarda bulunmaktadırlar. Çalışanların algılamış oldukları bu yapıcı ortamın arka planındaki örgüt uygulamaları, işgören avukatlığı olarak ifade edilmektedir (Yeh, 2014). Kavram tam olarak tanımlanmamış olmakla birlikte, işgören avukatlığı “işletmenin çalışan politikasının şeffaflığını ve çalışanların çıkarları için hareket etme gönüllüğünü” (Yeh, 2014) ifade etmektedir. Ayrıca işgören avukatlığı, çalışanların haklarının korunması ve çalışanların menfaatine olan karar ve uygulamaların yöneticiler tarafından sağlanması olarak da tanımlanmaktadır (Akgündüz ve Şanlı, 2016).

Çalışanların kendilerini istihdam eden kurumlarının uygulamalarının kendi yararlarına ve çıkarlarına yönelik olduğunu, bütün bu uygulamaların odak noktasında çalışanların iyiliğinin yer aldığı yönündeki algılarını içeren (Akgündüz ve Şanlı, 2016) işyeri avukatlığı, örgüt uygulamalarının çalışan çıkarları doğrultusunda olması amacını gütmektedir. Yani bütün uygulamalar çalışanları mutlu etmek, onların iş-yaşam kalitelerini artırarak motivasyon düzeylerini artırmak, dolayısıyla da motive olmuş bir çalışanın örgütün sağlıklı işleyişine

katkıda bulunmak için fazladan ve gönüllü olarak birtakım davranışlar sergilemesini teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

İşgören avukatlığı işgören şikâyetlerini dikkate alma, iş görenleri ayrımcı istihdam uygulamalarına, adaletsizliğe (yükseltme ve transfer) ve cinsel tacize karşı korumayı amaçlayan konularını içeren, iş görenlerin endişe ve şikâyetlerinin iletişim ve temsiliyle ilgilidir (Şanlı, 2016). İşyeri güvenliği, bilgi paylaşımı, iletişim ve eğitimi içeren ortak ya da tamamlayıcı konu ve sorunlarını kazan-kazan stratejisi kapsamında çözümler. İşletmelerin işgören avukatlığını içeren uygulamaları, iş görenlerin değerli olarak kabul edilmesi durumunda yaygınlık kazanmaktadır. İşgörenlerin örgütsel verimliliğe katkılarının önemli olduğu, işgücünün sınırlı ve değerli olduğu durumlarda işgören avukatlığına yönelik uygulamalar kolaylaşırken; iş görenlerin “önemsiz” olarak değerlendirildiği işletmelerde ise zorlaşmaktadır (Rynes, 2004).

İşgören avukatlığı, çalışanların yönetsel uygulamaları nasıl algıladığına da bağlıdır. Çalıştıkları işletmenin, katkılarına değer verdiğini ve mutluluklarına önem verdiğini algılayan çalışanlar örgütlerinde işgören avukatlığının var olduğunu düşünmektedirler (Akgündüz ve Şanlı, 2016). Çalışanlar örgütün kendilerini desteklemesini beklerler ve bu beklentileri karşılanırsa örgütsel verimliliğe ve etkinliğe katkıda bulunmak için çaba gösterirler. Mathieu ve Zajac’a (1990) göre, örgütteki işgören avukatlığı, çalışanların tanımlanmış formal iş gerekliliklerinden çok daha fazlasının yapılmasını sağlayacaktır.

Literatürde işgören avukatlığı iş tatmini, örgütsel bağlılık (Yeh, 2014), örgütsel bağlılık (Şanlı, 2016), yönetici desteği, örgütsel adalet/adaletsizlik ve işten ayrılma niyeti (Otake ve Wong, 2004; Şanlı, 2016) gibi kavramlarla ilişkilendirilmiştir. Örneğin, işgören avukatlığı arttıkça iş tatmin düzeyi ve örgütsel bağlılık düzeyi de artarken işten ayrılma niyetinin azaldığı görülmektedir. Diğer taraftan yönetici desteği ve örgütsel adalet algısı arttıkça, işgören avukatlığı algısının da güçlendiği görülmektedir.

