

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

Telekomünikasyon Sektöründe Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü

Faruk ÇAKMAK^a

Özet

Bu çalışmanın amacı; telekomünikasyon sektöründeki çalışanlar üzerinden algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırmanın ana sorusu; örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip olduğu üzerine temellendirilmiştir. Araştırma verileri, Türkiye’de telekomünikasyon sektöründe İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir işletmenin 546 çalışanına yapılan çevrimiçi anket sonucunda elde edilmiştir. Veri analizinde kademeli olarak SPSS 22 ve AMOS programlarından yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına göre; örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmanın diğer hipotezlerini oluşturan ve değişkenler arasındaki direkt ilişkileri içeren önermeler desteklenmiştir. Araştırma sonuçlarına bakılarak, sektör yöneticilerine ve gelecekte yapılacak çalışmalara önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme, İşten Ayrılma Niyeti

Jel Kodları: M10, M12, M14

Başvuru: 27.10.2022

Kabul: 09.12.2022

The Mediating Role Of Organizational Identification In The Effect Of Perceived Organizational Support On The Intention To Leave: A Study On Telecommunication Sector Employees In Istanbul

Abstract

The aim of this study is to examine the relationships between perceived organizational support, organizational identification and intention to leave variables. The main query of the research is based on the fact that organizational identification has a mediating role in the relationship between perceived organizational support and intention to quit. Research data was obtained with the online survey from a company's 546 employees operating in the telecommunication sector in Istanbul. SPSS 22 and AMOS programs were gradually used in data analysis. According to the research findings; It was determined that organizational identification has a mediating role in the relationship between perceived organizational support and intention to leave. In addition, propositions that constitute the other hypotheses of the research and that contain direct relationships between variables were supported. According to the research findings, recommendations were made to the sector managers and future studies.

Key Words: Perceived Organizational Support, Organizational Identification, Intention to Leave

Jel Kodes: M10, M12, M14

^a Dr, Türk Telekom, İnsan Kaynakları, farukcakmaktr@gmail.com, Orcid: 0000-0001-8291-9659.

GİRİŞ

Bilgi yönetimi vizyonu çerçevesinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının son yıllarda önemini arttırmasıyla birlikte, nitelikli insan kaynağını işe almak kadar, o kaynağı işte tutundurmak da önemli hale gelmiştir. Çoğu kurumsal işletmede nitelikli insan kaynağının kurumda kalması hedefe bağlanmış olup bu hedef, sadece insan kaynakları departmanlarında değil tüm iş birimlerinde yer almaktadır (Çınar vd., 2016:124). Çünkü nitelikli insan kaynağının kaybedilmesinin maliyeti işletme açısından oldukça yüksektir. Çalışanın işe alım sürecinde harcanan zaman, efor kaybı ve çalışana yapılan eğitim yatırımı başta olmak üzere, çalışan deneyimi döngüsünde işletme tarafından katlanılan somut ve soyut tüm kalemler, bu maliyete dahil olmaktadır. İşten ayrılan nitelikli çalışanın somut maliyet kalemlerinin dışında; verimlilik ve performans gibi makro verilere de olumsuz etkisi bulunmaktadır. Tüm bu açıklamaların ışığında, işletme karar vericileri iş gücü devir hızını minimize etmek amacıyla farklı alanlarda aksiyonlar almaktadır (Kanbur, 2018:151).

Bu çalışma çalışanların işten ayrılma niyetine etki eden faktörleri, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme parametreleri üzerinden ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Günümüzün yıkıcı rekabet koşullarında işletmelerin hayatta kalması ve pazarda rakiplerinden olumlu yönde ayrılarak avantajlı pozisyon kazanması, yetkin insan kaynağına sahip olmasıyla yakından ilintilidir. Yetkin insan kaynağına sahip olmak, sadece bu tür çalışanların işe alınmasıyla mümkün olmamaktadır. Aynı zamanda nitelikli çalışanların yaptığı işi benimsemesi, işiyle işletme stratejileri, değerleri arasında bağ kurması ve kısacası işletmeyle özdeşleşmesi gerekmektedir. Çalışanların kurumları için tanımlananın ötesinde bir katkı sağlaması, rutinin dışına çıkması, işletme hedeflerini içselleştirmesi kurumundan alacağı desteğe bağlıdır. Bu destek literatürde çalışan tarafından algılanan örgütsel destek olarak adreslenmektedir. Algılan örgütsel destek düzeyi yüksek olan çalışanların, örgütsel özdeşleşme seviyeleri yüksek çıkmakta, bu durum ise zincirleme etkiyle işten ayrılma niyetinin düşmesini tetiklemektedir (Kerse ve Karabey, 2017:379).

Bu araştırmanın sorunsalı, günümüz işletmelerinin popüler konularından olan algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti olguları arasındaki ilişkileri incelemek üzerine tanımlanmıştır. Bunun yanı sıra algılanan örgütsel destek değişkeninin işten ayrılma niyeti etkisinde, örgütsel özdeşleşme değişkeninin aracılık rolüne sahip olup olmadığı, araştırmanın ana hipotezidir. Çalışmanın ilk bölümünde sırasıyla; algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma başlıklarında, literatür destekli bilgiler verilmiştir. Çalışmanın uygulama aşaması, İstanbul'da faaliyet gösteren telekomünikasyon sektörü çalışanlarını içermekte olup, araştırmaya konu değişkenlerin analizleri bu bölümde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın önemi; algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma değişkenleri arasında direkt ve aracılık etkisini telekomünikasyon sektöründe ortaya çıkarması olup, sonuç bölümünde araştırma bulguları üzerinden sektör profesyonelleri ve karar vericilerine önerilerde bulunulmuştur.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Algılanan Örgütsel Destek

