

GAZİANTEP UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Journal homepage: <http://dergipark.org.tr/tr/pub/jss>



Araştırma Makalesi • Research Article

Otantik Liderlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi

The Relationship of Authentic Leadership and Turnover Intention: The Mediating Effect of Perceived Organizational Support

Cenk TUFAN^{a*}

^aDr. Öğr. Üyesi/Akdeniz Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Antalya / TÜRKİYE
ORCID: 0000-0002-2809-3996

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 7 Şubat 2021

Kabul tarihi: 13 Mayıs 2021

Anahtar Kelimeler:

Algılanan örgütsel destek,

Otantik liderlik,

İşten ayrılma niyeti,

Aracılık etkisi

ÖZ

Küreselleşmenin beraberinde getirdiği uluslararası rekabet nedeni ile işletmeler kendilerine rekabet avantajı sağlayacak yeniliklere yönelmeye başlamıştır. Bu bağlamda değer yaratmak önem kazandı ve çalışanlar stratejik değer yaratan bir rekabet unsuru olarak görmeye başlamıştır. Bu sebeple işletmeler için, stratejik bir unsur haline gelen çalışanın işten ayrılma niyeti ciddi bir mesele oluşturmaktadır. Yüksek düzeyde özgünlük, konuşmada dürüstlük ve davranışta bütünlük, yüksek etik standartlar ve karar ve eylemlerde ahlaki değerlere bağlılık, çalışanın gelişimine ve çalışanların refahına önem verme ile karakterize edilen otantik liderlik ise algılanan örgütsel desteği ve çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyebilmektedir. Bu çalışmada, lojistik hizmet sağlayıcılarında otantik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenerek bu ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Çalışmada Türkiye İhracat Meclisi' nin "2018 Yılı Türkiye'nin İlk 500 Hizmet İhracatçısı Araştırması"nda yer alan Yük Taşımacılığı ve Lojistik sektöründe faaliyet gösteren 26 firmanın alt ve orta kademedeki beyaz yakalı çalışanına anket formu gönderilmiştir. Yapısal eşitlik modeli kullanılarak, geri dönüş elde edilen 245 anketten toplanan veriler incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, otantik liderliğin işten ayrılma niyetinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu; algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu; otantik liderliğin algılanan örgütsel desteği pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği ve otantik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında algılanan örgütsel desteğin, kısmen aracılık etkisinin bulunduğu sonucuna varılmıştır.

ARTICLE INFO

Article History:

Received February 7, 2021

Accepted May 13, 2021

Keywords:

Perceived organizational support,

Authentic leadership,

Turnover intention,

Mediating effects

ABSTRACT

Due to the international competition brought about by globalization, businesses have started to turn to innovations that will provide them with a competitive advantage. In this context, as creating value has become important, employees have begun to be seen as an element that creates strategic value. For this reason, the turnover intention of the employee, which has become a strategic element, is an important problem for businesses. Authentic leaders can be defined as people who can influence a high level of authenticity, honesty in speech and integrity in behavior, high ethical standards and adherence to moral values in decision and action, caring for the development and well-being of employees, perceived organizational support, and turnover intentions.

In this study, it was aimed to investigate the effect of authentic leadership on the intention to quit in logistics service providers and to measure the mediating effect of perceived organizational support in this relationship. A questionnaire form was sent to the white collar employees of 26 companies operating in the Freight Transport and logistics sector in the "2018 Turkey's top 500 service exporter survey" of the Turkish export Assembly. Data collected from 245 questionnaires were examined by the structural equation model. As a result, authentic leadership has a negative and significant effect on the turnover intention; perceived organizational support had a negative and significant effect on turnover intentions; and authentic leadership has a positive and significant effect on perceived organizational support, and perceived organizational support has a partial mediating effect on the relationship between authentic leadership and turnover intention.

* Sorumlu yazar/Corresponding author.
e-posta: cenktufan@akdeniz.edu.tr

EXTENDED ABSTRACT

The importance of the logistics system for e-commerce supply chain applications, which continues to grow day by day and whose demand has increased significantly due to the covid-19 pandemic, shows itself. Accordingly, it is seen that important retailers (E-tailers) of the e-commerce market have established their own logistics companies. Looking at the data announced by Covid-19 Commerce Insight, a collaboration between Emarsys and GoodData, there is an upward revival in retail consumption through e-commerce in the period of April-May 2020, when the global pandemic reached its peak; With the return to normal, a return to the previous level is observed. But when we look at the data for Turkey, trends in the said period of this climb becomes more permanent, but continued to increase is observed. As of August 2020 in Turkey, there is a 200 percent increase in retail trade through e-commerce compared to March 15, 2020. Based on this information, the capabilities and resources of the logistics enterprises necessary to be better managed in order for businesses to compete in the logistics sector.

Due to the international competition brought about by globalization, businesses have started to turn to innovations that will provide them with a competitive advantage. In this context, as creating value has become important, employees have begun to be seen as an element that creates strategic value. For this reason, the turnover intention of the employee, which has become a strategic element, is an important problem for businesses. Authentic leaders can be defined as people who can influence a high level of authenticity, honesty in speech and integrity in behavior, high ethical standards and adherence to moral values in decision and action, caring for the development and well-being of employees, perceived organizational support, and turnover intentions.

As far as is known in the literature, no study has been found that examines the mediating effect of perceived organizational support as a mediating variable between authentic leadership and turnover intention.

The main purpose of the study is to investigate the effect of authentic leadership on the turnover intention in logistics service providers and to measure the mediating effect of perceived organizational support in this relationship. The universe of the research consists of white-collar employees of 26 companies operating in the logistics sector in Turkey. Therefore, the questionnaires conducted in the study were sent to the human resources departments of the 26 companies mentioned by e-mail. Voluntary sampling was used as the sampling method in the study. 245 questionnaire returns were obtained from the questionnaires distributed by e-mail.

The questionnaire consists of two parts and a total of 34 questions. While demographic questions were included in the first part, the scales of authentic leadership, perceived organizational support and turnover intention were included in the second part. In the study, the "authentic leadership scale" developed by Avolio Gardner and Walumbwa (2007) and adapted to Turkish by Tabak et al., (2012) was also used. The SPOS scale, developed by Eder and Eisenberger (2008) and used by Anafarta (2015), was used to measure perceived organizational support. In the study, turnover intention scale consisting of 4 items developed by Seyrek & Inal (2017) and adapted from the study of Thatcher et al., (2002) was used. The statements were designed according to five point Likert Scale (1= strongly disagree, 5= strongly agree).

The data required for testing the research hypotheses were evaluated using SPSS 21 and AMOS 23 programs. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was used to determine the structural validity of the scales used in the study and structural equation modeling. As a result of the path analysis, it is seen that authentic leadership has a negative and significant effect on turnover intention, so H1 hypothesis is supported; it is seen that perceived organizational support has a negative and significant effect on the turnover intention, so H2 hypothesis is supported,; it was seen that authentic leadership had a positive and significant effect on perceived organizational support, so H3 hypothesis is supported. According to the results of the Mediation Analysis, it was seen that both the direct effect of authentic leadership on the turnover intention and the indirect effect on the perceived organizational support were statistically significant, so the H4 hypothesis is supported.

According to the results of the research, significant relationships were found between authentic leadership, perceived organizational support and turnover intention, and it was observed that perceived organizational support had a partial mediating effect on this relationship. A review of the literature reveals that this study appears to be the first to determine the mediating role of perceived organizational support on the relationship between authentic leadership and turnover intention in the logistics sector.

Giriş

İşgücü devri beraberindeki çeşitli olumsuzluklarla birlikte günümüz işletmeleri için ciddi bir sorun teşkil etmektedir (Biron ve Boon, 2013, s. 514). İşgücü devri üretken ve değerli çalışanların bilgi, beceri, yetenek ve diğer özelliklerinin (örneğin, çalışanın sosyal sermayesi) potansiyel kaybına neden olmakla beraber (Nyberg ve Ployhart, 2013) yeniden işe alma, eğitim, rotasyon ve zaman kaybı gibi işletmeler için çeşitli maliyetlere neden olduğundan bahseden çalışmalar bulunmaktadır (Siong, Mellor, Moore ve Firth, 2006; Allen, Bryant, ve Vardaman 2010).

Alanyazında işten ayrılma niyeti, sıklıkla kullanılan bir işgücü devir oranı değişkenidir (Anafarta, 2015, s. 114). İşten ayrılma niyeti ön görülebilir bir gelecekte kasıtlı ve bilinçli bir şekilde örgütten ayrılma isteği olarak tanımlanmaktadır (Ertüreten, Cemalcılar ve Aycan, 2013, s. 209). İşten ayrılma niyeti çalışanların daha sonra harekete geçirebilecekleri, işletmelerinden ayrılmaya çalışma eğilimleridir (Tett ve Meyer, 1993, s. 262). Bu tür niyete sahip çalışanlar örgütleri için önemli sorunlara neden olabilmektedir. Bu niyet, verimliliği ve yanı sıra performansı düşürebileceği gibi (De Winne, Marescaux, Sels, Van Beveren ve Vanormelingen, 2018, s. 5) niyetin gerçekleşmesi durumunda ise örgüt, çok önemli bilgi kaybı (Huang ve Su, 2016, s. 48), tüketici memnuniyetinde azalma (Hurley ve Estelami, 2007, s. 193), harcamaların artması (North, Leung, Ashton, Rasmussen, Hughes, ve Finlayson, 2012, s. 6) ve örgüt içindeki işbirliğinin azalması gibi (Bae, Mark ve Fried, 2010) daha büyük kayıplara da katlanmak zorunda kalacaktır.

Son yıllarda, işten ayrılma niyeti kavramı, yönetim disiplininin çeşitli alanlarındaki araştırmaların cazibe merkezi haline gelmiştir (Li, Zhang, Xiao, Chen ve Lu, 2019). Bu nedenle, çalışanlarını etkili bir şekilde yönetmek isteyen farklı sektörlerdeki çok sayıdaki yönetici ve üst düzey yönetici bu kavrama önem vermektedir (Giao, Vuong, Huan, Tushar ve Quan, 2020, s. 1).

İşgücü devrinin en önemli nedeninin işten ayrılma niyeti olduğunu gösteren bazı araştırmalar vardır (Loi, Hang-Yue ve Foley, 2006, s. 103; 1226: Kaur, Mohindru ve Pankaj, 2013). Çalışanlar ücret düşüklüğü, kariyer ilerlemesi fırsatlarının olmayışı, kötü çalışma koşulları gibi olumsuz durumlar sebebiyle fiilen işletmeden ayrılmadan önce, ayrılma düşünceleri ile ilgili planlar yapıp yeni bir iş arayışı niyetine girer. Sonrasında ise bu durum çalışanın işletmeden ayrılması ile neticelenir. Bundan dolayı işten ayrılma niyetine yol açan durumların belirlenerek bunlara karşı önlem alınması çok önemli bir husustur (Tumwesigye, 2010, s. 942; Giao ve arkadaşları, 2020, s. 4). Bu hususu sağlayabilmek için ise öncelikle çalışanların neden işlerinden ayrılmak istediklerini belirlemek gerekir. Alanyazında çalışanların işten ayrılma niyeti ilgi çeken bir olgu olmasına rağmen, ayrılma nedenleri olarak belirli bir model veya öncül tespit edilmemiştir (Lee ve Mitchell, 1994, s. 54). Çalışanın işte kalma veya işten ayrılma niyetini ve bununla ilişkili faktörleri tahmin etmek için kullanılan modellere odaklanan çalışmalarda da (Sias, Krone ve Jablin, 2002; Frenkel ve Sanders, 2007; Macey ve Schneider, 2008; Avey, Luthans, ve Jensen, 2009; Abugre, 2017) çoğunlukla işyerindeki ilişkiler ile iş performansı faktörleri gibi olumlu çıktılar incelenmiştir. Çalışanların örgütten neden ayrıldığına dair standart bir çerçeve sunmamasına rağmen bazı çalışmalar (Cropanzano, Rupp ve Byrne, 2003; Shuck ve Reio, 2011; Srivastava ve Agrawal, 2020) farklı örgütsel ortamlarda, çalışanların işten ayrılmasından sorumlu olarak çalışan memnuniyeti, örgütsel bağlılık, adalet, nezaret etme gibi farklı faktörler belirleyebilmiştir.