1.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma, hemen hemen her işletmede oluşan, genellikle istenmeyen ve örgüt için faydasız olarak görülen bir durumu ifade etmektedir. İşten ayrılma davranışı, kontrollü ya da kontrolsüz olarak gerçekleşmekle birlikte insan kaynakları planlaması açısından büyük önem arz etmektedir. İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışını öngören bir eğilim olarak görülmektedir.

İşten ayrılma niyeti alan yazında çok sık kullanılan bir işgücü devir oranı değişkenidir. İşten ayrılma niyeti fiili işgücü devrinin en güçlü nedenlerinden birini oluşturmaktadır (Anafarta, 2015). İşten ayrılma niyeti, bireyin kendi inisiyatifiyle üyesi olduğu sosyal sistemin sınırları dışına doğru hareket etme ihtimali olarak ifade edilmektedir (Price, 1977). Başka bir ifade ile işten ayrılma niyeti bir çalışanın işyerinden ayrılmayı düşünmesi veya planlamasını ifade etmektedir. Ayrılma fikri veya düşüncesi işyerini fiilen terk etme davranışından önce gelmektedir (Yücel ve Demirel, 2013).

Literatürde işten ayrılma, gönüllü ve gönülsüz işten ayrılma olarak ikiye ayrılmaktadır (Stovel ve Bontis, 2002). Gönüllü işten ayrılma, çalışan başka bir birim ya da bölümde çalışmak üzere yeniden anlaşma yaptığında ya da başka bir pozisyona transfer olmayı tercih ettiğinde ortaya çıkarken, gönülsüz işten ayrılma çalışanın işten çıkarılmasıdır. Gönüllü işten ayrılma motivasyonel unsurların etkisiyle, gönülsüz işten ayrılma ise performansla ilişkili durumların etkisiyle gerçekleşmektedir. Kısaca, gönüllü işten ayrılma, çalışanın işten ayrılma kararını ifade ederken, gönülsüz işten ayrılma ise işverenin çalışanla olan istihdam ilişkisini sonlandırma kararıdır. Bu nedendir ki işten ayrılma niyeti literatürde gönüllü işten ayrılma ile birlikte ele alınmaktadır (Torun, 2016).

Literatürde işten ayrılma niyeti, örgütsel bir çıktı olarak değerlendirilmiş, iş tatmini (Gül vd., 2008; Scott vd., 2006; Takase vd., 2005), örgütsel bağlılık (Gül vd., 2008) ve örgütsel destek (Anafarta, 2015; Kim ve Mor Barak, 2014; Perryer, vd., 2010; Stinglhamber ve Vandenberghe, 2003; Wang, vd., 2014) gibi kavramlarla negatif yönlü, iş stresi (Gül vd., 2008) ve tükenme (Kervancı, 2013; Knudsen vd., 2009) gibi kavramlarla ise pozitif yönde ilişkilendirilmiştir.

2. Araştırmanın Metodolojisi

2.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, çalışanların örgütsel destek ve işgören avukatlığı algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini tespit etmektir. Çalışmada temel alınan bir araştırma modeli geliştirilmiş ve Şekil 1’de sunulmuştur. Şekil 1’e göre araştırmamızın bağımsız değişkeni, algılanan örgütsel destek ve algılanan işgören avukatlığı iken; bağımlı değişkeni ise işten ayrılma niyetidir.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kayseri ilinde Uluslararası Nakliyeciler Derneğine (UND) (www.und.org.tr) kayıtlı lojistik sektöründe faaliyet gösteren 35 firmada çalışan toplam 850 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise; kolayda örneklem yöntemi (Creswell, 2013) kullanılarak ulaşılan, 29 firma ve toplam 421 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma grubunu oluşturan 421 çalışanın 400 tanesinden değerlendirmeye uygun veri sağlanmıştır.