Örgütsel destek, çalışanların motivasyon, mod ve verimliliklerini artırıcı tutum ve uygulamaların sergilenmesi durumu olarak tanımlanmaktadır. Liu ve Liu (2016:208), örgütsel desteğinin kurum-çalışan arasındaki kesintisiz iletişimdeki kaliteye bağlı olduğunu savunmaktadır. Çalışanların kurumlarına karşı aidiyet hissetmesi ve bağlılık duyması, kurumu tarafından kendisine sunulan olanak ve desteğe bağlıdır. Bu bağlamda örgütsel destek kapsamında; çalışanlara sunulan eğitim gelişim olanakları, yöneticiler tarafından sergilenen vizyoner liderlik anlayışı ve tatmin edici ödüllendirme sistemi sayılabilir. Kurum tarafından çalışana verilen her türlü destek, çalışan nezdinde olumlu olarak değerlendirildiği sürece, işe ve kuruma karşı tutumunu pozitif yönde etkilemektedir (Filipova, 2011:61).

Örgütsel destek algısının kurum içinde artırılması bakımından; işletme içerisindeki tüm ekosistemde adalete, yönetici desteğine ve kurumsal ödüllere ihtiyaç bulunmaktadır. Bunların dışında, çalışanlara fikir üretimini teşvik edecek bir çalışma ortamının sağlanması, üretilen fikirlerin dikkate alınması, çalışanların şirketin karar alma mekanizmalarında yer alması, hataların hoşgörülü bir bakış açısıyla karşılanarak, deneyerek doğruya ulaşmanın benimsendiği bir işletme ortamı sağlanmalıdır. Ayrıca duygusal anlamda sağlıklı bir iş ortamının hijyenik faktörü, yeterli ve memnun edici fiziki çalışma koşullarından geçmektedir (Önderoğlu, 2010:74).

1.2. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme; gerek başarılı olunan gerekse de başarısızlık süreçlerinde, kuruma karşı ait olma ya da birlik olma anlayışı olarak ifade edilmektedir. Örgütsel özdeşleşme çalışanlarla kurum arasındaki psikolojik bir

bağ olup, çalışanın kendisini aileden biri olarak görmesi, aynı gemide olma düşüncesi doğrultusunda davranması ve kendi değerleriyle işletme değerlerini konuşturması ya da bütünleştirmesidir. Çalışanların kurumlarına karşı hissettikleri duygusal bağlılık, örgütsel özdeşleşme seviyelerini arttırmaktadır (Mael ve Ashforth, 1992:106).

Çalıştıkları kurumla özdeşleşen çalışanlar, kurumun başarılarından gurur duyup başarısızlıklarına üzülmürler. Dolayısıyla kurumun başarılı olması noktasında ellerinden geleni sergileme eğilimindedirler. Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek çalışanlar konfor alanlarından çıkıp, ekstra efor sarf etmeye hazırdırlar. Bu çalışanlar, görev tanımları kapsamındaki işlerle ve olanla yetinmeyip, daima daha iyisi ve fazlasını yapma fedakârlığını gösterirler. Bu fedakârlık için ise; çoğu zaman maddi bir karşılık beklemezler. Böylesine bir iş ortamında, “ben” yaklaşımının yerini, kurumsal kimliğe ve aidiyete işaret eden “biz” yaklaşımı almıştır. Ayrıca kurum içinden veya dışından kuruma yönelik yapılabilecek eleştirilere, bu çalışanlar şirketin sahibi ya da hissedarıymış gibi işletmeyi önceleyerek ve sahiplenerek cevap vermektedirler (Erdoğan, 1996:89).

1.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti (turnover intention); çalışanın çalıştığı kurumda artık çalışmama isteğidir. Diğer taraftan işten ayrılma niyeti, başka kurumlarda iş arama isteği olarak da tanımlanmaktadır. İşten ayrılma niyeti; çalışanın kurumdan kendi isteği doğrultusunda ayrılma eğilimine girmesi şeklinde gerçekleşebileceği gibi, çalışanın kendi isteği olmadan da gelişebilir. İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma sürecinin başlangıcını oluşturmakta olup, işten ayrılmaya niyet etmek ve düşünmekle işten ayrılmak, yani eyleme geçmek arasında genellikle anlamlı bir zaman geçmektedir (Öngel, 2018:103).

Kurumdaki karar vericiler, çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik adımlar atmadığı sürece, işten ayrılma niyet olmaktan çıkıp eyleme dönüşecektir. Bunun sonucunda işletme iş gücü kaybı durumuyla karşılaşacaktır. İş gücü kaybı durumunun işletme açısından ortaya çıkaracağı maliyet yükü (işe alım ve eğitim maliyeti vs.) göz önüne alındığında, bu durumla karşılaşılmasını noktasında atılacak adımların ne kadar hayati öneme sahip olduğu anlaşılmaktadır (Onay ve Kılıcı, 2011:369).

1.4. Kavramlar Arasındaki İlişkiler ve Araştırma Hipotezleri

Çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek değişkeni ile işten ayrılma niyeti değişkeni arasında negatif ve anlamlı ilişki bulunmaktadır (Hui vd., 2007:738). Bir başka ifadeyle, örgütsel destek seviyesi tatmin edici düzeyde olan işletmelerde, çalışanların işten ayrılma niyeti düşmektedir. Diğer taraftan, otel çalışanları üzerinde Portekiz’de gerçekleştirilen bir çalışmada, örgütsel destek algısının insan kaynakları uygulamaları ve işten ayrılma niyeti ilişkisi içerisinde aracılık etkisine sahip olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre; algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki bir bulunmuştur (Duarte vd., 2015:108). Bu bilgilerin ışığı altında araştırma hipotezlerinden ilki aşağıda tanımlanmaktadır.

H1: Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır.