Örgütlerin ve çalışanların olumlu tarafları bulunup doğru araçlar kullanıldığında örgütü ve çalışanlarını desteklemek ve geliştirmek kolaydır (Avolio ve Gardner, 2005). Pozitif liderlik tarzları hem örgütü hem de çalışanlarını destekleyen olumlu bir çalışma ortamı kurmak için

oldukça uygundur. Takipçilerine karşı destekleyici bir tutumu benimseyen bir liderlik tarzı, örgütsel refahı da teşvik edecektir (Gatling, Kang ve Kim, 2016, s. 6). Bazı araştırmacılar liderlik tarzlarının çalışanların iş çıktılarını iyileştirdiğini ileri sürmektedir (Oh, Cho, ve Lim, 2018; Puni, Mohammed ve Asamoah, 2018). Pozitif liderlik tarzlarından biri olan otantik liderlik son zamanlarda, çalışanları örgüt içinde tutmada kullanılan en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmiştir (Oh ve Oh,2017, s. 1). Bu alanda yapılan çalışmalar otantik liderliğin, çalışanların iş tatmini (Laschinger Wong ve Grau, 2012), işe adanmışlık (Azanza, Moriano, Molero ve Mangin, 2015) ve duygusal bağlılık seviyelerini artırıp (Gatling, ve arkadaşları, 2016) duygusal tükenmişliklerini azaltarak (Laschinger ve Fida, 2014) çalışanların örgüt içinde kalmasına katkıda bulunduğunu göstermiştir. Bu bağlamda otantik liderlik yüksek düzeyde özgünlük, konuşmada dürüstlük ve davranışta bütünlük, yüksek etik standartlar ve karar ve eylemlerde ahlaki değerlere bağlılık, çalışanın gelişimine ve çalışanların refahına önem verme ile karakterize edilen bir liderlik türüdür (Aria, Jafari ve Behifar, 2019). Aynı zamanda otantik liderlik, güven ve olumlu çalışma ortamını artıran pozitif liderlik tarzlarının ana bileşeni olarak kabul edilmekte olup (Arıcı, 2018, s.2), çalışanlarını geliştirme konusunda gerekli yeteneğe ve ileri düzeyde bir motivasyona da sahiptir. (Gül, İnce ve Candan, 2017, s.32).

Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986), örgüt ve çalışan arasındaki ilişkisiyi anlamada kullanılan en önemli paradigmalardan biri olan sosyal mübadele kuramını temel alarak, algılanan örgütsel destek kavramını ortaya koymuştur. Eisenberger ve arkadaşları (1986) algılanan örgütsel desteği örgütün, çalışanlarının katkılarına değer verme ve onların refahını önemseme derecesi ile ilgili inanç olarak tanımlamıştır. Araştırmacılar sosyal mübadele kuramına dayanarak, çalışanların algılamış oldukları örgütsel desteğin onların bireysel tutum ve davranışlarını etkilediğini, çalışanlarda örgütsel destek algısının yüksek olduğu durumlarda, onları organizasyonun amaçlarını gerçekleştirmesini sağlamada motive edeceğini ileri sürmektedir. (Allen, Shrore ve Liden, 2003,s. 99-100). Bunun sonucu olarak örgütler çalışan bağlılığı, işe devamsızlık ve işgücü devri gibi konularda daha hassas davranırken, çalışanlar da örgütlerin kendilerine sadakat göstermesini ve refahlarını önemsemelerini beklemeye başlamışlardır (Güney, Akalın ve İlsev, 2007, s. 191).

Otantik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu gösteren çalışmalar bulunmakla birlikte (Azanza ve arkadaşları, 2015; Arıcı, 2016; Gatling ve arkadaşları,2016; Oh ve Oh, 2017; Ahmad ve Kuang, 2018 ve Ribero, Duarte ve Fidalgo, 2020); yapılan bazı ampirik çalışmalarda iş ile ilgili algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu (Loi, Hang-Yue ve Foller, 2006; Riggle, Edmondson ve Hansen, 2009; Turunç ve Çelik, 2010; Dawley, Houghton, Bucklew, 2010; Gillet, Gagné, Sauvagère ve Fouquereau, 2013; Karatepe ve Vatankhah, 2014; Joo, Hahn ve Peterson, 2015; Koçak ve Yücel, 2018; Seçilmiş, Düşmezkalender ve Özhasar, 2019; Naden, Khan, Imtiaz ve Iftikhar, 2019; Giao, Vuong, Huan, Tushar ve Quan, 2020; Huning, Hurt ve Frieder, 2020) ile otantik liderliğin örgütsel destek algısı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Aydın, 2015; Hu ve Ma, 2016; Gül, İnce ve Candan 2017; Zberowska, 2018; Aria ve arkadaşları, 2019; Baykal, 2020).

Yukarıda da belirtildiği üzere alanyazında otantik liderlik- işten ayrılma niyeti; otantik liderlik- örgütsel destek algısı; örgütsel destek algısı -işten ayrılma niyeti arasındaki doğrudan ilişkileri inceleyen çalışmalara rastlanmakla beraber, bilindiği kadarıyla bir aracı değişken olarak örgütsel destek algısının otantik liderlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki aracılık etkisini inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Anlatılanların ışığında bu çalışmanın yapılmasının ardındaki temel gerekçe otantik liderlik, işten ayrılma niyeti ve örgütsel destek algısı arasındaki potansiyel ilişkileri belirlemek,

otantik liderlik ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünün bulunup bulunmadığını saptamaktır. Konu ile ilgili yapılmış önceki çalışmalar incelendiğinde, otantik liderlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye ait boyutların her çalışmada farklılık arz ettiği göze çarpmaktadır. Bu sebeple de etki büyüklüğündeki değişimlerin farklı aracı değişkenlerin etki büyüklüğündeki bu tür değişimlere yol açabileceğini de hesaba katarak, örgütsel davranış alanında yapılmış önceki araştırmaların sonuçlarına da dayanarak bu çalışmada otantik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi etkilemesi muhtemel bir aracı değişken olarak algılanan örgütsel destek algısı kullanılmıştır. Buna bağlı olarak da çalışanların algıladığı örgütsel desteğin artırılmasında ve işten ayrılma niyetinin azaltılmasında otantik liderliğin etkili olabileceği düşünülmüştür.

Bu amaçla, 2018 yılında Türkiye İhracat Meclisi' nin yaptığı bir araştırmada yer alan Lojistik ve Yük Taşımacılığı sektöründe faaliyet göstermiş 26 firmanın beyaz yakalı personeli üzerinde bir anket çalışması yapılmıştır.

Gün geçtikçe büyümeye devam eden ve covid-19 pandemisi sebebi ile de önemli bir biçimde talebinin arttığı görülen tedarik zinciri kapsamındaki elektronik ticaret uygulamaları bakımından lojistik faaliyetlerin ne derece önemli olduğu kendini göstermektedir. Buna bağlı olarak da, e-ticaret piyasasının önemli perakendeci firmalarının (E-tailers) kendi lojistik şirketlerini kurdukları görülmektedir. GoodData ve Emarsys firmaları arasındaki bir işbirliği kuruluşu olan Covid-19 Commerce Insight'tın açıkladığı verilere bakıldığında, dünyada pandeminin tepe noktasına ulaştığı Nisan-Mayıs 2020 aralığında elektronik ticaret vasıtasıyla perakende tüketimde yukarı yönlü bir canlanma; normale dönüşle birlikte ise eski düzeyine doğru bir dönüş gözlemlenmektedir. Fakat Türkiye verilerine bakıldığında, söz konusu dönemdeki bu tırmanış trendinin artmaya devam etmekle birlikte daha kalıcı hale geldiği de gözlemlenmektedir. 15 Mart 2020 tarihi ile karşılaştırıldığında Türkiye'de Ağustos 2020 itibarıyla, elektronik ticaret vasıtasıyla yapılan perakende ticarete yüzde 200 seviyesinde bir artış bulunmaktadır (Öner, KPMG, 2020). Bu bilgiler esas alındığında lojistik sektörde faaliyet gösteren işletmelerin rekabet edebilmeleri için bu işletmelerin kaynak, yetenek ve becerilerinin profesyonel bir tarzda yönetilmesi gerekliliği açıktır. Bu sebeple çalışmanın lojistik sektörü alanındaki araştırmacılara ve uygulayıcılara faydalı olacağı tahmin edilmektedir.

Alanyazın İncelemesi

Otantik Liderlik ve İşten Ayrılma Niyeti

PERYÖN “Türkiye İnsan Yönetim Derneği” nin 2018 yılı “Çalışan Devir Oranı Araştırması Sonuç Raporu” na göre, Türkiye’de Lojistik sektöründeki çalışan devir oranının eğitim, kimya, otomotiv, ilaç ve tekstil gibi diğer sektörlerle nazaran daha yüksek bir rakama (istifa nedenli çalışan devir oranı, % 10.6; genel çalışan devir oranı ise % 21.6) tekabül ettiği görülmektedir (peryon, 2017-2018). Gerek örgüt içindeki gerekse örgüt dışındaki çalışma faktörleri, çalışanların işten ayrılmasına etki etmekte ve bu da örgütlerin performansını ve karlılığını önemli ölçüde etkilemektedir. Huang ve Su (2016, s. 48), bilgi kaybına yol açması sebebiyle çalışanların işten ayrılmasının örgütler için önemli bir sorun teşkil ettiğini belirtmiştir. Daghfous Belkhodja ve Angell (2013, s. 641) ise, işten ayrılmanın ve ardından ortaya çıkabilecek olan bilgi aktarımındaki kesintinin azaltılmasının örgütsel performans ve karlılığı sürdürmede çok önemli bir husus olduğunu ileri sürmüştür.

İşten ayrılma niyeti, teorik ve ampirik olarak yapılmış bazı çalışmalarda, işten ayrılma davranışının güvenilir bir belirleyicisi olarak kurgulanmıştır (Moblely, 1982; Steel ve Ovalle, 1984; Griffeth, Hom ve Gaertner, 2000; Gim ve Ramayah, 2019). Liderlikle ilgili değişkenlerin dâhil edildiği bazı çalışmalar da ise yönetici desteğinin çalışanların işten ayrılma veya kalma

niyetleri üzerinde etkili olduğu bulunmuştur (Strachota Normandin, O'Brien, Clary, ve Krukow, 2003; Nedd, 2006; Tourangeau ve Cranley, 2006; Donsbach ve Shanock, 2008; Wałachowska ve Laguna, 2018; Abuelhassan ve Alharbi, 2020). Çalışanın işten ayrılma niyeti, yöneticisi ile olan ilişkilerinden doğrudan etkilendiğinden otantik liderliğin, çalışma grubundaki güven ve otantik ilişkilerin geliştirilmesi yoluyla kilit çalışanları elde tutmada etkili bir yöntem olarak kullanılabilirliği görülmektedir (Azanza ve arkadaşları, 2015, s. 2).

Otantik liderlik olumlu psikolojik yetenekleri ve aynı zamanda örgüt içindeki etik iklimi teşvik ederek destekleyen, yanı sıra bilgiyi dengeli bir biçimde işleme, içselleştirilmiş ahlaki bakış açısı, öz-farkındalık ile çalışma ortamındaki ilişkisel şeffaflığı güçlendiren bir liderlik türü biçiminde tanımlanmaktadır (Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing ve Peterson, 2008, s. 94). Ayrıca, yüksek düzeyde ahlak ve dürüstlük sergileyen, açıklıkla iletişim kuran, takipçileriyle etkileşimde açıklık ve şeffaflık sağlamaya çalışan ve iş hedeflerine ulaşmak için iyi koşullar yaratan bireyler otantik lider olarak tanımlanmaktadır. Bu sayede otantik liderler izleyicilerinin saygı ve güvenini de kazanabilmektedir (Avolio ve arkadaşları 2004, s. 7; Avolio, Walumbwa ve Weber 2009, s. 433). Otantik liderlik teorilerinde, Avolio ve arkadaşları (2004:3), otantik liderlerin, grup üyelerinin birbirleriyle ve örgütle özdeşleşmesini güçlendirerek aynı zamanda umut, güven, iyimserlik ve olumlu duyguları teşvik ederek takipçilerin katılımını artırdığını ileri sürmektedir. Walumbwa ve arkadaşlarına göre (2008, s. 92) otantik liderlik bilgiyi dengeli bir şekilde işleme, ilişkilerde şeffaflık, öz farkındalık ile içselleştirilmiş ahlaki bakış açısı olmak üzere birbiriyle ilişkili ve önemli 4 alt boyutu içermektedir. Birinci boyut olan öz farkındalık, liderlerin kendi güçlü ve zayıf yönlerini bilmeleri ve davranışlarının takipçilerini nasıl etkilediğini anlamalarını sağlamaktadır. İkinci boyut olan bilgiyi dengeli işleme, karar vermeden önce ilgili verinin tarafsız bir şekilde analiz edilmesini ifade etmektedir. Üçüncü boyut olan ilişkisel şeffaflık sayesinde ise liderler kendi fikirleri, hisleri ve duyguları hakkında açıktırlar. Son boyut ise liderlere baskı altındayken bile rehberlik eden ve davranışlarını kendiliğinden düzenlemede başvurdukları içsel ahlaki değer ve standartları ifade eden içselleştirilmiş ahlaki bakış açısıdır.

