



ALGILANAN LİDER DESTEĞİ VE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEMENİN ARACILIK ROLÜ: İSTANBUL'DA KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yrd. Doç. Dr. Mine AFACAN FINDIKLI
İstanbul Gelişim Üniversitesi
mmafacan@gelisim.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmanın amacı algılanan örgütsel destek, algılanan lider desteği, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkiyi açıklamaktır. İlişkilerin sorgulanmasında, İstanbul'da faaliyet gösteren bir kamu kuruluşunda çalışan 341 kişi üzerinde bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, algılanan örgütsel desteğin ve lider desteğinin, örgütsel özdeşleşme aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri sorgulanmıştır. Sonuçlar, çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin ve lider desteğinin örgütsel özdeşleşme düzeyini anlamlı olarak artırdığını göstermiştir. Ayrıca, çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve lider desteği ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Algılanan örgütsel destek ve lider desteğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık etkisi olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Algılanan örgütsel destek, algılanan lider desteği, örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti*

THE MEDIATING EFFECT OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION ON THE RELATIONSHIP AMONG PERCEIVED LEADER SUPPORT, ORGANIZATIONAL SUPPORT AND INTENTION TO LEAVE: A SURVEY FOR PUBLIC EMPLOYEES IN ISTANBUL

ABSTRACT

The aim of this study is to explore the relationship among perceived organizational support, perceived leader support, organizational identification and intention to quit. For investigating the relationship, a study was conducted with 341 employees from a public organization in Istanbul, Turkey. After the analysis, it can be seen that perceived organizational and leader support increase significantly the level of organizational identification. In addition, the results showed the negative and significant relationship between perceived organizational support and intention to quit and perceived leader support and intention to quit. Also, there is a partial mediating effect of organizational identification among these interactions.

Keywords: Perceived Organizational Support, Perceived Leader Support, Organizational Identification, Intention to Leave

GİRİŞ

İş hayatında artan rekabet koşullarının baskısını azaltmada en önemli etkenlerden bazıları var olan insan kaynağını etkin olarak yönetirken, aynı zamanda çalışanların işten ayrılma niyetlerini minimize etmektir. Sahip olunan insan kaynağının özellikleri dikkate alındığında işten ayrılma niyetinde olmayan çalışanların önemi ve örgüte olan katkıları daha da belirginleşmektedir. Aksi takdirde çalışanların işten ayrılmaları örgütler için; işe alım süreçleri bağlamındaki zaman ve para maliyetleri, eğitim ve rotasyon giderleri ve iş performansının sağlanması gibi maliyetleri yükleyebilmektedir (Siong, Mellor, Moore ve Firth, 2006). Ayrıca, işten ayrılan personelin diğer iş arkadaşları üzerindeki motivasyonu azaltan etkilerinin telafi edilmesi, örgüt kültürünün yeni gelen iş gücüne aktarılması ve uyumun sağlanması da göz ardı edilmemesi gereken hususlardır. Bu sebeple çalışanların örgüt içinde uzun yıllar istihdam edilebilmesi örgütsel çıktılarının başarı ile sürdürülebilirliği açısından önem kazanmaktadır.

Çalışanların kuruma bağlılıklarının artırılması ve kurum ile özdeşleşmelerinin sağlanmasında yalnızca karşılıklı taraflar arasındaki ekonomik değişimi düzenleyen yazılı (resmi) sözleşmelerin yeterli olmadığı, psikolojik sözleşme denilen biçimsel olmayan sözleşmenin de taraflar arasındaki güveni, sadakati ve karşılıklı desteği kuvvetlendirdiği bilinmektedir (Turnley, Bolino, Lester ve Bloodgood, 2003, s:189). Böylece, çalışanlar hem ekonomik bakımdan hem de güven, örgütsel destek gibi duygusal beklentilerinin karşılanması bakımından örgütün hedefleri doğrultusunda daha etkin ve verimli çalışmalar sergileyebilmektedirler. Araştırmalar; kendisinin örgüt tarafından desteklendiğine ve değerli olduğuna inanan çalışanların kuruma bağlılıklarının arttığını, kendilerini kurum ile özdeşleştirebildiklerini ve bu kişilerin işten ayrılma niyetinin bulunmadığını destekler nitelikte sonuçlar sunmaktadır (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986; Ashforth ve Mael, 1989; Allen ve Mayer, 1990; Mael ve Ashfort, 1992; Kalliath ve Bellick 2001; Riketta, 2005; Mardanov, Heischmidt ve Henson, 2008; Baranik, Roling ve Eby, 2010). Bu bağlamda, algılanan örgütsel ve lider desteğinin çalışanların iş süreçlerinde bekledikleri davranışlardan olduğu, bu sayede çalışanların örgütleri ile bağlarını kuvvetlendirdikleri ve kendilerini bu topluluğun bir parçası olarak kabul ettikleri düşünülmektedir. Böylece, örgüt içindeki işten ayrılma niyetinin minimize edilebileceğine inanılmaktadır.