Araştırmalar, algılanan örgütsel desteğin çalışanların işten ayrılma niyetlerini düşürmekle kalmayıp aynı zamanda, örgütsel özdeşleşme seviyelerini de arttırdığını tespit etmişlerdir (Rhoades ve Eisenberger, 2002:699). Bu çerçevede örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerini araştırma değişkenleri arasında konumlandıkları çalışmalarında, çalışanların algılanan örgütsel desteğinin örgütsel özdeşleşme değişkenine pozitif yönde etki ettiğini bulmuşlardır. Belirlenen ilişkiler doğrultusunda araştırmanın ikinci hipotezi aşağıda sunulmuştur:

H2: Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Literatürde örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde etkilediği yönünde çalışmalar oldukça yaygındır (Mael ve Ashforth, 1992:79). İlgili araştırma sonuçlarıyla tutarlı olacak şekilde yapılandırılan araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki gibidir:

H3: Örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır.

Kumar ve Singh (2012:9), algılanan örgüt desteği ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde, örgütsel destek değişkeni seviyesinin artmasıyla örgütsel özdeşleşme seviyesinin arttığını, artan örgütsel özdeşleşmenin de zincirleme etkiyle işten ayrılma niyetini daha fazla düşürdüğünü belirlemişlerdir. Diğer taraftan Turunç ve Çelik (2010a:188) çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğunu ve örgütsel

desteğin iş performansına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık rolü üstlendiğini belirlemiştir. Bu açıklamalar doğrultusunda araştırmanın aracılık etkisine dair hipotezi aşağıda tanımlanmaktadır.

H4:Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi vardır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın ana kütlesini İstanbul’da telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren ve 10000 üzeri çalışana sahip bir işletme oluşturmaktadır. Araştırma hedef kitlesiyle ilgili demografik veriler Tablo 1’de özetlenmektedir.

Tablo 1: Demografik Özellikler

Demografik Değişkenler		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	303	54,07%
	Erkek	243	45,93%
Medeni Durum	Bekar	352	59,74%
	Evli	194	40,26%
Yaş	30 yaş ve altı	325	56,98%
	31 yaş üstü	221	43,02%
Eğitim Düzeyi	Lise	124	53,20%
	Lisans	377	41,72%
	Yüksek Lisans	45	5,09%
Çalışma Süresi (Kıdem)	3 yıl ve altı	326	60,03%
	4 yıl üstü	220	39,97%
Çalışma Şekli	Tam Zamanlı	449	53,20%
	Yarı Zamanlı	97	41,72%

2.2. Veri Toplama Aracı ve Ölçek

Veri toplama aracı olarak çoktan seçmeli anket formundan yararlanılmış olup anket tasarımı 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçekteki seçenekler “tamamıyla katılmıyorum (1)” seçeneğiyle “tamamıyla katılıyorum (5)” seçeneği arasında sıralanmıştır. Araştırma anketi; demografik özelliklerle ilgili sorular, algılanan örgütsel destek bileşenleri soruları, örgütsel özdeşleşme soruları ve işten ayrılma niyeti ifadeleri olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Demografik özellikler; cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma süresi, eğitim düzeyi ve çalışma şekli değişkenlerinden oluşmaktadır. Araştırmaya ait anket 11.11.2019 ve 29.11.2019 tarihleri arasında gerçekleştirildiğinden, etik kurulu onayı süreci uygulanmamıştır.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği: Algılanan örgütsel destek ölçeği; Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen ölçeğe dayanmaktadır. Bu ölçek 8 ifadeden oluşmaktadır.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Bu ölçekte Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmış olup, ölçek 6 ifadeden oluşmaktadır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Çalışanların işten ayrılma niyetlerini ölçümlemeye yarayan ölçekte; Cammann (1979) tarafından geliştirilen 3 ifadeli ölçekten yararlanılmıştır.

Ölçek genel olarak değerlendirildiğinde; algılanan örgütsel destek boyutundan 8 ifade, örgütsel özdeşleşme boyutundan 6 ifade ve işten ayrılma niyeti boyutundan da 3 ifade olmak üzere; 17 ifadeden oluşmaktadır. Bu ifadelere demografik değişkenlerle ilgili 6 ifade eklendiğinde, ankette toplam 23 ifade yer almaktadır.

Anketle ilgili ölçek geliştirildikten sonra, tasarım ve tutarlılık alanlarında kontrol yapmak amacıyla; deneyimli telekomünikasyon sektörü yöneticileri ve akademik uzmanlardan oluşan 18 kişilik bir örneklem sorular sorularak sonuçlar analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar üzerinden sonuçların tutarlı olduğu anlaşıldığından, anket ölçeğinin olduğu gibi kullanılmasına karar verilmiştir.

3. ANALİZ VE BULGULAR

3.1. Ölçeklere İlişkin Tanımsal İstatistikler

Araştırmada kullanılan ankete verilen cevaplar üzerinden genel kontroller (eksik verilerin çıkarılması, dikkat edilmeden verilen cevapların ayıklanması, uç cevapların silinmesi vs.) yapıldıktan sonra, ölçeklere ait ortaya çıkan tanımsal istatistik verileri Tablo 2’de listelenmiştir.

Tablo 2: Ölçeklere Ait Tanımsal İstatistikler

Faktör	N	İfade Sayısı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Algılanan Örgütsel Destek	546	8	2,93	3,46	3,19	1,02
Örgütsel Özdeşleşme	546	6	3,21	4,13	3,67	0,71
İşten Ayrılma Niyeti	546	3	1,21	2,93	2,07	0,92

Ölçeklere ait tanımsal istatistik verileri incelendiğinde, ankete verilen cevaplar üzerinden ortalaması en yüksek çıkan araştırma boyutu; örgütsel özdeşlemedir (ortalama: 3,67). Bu boyutu sırasıyla algılanan örgütsel destek (ortalama: 3,19) ve işten ayrılma niyeti boyutları izlemektedir (ortalama: 2,07).