Ilies, Morgeson ve Nahrgang (2005, s.3), otantik bir liderin, olumlu sosyal mübadelelere dayanan yüksek kaliteli ilişkiler kurabilmesi yoluyla çalışanların örgüte karşı duygusal bağlılık düzeylerini artırma konusunda güçlü bir yeteneğe sahip olduğundan bahsetmektedir. Otantik liderler takipçileri tarafından şeffaf olarak algılandıkları için dürüst davranırlar, önyargılı kararlardan kaçınırlar ve güvene dayalı ilişkiler kurmak için daha iyi bir konumdadırlar. Bu da çalışan bağlılığını güçlü bir biçimde teşvik eden sosyal değişimi kolaylaştırır (Avolio ve Gardner, 2005). Ayrıca otantik liderliğin olumlu bir çalışma ortamı ve güven duygusu geliştirmeye ihtiyaç duyan, örgütteki mevcut çalışanların elde tutulmasına yardımcı olan pozitif liderlik tarzlarının kök yapısı olduğu da ileri sürülmektedir (Avolio ve arkadaşları 2004, s. 6; Avolio ve Gardner, 2005, s. 321-328; Kerfoot, 2006, s.:25; Shirey, 2006, s. 259; Wong ve Cummings, 2009, s. 522).

Wałachowska ve Laguna (2018, s.:169)' ya göre örgüt içinde otantik yöneticiler tarafından açık bir iletişim ve özgür bir fikir alışverişinin teşvik edilmesi çalışanların işlerinden ayrılma isteklerini önleyecektir. Bu nedenle güven ve otantik ilişkiler geliştirerek örgüt için kilit pozisyonundaki çalışanları muhafaza etmede etkili bir yol olarak, otantik liderliğin mantıksal olarak işten ayrılma niyetiyle negatif yönlü bir ilişki içinde olması beklenmektedir. Daha yakın zamanlarda yapılan bazı çalışmalarda, otantik liderliğin çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmada önemli bir faktör olarak kabul edilmiştir (Laschinger ve Fida, 2014; Gatling ve arkadaşları, 2016; Oh and Oh, 2017; Ahmad ve Kuang, 2018; Lee, Chiang ve Kuo 2019). Azanza ve arkadaşları (2015), kamu ve özel sektör üzerinde yürüttükleri bir araştırmada otantik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan negatif yönlü bir etkisi olduğunu bulmuştur.

Gatling ve arkadaşları (2016), konaklama hizmeti sektöründe çalışan Amerikalı öğrenciler üzerinde yaptıkları çalışmada otantik liderliğin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini doğrulamıştır. Lee ve arkadaşlarının (2019) Tayvan'da 946 hemşire üzerinde uyguladıkları çalışmada da otantik liderliğin çalışanların işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği bulunmuştur. Alanyazında anlatılanlar doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H1: Otantik liderlik işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan negatif bir etkiye sahiptir.

Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti

Algılanan örgütsel destek, bir organizasyondaki çalışanların, bağlı buldukları organizasyonun amaçlarını gerçekleştirmesinde yapmış olduğu katkılardan dolayı, organizasyonun kendilerine vermiş olduğu değer, refah ve iyi olma durumlarını önemseme derecesi ile alakalı genel algılarını ifade etmektedir (Shore ve Wayne,1993, s. 774, Robbins ve Judge, 2017, s. 78). Algılanan örgütsel destek aynı zamanda, çalışanların, örgütlerinin kendi hizmetlerine verdiği değer, onların örgüt içindeki rollerini önemseme ve ihtiyaçlarını giderme derecesi ile ilgili algılarının büyüklüğünü de ifade etmektedir (Higazee, Rayan, ve Khalil, 2016, s. 52). Çalışanların, örgütlerine karşı olumlu davranışlar sergileme motivasyonunu tanımlamak için araştırmacılar tarafından sıklıkla sosyal mübadele kuramı ve karşılıklılık normu kavramları kullanılmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Settoon, Bennett ve Liden, 1996). Örgütsel destek algısı ile işten ayrılma niyeti ilişkisini anlamaya yönelik olarak kullanılan ana kuramlardan biri sosyal mübadele kuramıdır. (Anafarta, 2015, s.114). Sosyal mübadele kuramı örgütlerde çalışan ile işveren arasında cereyan eden ilişkinin bir tür takası şeklinde yorumlanacağından, bu beklentinin iki yönlü ve karşılıklı biçimde gerçekleşmesi gerekmektedir (Turunç ve Çelik 2010, s. 252). Bu kuram ayrıca, belirli koşullar sağlandığı takdirde, çalışanların kendilerine fayda sağlayacağına inandığı örgüt ya da kişilere yönelik müspet şekilde karşılık göstermeye yatkın olduklarını ileri sürer (Bateman ve Organ, 1983, s. 588). Bu durum çalışma ortamına uyarlanırsa, örgüt, çalışanlarına karşı olumlu bir davranış sergilediğinde, çalışanlar da karşılık vermeleri gerektiğini hisseder ve genellikle örgüt için yararlı olacak şekilde olumlu davranışlarla karşılık verirler (Eder, 2008, s. 56), böylece bir değişim ilişkisi kurulur (Hekman, Bigley, Steensma ve Hereford, 2009, s. 506). Islam, Ahmad ve Ahmad (2014), birçok araştırmacının, çalışanların çıktılarının örgütsel destek algısına bağlı olduğu temeline dayanan çalışan- işveren değişim ilişkisi üzerinde çalışmalar yaptığını söylemektedir.

Özellikle gelişmekte olan ekonomilerde, çalışanların daha fazla güce ve seçeneğe sahip olduğu, bu nedenle örgütte kalıp kalmama konusunda takdir yetkisine de sahip olduğu göz önüne alındığında örgütleri tarafından desteklendiklerini hissetmeleri halinde, çalışanların örgütlerine bağlı kalacakları aynı zamanda örgütlerinde kalmaya da devam edecekleri muhtemel görülmektedir (van Knippenberg, 2006, s. 574). Aksine çalışanlar eğer bu örgütsel desteği hissetmediği takdirde, sosyal mübadele kavramında da belirtildiği üzere yavaş yavaş örgütten ayrılmayı düşüneceklerdir. Bu durum Allen, Shore, Griffeth (2003); Maertz ve arkadaşları, (2007); Blomme Van Rheede, ve Tromp (2010); Arshadi (2011); Tüzün ve Kalemci (2012); Shantz Alfes, ve Latham (2014); Park, Newman, Zhang, Wu ve Hooke (2015); Oliveira, Cavazotte ve Dunzer, (2017); Kumar, Jauhari, Rastogi, ve Sivakumar (2018), Islam, Ali ve Ahmed (2018) 'in yaptıkları çalışmalarla da desteklenmiştir. Buna göre, çalışanların örgütsel destek algısı arttıkça alternatif fırsatlar arama olasılığı daha düşük olacaktır, bu durumu daha fazla katılımı geri ödeyeceklerdir ve örgütte daha uzun süre kalacaklardır (Jayasundera ve Jayawardana, 2016, s. 8; Azis, Prosetio, Utomo, 2019, s. 557). Bu yüzden örgütlerinden memnun olan çalışanların daha az işten ayrılma niyeti eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir (Naden, Khan, Imtiaz ve Iftikhar, (2019).

Alanyazına bakıldığında örgütsel destek algısı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif ilişkilere işaret eden araştırmalar görülmektedir. Loi ve Foley (2006), Hong Kong'daki hukuk firmalarında çalışan 514 avukat üzerinde yaptıkları çalışmada algılanan adalet, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisini ölçmeye çalışmışlar, firma büyüklüğü ve demografik özellikleri de kontrol değişkeni olarak kullanmışlardır. Çalışmada, algılanan örgütsel desteğin hem örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık hem de örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmakla beraber algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Hui, Wong ve Tjosvold (2007)'un Çin Halk Cumhuriyetinde bir oyuncak fabrikasının 153 çalışanı üzerinde yaptıkları araştırma, çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Dawley, Houghton ve Bucklew, (2010)' in A.B.D.'de orta büyüklükte, çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren üretim işletmelerinden 346 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Turunç ve Çelik (2010) savunma sektöründe çalışan 172 kişi üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda, örgütsel destek algısının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Tumwesigye (2010)'nin Uganda'daki kamu ve özel sektörü ile STK'larda görevli, Uganda Yönetim Enstitüsü'nün 297 yüksek lisans öğrencisini kapsayan çalışmasında örgütsel destek algısının işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif şekilde etkilediği belirlenmiştir. Yine, Hussain ve Asif (2012)'in yaptıkları bir çalışmada ise örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisini araştırmak için Pakistan'da telekom çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel bağlılıklarının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğundan bahsetmiştir. Islam Khan, Ahmad, Ali, Ahmed ve Bowra (2013),nın Malezyada bankacılık sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları ampirik bir araştırmada, örgütsel destek algısının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu bulunmuştur. Park, Newman, Zhang, Wud ve Hooke (2015), Çin Halk Cumhuriyetindeki 3 bankanın 176 çalışanından topladıkları veriler ile yaptıkları çalışmada, mentorluk fonksiyonları ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünü belirlemeye çalışmışlardır. Analiz sonuçlarına göre, örgütsel destek algısının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu bulunurken, örgütsel destek algısı mentorluk fonksiyonları ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye de kısmen aracılık etmektedir. Jayasundera ve Jayavardana (2016)'nın Sri Lanka'da 225 sigorta çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada da, örgütsel destek algısının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Akgündüz ve Şanlı (2017)'nin Mersin, Antalya ve İstanbul şehirlerinde 400 hotel çalışanını kapsayan araştırmalarında ise örgütsel destek algısının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Alanyazında anlatılanlar doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H2: Algılanan örgütsel destek işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan negatif bir etkiye sahiptir.

Otantik Liderlik ve Algılanan Örgütsel Destek

Son zamanlarda dünyanın çeşitli ülkelerinde yaşanan ekonomik kriz ve çok sayıda şirket skandalı, iş dünyasının yöneticilerine olan güvenin azalmasına yol açmıştır. Örgütler için güven ve şeffaflık artık her zamankinden daha fazla bir şekilde, hizmet ve ürünlerin kalitesi kadar önemli bir hale gelmiştir (Oguchi, 2018, s. 64). Mevcut liderlerin davranışlarıyla ilgili endişelerden yola çıkarak, bilim adamları otantiklik ve dürüstlikle yöneten liderlere büyük önem vermeye başlamışlardır. Özellikle de son on yılda, ahlaki bir bakış açısını kapsayan araştırmalarda önemli bir artış olmuştur (Brown ve Treviño, 2006, s. 599).

Otantik liderlik kavramı ahlaki değerleri, başarılı liderlik uygulamalarının merkezine yerleştiren bir “kök yapı” olarak ortaya çıkmıştır (Luthans ve Avolio, 2003: 4). Bu nedenle, otantik liderlik, liderlerin çalışanların güvenini yeniden kazanmaları için potansiyel bir yol olarak tanımlanmaktadır (Gardner ve arkadaşları, 2005, s. 2).

Otantik liderler, yüksek düzeyde ahlak ve dürüstlük sergileyen, sadelikle iletişim kuran, takipçileriyle etkileşimde açıklık ve şeffaflık sağlamaya çalışan bireyler olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca otantik liderlerin genel olarak sözleri, eylemleri ve değerleri arasında tutarlılık bulunan kişiler olduğu vurgulanmaktadır (Yılmaz, 2019, s. 163). Bu liderler takipçilerinin saygısını ve güvenini kazanabilir ve ayrıca onlarla destekleyici, olumlu, sağduyulu ve şeffaf bağlantılar kurarak çalışanların olumlu duygularını güçlendirebilirler (Peterson, Walumbwa, Avolio, ve Hannah, 2012, s. 504).