2.3. Veri Toplama Yöntemi

Çalışanların örgütsel destek ve işgören avukatlığı algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir. Araştırmaya ilişkin veriler iki bölümlü bir anket formu aracılığı ile toplanmıştır. Birinci bölümde çalışmaya katılan kişilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular, ikinci bölümde ise çalışanların örgütsel destek, işgören avukatlığı ve işten ayrılma niyetini belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Araştırma modeline uygun olarak değişkenler 3 farklı ölçekle toplanmıştır:

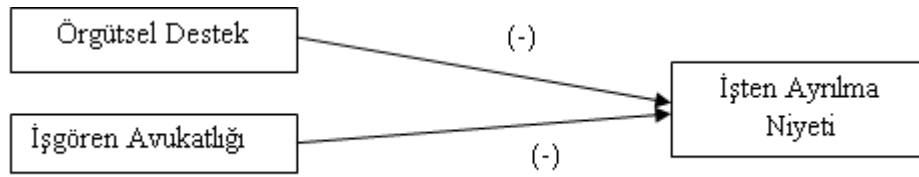
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği: Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen, Kaplan ve Ögüt (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (ÖDAÖ) kullanılmıştır. Ölçek, 10 maddeden oluşan, 5'li likert derecelendirilmeye göre düzenlenmiştir. Bir madde ters kodlanmaktadır. Ölçeğin güvenilirliği, cronbach alfa değeri, 0.839 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte 1 kesinlikle katılmıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum'u ifade etmektedir.

İşgören Avukatlığı Algısı Ölçeği: Araştırmada işgören avukatlığı algısını ölçmek için Yeh (2014) tarafından geliştirilen, Akgündüz ve Şanlı tarafından (2016) Türkçe'ye uyarlaması yapılan 6 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği, cronbach alfa değeri, 0.73 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte 1 kesinlikle katılmıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum'u ifade etmektedir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilen ölçeğin sadeleştirilmiş şekli kullanılmıştır. Ölçek "Arkadaşlarım yokken onların işlerinin yapılmasına yardımcı olurum" şeklindeki 14 ifadeden oluşan tek boyutlu ölçme aracıdır. Ölçeğin cronbach alfa değeri, 0.79 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte 1 kesinlikle katılmıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum'u ifade etmektedir.

2.4. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Algılanan örgütsel destek ve işgören avukatlığı algısının işten ayrılma niyetlerine olan etkisini Sosyal Değişim Teorisine ve Karşılıklılık Teorisine bağlı olarak açıklamak mümkündür. Blau'nun (1964) Sosyal Değişim Teorisi insanların kendilerine zorunda olmadığı halde yardım etmesi karşılığında gelecekte ondan yardım beklemesine dayanmaktadır. Karşılıklılık ilkesine göre işveren çalışanına iyi davranıyorsa bunun sonucunda çalışanın da buna karşılık vermesi gerekmektedir (Şanlı, 2016).



Şekil 1. Araştırma Modeli

Çalışanların manen ve madden arkalarında örgütlerinin var olduğunu hissetmelerini ifade eden örgütsel desteğin, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü etkisinin olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde, algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişkinin olduğu çeşitli araştırmalarda tespit edilmiştir (Anafarta, 2015; Dawley vd., 2010; Demir, 2012; Ekmekçiöğlü ve Sökmen, 2016; Gillet, vd., 2013; Karatepe ve Vatankah, 2014; Maertz, vd., 2007; Şanlı, 2016). Dolayısıyla lojistik sektörü çalışanları kapsamında yürütülen bu çalışma da örgütsel destek algısı yüksek çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olması beklenmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada aşağıdaki hipotez öngörülmüştür:

H1: Çalışanların örgütsel destek algıları işten ayrılma niyetlerini anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

Çalışanların kendilerini istihdam eden kurumlarının uygulamalarının kendi yararlarına ve çıkarlarına yönelik olduğunu, bütün bu uygulamaların odak noktasında çalışanların iyiliğinin yer aldığı yönündeki algılarını içeren işyeri avukatlığı algısının da, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi (Yeh, 2014; Şanlı, 2016) tespit edilmiştir. Benzer şekilde lojistik sektöründe işyeri arkadaşlığı algısı yüksek çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olması beklenmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada aşağıdaki hipotez öngörülmüştür:

H2: Çalışanların algıladıkları işgören avukatlığı algısı işten ayrılma niyetlerini anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