Bu çalışmada, algılanan örgütsel destek, lider desteği, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler ve etkileri incelenmektedir. Araştırmanın sorunsalı, İstanbul'da bir Kamu kuruluşunda istihdam edilen çalışanların algıladıkları örgüt ve lider desteğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkileri ile örgütsel özdeşleşmenin değişkenler arasında aracılık etkisinin belirlenmesidir. Bu kapsamda çalışmada ilk aşamada algılanan örgütsel destek, algılanan lider desteği, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti kavramı ile ilgili literatür ayrıntılı olarak incelenmektedir. İkinci ve üçüncü aşamada değişkenler

arasındaki ilişkiler ortaya konmakta ve hipotezler belirlenmektedir. Çalışmanın üçüncü bölümünde, ilişkilerin sorgulanmasına yönelik analizler gerçekleştirilmekte, araştırma sonuç ve tartışma bölümüyle sonlandırılmaktadır.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılmayı genel olarak, çalışanın örgütten gönüllü ya da gönülsüz olarak ayrılması şeklinde açıklamak mümkündür. Ayrıca, işten ayrılmanın genel olarak belli bir süreci izleyerek gerçekleştiği ve bu süreçteki en önemli aşamalarından birinin işten ayrılma niyeti olduğu anlaşılmaktadır (Price, 1977, s:3). Bu çerçevede, işten ayrılma niyeti, kişinin hali hazırdaki işini ciddi bir şekilde bırakmayı düşünmesi olarak tanımlanmaktadır (Mor Barak, Nissly ve Levin, 2001, s:633). İlgili yazın incelendiğinde, işten ayrılma niyetinin alternatif iş imkanları gibi çeşitli dışsal unsurlardan kaynaklanabildiği gibi, bireye özgü sebeplerden ya da örgütsel faktörler sebebiyle de ortaya çıkabildiği gözlemlenmektedir (Cotton ve Tuttle, 1986).

İşten ayrılma niyeti kendisini aktif bir şekilde başka iş arama, iş başvurusu yapma, referans yollama, iş görüşmeleri yapma gibi farklı şekillerde gösterebildiği (Brown, 1986, s:36) gibi niyet sadece düşünce düzeyinde de kalabilmektedir. Mobley ve arkadaşları (1979) yaptıkları bir araştırmada bu isteğin aktif bir arayış ve nihayetinde işten ayrılma ile sonuçlanması oranını 0.49 olarak bulmuşlardır. Benzer şekilde Tett ve Meyer (1993) de bu oranı 0.50 olarak tespit etmişlerdir. Aynı zamanda, istekten davranışa aktarılmayan işten ayrılma niyetinin bile örgütsel verimliliği azalttığı ve dolaylı ya da dolaysız şekilde maliyetleri arttırdığı anlaşılmaktadır. Miller (2007, s:3), yüksek düzeyde işten ayrılma oranlarının örgütlere, yeniden işe alma, oryantasyon ve işten çıkış gibi finansal maliyetlerin yanında karlılığın azalması ve üretkenliğin bozulması ile de zarar verdiğini ifade etmektedir. Bu bakımdan, işletmeler için işten ayrılma niyeti, dikkatle ele alınması, sebeplerinin ve sonuçlarının izlenmesi gereken bir olgudur.

B. Algılanan Örgütsel Destek

Küreselleşen dünya ve iş yaşamında örgütlerin başarısında istihdam ettikleri çalışanların sahip oldukları nitelikleri ve çalışanların kurumlarına olan bağlılıkları önemli faktörler arasındadır. Çalışanların örgütlerinde uzun dönemli olarak korunabilmesinde ise; algılanan örgütsel desteğin öne çıkan unsurlardan olduğu açıklanmaktadır (Liu, 2009). Bu bağlamda, örgütün sağladığı uyum desteği, finansal destek ve kariyer desteği ile çalışanlarda örgütsel destek algısının oluştuğu anlaşılmaktadır (Yılmaz ve Görmüş, 2012, s:4489).