Alanyazında, otantik liderliğin örgütsel çıktılar üzerindeki olumlu etkilerini doğrulayan birçok ampirik çalışmaya rastlanılmaktadır. Örneğin, Leroy, Anseel, Gardner ve Sels’in (2015), Belçika’da faaliyet gösteren 25 hizmet işletmesinde görevli toplam 118 takım lideri ve çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, otantik liderliğin ihtiyaç tatmini ve iş performansı üzerindeki olumlu etkileri doğrulanmıştır. Hsieh ve Wang ‘ın (2015), Tayvan’da faaliyet gösteren 36 üretim işletmesinin 345 çalışanı ve bunların ilk amiri konumundaki 77 kişi üzerindeki yaptıkları çalışmada, otantik liderliğin çalışan güveni ve işe bağlılık üzerindeki olumlu etkileri gösterilmiştir. Benzer bir çalışmada Hirst, Walumbwa, Aryee, Butarbutar ve Chen (2016) Tayvan’da yaptıkları çalışmada otantik liderliğin yardımlaşma davranışının öncülü olduğu kanıtlanmıştır. Baek, Han ve Ryu (2019), G. Kore’de hemşireler üzerinde yaptıkları çalışma, otantik liderliğin örgütsel ve duygusal bağlılık üzerinde olumlu yönde etkileri olduğunu göstermiştir.

Otantik liderler, örgütsel iklimi ve takipçilerinin refahını çok sayıda mekanizma ile etkilemektedir (Woolley, Caza, Levy, 2010, s. 439). Takipçilerine açık ve şeffaf bir iletişim, dürüstlük, güven duygusu hissiyle beraber kendilerini özgürce ve saygın bir şekilde ifade edebilecekleri, pozitif, etik ve güvenli bir örgütsel iklim sağlarlar. Bu durum ise çalışanın, liderin verdiği destek algısını olumlu yönde etkiler ve lideri örgütün bir temsilcisi olarak gördüğünden bu algıyı da liderden örgüte doğru genişletir (Nelson, Boudrias, Brunet L., Morin, De Civita Savoie ve Alderson, 2014, s. 92).

İnsanoğlu, çalışma hayatında da diğer alanlarda olduğu gibi desteklenmek ihtiyacı duyar. Çalışanın, parçası olduğu sosyal çevre tarafından desteklendiği algısı onun iç huzuruna ve motivasyonuna da katkıda bulunur (Giray ve Şahin, 2012, s. 2). Tam da bu noktada örgütsel destek teorisi, sosyal mübadele kuramının örgüt-çalışan ilişkisine uygulanmasıdır. Örgütsel destek, çalışanın örgüte olan bağlılık ve örgüt için gösterdiği çabanın, örgüt tarafından adalet, beğeni, takdir, değer verme, önemsenme ve eğitim gibi sosyo- duygusal faydalar ve çeşitli ödüller ile ücret gibi teşviklerle karşılıklı olarak değişimini açıklamaktadır (Eisenberger ve arkadaşları, 1986, s.500). Sağlıklı bir çalışan-işveren ilişkisinde, eğer çalışanların önemli sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılanırsa, çalışanların refahı artırılabilir ve olumlu bir ruh hali sağlanarak, iş tatmini gibi işle ilgili etkiler de artırılabilir. Karşılıklılık normunun temelinde, çalışanlar yükümlülüklerini yerine getirdikleri takdirde, örgütün de yükümlülüklerini yerine getireceği inancı yatmaktadır (Rousseau, 1995). Çalışan, örgütün bunu yapmadığını fark ederse, katkısını azaltarak tepki verebilir ve bu ilişkinin geleceği konusunda daha az umut ve iyimserliğe sahip olabilir. Değişimin bir tarafı bu alışverişinin dengesiz olduğunu algıladığı anda, sosyal mübadele teorisi ve karşılıklılık normu diğer tarafın dengeyi yeniden kurmak için adımlar atacağını öngörmektedir (Blau, 1964). İşveren ve çalışan arasında destekleyici olmayan bir ilişki içinde kalmak taraflara kendilerini daha az etkin hissettirebilir. Takipçi, örgütle olan ilişkisini, örgütün temsilcileriyle olan ilişkisine dayanarak, doğrudan liderin davranışlarına göre

değerlendirdiğinden, lider ile olan ilişkinin kalitesi, örgüt ile olan ilişkinin kalitesine olan inancına da katkıda bulunmaktadır. (Zbierowska, 2018, s. 91). Bu bağlamda bir çalışanın, idaresi altındaki amirinin liderlik tarzına ilişkin algısının, bağlı bulunduğu örgütle ilgili destek algısı ile uyumlu olması yanı sıra algılanan örgütsel desteğin arttığı koşullarda duygusal bağlılığın da artması beklenmektedir. Alanyazında anlatılanların doğrultusunda aşağıdaki hipotez kurulmuştur

H3: Otantik Liderlik Algılanan Örgütsel Desteği doğrudan pozitif olarak etkilemektedir.

Otantik Liderlik, İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Etkileşim

Liderler, çalışanlarına olumlu davrandıklarında ve onları önemsediklerinde, çalışanlar önemli olduklarını ve onlara değer verildiğini hissederler. Bu da onları kendi örgütleri hakkında daha doğru bir algı ve anlayışa sahip yaparak muhtemelen zor ve uygunsuz durumlarda bile örgütte kalmak niyetleri üzerinde olumlu yönde düşüncelerini teşvik eder (Eisenberger ve arkadaşları, 2012, s. 504).

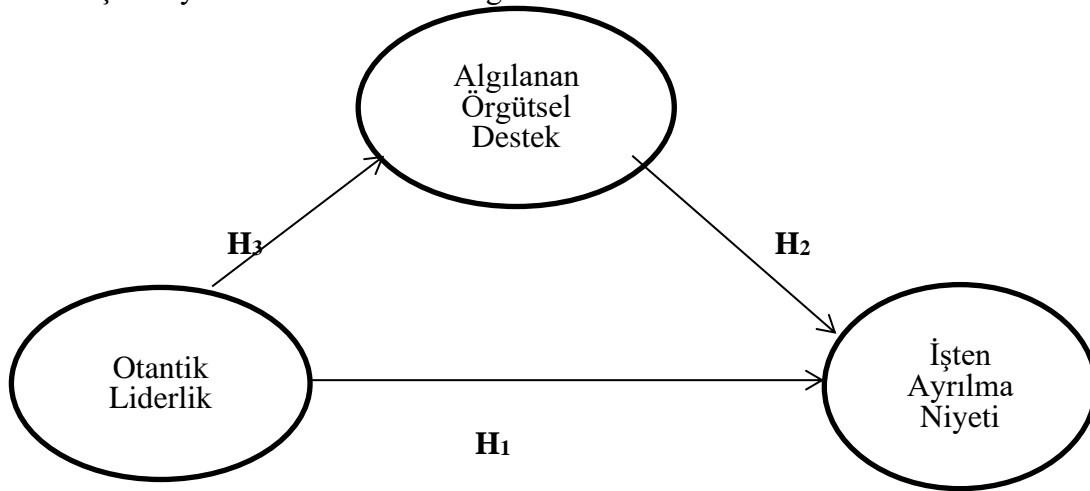
Otantik liderler, olumlu, şeffaf ve dürüst ilişkiler kurarak, çalışanların görüş ve endişelerine yakın ilgi göstererek, sözleri ve eylemleri arasındaki tutarlılık, kararlarda ve eylemlerde yüksek ahlaki standartlar sergileyerek takipçileri için iyi ve sağlıklı çalışma koşulları yaratır (Walumbwa ve arkadaşları 2008, s. 90). Bu, çalışanların örgütün onlara değer verdiği inancını ve liderin örgütün temsilcisi olarak görülmesine olan katkıyı güçlendirecektir (Eisenberger ve arkadaşları, 2002, s. 565). Bu destek algısı, insanları gelecek için iyimser ve umutlu kılar, zorluklara ve güçlüklerle karşı olan dirençlerini artırarak sorunları çözme yeteneklerine olan inançlarını güçlendirir. Bu nedenle, zorluklar, aksilikler ve başarısızlıklar karşısında, işten çıkmak yerine işte kalma olasılıkları daha yüksek olacaktır (Levinson, 1965).

Liderlik başkalarını etkilemeye odaklandığından ve liderin davranışı örgüt içinde kolayca yayıldığından, pozitif bir liderlik tarzı olan otantik liderlik, çalışanlar arasında umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlik gibi olumlu özellikler oluşmasına vesile olur. Bu olumlu özellikler, çalışanların tutumlarını, algılarını ve davranışlarını etkiler ve böylece örgütte kalma niyetlerini artırır (Aria ve arkadaşları, 2019).

Bazı çalışmalar ayrıca liderin destekleyici davranışının çalışanların liderine olan bağlılığını ve sadakatini artırdığını (Chen, 2001), işten ayrılma niyetini azalttığını (Kalliath ve Beck, 2001; Allen ve arkadaşları, 2003; Laschinger ve arkadaşları 2012; Wałachowska ve Laguna, 2018; Abuelhassan ve Alharbi, 2020) ve örgütte kalma niyetini artırdığını (Chen, 2001) göstermektedir. Çalışmalar aynı zamanda otantik liderlik yoluyla, örgüt içinde etik bir atmosfer oluşturulacağını ve ayrıca çalışanların dürüst davranışlar sergileyebileceğini (Walumbwa ve arkadaşları, 2008) ve takipçilerin liderlerine güvenmelerin de sağlayacağını (Bird, Wang, Watson ve Murray, 2009, s. 156; Eisenbeiss, 2012, s. 799) göstermektedir. Bir lidere olan güven, iş memnuniyetinin artması ve ayrılma niyetinin azalması ile ilişkilidir (Gibson ve Petrosko, 2014, s. 13; Tiplic, Brandmo ve Elstad, 2015, s. 5; Zeffane ve Melhem, 2018, s. 1153; Reçişa ve Doğan, 2019, s. 183). Bu bağlamda dördüncü hipotezi aşağıdaki gibidir.

H4: Algılanan örgütsel desteğin, otantik liderlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık etkisi vardır.

Şekil 1’de araştırmaya ait kavramsal model gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırmanın Kavramsal Modeli

Amaç, Kapsam ve Yöntem

Çalışmada, otantik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenerek bu ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evreni, her yıl olduğu gibi 2018 yılında da Türkiye İhracat Meclisi tarafından düzenlenen ‘‘Türkiye’nin İlk 500 Hizmet İhracatçısı Araştırması’’nda Lojistik ve Yük Taşımacılığı ile ilgili alanda faaliyette bulunan 250 ve üzeri çalışana sahip 26 firmanın orta ve alt kademelerinde görevli beyaz yakalı çalışanları ile biçimlendirilmiştir. Bu nedenle araştırmada kullanılan anketler e posta yoluyla sözü edilen 26 işletmedeki insan kaynakları bölümlerine gönderilmiştir. Çalışmada örnekleme metodu olarak gönüllü örnekleme uygulanmıştır. Anketler bu yöntemle göre, tüm evrene gönderilmekte ve anketi cevaplamak isteyen kişiler de örnekleme eklenmektedir (Saruhan ve Özdemirci, 2011, s.145). E-posta yolu ile dağıtılan anketlerden 245 adet anket formu dönüşü elde edilmiştir. Saruhan ve Özdemirci (2011, s. 143)’nin kitabında yer alan ‘‘genelleme yapabilmek amacıyla gereken örneklem sayısı tablosu’’nda örneklemin yeterliliğini tespit için kullanılmış olup; bu sayı ifade başına düşen gözlem sayısında olması gereken ideal oranın 1’e 5 olarak belirlenmesi göz önüne alınarak yeterli sayılmıştır (Yaşlıoğlu, 2017, s. 75). SPSS 21 programı ile çalışmaya ait veriler analiz edilmiştir.