3. BULGULAR

3.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan lojistik işletmelerinin çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri, Yüzdeler Dağılımları

Özellik	%	Özellik	%	Özellik	%	Özellik	%
Cinsiyet Kadın Erkek Toplam	16,6 83,4 100	Medeni Durum Bekar Evli Toplam	52,7 47,3 100	Eğitim		Yaş	
				İlköğretim	14,8	21-30 yaş	14,5
				Lise	46,8	31-40 yaş	40,5
				MYO	25,3	41-50 yaş	31,3
				Ün. Öğrencisi	12,8	51-60 yaş	9,5
				Lisans	0,5	61yaş üstü	4,3
				Toplam	100	Toplam	100

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan çalışanların % 16,6’sı kadın, % 83,4’ü erkektir. Eğitim durumu bakımından ağırlıklı lise (% 46,8) mezunu, medeni durum bakımından % 52,7’si evli çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların % 71,8’i 30-40 yaş aralığında bulunmaktadır.

3.2. Araştırma Değişkenlerinin Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Korelasyon Değerlerine İlişkin Bulgular

Tablo 2’de araştırma değişkenlerinin ortalamaları, standart sapmaları ve değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren katsayılar görülmektedir.

Tablo 2. Araştırma Değişkenlerinin Ortalama ve Standart Sapmaları

Değişken	Ort.	S.S.	1	2	3
1. Örgütsel Destek Algısı	3,06	0,54	1		
2. İşgören Avukatlığı Algısı	2,93	0,63	0,419*	1	
3. İşten Ayrılma Niyeti	3,05	1,07	-0,259*	-0,156*	1

p < 0,01

Tablo 2’de katılımcıların örgütsel destek algılarının ve işten ayrılma niyetlerinin ortalamalarının üstünde olduğu görülürken işgören avukatlığı algılarının ise daha düşük bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ile katılımcıların işyerlerinde vasat düzeyde bir örgütsel destek ve işgören avukatlığı algısı taşıdıkları, bununla birlikte orta düzeyde de işten ayrılma niyetine sahip olduklarını göstermektedir.

3.3. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Çalışanların örgütsel destek ve işgören avukatlığı algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini belirlemek amacı ile regresyon analizleri yapılmıştır. Burada örgütsel destek ve işgören avukatlığı bağımsız değişken, işten ayrılma niyeti ise bağımlı değişken olarak regresyon modeline dâhil edilmiştir.

Tablo 3. Çalışanların Örgütsel Destek ve İş Gören Avukatlığı Algılamalarının İşten Ayrılma Niyetlerini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken (Örgütsel Destek Algısı)			Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken (İşgören Avukatlığı Algısı)		
İşten Ayrılma Niyeti	B	t	p	İşten Ayrılma Niyeti	B	t	P
	-0.259	10.92	0.00		-0.156	10.60	0.00
R ²	0.259			R ²	0.156		
Düz. R ²	0.067			Düz. R ²	0.024		
F	13.42			F	4.65		

p<0.05

Tablo 3’de görüldüğü üzere çalışanların örgütsel destek algıları işten ayrılma niyetlerini % 6.7 oranında ve 0.00 anlamlılık düzeyinde etkilemektedir. Beta değerinin (-0.259) olması ilişkinin negatif yönlü olduğunu göstermektedir. Bu sonuçla H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3’de ifade edildiği üzere çalışanların işyeri avukatlığı algılamaları işten ayrılma niyetlerini % 2.4 oranında ve 0.00 anlamlılık düzeyinde etkilemektedir. Beta değerinin (-0.156) olması ilişkinin negatif yönlü olduğunu göstermektedir. Bu sebeple H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Sonuç