3.2. Açımlayıcı Faktör Analizi

Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti boyutları ölçeklerinin yapı geçerliğini test etmek amacıyla, ölçeklere önce SPSS’te açımlayıcı faktör analizi, daha sonra ise AMOS’ta doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi kapsamında öncelikle temel bileşenler (principal component) analizi yapılarak faktör yükleri birbirine yakın olan ya da birden fazla faktörde yer alma eğilimi gösteren ifadelerin olması durumunda “varimax” eksen döndürmesi tekniğine başvurulmuştur. Öz değerlerin (eigenvalues) 1’den büyük olması durumunda faktörlerin oluşması sağlanmıştır. Ölçeklerin faktör analizine uygunluğunu, örneklem büyüklüğünün yeterliliğini ve verilerin normal dağılımda olup olmadığını saptamak amacıyla; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett test analizlerinden yararlanılmıştır.

Faktör analizi sonucunda algılanan örgütsel destek değişkeni için KMO örneklem yeterliliği değeri (0,945), örgütsel özdeşleşme değişkeni için KMO örneklem yeterliliği değeri (0,911) ve son olarak işten ayrılma niyeti değişkeni için KMO örneklem yeterliliği değeri (0,919) olarak gerçekleşmiştir. Benzer şekilde her üç ölçeğin Bartlett testi anlamlılık düzeyi (0,000) olarak çıkmış olup bu sonuç; tüm ölçeklerin örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterliliğine işaret etmektedir. Ölçeklerin faktör sayılarını bulmamızı sağlayan açıklanan varyans değerlerine bakıldığında ise; algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti boyutları için bu değerler sırasıyla: % 59,18, % 61,23 ve % 72,11 olarak gerçekleşmiş olup, her üç ölçek % 50 eşik değeri geçmiş bulunmaktadır.

Tüm ölçekler için KMO, Bartlett testi anlamlılık düzeyleri ve açıklanan varyans değerleri hesaplanıp kabul edilebilirlik durumları literatürdeki eşik değerlere göre kontrol edildikten sonra, faktör analizi kapsamında faktör analiz tablosu incelemesine geçilebilir. Bu tablonun incelenmesi sonucunda; algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti boyutlarına ait ifadelerde bazı değişiklikler yapılmıştır. Faktör analiz tablosunda gerçekleştirilen yedi iterasyon sonucunda, tüm ölçeklere ait birer faktör olmak üzere, toplamda üç faktörlü bir ölçek meydana gelmiştir. Faktör ifadeleriyle ilgili olarak ise; iyi bir faktör kombinasyonu elde etmek için yapılan aşamalı analizler sonucu, bazı ifadeler modelden çıkartılıp model her defasında tekrar çalıştırılmıştır. Yedinci iterasyon sonrasında, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme boyutlarından birer ifade modelden çıkartılmıştır. Bununla birlikte işten ayrılma niyeti boyutunda, her hangi bir düşük ya da çapraz yükleme problemiyle karşılaşılmadığından, bu boyuta ait 3 ifade kavramsal çerçevede tasarlandığı gibi modelde kullanılmıştır. Bu bağlamda Tablo 3’te, ölçeklere ait nihai faktör analiz verileri görülmektedir.

Tablo 3: Ölçeklere Ait Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İfade	Algılanan Örgütsel Destek	Örgütsel Özdeşleşme	İşten Ayrılma Niyeti
öd1	0,861		
öd2	0,773		
öd3	0,734		
öd7	0,801		
öd8	0,772		
öö2		0,645	
öö3		0,797	
öö4		0,778	
öö6		0,625	
in1			0,668
in2			0,751
in3			0,672

3.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Açımlayıcı faktör analizini SPSS’te uyguladıktan sonra, algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti boyutlarına ait AMOS’ta doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış olup, uyum iyiliği değerleri Tablo 4’te listelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi, açımlayıcı faktör analizi ile belirlenemeyen gözlenen değişkenler (örneğin test puanları veya derecelendirmeleri) ile gizli değişkenler veya faktörler arasındaki ilişkileri incelemesi bakımından daha sağlıklı bir yöntem olarak kabul edilmektedir. Bu yöntemde hangi ifadenin hangi faktör yüküne ait olduğu tespit edilmektedir (Jackson ve Gillaspay, 2009:9). Bundan dolayı bu çalışmada da doğrulayıcı faktör analizi, ölçek yapı geçerliliğini test etmek için ve bir manada açımlayıcı faktör analizinin olası eksiklerini tamamlamak için yerine getirilmiştir.

Tablo 4: Ölçeklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Faktör/Uyum İndeksleri	χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI	NNFI	TLI
Algılanan Örgütsel Destek	2,76	0,051	0,935	0,949	0,952	0,937
Örgütsel Özdeşleşme	3,11	0,044	0,927	0,933	0,936	0,963
İşten Ayrılma Niyeti	2,90	0,049	0,915	0,961	0,948	0,956

3.4. Korelasyon, Yapı Geçerliliği ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Araştırmaya dahil edilen değişkenlerin yapı geçerliliği ve korelasyon değerlerine yönelik bulgular Tablo 5’te listelenmektedir.