Tablo 1 ‘e bakıldığında, araştırmaya katılanların %77.6’sı erkek, %22.4’ü kadındır. Araştırmaya katılan çalışanların %8.2’si 25 yaşın altında; %40.4’ü 25-35 yaş aralığında; %36.7’si 36-45 yaş aralığında %14.7’si 45 yaş üzerindedir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında ise, % 43.7’ sinin lise, %51’inin üniversite, %5.3’ü nün y. lisans/doktora mezunu olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında % 69’ u evli iken, % 31’i ise bekârdır. Katılımcıların %23.3’ü nün 1-2 yıl aralığında, %33.9’unun 3-5 yıl aralığında, %20’sinin 6-9 yıl aralığında, %22.9’unun ise 10 yıldan fazla süredir bulunan iş yerinde süre geçirdikleri izlenmektedir Çalışmaya katılan kişilerden %8,2’sinin 1-2 yıl arası, % 15.1’inin 3-5 yıl, %21.2’sinin 6-9 yıl, %55.5’inin ise 10 yıl ve üzerinde iş yaşam deneyiminde oldukları izlenmektedir

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler

Betimsel Bilgiler	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Erkek	190	77,6
	Kadın	55	22,4
Yaş	25 den az	20	8,2
	25-35	99	40,4

	36-45	90	36,7
	45 üzeri	36	14,7
Eğitim Durumu	İlköğretim	0	0
	Lise	107	43,7
	Üniversite	125	51,0
	Yüksek Lisans/Doktora	13	5,3
Medeni Durum	Evli	169	69,0
	Bekar	76	31,0
Bulunulan iş yerinde geçen süre	1-2 Yıl	57	23,3
	3-5 Yıl	83	33,9
	6-9 Yıl	49	20,0
	10 Yıl +	136	22,9
Toplam iş deneyimi	1-2 Yıl	20	8,2
	3-5 Yıl	37	15,1
	6-9 Yıl	52	21,2
	10 Yıl +	136	55,5
TOPLAM		245	100

Ölçekler

Çalışmada, veriler hazırlanan anket formları vasıtasıyla toplanmıştır. Ankette iki bölüm ve 34 soru bulunmaktadır. Anketin ilk bölümünde demografik sorular bulunmakta iken ikinci bölümünde otantik liderlik, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ölçekleri yer almıştır.

Araştırmada, Avolio ve arkadaşlarının (2007) geliştirdiği ve Tabak ve arkadaşları (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak aynı zamanda geçerlilik çalışması yapılan "otantik liderlik ölçeği" kullanılmıştır. Otantik liderlik ölçeği öz farkındalık, ilişkilerde şeffaflık, bilgiyi dengeli değerlendirme ve içselleştirilmiş ahlak anlayışı olmak üzere dört alt boyutludur. 5'li Likert tarzında hazırlanan otantik liderlik ölçeği (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) on altı ifadedden ibarettir.

Çalışmada Eder ve Eisenberger (2008)'in geliştirdiği ve Anafarta'nın (2015) tek boyutlu olarak kullandığı haliyle "algılanan örgütsel destek" ölçeği yer almaktadır. 5'li Likert tarzında hazırlanan algılanan örgütsel destek ölçeği (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) sekiz ifadedden ibarettir.

Çalışmada, Seyrek ve İnal (2017) 'ın Thatcher, Stepina ve Boyle'un (2002) çalışmasından uyarlayarak hazırladıkları 5'li likert tarzında (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum), 4 maddeden oluşan tek boyutlu "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" kullanılmıştır.

Analizler ve Sonuçlar

Araştırma sorularının analizinden önce, SPSS 21 ve AMOS 23 programları kullanılarak verilerin kontrolü, geçerliliği, ifadeler ait tanımlayıcı bilgilerin analizi ile çalışmada yararlanılan ölçeklere ait geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Sonrasında çalışmaya ait araştırma sorularının analizi AMOS 23 programı kullanılıp yapısal eşitlik modellemesi uygulanarak sağlanmıştır. Araştırmanın yapıları olan, otantik liderlik, algılanan örgütsel destek işten ayrılma niyeti ile alakalı ölçüm modelleri saptanmıştır. Kurulan alt hipotezler yoluyla da yapısal modeller sınanmıştır.

Tablo 2’de değişkenlerde yer alan ifadelerle ilişkin tanımlayıcı bilgiler yer almaktadır. İfadelere ait basıklık ve çarpıklık değerleri -1,5 ile + 1,5 aralığında değerler aldığından verilerin normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 2: İfadelere İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

Kod	İfadeler	N	Ort.	Std. S.	Çarpıklık	Basıklık
ŞEF.1	Liderim ne demek istiyorsa onu açıkça söyler	245	4,020	,715	-,030	-1,035
ŞEF.2	Liderim hata yaptığında bunu kabul eder	245	3,608	,976	-,374	-,859
ŞEF.3	Liderim herkesin düşündüklerini söylemesini teşvik eder	245	3,727	,938	-,420	-,652
ŞEF.4	Liderim insanlara acı gerçekleri söyler	245	3,698	,931	-,560	-,515
ŞEF.5	Liderimin açığa vurduğu duyguları hissettikleri ile tam olarak aynıdır	245	3,592	,935	-,285	-,780
İ. AHL.1	Liderimin inandıkları ile yaptıkları tutarlıdır	245	3,645	,941	-,485	-,656
İ. AHL 2	Liderim kararlarını değer yargılarına göre verir	245	3,596	,885	-,330	-,597
İ. AHL 3	Liderim insanların da kendi değer yargılarının arkasında durmasını ister	245	3,698	,868	-,436	-,396
İ. AHL 4	Liderim ahlaki boyutu yüksek standartlara dayalı zor kararlar verir	245	3,612	,950	-,311	-,805
BDTD1	Liderim derinden inandıklarına ters olan görüşlerin belirtilmesini ısrarla ister	245	3,706	,938	-,552	-,539
BDTD2	Liderim karar vermeden önce bilgiye enine boyuna inceler	245	3,767	,936	-,488	-,569
BDTD3	Liderim sonuca varmadan önce değişik görüşleri dikkatle dinler	245	3,718	,918	-,501	-,505
ÖZFARK1	Liderim başkalarıyla etkileşimi/iletişimi geliştirmek için geri besleme arayışı içinde olur	245	3,694	,945	-,322	-,766
ÖZFARK2	Liderim yeteneklerinin başkaları tarafından nasıl değerlendirildiğini bilir	245	3,747	,928	-,498	-,535

ÖZFARK3	Liderim önemli konulardaki tavrımı ne zaman yeniden değerlendirmesi gerektiğini bilir	245	3,686	,929	-,446	-,613
ÖZFARK4	Liderim özel/şahsi durumlarının insanları nasıl etkilediğini anlar ve bunu onlara belli eder	245	3,637	,929	-,452	-,645
AOD1	Kurumum benim sağladığım katkıya değer verir	245	3,747	,963	-,445	-,710
AOD2	Kurumum harcadığım ekstra çabayı takdir etmez ®	245	3,751	1,145	-,805	-,084
AOD3	Kurumum yaptığım şikayetleri görmezden gelebilir ®	245	3,767	1,048	-,644	-,181
AOD4	Kurumum iyi olmamı gerçekten önemser	245	3,873	,866	-,439	-,423
AOD5	Mümkün olan en iyi işi çıkarmış olsam da, kurumum fark etmez ®	245	3,784	1,141	-,836	-,053
AOD6	Kurumum işteki genel tatminimi önemser	245	3,714	,945	-,398	-,698
AOD7	Kurumum benim için pek az endişe duyar ®	245	3,755	1,081	-,754	-,032
AOD8	Kurumum işteki başarılarımdan gurur duyar	245	3,796	1,040	-,840	,359
IAN1	Aktif olarak yeni bir iş arıyorum	245	2,029	1,143	1,056	,323
IAN2	İşimden ayrılmayı düşünüyorum	245	2,049	1,119	1,036	,354
IAN3	Son bir yıl içerisinde işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım	245	2,098	1,190	1,030	,143
IAN4	Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım	245	2,220	1,284	,858	-,376

Araştırmada incelenen değişkenlere ait ifadeler faktör analizine tabi tutulmuştur. KMO test istatistiği 0,70'den büyük ve Bartlett testi ki-kare değeri istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) olduğundan (Bkz. Tablo 3) verilerin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Araştırmanın ölçekleri ayrı ayrı temel birleşenler analizi ve varimax rotasyon yöntemi uygulanarak faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizi sonucunda 0,40'tan daha düşük faktör yüküne sahip olan ayrıca birden fazla faktör altında toplanan; algılanan örgütsel destek boyutuna ait AOD2, AOD3, AOD5, AOD7 kodlu sorular ve bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme boyutuna ait BDTD1, BDTD2, BDTD3 kodlu sorular analizden çıkartılmıştır. Oluşan son durumda öz değerleri 1'den büyük beş faktör oluşmuş ve bu faktörler toplam varyansın %75,485'ini açıklamaktadır. Faktör analizi sonuçlarına ait detaylı bilgi Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	İşten ayrılma niyeti	Öz farkındalık	Algılanan örgütsel destek	İş ahlakı	Şeffaflık
IAN2	,910				
IAN1	,884				
IAN3	,884				
IAN4	,812				
ÖZFARK4		,805			
ÖZFARK3		,744			
ÖZFARK1		,724			
ÖZFARK2		,722			
AOD4			,839		
AOD6			,811		
AOD8			,776		
AOD1			,507		
İ_AHLAK2				,785	
İ_AHLAK4				,721	
İ_AHLAK3				,686	
ŞEF1					,862
ŞEF2					,726
ŞEF3					,578
Açıklanan varyans	19,848	17,273	15,186	11,803	11,376
Cronbach alfa	,946	,866	,851	,801	,760
Kaiser-Meyer-Olkin test=	,912	Bartlett's Test $\chi^2(153)= 3003,315; p=,000$			

Bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme boyutuna ait tüm sorular çıkartıldığından, otantik liderlik öz farkındalık, içselleştirilmiş ahlak ve şeffaflık olarak üç alt boyutlu bir yapı olarak incelenmiştir. Faktör analizi sonucunda elde edilen değişkenlere AMOS 23 programı aracılığıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda uyum iyiliği değerlerinin gereken kriterleri sağladığından (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2014; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller 2003) modelin analiz için uygun olduğuna karar verilmiştir. Yapısal modelin uyum iyiliği değerleri Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4: Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

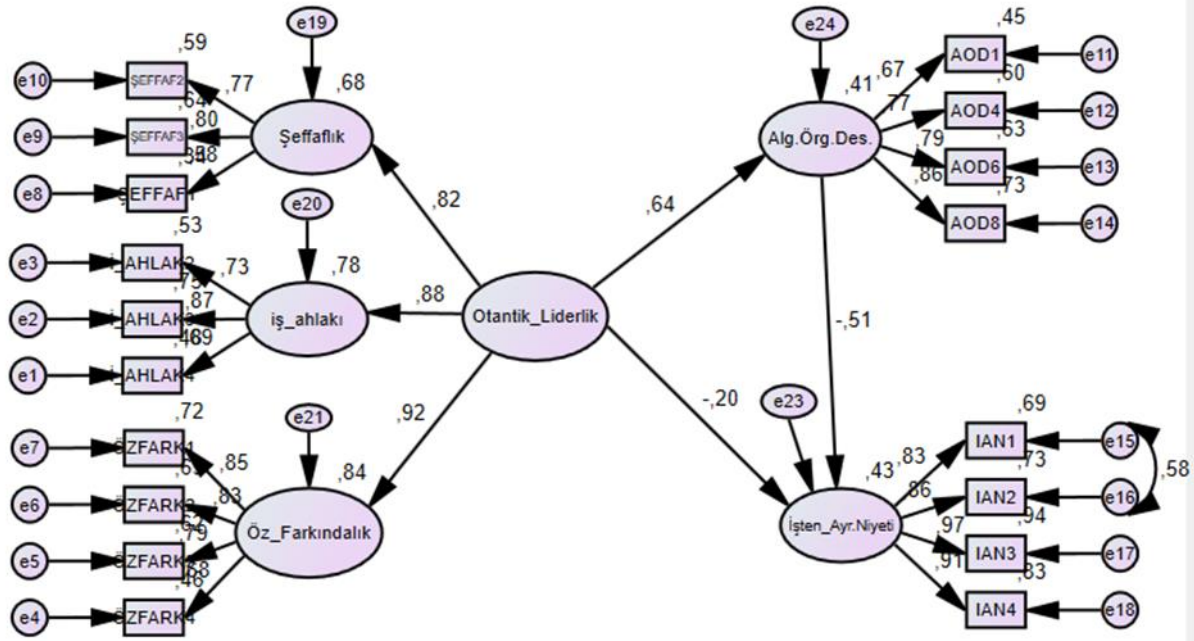
Uyum Ölçütü	X ²	SD	P	X ² /S D	GFI	AGFI	NFI	CFI	TLI	RMSEA
Değer	215,665	128	,000	1,685	,915	,886	0,930	,970	,964	,053
Kriter				≤ 3	≥ ,90	≥ ,85	≥ ,90	≥ ,90	≥ ,90	≤ ,08