Bu çalışma ile çalışanların örgütsel destek ve işgören avukatlığı algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu amaçla Kayseri ilinde Uluslararası Nakliyeciler Derneğine kayıtlı lojistik sektörü çalışanları üzerinde uygulamalı bir araştırma yapılmış, çalışanların örgütsel destek ve işgören avukatlığı algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi araştırma modeli kapsamında açıklanmaya çalışılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda lojistik sektörü çalışanlarının örgütsel destek algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı ve negatif yönlü düşük düzeyde etkiye sahip olduğu

sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgunun literatürde yapılan benzer çalışmalarla (Anafarta, 2015; Dawley vd., 2010; Demir, 2012; Ekmekçioğlu ve Sökmen, 2016; Gillet vd., 2013; Karatepe ve Vatankhah, 2014; Maertz vd., 2007; Şanlı, 2016) uyumlu olduğu görülmektedir. Benzer şekilde lojistik sektörü çalışanlarının işgören avukatlığı algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı ve negatif yönlü düşük düzeyde etkiye sahip olduğu da tespit edilmiştir. Bu sonuç, Yeh (2014) ve Şanlı'nın (2016) araştırma bulgularını desteklemektedir.

Bu sonuçlar kapsamında araştırma bulguları incelendiğinde öncelikle lojistik sektörü çalışanlarının işten ayrılma niyeti taşıdıkları, örgütsel destek ve işgören avukatlığı algılarının da bu niyet üzerinde düşük bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Lojistik sektörünün yapısı itibari ile hem teknoloji yoğun hem de emek yoğun bir sektör olduğu için bireylerin işten ayrılma niyetini etkileyebilecek çok fazla değişkenin bulunması bu etkinin küçük çıkmasının nedenlerinden birini oluştururken, işyerlerinde işyeri avukatlığı, örgütsel destek gibi çalışan odaklı yaklaşımların benimsenmemiş olmasından da kaynaklanabilmektedir.

Bu araştırmanın literatüre bazı önemli katkıları olduğu düşünülmektedir. İlk olarak çalışanların örgütsel destek ve işyeri avukatlığı algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkilendirilmiştir. İşveren ve çalışanların karşılıklı bir değişim ilişkisi içinde bulunduğu işyerlerinde çalışanlarını teşvik ve takdir etme, eğitime, değer verme ve iletişim kurma gibi uygulamalar ile çalışanlarını kazanmaya çalışan işletmelerde bireylerin bu uygulamalara dayalı sonuçları algılamaları işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir. Ayrıca bu çalışma, literatürde az çalışılmış bir konu olan işyeri avukatlığı algısının betimsel bir çalışmayla desteklenmesi açısından da önemlidir. Diğer taraftan hem emek hem de teknoloji kullanımı yoğun olan lojistik sektörü çalışanları konusunda literatürde bir boşluk olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın bahsedilen boşluğun doldurulması noktasında katkı sağlaması da umulmaktadır.

Bu araştırmanın sonuçlarından yararlanılarak lojistik sektörü işletmeleri için önerilerde bulunulabilir. Lojistik sektörü, çalışanların işten ayrılma niyetinin nispeten yüksek olduğu bir sektördür. Öncelikle bunun nedenleri konusunda araştırmaların derinleştirilmesi, nedenlerin belirlenerek gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Benzer şekilde çalışanların iş tatminini, performans ve motivasyonunu olumlu etkileyecek değişkenler belirlenerek işletmelerin etkinlik ve verimliliklerinin artırılması sağlanmalıdır. Bu çalışanların örgütsel destek ve işgören avukatlığı algılarının yükseltilmesi noktasında da çalışanların katkı ve katılımlarının değerlendirilmesi, çalışanların yönetici ve arkadaşlarının desteğini hissederek, sadakat duygularının geliştirilmesi önem arz etmektedir.