Tablo 5: Korelasyon, Yapı Geçerliliği ve Güvenilirlik Sonuçları

Değişkenler		1	2	3
Algılanan Örgütsel Destek	1	(0,75)		
Örgütsel Özdeşleşme	2	0,76**	(0,68)	
İşten Ayrılma Niyeti	3	-0,31**	-0,47**	(0,71)
Ayıklanmış Ortalama Varyans (Average Value Extracted-AVE)		0,51	0,65	0,55
Kompozit güvenilirlik (Composite Reliability-CR)		0,83	0,81	0,87
Cronbach’s α		0,77	0,79	0,83

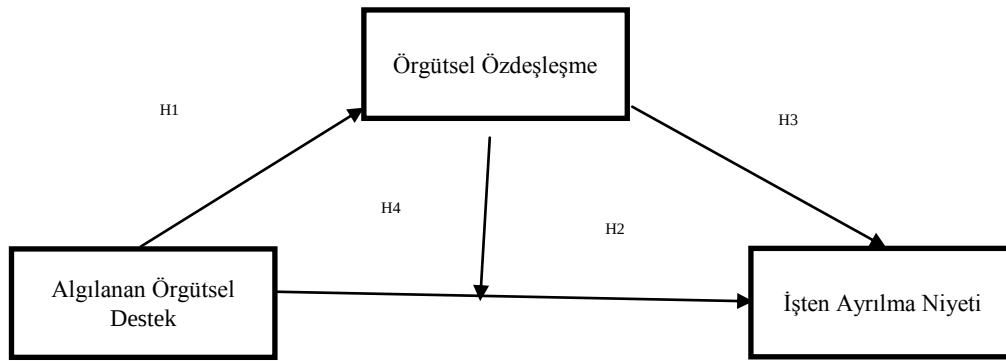
**p<0,01 düzeyinde anlamlı

Tablo 5’te yer alan analiz sonuçları incelendiğinde, değişkenler arasındaki korelasyon değerleriyle ilgili çeşitlik yorumlar yapılabilir. Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında sırasıyla ($r=0,76$), ($r=-0,31$) ve ($r=-0,47$) ilişki olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlardan hareketle; algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasında pozitif yönde yüksek bir ilişki ortaya çıkmıştır. İki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişkini olması; her hangi bir değişkende olumlu ya da olumsuz bir yönde meydana gelebilecek değişimin diğer değişkeni de aynı yönde etkileyeceğine işaret etmektedir. R değeri ise; bu ilişkideki etki seviyesini göstermektedir. Algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasındaki r değeri 1’e yakın bir değere sahip olduğundan, iki değişkenin birbirlerini doğru orantılı ve yüksek

oranda etkiledikleri söylenebilir. Araştırmanın bağımlı değişkeni olarak konumlandırılan işten ayrılma niyeti değişkeniyle diğer değişkenler (algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme) arasındaki ilişki için aynı saptamayı yapmak imkânsızdır. Tablo 5'teki verilere göre; işten ayrılma niyeti ve diğer iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Negatif yönlü ilişki, iki değişkenin ters orantıda birbirlerini etkilediklerini göstermektedir. Bir başka ifadeyle, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerinde meydana gelecek pozitif ya da negatif bir değişim, işten ayrılma niyeti değişkenine ters yönde etki edecektir. Daha spesifik olarak; örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerinde sağlanabilecek olası iyileşmeler, işten ayrılma niyeti değişkenini düşürecektir. Benzer şekilde; örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerinde yaşanabilecek olası gerilemeler, işten ayrılma niyeti seviyesini yükseltecektir.

3.5. Hipotezlerin Test Edilmesi

Literatür destekli ortaya konan hipotezler, yapısal geçerlilikleri ispatlanmış olan ölçüm modelleri üzerine uygulanmıştır. Bu ölçüm modellerinin kuramsal yapıya uygun bir şekilde bir araya getirilmeleri ile araştırmanın yapısal modeli tasarlanmıştır. Daha detayda yapısal modelde algılanan örgütsel destek boyutu bağımsız değişken (dışsal-exogenous variable), buna karşılık örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti boyutları bağımlı değişken (içsel-endogenous variable) olarak modelde yer almıştır. Örgütsel özdeşleşme değişkeni aynı zamanda aracı değişken rolüyle modelde yer almaktadır. Dolayısıyla hem bağımlı hem de bağımsız değişkendir. Tüm bu açıklamalar üzerinden araştırmanın kavramsal modeli Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırmanın Kavramsal Modeli

Araştırma modelinde tanımlanan hipotezleri test etmek için AMOS programından yararlanılarak değişkenlere yol analizi metodu uygulanmıştır. AMOS programıyla, SPSS ile karşılaştırıldığında, istatistiksel olarak daha uygun kavramsal model tasarımı yapılarak teorik ve pratik göstergeler üretilmektedir (Schumacker ve Lomax, 2015). Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti boyutlarını içerecek şekilde tüm değişkenlerin modelde yer aldığı tasarıma göre yapılan analizler sonucu hipotezlere ilişkin sonuçlar Tablo 6'da listelenmektedir.

Tablo 6: Hipotez Sonuçları

Hipotez	Faktör-1		Faktör-2	Tahmin	t değeri	p değeri	Anlamlı mı?
1	İşten Ayrılma Niyeti	<---	Algılanan Örgütsel Destek	-0,329	9,235	***	Evet
2	Örgütsel Özdeşleşme	<---	Algılanan Örgütsel Destek	0,228	8,723	***	Evet
3	İşten Ayrılma Niyeti	<---	Örgütsel Özdeşleşme	-0,197	5,712	***	Evet