Modelin uygunluğunun değerlendirilmesinin ardından araştırma hipotezlerini test etmek için yol analizi kısmına geçilmiştir. Modelde otantik liderlik 3 alt boyuttan oluşan bir yapı olduğundan modele ikinci derece yapı olarak dâhil edilmiştir. Oluşturulan ikinci derece temsili değişkenin, alt boyutları olan şeffaflık, içselleştirilmiş ahlak ve öz farkındalık değişkenleri üzerindeki etkinin istatistiksel olarak anlamlı ve açıkladığı R² değerlerinin de 0,50'den büyük olması sebebi ile ikinci derece yapının uygun olduğu görülmüştür. Bu analizle ilgili detaylı bilgi Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: II. Derece Yapının Değerlendirilmesi

	Yol	β	t	p	R ²
Otantik Liderlik	→ Şeffaflık	,822	8,067	,000	,675
Otantik Liderlik	→ İçselleştirilmiş ahlak	,885	10,274	,000	,844
Otantik Liderlik	→ Öz Farkındalık	,919	10,602	,000	783

Şekil 2’de oluşturulan model ve yol analizi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

**Şekil 2:** Araştırma Modeli ve Yol Analizi Sonuçları

Yapılan yol analizi sonucunda, otantik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı etkisi olduğu görüldüğünden H1 hipotezi; algılanan örgütsel destek işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etki gösterdiğinden H2 hipotezi; otantik liderliğin algılanan örgütsel destek üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu görüldüğünden H3 hipotezi kabul edilmiştir. Analizle ilgili detaylı bilgi tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6: Yol Analizi Sonuçları

	Yol	β	t	p	Sonuç
H1	Otantik Liderlik Niyeti → İşten Ayrılma Niyeti	-,197	-2,442	,015	Kabul
H2	Alg. Örgütsel Destek Niyeti → İşten Ayrılma Niyeti	-,514	-5,680	,000	Kabul
H3	Otantik Liderlik Destek → Alg. Örgütsel Destek	,643	7,923	,000	Kabul

Aracılık etkisini incelemek için otantik liderliğin işten ayrılma niyetine, algılanan örgütsel destek üzerinden gerçekleşen dolaylı etkisine bakılmıştır. Aracılık etkisinden söz edebilmek için dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir. Hem dolaylı etki hem de doğrudan etki anlamlı olduğunda kısmi aracılık, dolaylı etki anlamlıyken doğrudan etkinin anlamsız olduğu durumlarda da tam aracılık etkisi var demektir (Zhao, Lynch ve Chen, 2010). Yapılan analiz sonucunda otantik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerinde hem doğrudan etkisinin, hem de algılanan örgütsel destek üzerinden dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görüldüğünden H4 hipotezi kabul edilmiştir. Analizle ilgili detaylı bilgi Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7: Aracılık Analizi Sonuçları

Yol	β	p	%95 Güven aralığı		Sonuç
			Alt sınır	üst sınır	
H4 * Otantik Liderlik → Algılanan Örgütsel Destek → İşten Ayrılma Niyeti	-,566	,005	-,566	-,190	Kısmi aracılık
** Otantik Liderlik → İşten Ayrılma Niyeti	-,197	,043	-,398	-,011	

* Standardize dolaylı etki; ** Standardize direk etki

Sonuç

Bu çalışmada algılanan örgütsel desteğin otantik liderlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bu sebeple de Türkiye’de Lojistik ve Yük Taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren 26 işletmeye mail olarak ulaştırılan beyaz yakalı çalışanlara uygulanan anket vasıtasıyla edinilen verilere çeşitli analizler uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre otantik liderlik, işten ayrılma niyeti ve örgütsel destek algısı arasında anlamlı ilişkiler saptanmış ve örgütsel destek algısının bu ilişkide kısmi aracılık etkisi olduğu görülmüştür.

Lojistik sektörü Türkiye’de yüksek bir potansiyel büyüme hızına sahip olduğundan önemi de giderek artmaktadır. Son zamanlarda yapılan ülkelerarası ticareti geliştirme ve işbirliği anlaşmaları da dikkate alındığında; Türkiye’nin dış ticaret ile ilgili 2023 hedefleri ile tutarlı olarak lojistik sektörünün de bu hedeflerle aynı doğrultuda büyümesi ve milli gelir içindeki payının artması beklenmektedir. GSYH, 2018 yılı sonunda bir önceki yıla göre yaklaşık %19 artarak 3 trilyon 700 milyar 989 milyon TL olarak gerçekleşmiştir. Lojistik sektörünün hacmi ile ilgili varsayımlara göre sektörün GSYH içindeki payının %12 olduğu görüşü ağırlık kazanmaktadır. 2018 yılı sonunda GSYH içindeki %12 lik payı olduğu kabul edilen lojistik sektörünün hacmi ise 444 milyar TL’yi bulmuştur (Utikad, 2020). Buna binaen, araştırma sonucu elde edilen sonuçların hem alanyazın hem de lojistik sektörde faaliyette bulunan firmalar için önem arz ettiği sonucuna varılmaktadır.

Çalışmada otantik liderliğin çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltıcı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu sonuç, alanyazında önce yapılmış olan çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Oh ve Oh (2017) ‘un Güney Kore’nin başkenti Seul’de üretim işletmelerinde görevli 375 tam zamanlı çalışan personelden anket yoluyla elde ettikleri verilerin analizi sonucunda otantik liderliğin çalışanların işten ayrılma niyetlerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Gatling ve arkadaşlarının (2016) A.B.D.’nin kuzey batısında konaklama eğitimi alan 236 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmanın sonucunda otantik liderliğin çalışanların işten ayrılma niyetlerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Azanza ve arkadaşlarının (2015) İspanya’da kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren sağlık, yönetim ve eğitim sektörlerinde çalışan 623 çalışandan anket

yolu ile elde ettikleri verilerin analizinde otantik liderlik davranışının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Araştırmadan varılan bir diğer sonuç örgütsel destek algısının çalışanların işten ayrılma niyetlerinde negatif yönde etkiye sahip olduğudur. Elde edilen sonuç, alanyazında daha önce yapılmış araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Giao ve arkadaşlarının (2020) Vietnam'da 722 banka çalışanına uyguladıkları anketten elde ettikleri verilerin analizi sonucunda örgütsel destek algısının çalışanların işten ayrılma niyetlerinde negatif yönlü anlamlı etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Huning ve arkadaşlarının (2020) AB.D.'nin güney doğusundaki bir büyükşehirdeki farklı organizasyonlarda görevli çalışanlar üzerinde yaptıkları bir çalışmada örgütsel destek algısının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmakla birlikte; algılanan örgütsel desteğin hizmetkar liderlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiği de bulunmuştur. Azis ve arkadaşları (2019)'nın Endonezya'da farklı organizasyonlarda çalışan müdür, şef ve memurlardan elde ettikleri 366 anketten elde ettikleri verilerin analizi neticesinde örgütsel destek algısının işten ayrılma niyetinde negatif ve anlamlı etki göstererek aynı zamanda iş tatmininin örgütsel destek algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur. Anafarta (2015)'nin sağlık sektöründeki 245 işletme üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel destek algısının personelin işten ayrılma niyetini azalttığını ve ayrıca örgütsel destek algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş tatmininin kısmi aracılık etkisi gösterdiği olduğu sonucuna varılmıştır.

Diğer bir araştırma sonucu da, otantik liderliğin algılanan örgütsel desteği doğrudan anlamlı ve pozitif olarak etkilediğidir. Bu elde edilen sonuç ilgili yazında daha önce elde edilen sonuçlarla tutarlılık göstermektedir. Vermeulen ve Scheepers (2020)'ın uluslararası bir bilgi teknolojisi kuruluşunun 202 çalışandan elde ettiği veriler sonucunda otantik liderliğin algılanan örgütsel destek üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu bunun yanı sıra algılanan örgütsel desteğin otantik liderlik ile işe bağlılık arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğu bulunmuştur. Baykal (2020) in İstanbul'da hizmet sektöründeki 255 beyaz yakalı çalışan üzerine uyguladığı anketten elde edilen verilerde algılanan örgütsel desteğin otantik liderlik ve örgütsel bağlılık arasında aracılık etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Aria ve arkadaşlarının (2019), Tahran'da bir yüksekokulda çalışan rastgele seçilen 418 öğretmen üzerinde uyguladığı çalışmada otantik liderliğin örgütsel destek algısı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmekle beraber çalışmada ayrıca otantik liderliğin çalışanların işte kalma niyetlerini de pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği bulunmuştur. Jin ve Kim (2016)'in G. Kore' de Yong-in Şehrindeki sosyal yardım tesislerinden 216 kişiden aldıkları anket sonuçlarında da otantik liderliğin algılanan örgütsel destek üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür.

Araştırmanın diğer önemli bir sonucu ise, algılanan örgütsel desteğin otantik liderlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip olduğunun bulunmasıdır. Elde edilen bu sonuç, çalışmanın yürütüldüğü Türkiye'deki lojistik sektörde otantik liderlik davranışının bulunmasının işletme çalışanlarının örgütsel destek algısının oluşumuna olumlu bir şekilde katkıda bulunarak çalışanların işten ayrılma niyetlerini engellediği ya da azalttığı şeklinde yorumlanabilir. Otantik liderlerin ilişkilerindeki şeffaflıkları, yüksek düzeydeki öz farkındalıkları ve içselleştirilmiş ahlak anlayışları onları takipçilerinin nezdinde daha destekleyici ve güvenilir bir lider haline getirir. Buna bağlı olarak da, otantik liderlik tarzı sergileyen liderler bir arada çalıştığı insanların memnuniyetlerini sağlayarak hem olumlu örgütsel çıktılar hem de örgüt içinde çalışanların olumlu davranışlar sergilemesine katkı sağlayarak sektörün gereksinimini hissettiği olumlu, yenilikçi ortamların oluşturulmasını sağlamaktadır. Bunun sonucu olarak da işinde güvenilir ve destekçi bir lidere sahip olan ve örgütü tarafından da desteklendiğini algılayan lojistik çalışanları daha az işlerinden ayrılma niyetinde olacaklar ve gerektiğinde örgütleri için özveride bulunabileceklerdir.. Bu sebeple

lojistik firmaları ve yöneticileri sahip oldukları insan kaynaklarından azami şekilde faydalanabilmek için çalışanlarına kendilerini istikrarlı bir şekilde geliştirebilecekleri imkânlar sunmalıdır. Lojistik firmaları, çalışanlarını karar alma süreçlerine katacak ve onların gelişim olanaklarını iyileştirerek iş sonuçları üzerinde etki yaratabilecek, bunun yanı sıra onların örgütsel destek algılarını da artırmaya yardımcı olacak yönetim programları hazırlamalıdır.

Alanyazın taramasına bakıldığında bu çalışmanın, lojistik sektöründe çalışan beyaz yakalılar üzerinde otantik liderlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünü belirleyen ilk çalışma olduğu saptanmıştır.

Çalışmanın güvenilir ve geçerliliği ile ilgili olarak azami özen gösterilmişse de bu konu ile ilgili bazı kısıtlar söz konusudur. Web tabanlı anketler uygulamacılara kolaylığa dönük bazı kazanımlar sunmakla birlikte, muhtemel ön yargı yoluşturabilecek bir takım özelliklere de sahip olabilmektedir. Muhtemel önyargılar olarak; yanıtsızlık yanlılığı, ortak yöntem sapması ile kapsam hatası sayılabilir (Dillman, 2007). Önyargılara ait bu etkileri azaltabilmek için bir takım girişimler gösterilerek, uygun istatistiksel testler uygulanarak çalışmanın geçerliliğini ve güvenilirliği sağlanmaya çalışılmıştır. Sonuç olarak bize, bu çalışmada uygulanan anketten elde edilen verilerin analiz sonuçlarının anlamlı biçimde etkilenmediği ile ilgili gerekli ispat elde edilmiştir.