Bu araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle çalışmanın tek bir sektörde ve sadece çalışanlar düzeyinde yapılabilmesi, lojistik sektörü yöneticilerinin araştırmaya dâhil edilememesi araştırmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Bu kısıt nedeniyle çalışma lojistik sektörünü tam olarak temsil etmemektedir. Bu kısıtın giderilebilmesi için farklı illerde, farklı büyüklükteki örneklerle ve lojistik sektörünün bütünü (her örgütsel seviyede çalışanı) kapsayan bir çalışma yapılmasının uygun olacağı düşünülmektedir. Gelecekte benzer konularda yapılacak çalışmalarda örgütsel destek, işyeri avukatlığı ve işten ayrılma niyeti ilişkisine örgütsel güven, güçlendirme, iş stresi ve tükenmişlik gibi kavramlar eklenerek araştırmanın geliştirilmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Allen, D. G., Shore, L. M. ve Griffeth, R. W. (2003), The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process, *Journal of Management*, 29(1), ss. 99-118.
- Akgündüz, Y. ve Şanlı, C. (2016), İşgören Avukatlığı Ölçeğinin Turizm İşletmeleri Örneğinde Türkçeye Uyarlama Çalışması, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 4(1), ss.282-292.
- Anafarta, N. (2015), Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü, *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), ss.112-130.
- Aykan, E. (2007a), Örgütlerde İnsan Kaynakları Uygulamaları ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), ss.123-137.
- Aykan, E. (2007b), Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven ve Tükenme Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 25-27 Mayıs, Sakarya, Türkiye, ss.159-170.
- Blau, G. (1988), Testing Generalizability of a Career Commitment and Its Impact on Employee Turnover, *Journal of Vocational Behavior*, 35(1), ss.88-193.

- Creswell, J.W. (2013). Araştırma Deseni (Çev. Selçuk Beşir DEMİR). Ankara: Eğiten Kitap.
- Dawley, D., Houghton, J. D. ve Bucklew, N. S. (2010), Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit, *The Journal of Social Psychology*, 150(3), ss. 238-257.
- Demir, M. (2012), Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(1), ss.47-64.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986), Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), ss.500-507.
- Eisenberg, R., Fasolo, P. ve Davis-LaMastro, V. (1990), Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation, *Journal of Applied Psychology*, 75(1), ss.51-59.
- Ekmekçioğlu, E. B. ve Sökmen, A. (2016), Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Sınır Birimi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *International Review of Economics and Management*, 4(2), ss.32-45.
- Engin, E. (2015), İşgörenlerin Örgütsel Destek Algılamalarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: Sanayi ve Hizmet Sektörlerine Yönelik Bir Alan Araştırması. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Trakya.
- Erkoç, İ. Ç. (2015), Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Goodman, S. A. ve Svyantek, D. J. (1999), Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter”, *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), ss.254-275.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008), İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *Akademik Bakış*, 15, ss.1-11.
- Gillet, N., Gagné, M., Sauvagère, S. ve Fouquereau, E. (2013), The Role of Supervisor Autonomy Support, Organizational Support, and Autonomous and Controlled Motivation in Predicting Employees' Satisfaction and Turnover Intentions, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), ss.450-460.

- Hatipoğlu, Z. (2015), Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Seviyelerine Etkisi: Ankara Çankaya İlçesinde Bir Uygulama. Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Kaplan, M. ve Öğüt, A. (2012), Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(1), ss.387-401.
- Karatepe, O. M. ve Vatankhah, S. (2014), The Effects of High-Performance Work Practices on Perceived Organizational Support and Turnover Intentions: Evidence from the Airline Industry, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 13(2), ss.103-119.
- Kervancı, F., (2013), Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Kim A. ve Mor Barak M. E., (2014), Role Stress, Turnover Intention, and the Mediating Roles of Leader-Member Exchange and Perceived Organizational Support of Child Welfare Workers: Longitudinal Analyses, *Children and Youth Services Review*, 4, ss.79-88.
- Knudsen, Hannah K., Lori J. Ducharme, ve Paul M. Roman (2009), Turnover Intention and Emotional Exhaustion" at the Top: Adapting The Job Demands-Resources Model to Leaders of Addiction Treatment Organizations, *Journal of Occupational Health Psychology* 14(1) ss.84-95.
- Koban, E. ve Yıldırım Keser, H. (2013), Rekabet Edebilirlikte Türk Lojistik Sektörünün İstihdam Yapısının Analizi ve İstihdama Yönelik Devlet Destekleri, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4 (2), ss.32-43.
- Lumms, R. R., Krumwiede, D. W. ve Vokurka, R. J. (2001), The Relationship of Logistics to Supply Chain Management: Developing a Common Industry Definition, *Industrial Management & Data Systems*, 101(8), ss.426-432.
- Maertz, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S. ve Allen, D. G. (2007), The Effects of Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support on Employee Turnover, *Journal of Organizational Behavior*, 28(8), ss.1059-1075.

- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990), "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment", *Psychological Bulletin*, 108(2), ss.171-194.
- OECD, (2002), "Transport Logistics: Shared Solutions to Common Challenges", OECD Publications, France, (Erişim Tarihi: 12.10.2016).
<http://www.internationaltransportforum.org/Pub/pdf/02LogisticsE.pdf>
- Otaye, L. ve Wong, W. (2014), "Mapping the Contours of Fairness - The Impact of Unfairness and Leadership (in) Action on Job Satisfaction, Turnover Intention and Employer Advocacy", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1(2), ss.191-204.
- Oktar, M., N. (2015), "Engelli Bireylerle Çalışanlarda Algılanan Örgütsel Destek ve Tükenmişlik Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: İstanbul İli Beykoz İlçesi Örneği. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Yalova.
- Özdevecioğlu, M. (2003), "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *D.E.Ü. İ.İ.B.F Dergisi*, 18(2), ss.113-130.
- Perryer C. J., Fins I. ve Travaglione A. (2010), "Predicting Turnover Intentions the Interactive Effects of Organizational Commitment and Perceived Organizational Support", *Management Research Review*, 33(9), ss.911-923.
- Price, J. L. (1977), *The Study of Turnover*, Iowa State University Press, Ames: Iowa.
- Rhodes, L., Eisenberger, R. ve Armeli, S. (2001), "Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 86(5), ss.825-836.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002), "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature", *Journal of Applied Psychology*, 87, ss.698-714.
- Rynes, S. L. (2004), "Where Do We Go from Here?: Imagining New Roles For Human Resources", *Journal of Management Inquiry*, 13(3), ss.203-213.
- Scott, A., Gravelle, H., Simoens, S., Bojke, C. ve Sibbald, B (2006), "Job Satisfaction and Quitting Intentions: A Structural Model of British General Practitioners", *British Journal of Industrial Relations*, 44(3), ss.519-540.

- Shanock, L. R. ve Eisenberger, R. (2006), When Supervisors Feel Supported: Relationships with Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance, *Journal of Applied Psychology*, 91(3), ss.689-695.
- Stinglhamber F. ve Vandenberghe C., (2003), Organizations and Supervisors as Sources of Support and Targets of Commitment: A Longitudinal Study, *Journal of Organizational Behavior*, 24, ss.251-270.
- Stovel, M. ve N. Bontis. (2002), Voluntary Turnover: Knowledge Management Friend or Foe?, *Journal of Intellectual Capital*, 3(3), ss.303- 322.
- Şahin, D. (2015), Presenteeism (İşte Var Olamama) ile Algılanan Örgütsel Destek, Korku İklimi ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişki: Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Trakya.
- Şanlı, S. C. (2016), İşgören Avukatlığı ve Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İşe gömülmüşlük ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Takase, M., Maude, P. ve Manias, E. (2005), Nurses' Job Dissatisfaction and Turnover Intention: Methodological Myths and an Alternative Approach, *Nursing and Health Sciences*, 7, ss.209-217.
- Torun, Y. (2016), Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Yeh, Y. P. (2014), Exploring the Impacts of Employee Advocacy on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case of Taiwanese Airlines, *Journal of Air Transport Management*, 36, ss.94-100.
- Yücel, İ. ve Demirel, Y. (2013), Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerinde Etkisi: Başka Bir Yol Daha Olmalı!, *Atatürk University Journal Of Economics & Administrative Sciences*, 27(2), ss.159-177.
- Wang H., Ma B., Liu X. ve Liu S., (2014), Job Security and Work Outcomes in China: Perceived Organizational Support as Mediator, Social Behavior and Personality”, 42 (7), ss.1069-1076.

Wayne, S. J., Shore L.M. ve Liden R.C. (1997), Perceived Organizational Support and Leader-member Exchange: A Social Exchange Perspective, *Academy of Management Journal*, 40 (1), ss.82-111.