Araştırmanın ilk hipotezi olan H1 hipotezi, algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetine etkisini incelemektedir. Tablo 6'daki sonuçlara göre; algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı etkisi bulunmaktadır ($r = -0,329$). Bu sonuçtan hareketle, algılanan örgütsel destek değişkeninde meydana gelebilecek bir standart birimlik artış, işten ayrılma niyeti değişkeni üzerinde -0,329 standart birimlik bir azalışa neden olacaktır. Bu veriye ilave olarak p anlamlılık değeri 0,05'ten küçük olduğundan, H1 hipotezi kabul edilmektedir. Benzer şekilde H2 hipotezi; algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye olan etkisini incelemektedir. İki değişken arasındaki r değeri 0,228 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre, algılanan örgütsel destek değişkeni örgütsel özdeşleşme değişkenini pozitif yönde etkilemektedir. Etki derecesiyle ilgili ise;

algılanan örgütsel destek değişkeninde meydana gelecek bir standart birimlik artış, örgütsel özdeşleşme üzerinde 0,228 standart birimlik bir artış meydana getirecektir. H3 hipotezi, örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri test etmektedir. Tablo 6'daki verilere göre; örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti performansına negatif yönde etki ettiği görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki r değeri -0,197 olarak gerçekleşmiştir. Bu değerden hareketle, örgütsel özdeşleşme değişkeninde meydana gelecek bir standart birimlik artış, işten ayrılma niyeti değişkeni üzerinde 0,197 standart birimlik bir azalışa neden olacaktır yorumu yapılabilir. Bu tespitin tam tersi olan önerme de doğrudur. Yani örgütsel özdeşleşme değişkeninde oluşabilecek olası düşüş ya da gerileme işten ayrılma niyeti değişkeninde r katsayısı kadar artışa sebep olacaktır.

AMOS'ta aracılık etkisinin test edilebilmesi amacıyla, aracı değişkenin modelde olduğu ve olmadığı durumlara göre analizler yapılması gerekmektedir. Aracı değişkenin modelde olduğu senaryoyla ilgili yapı geçerliliği sonuçları Tablo 4'te verilmiştir. Bu sonuçlar ölçek yapı geçerliliğinin uyum indeksleri eşik değerle içerisinde kaldığını teyit etmiştir. Aracı değişkenin modelden çıkartıldığı durumla ilgili ise; ilk olarak yeni oluşan modelin yapı geçerliliği sonuçlarına bakmak gerekmektedir. Tablo 7, aracı değişken olan örgütsel özdeşleşmenin kavramsal modelden çıkartıldığı senaryodaki, uyum indeksi değerlerini özetlemektedir.

Tablo 7: Model Uygunluk Tablosu (Örgütsel Özdeşleşme Değişkeni Modelden Çıkartılmış)

Uyum İndeksleri	χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI	NNFI	TLI
Motivasyon Değişkeni Çıkarılmış Model	3,13	0,056	0,945	0,987	0,939	0,953

Tablo 7'deki sonuçlar üzerinden örgütsel özdeşleşme değişkeninin modelden çıkartılmasıyla ortaya çıkan yeni modelin uyumluluk değerlerinin, literatürdeki ilgili uyum indeksi eşik değerler içinde kaldığı kontrol edildikten sonra, hipotez analizi aşamasına geçilebilir. Tablo 8, bu alandaki sonuçları listelemektedir.

Tablo 8: Aracılık Etkisine Dair Anlamlılık Tablosu (Örgütsel Çeviklik Değişkeni Modelden Çıkartılmış)

Faktör-1		Faktör-2	Tahmin	t değeri	p değeri
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Algılanan Örgütsel Destek	-0,213	6,327	***

Aracılık etkisi analiziyle 4 kuralın aynı anada gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986:1178). Bun kurallar;

- Bağımsız değişkenin (algılanan örgütsel destek), bağımlı değişken (işten ayrılma niyeti) üzerinde anlamlı etkisi olmalıdır.
- Bağımsız değişkenin (algılanan örgütsel destek) aracı değişken (örgütsel özdeşleşme) üzerinde anlamlı etkisi olmalıdır.
- Aracı değişkeninin (örgütsel özdeşleşme) bağımlı değişken (işten ayrılma niyeti) üzerinde anlamlı etkisi olmalıdır.
- Aracı değişken (örgütsel özdeşleşme), bağımsız değişken (algılanan örgütsel destek) ile analize dahi olduğunda; bağımsız değişkeninin bağımlı değişken üzerindeki etkisi düşerken, aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır. Bu durumda bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamsızlaşması (tam aracı) veya azalması (kısmi aracı) durumunda aracılık etkisinden bahsedilir.

Tablo 8'den görüleceği üzere; örgütsel özdeşleşme değişkeni modelden çıkartıldığında, algılanan örgütsel destek değişkeninin işten ayrılma niyeti değişkenine olan etkisi -0,213 iken; örgütsel özdeşleşme değişkeni modele dahil olduğunda bu etki; -0,329'a düşmektedir. Bu durumda örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna varılabilir. Bu sonuca göre; H4 hipotezi kabul edilir.

4. DEĞERLENDİRME, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı; algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu bağlamda oluşturan hipotezlerin üçü değişkenler arasındaki direkt ilişkilere odaklanırken, dördüncü hipotez aracılık etkisi üzerine kurgulanmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda tüm hipotezler literatürle tutarlı biçimde desteklenmiştir.

Araştırmanın ilk hipotezi olan; "Algılanan örgütsel destek işten ayrılma niyetine negatif yönde etki etmektedir." ifadesinin yapılan analizler sonucu desteklendiği ortaya çıkmıştır. Hindistan'da bilgi teknolojileri alanında faaliyet gösteren bir işletmedeki çalışanların hedef kitle olarak göz önüne alındığı bir çalışmada, örgütsel

destek algısı, örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapılan analizler ışığında; örgütsel destek algısı ve örgütsel adalet değişkenlerinin işten ayrılma niyetine negatif yönde etki ettiği belirlenmiştir (Kumar, 2015:56). Bilgi teknolojileri alanında icra edilen bir başka çalışmada Saoula ve Johari (2016:346), algılanan örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki olası ilişkileri konu almışlardır. Çalışmada değişkenler arasında meydana gelen direkt ilişkilerle ilgili analizlere ilaveten, aracılık etkisi de test edilmiştir. Araştırma bulgularına göre; algılanan örgütsel destek değişkeninin yüksek oranda ve negatif yönde işten ayrılma niyeti değişkenine etki ettiğini tespit etmişlerdir. Konuyla ilgili bir diğer çalışmada Filipova (2011:49), sağlık sektöründe ve ağırlıklı olarak hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği çalışma sonucunda; algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir etkileşim bulmuştur. Bu bağlamda; literatürdeki bu sonuçlarla araştırmanın birinci hipotezine dair sonuç uyumluluk göstermektedir.