Bu çalışma sonucu edinilen bilgiler ‘‘2018 Yılı Türkiye’nin İlk 500 Hizmet İhracatçısı Araştırması’’nda yer alan Lojistik ve Yük Taşımacılığı sektöründe faaliyette bulunan 26 işletmenin çalışanları üzerinde yürütülen bir araştırmayı yansıttığından bu sonuçlarını lojistik sektörünün tamamına ve diğer sektörlere genellemek doğru olmaz. Gelecekte bu alanda çalışma yapacak olan araştırmacılar, bu araştırmada kullanılan modele düzenleyici veya farklı değişkenler ilave ederek, bu araştırmada kullanılan modeli farklı sektörler üzerinde yürüterek ya da kullanılan modelde farklı lojistik ve tedarik zinciri faaliyetlerinden edinilmiş verileri kullanarak yeni çalışmalar yapabilirler.

Kaynakça

- Abuelhassan, A.E. ve Alharbi, S.S. (2020). The Impact of Trust In Supervisor on Turnover Intention: Organizational Commitment as a Mediating Mechanism, *4 (2)*, 1-8.
- Abugre, J. (2017). Relations at the workplace, cynicism, and intention to leave: a proposed conceptual framework for organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, (25) 2, 198-216.
- Ahmad, S.N.B. ve Kuang, C.P.(2018). Effects of Authentic Leadership on Work Engagement and Employee Turnover Intention in Malaysia Call Centres. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 6 (2), 31-48.
- Akgunduz, Y., ve Sanli, S. C. (2017). The Effect of Employee Advocacy and Perceived Organizational Support on Job Embeddedness and Turnover İntention in Hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 118-125.
- Allen, D.G., Bryant, P.C. ve Vardaman, J.M.(2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Acad. Manag. Perspect*, 24, 48–64.
- 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): 99-118.
- Aria, A., Jafari, P. ve Behifar M. (2019). Authentic Leadership and Teachers’ Intention to Stay: The Mediating Role of Perceived Organizational Support and Psychological Capital. *World Journal of Education*, (9) 3, 67-81.

- Arici, H.E. (2018). Perceived Supervisor Support and Turnover Intention: Moderating Effect of Authentic Leadership, *Leadership & Organization Development Journal*, <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2018-0248>
- Arshadi, N. (2011). The Relationships of Perceived Organizational Support (POS) With Organizational Commitment, In-Role Performance and Turnover Intention Mediating Role of Felt Obligation. *Social and Behavioral Sciences*, 30, 1103-1108.
- Avey, J.B., Luthans, F. ve Jensen, S.M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnove. *Human Resource Management*, (48) 5, 677 – 693.
- Avolio, B.J., Gardner, W.L., Walumbwa, F.O., Luthans, F. ve May, D.R. (2004).Unlocking The Mask: A Look at The Process By Which Authentic Leaders İmpact Follower Attitudes and Behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15 (6), 801-823
- Avolio, B. J., ve Gardner, W. L. (2005). Authentic Leadership Development: Getting To The Root of Positive Forms of Leadership. *The Leadership Quarterly*, 16: 315-338.
- Avolio, B.J., Gardner, W.L. ve Walumbwa, F.O. (2007). Authentic Leadership Questionnaire. available at: www.mindgarden.com (accessed june 22, 2020)
- Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. ve Weber, T.J. (2009). Leadership: Current Leadership: Theories, Research and Future Directions. *Annual Review of Psychology*, (60) 1, 421-449.
- Azanza, G., Moriano, J.A., Molero, F. ve Lévy-Mangin, J.P.M. (2015). The Effects of Authentic Leadership on Turnover Intention. *Leadership & Organization Development Journal*, (36) 8, 1-38.
- Azis, E., Prosetio, A.P. ve Utomo, K.H. (2019). Overcoming Turnover Intention Problems: Direct– Indirect Model to Identify The Effect of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction in Service-Based Organizations. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, (17) 3, 555–566,
- Aydın, S. (2015). *Satışta kritik başarı faktörlerinin satış performansı üzerindeki etkilerinde otantik liderlik ve algılanan örgütsel desteğin rolünü belirlemeye yönelik bir uygulama*, Yayınlanmamış doktora tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bae, S.H., Mark, B., ve Fried, B. (2010). Impact of Nursing Unit Turnover on Patient Outcomes in Hospitals. *Journal of Nursing Scholarship*, (42), 1, 40- 49.
- Baek, H., Han, K. ve Ryu, E. (2019). Authentic Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitment: The Moderating Effect Of Nurse Tenure. *Journal of Nursing Management*, (27), 8, 1655-1663.
- Bateman, T.S. ve Organ, D.W. (1983). Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee ‘Citizenship. *Academy of Management Journal*, (26), 4, 587-95.
- Baykal, E.(2020). Mediator Effect of Perceived Organizational Support in the Relationship Between Authentic Leadership and Organizational Commitment, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (9), 3, 1673-1688.
- Blau, P.M. (1964), *Exchange and Power in Social Life*, Wiley, New York.
- Biron M. ve Boon C. (2013). Performance and Turnover Intentions: A Social Exchange Perspective. *Journal of Managerial Psychology*, (28), 5, 511 – 531.
- Bird, J., Wang, C., Watson, J. R., ve Murray, L. (2009). Relationships Among Principal Authentic Leadership and Teacher Trust and Engagement Levels. *Journal of School Leadership*, 19 (2), 153-171.
- Blomme,R.J., Van Rheede, A. ve Tromp, D.M. (2010). Work-Family Conflict as a Cause for Turnover Intentions in the Hospitality Industry, *Tourism and Hospitality Research* 10(4) DOI: 10.1057/thr.2010.15

- Brown, M.E. ve Treviño, L.K. (2006). Ethical Leadership: A Review and Future Directions. *The Leadership Quarterly*, (17),6, 595-616.
- Chiu, C.K., Lin, C.P., Tsai, Y.H. ve Hsiao, C.Y. (2005). Modeling Turnover Intentions and Their Antecedents Using The Locus of Control as A Moderator: A Case of Customer Service Employees. *Human Resource Development Quarterly*, (16) 4, 481-99.
- Cropanzano R. ve Mitchell M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31, 874–900.
- Cropanzano, R., Rupp, D.E. ve Byrne, Z.S. (2003). The Relationship of Emotional Exhaustion to Work Attitudes, Job Performance and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 58, 160-169.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları. Pegem Akademi: İstanbul.
- Daghfous, A., Belkhdja, O. ve Angell, L. (2013). Understanding and Managing Knowledge Loss. *Journal of Knowledge Management*, (17) 5, 639-660.
- Dawley, D., Houghton, J. D. ve Bucklew, N. S. (2010). Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit. *The Journal of Social Psychology*, 150 (3), 238-257.
- De Winne, S., Marescaux, E., Sels, L., Van Beveren, I. ve Vanormelingen, S. (2018). The Impact of Employee Turnover and Turnover Volatility on Labor Productivity: A Flexible Non-Linear Approach. *The International Journal of Human Resource Management* DOI: 10.1080/09585192.2018.1449129
- Donsbach, J.S. ve Shanock, L.R. (2008). Relationships Between Supervisor Turnover Intention and Subordinate Perceived Organisational Support and Positive Mood. *Psychologica Belgica* 48(2-3):243-259
- Eisenbeiss, S. A. (2012). Re-thinking Ethical Leadership: An Interdisciplinary Integrative Approach. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 791-808.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Ertüreten, A., Cemalcılar, Z., ve Aycan, Z. (2013). The Relationship of Downward Mobbing with Leadership Style and Organizational Attitudes. *Journal of Business Ethics*, 116 (1), 205-216.
- Frenkel SJ ve Sanders K. (2007). Explaining Variations in Co-worker Assistance in Organizations. *Organization Studies*, 28(6):797-823. doi:10.1177/0170840607073079
- Gardner, W., Avolio, B., Luthans, F., May, D. ve Walumbwa, F. (2005). Can You See The Real Me?" A Self-Based Model of Authentic Leader and Follower Development. *The Leadership Quarterly* 16 (3), 343-372.
- Gatling, AR., Kang, H.J.A. ve Kim, J.S. (2016). The Effects of Authentic Leadership and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Leadership & Organization Development Journal*, 37 (2), 1-33.
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., Huan, D. D., Tushar, H. ve Quan, T. N. (2020). The Effect of Emotional Intelligence on Turnover Intention and The Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence From The Banking Industry of Vietnam. *Sustainability*, 12(5), 1857. <https://doi.org/10.3390/su12051857>
- Gibson, D. ve Petrosko, J. (2014). Trust in Leader and Its Effect on Job Satisfaction and Intent to Leave In A Healthcare Setting. *New Horizons in Adult Education & Human Resource Development*, 26 (3), 3-19 .
- 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): 450-460.
- Gim, G.C ve Ramayah, T. (2019). Predicting Turnover Intention Among Auditors: Is WIPL A Mediator? *The Service Industries Journal*, 40 (9-10),726-752.
- Giray,M.D. ve Şahin, D.N. (2014). Liderlik Stilllerinin Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkilerinde Örgütsel Destek Algısının Aracılık Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 29 (73), 1-14.
- Griffeth, R., Hom, P. ve Gaertner, S. (2000). A Meta-analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for The Next Millennium. *Journal of Management*, 26, (3), 463-488.
- Gül,H., İnce,M. ve Candan,H. (2017). Otantik Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Destek Algısı Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 31-53.
- Güney, S., Akalın, Ç. ve İlsev, A. (2007). Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Temelli Öz-Saygı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 189-211.
- Hair, J, BLack, W., Babin, B. ve Anderson, R. (2014). *Multivariate Data Analysis*, (Pearson New International Edition), USA: Pearson
- Higazee, M. Z. A., Rayan, A. ve Khalil, M. (2016). Relationship Between Job Stressors and Organizational Support Among Jordanian Nurses. *American Journal of Nursing Research*,4 (3), 51-55.
- Hinkin, T. ve Tracey, J. (2000). The Cost of Turnover: Putting A Price on The Learning Curve. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41 (3), 14-21.
- Hirst, G., Walumbwa, F., Aryee, S., Butarbutar, I., ve Chen, C. J. H. (2016). A Multi-Level Investigation of Authentic Leadership As an Antecedent of Helping Behavior. *Journal of Business Ethics*, 139(3), 485-499.
- Holtom, B., Mitchell, T., Lee, T. ve Eberly, M. (2008). Turnover and Retention Research: A Glance at The Past, A Closer Review of The Present and A Venture into The Future. *Academy of Management Annals*, 2 (1), 231-274.
- Hu, Y. ve Ma, J. (2016). Impact of Authentic Leadership on The Perceived Organizational Support and Silence Behavior of Subordinate Nurses. *Chinese Journal of Practical Nursing*, 32(27): 2139-2142.
- Huang, W. R. ve Su, C. H. (2016). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Job Training Satisfaction and Turnover Intentions. *Industrial and Commercial Training*, 48(1), 42-52.
- Hussain, T. ve Asif, S. (2012). Is Employees' Turnover Intention Driven by Organizational Commitment and Perceived Organizational Support. *Journal of Quality and Technology Management*, 8(2), 1-10.
- Hui, C., Wong A. ve Tjosvold D. (2007). Turnover Intention and Performance in China: The Role of Positive Affectivity, Chinese Values, Perceived Organizational Support and Constructive Controversy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 735-751.
- Huning, T.M., Hurt, K.J. ve Frieder, R.E. (2020). The Effect of Servant Leadership, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Job Embeddedness on Turnover Intentions: An Empirical Investigation, *Evidence-based HRM*, 8(2), 177-194.
- Hurley, R.F. ve Estelami, H. (2007). An Exploratory Study of Employee Turnover Indicators As Predictors of Customer Satisfaction. *Journal of Services Marketing*, 21 (3), 186 – 199.