Eisenberg ve arkadaşları (1986), örgüt desteğinin; örgüt – çalışan arasındaki ilişkinin

kalitesine işaret ettiğini ifade etmişlerdir. Bu çerçevede, çalışanların örgütteki çalışma koşulları, ödüllendirme sistemi, eşit ve adil uygulamaları olumlu biçimde değerlendirmeleri, yaptıkları katkıların dikkate alındığını hissetmeleri, refah düzeylerinin artması ve mutlu bir ortamda çalıştıklarını düşünmeleri algılanan örgüt desteği açısından önemlidir (Rhoades ve Eisenberg, 2002). Bu bakış açısıyla, örgütsel desteği, çalışanların mutluluklarını ve verimliliklerini artırıcı tutum ve uygulamaların sergilenmesi durumu (Eisenberger vd., 1986:501) olarak tanımlamak mümkündür. Buradan hareketle, çalışan tarafından olumlu biçimde algılanan örgütsel destek çalışanın işe ve örgüte karşı tutumunu pozitif yönde etkilemektedir (Erdoğan, 1996).

Ayrıca, örgüt- çalışan ilişkisi çerçevesinde, çalışanların örgüt ile karşılıklı ilişkilerinde dengeyi aradıkları öne sürülmektedir (Armeli, Eisenberger, Fasolo ve Lynech, 1998). Hem Sosyal değişim teorisine dayandırılan (Loi, Hang-Yue ve Foley, 2006, s:109) hem de psikolojik sözleşmelere (Turnley vd., 2003, s:189) konu olan örgütsel destek (Eisenberger vd., 1986, s:503) bu dengenin kurulmasında çalışan açısından önem arz etmektedir. Blau (1964) sosyal değişim teorisinde konuyu sosyolojik anlamda ele alarak; iyilik yapılan kişinin şartlar el verdiği zaman karşılık vereceğini öne sürmüştür. Nitekim, çalışan birey örgütün kendisini desteklediği, değer verdiğini ve adil davrandığını algılar ise, yapılan iş verimliliğinin artışı ve çalışanın kendisini isteyerek işe ve görevine vermesi daha kolay olacaktır. Böylece, örgütler çalışanlarının mutluluğu için gereken yatırımı yaptıkları, çalışanların beklentilerinin karşılandığı –verilen sözlerin tutulduğu- ve bunun çalışanlar tarafından doğru algılanmasını sağladıkları sürece sosyal değişim karşılıklı biçimde devam edebilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s:703). Bu durumda, algılanan örgütsel destek ne kadar güçlü ise, çalışanın da örgüte o denli bağlı olacağı ve örgüt ile güven ilişkisi kuran çalışanın işten ayrılma niyetinde olmayacağı söylenebilir. Ayrıca, Örgütsel desteğin diğer önemli bir unsuru da, çalışanların örgütten bağımsız olarak yöneticileriyle geliştirdikleri sosyal değişim ve karşılıklı etkileşimdir (Eisenberger vd., 1986). Çalışanlar genellikle yöneticilerinin davranışlarının örgütün davranışını da yansıttığına inanmaktadırlar (Levinson, 1965). Bu bakımdan algılanan lider desteğinin de çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkili olan faktörlerdendir.

C. Algılanan Lider Desteği

Bir çok örgütte yöneticiler, küreselleşmenin getirdiği keskin rekabet koşullarının da etkisi ile beraber, daha önce olmadıkları kadar çalışan odaklı olmaya başlamışlardır (Kozlowski, Chao, Smith Ve Hedlund, 1993). Bu bakımdan algılanan lider desteği, liderin çalışanlarına gösterdiği destek düzeyini çalışanların hissetme derecesi olarak tanımlanabilmektedir (Ackfeldt ve Coote, 2005). Algılanan lider desteği genel olarak çalışanın, liderinin kendisine verdiği değer ve kendisinin iyiliğini düşünmesi (Cho, Johanson ve Guchait, 2009) ile ilgili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İlgili yazın incelendiğinde, lider