Araştırmanın ikinci hipotezi; algılanan örgütsel desteğin modelde aynı zamanda aracı değişken olarak konumlandırılan örgütsel özdeşleşmeye olan etkisi üzerinedir. Bu alanda literatürdeki çalışmalara bakıldığında genel olarak, algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme seviyesini pozitif ve anlamlı olarak artırdığı görülmektedir. Telekomünikasyon sektöründe 159 kişiden oluşan örneklem üzerinden yapılan bir çalışmada, algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye yüksek seviyede pozitif yönde etki ettiğini saptanmıştır. Turunç ve Çelik'in (2010b:221) savunma sanayi sektöründe ana işletmelere fason çalışan KOBİ ölçekli kurumlarda, aynı değişkenler üzerinden çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda; algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasında güçlü düzeyde ilişki bulunmuştur. Benzer sonuçlarla Shen vd. (2014:408) tarafından yapılan araştırmalarda da karşılaşılmıştır. Tüm bu sonuçlar araştırmanın ikinci hipotezi olan H2'nin çıktısıyla tutarlılık göstermektedir.

Çınar vd. (2016:122), Tuna ve Yeşiltaş (2014:109)) tarafından yapılan çalışmalarda, örgütsel özdeşleşme değişkeninin işten ayrılma niyeti değişkenine negatif yönde etki ettiğini belirlemişlerdir. Bu bulgular, Shen vd. (2014:408) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Tüm bu sonuçlar araştırmanın üçüncü hipotezi olan “Örgütsel özdeşleşme işten ayrılma niyetine negatif yönde etki etmektedir.” ifadesinin çıktılarıyla uyumluluk göstermektedir. Yani, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetleri seviyeleri azalmaktadır.

Araştırmanın dördüncü ve son hipotezi; değişkenler arasındaki aracılık etkisi üzerine kurgulanmıştır. Daha spesifik olarak bu hipotez; “örgütsel özdeşleşmenin, algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti arasındaki anlamlı ilişkide aracılık etkisine sahiptir” önermesi üzerine geliştirilmiştir. Araştırma sonuçları hipotezi doğrular niteliktedir. Yani örgütsel özdeşleşme; algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolüne sahiptir. Bu sonuç Kumar ve Singh (2012:47) tarafından gerçekleştirilen araştırmaya bulgularıyla tutarlılık göstermektedir. 169 kişinin çevrim içi ankete katıldığı bu çalışmada araştırmacılar, örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tam aracılık etkisine sahip olduğunu bulmuşlardır. Tam aracılık sonucunun nedeni; örgütsel özdeşleşme ara değişkeninin modele dahil olduğu durumda, algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin anlamsız hale gelmesidir. Bununla birlikte, örgütsel özdeşleşme ara değişkeni modelden çıkartıldığında iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer taraftan araştırmanın dördüncü hipotezinin (H4) çıktıları, Turunç ve Çelik (2010a:184) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla uyum içerisindedir.

Telekomünikasyon sektöründe çalışan personel üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda, işten ayrılma niyetinin azaltılmasında, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerinin etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bundan dolayı, iş gücü devir hızını azaltmanın en temel çözümü; öncelikle çalışanları ihtiyaçları olan gelişim alanları üzerinden desteklemekten geçmektedir. Çalıştıkları kurum tarafından desteklenen çalışanlar, aidiyet duygusunun da gelişmesiyle birlikte, kurumlarıyla özdeşleşmektedir. Tüm bu zincirleme etkinin sonucu olarak ise; örgütsel özdeşleşme seviyesi yüksek olan çalışanların işten ayrılma meyili ciddi oranda azalmaktadır. Telekomünikasyon sektörünün emek yoğun bir sektör olması ve çalışma koşulları bağlamında zor koşullara sahip olması (asgari ücretle çalışılması, fiziki çalışma koşullarının güçlüğü, büyük ölçüde fazla mesaili çalışma durumu, yan hakların ve sosyal olanakların yetersizliği vs.) iş gücü devir oranını dramatik seviyelere çıkarmaktadır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre; çalışanların işten ayrılma niyetlerini minimize etmek için; kurumları tarafından desteklenmeleri ve kurumlarıyla özdeşleşmeleri son derece önemlidir. Örgütsel destek sonucunda kurumlarıyla özdeşleşen çalışanalar, işletmenin hedeflerine ulaşmada rutinin dışına çıkıp daha fazla katkıda bulunmak isteyecekler, bu durum da işten ayrılma niyetini aşağıya çekecektir.