-
- Islam, T., S.U.R. Khan, U.N.U. Ahmad, G. Ali, I. Ahmed ve Z.A. Bowra,(2013). Turnover Intentions: The Role of Perceived Organizational Support and Organizational Commitment. *Proc. Soc. Behav. Sci.*, 103: 1237-1241.
- Islam, T., Ahmad, U. N. U. ve Ahmed, I. (2014). Exploring The Relationship Between POS, OLC, Job Satisfaction and OCB. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 114, 164-169.
- Islam, T., Ali, G. ve Ahmed I. (2018). Protecting Healthcare Through Organizational Support to Reduce Turnover Intention. *International Journal of Human Rights in Healthcare*. <https://doi.org/10.1108/IJHRH-03-2017-0012..>
- Jayasundera, A, Jayakody, K.ve Jayawardana,A. (2016). Perceived Organizational Support and Turnover Intention of Generation Y Employees: The Role of Leader-Member Exchange, *Srilankan Journal of Management*, 21, (2), 1-37.
- Joo, B. K., Hahn, H. J. ve Peterson, S. L. (2015). Turnover Intention: The Effects of Core Self-Evaluations, Proactive Personality, Perceived Organizational Support, Developmental Feedback, and Job Complexity. *Human Resource Development International*, 18(2): 116-130.
- Kalliath, T. J. ve Beck, A. (2001). Is The Path To Burnout and Turnover Paved By A Lack of Supervisory Support? A Structural Equations Test. *New Zealand Journal of Psychology*, 30(2), 72-78.
- 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), 103-119.
- Kaur, B, Mohindru, P ve Pankaj,K.(2013). Antecedents of Turnover Intentions: A Literature Review. *Global Journal of Management and Business Studies*. 3(10), 1219-1230.
- Kerfoot, K. (2006). Authentic Leadership. *Nursing Economics*, 24 (2), 116-117.
- Koçak, D ve Yücel, İ. (2018). Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Duygusal Bağlılığın Aracı Etkisinin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 683-704.
- Kumar, M., Jauhari, H., Rastogi, A. ve Sivakumar, S. (2018). Managerial Support for Development and Turnover Intention Roles of Organizational Support, Work Engagement, and Job Satisfaction. *Journal of Organizational Change Management*, 1-34. <https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2017-0232>.
- Laschinger, H.K.S., Wong, C.A. ve Grau, A.L. (2012). The Influence of Authentic Leadership on Newly Graduated Nurses' Experiences of Workplace Bullying, Burnout and Retention Outcomes: A Crosssectional Study. *International Journal of Nursing Studies*, 49 (10), 1266-1276.
- Laschinger, H.K.S. ve Fida, R. (2014). A Time-Lagged Analysis of The Effect of Authentic Leadership on Workplace Bullying, Burnout, and Occupational Turnover Intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23 (5), 739-753.
- Lee, T.W. ve Mitchell, T.R. (1994). An Alternative Approach: The Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover. *Academy of Management Review*, 19 (1),51-89.
- Lee, H.F., Chiang, H.Y.ve Kuo, H.T. (2019). Relationship Between Authentic Leadership and Nurses' Intent To Leave: The Mediating Role of Work Environment and Burnout. *Journal of Nursing Management*, 27 (1), 52-65.
- Leroy, H., Anseel, F., Gardner, W. L. ve Sels, L. (2015). Authentic Leadership, Authentic Followership, Basic Need Satisfaction, and Work Role Performance: A Cross-Level Study. *Journal of Management*, 41(6), 1677-1697
-

-
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J. ve Lu, Q. (2019). The Relationship Between Workplace Violence, Job Satisfaction and Turnover Intention in Emergency Nurses. *Int. Emerg. Nurs.* 45, 50–55.
- Loi R., Hang-Yue N. ve Foley, S., (2006). Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intentions To Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101- 120.
- Luthans, F. ve Avolio, B. (2003). Authentic Leadership: A Positive Development Approach. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R.E. Quinn (Eds.). *Positive Organizational Scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler
- Macey, W.H. ve Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organisational Psychology*, 1 (1), 13-30.
- 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): 1059-1075.
- Mobley, W.H., Griffeth, R.W., Hand, H.H. ve Meglino, B.M. (1979). Review and Conceptual Analysis of The Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, 86 (3), 493-522
- Naden, K., Khan, M.A. Imtiaz, N. ve Iftikhar, Y. (2019). Turnover Intention and Perceived Organizational Support; Mediating Role of Work Engagement and Organizational Commitment. *European Scientific Journal*, 15(10), 222-236.
- Nedd, N. (2006). Perceptions of Empowerment and Intent To Stay. *Nursing Economic*, 24 (1), 13-18.
- Nelson K, Boudrias J. S., Brunet L., Morin D., De Civita M., Savoie A. ve Alderson M. (2014). Authentic Leadership and Psychological Well-Being at Work of Nurses: The Mediating Role of Work Climate at The Individual Level Of Analysis. *Burnout Research*, 1(2), 90-101
- North, N., Leung, W., Ashton, T., Rasmussen, E., Hughes, F. ve Finlayson, M. (2012). Nurse Turnover in New Zealand: Costs and Relationships with Staffing Practices And Patient Outcomes. *Journal of Nursing Management*, 21, (3), 419-28.
- Nyberg, A.J. ve Ployhart, R.E. (2013). Context-Emergent Turnover (CET) Theory: A Theory of Collective Turnover. *Academy of Management Review*, 38 (1), 109-131.
- Ogochi, K.D. (2018). Authentic Leadership: Its Significance in Developing Authentic Leadership Practices. *Journal of Human Resource and Leadership*, 2 (5), 63-89.
- Oh, J., Cho, D. ve Lim, D.H. (2018). Authentic Leadership and Work Engagement: The Mediating Effect of Practicing Core Values. *Leadership & Organization Development Journal*, 39 (2), 276-290.
- Oh, J. ve Oh, S. (2017). Authentic Leadership and Turnover Intention: Does Organizational Size Matter? *Leadership & Organization Development Journal*, <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2016-0209>
- Oliveira, L. B., Cavazotte, F. ve Dunzer, R. A. (2017). The Interactive Effects of Organizational and Leadership Career Management Support on Job Satisfaction and Turnover Intention. *The International Journal of Human Resource Management*, 1583- 1603. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1298650>.
- Park, J. H., Newman, A., Zhang, L., Wu, C. ve Hooke, A. (2015). Mentoring Functions and Turnover Intention the Mediating Role of Perceived Organizational Support. *The International Journal of Human Resource Management*, 1173-1191. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2015.1062038>.
-

-
- Peryer, C., Jordan, C., Firms, I. ve Travaglione, A. (2010). Predicting Turnover Intentions The Interactive Effects of Organizational Commitment and Perceived Organizational Support. *Management Research Review*, 33 (9), 911-923.
- Peterson, S.J., Walumbwa, F.O., Avolio, B.J. ve Hannah, S.T. (2012). The Relationship Between Authentic Leadership And Follower Job Performance: The Mediating Role of Follower Positivity in Extreme Contexts. *The Leadership Quarterly*, 22 (3), 502-516.
- Puni, A., Mohammed, I. ve Asamoah, E. (2018). Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Moderating Effect of Contingent Reward. *Leadership & Organization Development Journal*, 39 (4), 522-537.
- Reçica, L. F. ve Doğan, A. (2019). The correlation between job satisfaction, organizational trust and intention to leave the job: a comparative study between Kosovo and Turkey. *Acta Universitatis Danubius. Œconomica*, 15(2), 173-189
- RHOADES L., EISENBERGER R., 2002, “ Perceived organizational support: A review of the literature”, *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Ribeiro, N., Duarte, P. ve Fidalgo, J. (2020). Authentic Leadership’s Effect on Customer Orientation and Turnover Intention Among Portuguese Hospitality Employees: The Mediating Role of Affective Commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32 (6), 2097-2116.
- Riggall R. J., Edmondson D. R. ve Hansen J. D., (2009). A Meta-Analysis of The Relationship Between Perceived Organizational Support and Job Outcomes: 20 Years of Research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030.
- Rubenstein, A.L., Eberly, M.B., Lee, T.W. ve Mitchell, T.R. (2018). Surveying The Forest: A Metaanalysis, Moderator Investigation, and Future-Oriented Discussion of The Antecedents of Voluntary Employee Turnover. *Personnel Psychology*, 71 (1), 23-65.
- Saruhan, Ş.C. ve Özdemirci, A. (2011). Bilim, Felsefe ve Metodoloji. Beta Yayınları. İstanbul
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measure’s. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23–74
- Seçilmiş, C., Düşmezkalender, E ve Özhasar, Y. (2019). Kriz ve Meslekten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü, *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10,(20), 301-317.
- Settoon, R.P., Bennett, N. ve Liden, R.C. (1996). Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Employee Reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81 (3), 219-27.
- Shantz, A., Alfes, K. ve Latham, G. P. (2014). The Buffering Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Work Engagement and Behavioral Outcomes. *Human Resource Management*, DOI:10.1002/hrm.21653.
- Shaw, J. D., Gupta, N. ve Delery, J. E. (2005). Alternative Conceptualizations of The Relationship Between Voluntary Turnover and Organizational Performance. *Academy of management Journal*, 48(1), 50-68.
- Shirey, M.R. (2006). Authentic Leaders Creating Healthy Work Environments for Nursing Practice. *American Journal of Critical Care*, 15 (3), 256-67.
- Shore, L. M. ve Wayne, S. J. (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support. *Journal of applied psychology*, 78(5): 774-780.
- Shuck, B. ve Reio, T. (2011). The Employee Engagement Landscape and HRD How Do We Link Theory and Scholarship to Current Practice? *Advances in Developing Human Resources*, 13 (4), 419-428.
-

- Sias, P.M., Krone, K.K. ve Jablin, F.M. (2002), "An ecological systems perspective on workplace relationships", in Daly, J. and Knapp, M.L. (Eds), *Handbook of Interpersonal Communication*, 3rd ed., Sage, Newbury Park, CA, pp. 615-642.
- Kathleen A.M ve Firth, L., (2006). Predicting intention to Quit in The Call Centre Industry: Does The Retail Model Fit? *Journal of Managerial Psychology*, 21, 231–243.
- Srivastava, S. ve Agrawal, S.(2020). Resistance to Change and Turnover Intention: A Moderated Mediation Model of Burnout and Perceived Organizational Support. *Journal of Organizational Change Management*, DOI 10.1108/JOCM-02-2020-0063.
- Steel, R. ve Ovalle, N. (1984). A Review and Meta-analysis of Research on The Relationship Between Behavioral Intentions and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69 (4), 673-686.
- Strachota, E., Normandin, P., O'Brien, N., Clary, M. ve Krukow, B. (2003). Reasons Registered Nurses Leave or Change Employment Status. *Jona: The Journal of Nursing Administration*, 33 (2), 111-117.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell. L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston.
- Tabak, A. Polat, M. Coşar, S. ve Türköz, T. (2012). Otantik Liderlik Ölçeği: Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(4), 89-106.
- Tett, R.P ve Meyer, J.P.(1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Met-Analytic Findings. *Personnel Psychology*; 46, 259-293.
- Tiplic, D., C. Brandmo ve E. Elstad. (2015). Antecedents of Norwegian Beginning Teachers' Turnover Intentions. *Cambridge Journal of Education*, 45(4), 451-474
- Tourangeau, A.E. ve Cranley, L.A. (2006). Nurse Intention to Remain Employed: Understanding and Strengthening Determinants. *Journal of Advanced Nursing*, 55 (4), 497-509.
- Tumwesigye, G. (2010). The Relationship between Perceived Organisational Support and Turnover Intentions in a Developing Country: The Mediating Role of Organisational Commitment. *African Journal of Business Management*, 4(6), 942-452.
- Turuç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 209-232.
- Tuzun, I.K. ve Kalemci, A.R. (2012). Organizational and Supervisory Support in Relation to Employee Turnover Intentions. *Journal of Managerial Psychology*, 27 (5) 518 – 534.
- Van Knippenberg, D. (2006). Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange, and Job Attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27 (5), 571-84.
- Wałachowska, K. ve Laguna, M. (2018). Factorial Structure and Validity of the Short Version of the Authentic Leadership Questionnaire in Polish Samples. *Roczniki Psychologiczne*, 21 (2), 163-184.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S. ve Peterson, S. J. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure. *Journal of Management*, 34 (1), 89-126.
- Wong, C. ve Cummings, G. (2009). Authentic Leadership: A New Theory for Nursing or Back to Basics?. *Journal of Health Organization and Management*, 23 (5), 522-538.
- Woolley, L., Caza, A. ve Levy, L. (2010). Authentic Leadership and Follower Development: Psychological Capital, Positive Work Climate, and Gender. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 438-448.

-
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, Özel Sayı, 74-85
- Yılmaz, H. (2019). Otantik Liderlik Davranışının Örgütsel Etik İklim Üzerine Yansımaları: Kantitatif Bir Çalışma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 160-182.
- Zbierowska, M.J. (2019). Relationship Between Leaders' and Followers' Psychological Capital and The Mediating Role of POS and Authentic Leadership. *Journal of Positive Management*, 9(2), 89–104.
- Zeffane, R. ve Melhem, S.J.B. (2017). Trust, Job Satisfaction, Perceived Organizational Performance and Turnover Intention: A Public-Private Sector Comparison in The United Arab Emirates. *Employee Relations*, 39 (7),1148-1167,
- Zhao, X., Lynch, J.G. ve Chen, Q.(2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *J. Consum. Res.* 37, 197–206.
-