desteğinin çalışana yönelik; duygusal ve yönetsel destek şeklinde uygulandığı anlaşılmaktadır (Kossek, Pichler, Bodner ve Hammer, 2011, s:292). Yöneticilerin, bağlı oldukları örgüt içinde çalışanlarının performanslarını geliştirmede ve onları hedefler doğrultusunda yönlendirmedeki sorumlulukları doğrultusunda çalışanlarına gösterdikleri destekler bu özellikleri içermektedir. Ayrıca, algılanan lider desteğinin, algılanan örgütsel desteğin öncüllerinden biri olduğu (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s:700) ve çalışanların, karşılaştıkları lider desteğini örgütsel desteğin önemli bir göstergesi olarak kabul ettikleri belirtilmektedir (Eisenberger vd.,1986). Bu bilgilerin ışığı altında, çalışanların algıladıkları lider desteğini genellikle “kişiselleştirme” yoluyla değerlendirdikleri (Wayne Shore ve Liden, 1997, s:87) ve zaman içerisinde yönetici ile karşı karşıya kalınan durumların biriktirilmesi ile tanımladıkları ortaya çıkmaktadır (Kossek vd., 2011). Bu bağlamda, yöneticilerin çalışanlarını amaçlar doğrultusunda teşvik etmeleri, desteklemeleri ve kısa süre içinde geri bildirim sağlamaları destekleyici liderlik davranışlarından kabul edilmektedir (Ackfeldt ve Coote, 2005, s:153).

Yazında, iş süreçleri çerçevesinde liderlerin çalışanlarına karşı gösterdikleri desteğin bireysel ve örgütsel çıktıları olumlu olarak etkilediği görülmektedir. Liderlerin çalışanlarına güvenmesi, güveni hissettirmesi, çalışanı desteklemesi ve kaliteli iletişimi, verimliliği arttırmakta, ayrıca çalışanların işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilemektedir (Podsakoff, Mackenzie, Moorman ve Fetter, 1990). Payne ve Huffman (2005) ile Tekleab ve arkadaşları (2005) yöneticilerin gösterdikleri destek ile çalışanın işten ayrılması niyeti arasında negatif yönlü güçlü bir ilişkiden söz etmektedirler. Eisenberg ve arkadaşları (2001) da, algılanan örgütsel destek çerçevesinde algılanan yönetici desteğinin çalışan çıktıları üzerinde düzenleyici etkisi olduğunu öne sürmektedirler. Özet olarak, örgüt ve lider desteğinin çalışanlar üzerindeki olumlu etkileri göz önüne alındığında, örgüt ve liderleri tarafından desteklendiklerine inanan çalışanların örgütleri ile daha fazla özdeşleşmeleri söz konusudur.

D. Örgütsel Özdeşleşme

Beceri, iş tatmini ve motivasyonu gibi iş davranışları ile ilişkilendirilen ve psikolojik değişkenlerden olan örgütsel özdeşleşme ile ilgili ilk detaylı model March ve Simon (1958) tarafından geliştirilmiş olsa da, konuya dair çalışmaların 1980'li yıllarda arttığı (Riketta, 2005) ve özellikle Ashforth ile Mael'den (1989) sonra sosyal psikoloji, örgütsel davranış ve iletişim alanlarında yoğun olarak çalışıldığı gözlemlenmektedir. Çalışanların örgütleri ile duygusal bağ kurmaları ve verimliliğin artırması ile ilgili çalışmalar ise 19. yy. sonlarında hız kazanmıştır (Kreiner ve Ashforth, 2004, s:11). Bu çalışmalar ile birlikte örgütsel özdeşleşmeye yönelik farklı tanımlamalar yapılmıştır. Bu çalışmaların birçoğunun örgütsel özdeşleşmeyi bilişsel, özellikle de örgütsel ve bireysel değerlerin birbirileri ile uyumlu hale geldiği bir yapı olarak ele aldığı gözlemlenmektedir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994).