Araştırma verilerinin telekomünikasyon sektöründe ve İstanbul’da faaliyet gösteren bir işletmede gerçekleştirilmesi, çalışmanın genellenebilir olmasını sınırlamaktadır. Telekomünikasyon sektöründeki farklı firmalarda, farklı lokasyonlarda veya üretim sektöründe yapılabilecek benzer çalışmalar daha genellenebilir sonuçlara ulaşmada yardımcı olacaktır. Çalışmada aracı değişken olarak konumlandırılan örgütsel özdeşleşme değişkeninin diğer değişkenlerle ilişkileri üzerinden, gelecekteki araştırmalar adına yol gösterici olabileceği değerlendirilmektedir. Araştırmanın hedef kitle ve demografik kriterler kapsamında genişletilmesi önerisine ilave olarak gelecekteki çalışmalara, kapsamla ilgili önerilerde bulunulabilir. Kapsam ile ilgili öneriler çerçevesinde; araştırma değişkenlerini oluşturan algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, deneyim süresi, medeni durum, eğitim düzeyi vs.) bazında farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak ileri sürülebilir. Diğer taraftan kavramsal modele hizmetkâr liderlik ve işletme performansı değişkenlerinin eklenmesi, modelin içerik zenginleşmesine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Baron, M. & Kenny, D. A. (1986). “The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic Statistical Considerations”. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Becker, T. E. (1992). “Foci And Bases Of Commitment: Are They Distinctions Worth Making?”, *The Academy Of Management Journal*, 35(1), 232–244.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. & Klesh, J. (1979). “The Michigan Organizational Assessment Questionnaire”. Unpublished Manuscript, University Of Michigan, Arbor Michigan, 1-46.
- Cheung, M. F. Y., & Law, M. C. C. (2008). “Relationships Of Organizational Justice And Organizational Identification: The Mediating Effects Of Perceived Organizational Support In Hong Kong”. *Asia Pacific Business Review*, 14(2), 213-231.
- Çınar, O., Karcıoğlu, F. & Akdağ, K. (2016). “İş Yaşamında İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum’da Bir Kamu Kurumu Örneği”. *Siyaset, Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 121-136.
- Duarte, A. P., Gomes, D., & Neves, J. (2015). “Satisfaction With Human Resource Management Practices And Turnover İntention İn A Five-Star Hotel: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support. Satisfaction With Human Resource Management Practices And Turnover İntention İn A Five-Star Hotel: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support”. *A Multidisciplinary E-Journal*, 25, 103-123.
- Eisenberger R., Huntington R., Hutchison S., & Sowa D. (1986). “Perceived Organizational Support”. *Journal Of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Ekmekçioğlu, E. B. & Sökmen, A. (2016). “Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Sınır Birimi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. *Irem Dergisi*, 4(2), 32-45.
- Erdirençlebi, M. & Ertürk, E. (2018). “Çalışanların Örgütsel Yalnızlık Algısının İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri”. *Gaziantep University Journal Of Social Sciences*, 17(29), 603-618.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Fılıpova, A. A. (2011). “Relationships Among Ethical Climates, Perceived Organizational Support, And Intent-To-Leave For Licensed Nurses İn Skilled Nursing Facilities”. *Journal Of Applied Gerontology*, 30(1), 44-66.
- Hui, C., Wong A. & Tjosvold, D. (2007). “Turnover İntention And Performance İn China: The Role Of Positive Affectivity, Chinese Values, Perceived Organizational Support And Constructive Controversy”. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 80, 735–751.
- Jackson, D. L., Gillaspay Jr, J. A. & Purc-Stephenson, R. (2009). “Reporting Practices İn Confirmatory Factor Analysis: An Overview And Some Recommendations”. *Psychological Methods*, 14(1), 6-23.
- Kanbur, E. (2018). “Havacılık Sektöründe Psikolojik Güçlendirme, İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 14(1), 147-162.
- Kerse, G. & Karabey, C. N. (2017). “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracı Rol”. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.

- Kumar, N. (2015). "Role Of Perceived Organizational Support And Justice On Employee Turnover Intentions: Employee Engagements Mediator". *International Journal Of Management And Applied*, 1(3), 50-59.
- Kumar, Manish & Singh, S. (2012). "Roles Of Perceived Exchange Quality And Organisational Identification In Predicting Turnover Intention". *Imb Management Review*, 24(1), 5-15.
- Liu, J., & Liu, Y. H. (2016). "Perceived Organizational Support And Intention To Remain: The Mediating Roles Of Career Success And Self-Esteem". *International Journal Of Nursing Practice*, 22(2), 205-214.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). "Alumni And Their Alma Mater: A Partial Test Of The Reformulated Model Of Organizational Identification". *Journal Of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Onay, M., & Kılıcı, S. (2011). "İş Stresi Ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar Ve Aşçıbaşılar". *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Önderoğlu, S. (2010). "Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması Ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öngel, G. (2018). "Sağlık Çalışanlarının Yaşamış Oldukları İş-Aile Yaşamı Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi" (Doktora Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature". *Journal Of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Saoula, O., & Johari, H. (2016). "The Mediating Effect Of Organizational Citizenship Behaviour On The Relationship Between Perceived Organizational Support And Turnover Intention: A Proposed Framework". *International Review Of Management And Marketing*, 6(7), 345-354.
- Shen, Y., Jackson, T., Ding, C. Y. & Zhang, Q. (2014). "Linking Perceived Organizational Support With Employee Work Outcomes In A Chinese Context: Organizational Identification As A Mediator". *European Management Journal*, 32(3), 406-412.
- Sluss, D. M., Klimchack, M. & Holmes, J. J. (2008). "Perceived Organizational Support As A Mediator Between Relational Exchange And Organizational Identification". *Journal Of Vocational Behavior*, 73(3), 457-464.
- TekingüNdüz, S., Top, M., & Seçkin, M. (2015). "İş Tatmini, Performans, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği". *Verimlilik Dergisi*, 4, 39-64.
- Tuna, M. & Yeşiltaş, M. (2014). "Etik İklim, İşe Yabancılaşma Ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma". *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 105-117.
- Turgut, H. Soran, S. & Ateş, M. F. (2017). "Örgütsel Özdeşleşme İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü". *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16, 576-592.
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010a). "Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek Ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Performansına Etkisi". *Yönetim Ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.*, 17(2), 183-206.
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010b). "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.
- Uzun, T. (2018). "Öğretmenlerin Algıladığı Örgütsel Destek İle Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Örgütsel Güvenin Aracı Rolü". *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(18), 133-155.