Örgütsel özdeşlemenin temel olarak algılanan örgütsel aidiyet ile ilişkili bir kavram olduğu bununla beraber duyuşsal yaklaşımlardan da söz edildiği anlaşılmaktadır. Bu bakış açısıyla, Patchen'e göre (1970) örgütsel özdeşleme; örgüte karşı hissedilen dayanışmacı duygular; örgüte verilen tutumsal ve davranışsal destek ve örgütün diğer üyeleri ile paylaşılan ortak özellikler ile ilgilidir (Patchen, 1970, s:155). Ashforth ve Mael (1989, s:23) örgütsel özdeşleşmeyi, başarı ve başarısızlık durumlarını da içeren, ait olma ya da birlik olma algısı; Dutton ve arkadaşları ise (1994, s:193) kişinin kendisi ile örgütü tanımlaması arasındaki bilişsel bağ olarak tanımlamaktadırlar.

Tanımlardan yola çıkıldığında, özdeşleşme kavramı ile örgütsel bağlılık kavramının karıştırılabildiği (Gregersen ve Black, 1992, s:67) öne sürülse de, örgütsel bağlılık ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalarda ön plana çıkan nokta; bağlılığın genellikle duygusal bir mesele olarak ele alınması diğer bir ifadeyle çalışanın organizasyon ile kurduğu duygusal bağlılıktır. Buradan hareketle örgütsel özdeşleşmede çalışan örgüt ile kendi değerleri arasında bağ ve özdeşlik kurarken; bağlılıkta kavram sadece değer odaklı ele alınmanın ötesindedir. Sonuçta, çalışan kişisel değerleri ile örgüt değerleri arasında özdeşlik kurmadan da örgüte bağlı olabilir (Allen ve Meyer,1990). Bununla birlikte, örgütsel bağlılık tanımlamasında “özdeşleşmenin -örgütün faydasına olacak şekilde çalışmak konusunda istekli olma ve örgütün üyesi olarak kalmayı arzu etme-” alt boyutlardan biri olarak yer almasından dolayı da iki kavram arasında bir karışıklığın ortaya çıktığı anlaşılmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010a, s:187).

II. HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI

Çalışmanın bu aşamasında işten ayrılma niyeti ile algılanan örgütsel destek, algılanan lider desteği ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler incelemekte ve hipotezler oluşturulmaktadır.

Scott ve arkadaşları (1999) elde ettikleri bulgulara dayanarak, işten ayrılma niyetinin yönetici ve çalışan arasındaki ilişki durumunun en güçlü göstergelerinden biri olduğunu doğrulamışlardır. Kalliath ve Bellick (2001) algılanan lider desteği ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Siong ve arkadaşları (2006) ile Kumar ve Singh (2012) lider desteğinin, işten ayrılma isteği üzerindeki anlamlı bir etkisini ortaya çıkarmışlardır. Hui ve arkadaşları (2007), çalışanların algıladıkları örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişki tespit etmiştir. Mardanov ve arkadaşları da (2008) liderlerinden memnun olan çalışanların iş tatminlerinin yüksek ve işten azalma niyetlerinin düşük olduğunu doğrulamışlardır. Benzer sonuçlar diğer araştırmalarda da ortaya konmaktadır (Eisenberger vd., 1986; Wayne vd, 1997; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Loi vd., 2006; Turunç ve Çelik, 2010b; Baranik vd., 2010; Shen, Jackson, Ding, Yuan, Zhao, Dou ve Zhang, 2014). Bu bilgilerin ışığı altında araştırma

hipotezlerinden ilk ikisi aşağıda sunulmaktadır:

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

Araştırmalar, algılanan örgütsel desteğin çalışanlarda örgütlerine olumlu yönde destek vermeye yönelik zorunluluk hissini uyandırmakla kalmayıp (Rhoades ve Eisenberger, 2002) aynı zamanda aidiyet hissini de artırarak örgütsel özdeşleşmenin oluşmasında etkili olduğunu ileri sürmektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Bu bakış açısı çerçevesinde, Sluss ve arkadaşları (2008), algılanan örgütsel desteğin çalışanların değerleri kapsamında örgütün çekiciliğini ve aynı zamanda örgütsel özdeşleşmeyi arttırdığını tespit etmişlerdir. Cheung ve Law (2008), algılanan örgütsel desteğin örgütsel adalet ile örgütsel özdeşleşme arasındaki aracılık etkisini incelediklerinde algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkarmışlardır. Turunç ve Çelik (2010a, s:200), çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisini sorguladıkları çalışmalarında, çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme düzeyini anlamlı olarak artırdığını ve elde ettikleri bulguların benzer çalışmalarla uyumlu (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006; Cheung ve Law, 2008) olduğunu belirtmişlerdir. Shen ve arkadaşları (2014) da bu çalışmalarla benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Örgütsel desteğin diğer önemli bir unsurunun algılanan lider desteği olduğu (Kottke ve Sharafinski, 1988; Rhoades ve Eisenberger, 2002) dikkate alındığında benzer sonuçların algılanan lider desteği ile örgütsel özdeşleşme arasında da ortaya çıkabileceği düşünülmektedir. Belirlenen ilişkiler doğrultusunda hipotezler aşağıda sunulmuştur:

3. H₁: Algılanan örgütsel destek örgütsel özdeşleşme düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
4. H₁: Algılanan lider desteği örgütsel özdeşleşme düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Yazında, örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetinin karşıtı olduğu dile getirilmektedir (Turunç ve Çelik, 2010a, s:190). Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişkinin varlığı çeşitli çalışmalarla da desteklenmiştir (Becker, 1992; Mael ve Ashforth, 1992; Shen vd., 2014). Elde edilen araştırmaların sonuçları çerçevesinde değişkenlere yönelik hipotez aşağıda sunulmaktadır:

5. H₁: Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkinin ve iş çıktılarına dair sonuçlarının sorgulanmasında örgütsel özdeşleşmenin rolünün belirlenmesi ile ilgili araştırmaların kısıtlı olduğu

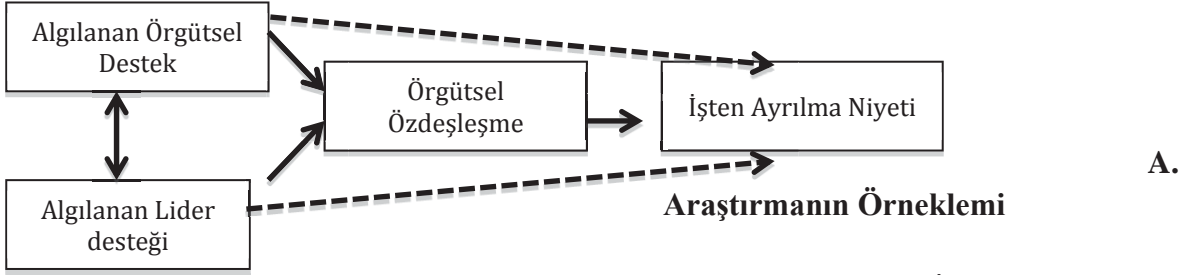
belirtilmektedir (Shen vd, 2014, s:406). Fakat, gerçekleştirilen sınırlı sayıdaki araştırmanın algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık, örgütsel bağlılık, iş performansı, örgütsel vatandaşlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin olumlu etkilerini doğruladığı ve örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğu, bu çalışanların işten ayrılma niyetinin zayıf olduğu ortaya konmaktadır (Shen vd., 2014). Shen ve arkadaşlarının (2014) bulguları ile benzer biçimde Scott ve arkadaşları (1999) da, çalışanlardaki özdeşleşme düzeyi arttıkça -4 çeşit özdeşleşme düzeyi (örgüt üyeleri arasındaki bireysel özdeşleşme, takım /grup, örgüt ve meslek ile özdeşleşme)- çalışanların işten ayrılma niyetlerinde düşüş belirlemiştir. Kumar ve Singh (2012), algılanan lider ve örgüt desteği ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde, destek algısının artması ile özdeşleşmenin arttığını, artan örgütsel özdeşleşmenin de işten ayrılma niyetini daha fazla düşürdüğünü belirlemiştir. Yerli yazında, Turunç ve Çelik (2010a) çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğunu, örgütsel özdeşleşmenin iş performansını artırdığı ve algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık rolü üstlendiğini belirlemiştir. Yüksek performans gösteren çalışanların da işten ayrılma olasılıkları azalmaktadır. Yine aynı araştırmacılar (Turunç, Çelik, 2010b) farklı bir çalışmada, AÖD'nin İAN'ye etkisinde İAÇ ve örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. İlişkilerin sorgulanmasına yönelik olarak geliştirilen hipotez aşağıda sunulmaktadır:

6. H₁: Algılanan lider destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi vardır.
7. H₁: Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi vardır.

IV. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışmada, algılanan örgütsel ve lider desteği, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve etkiler incelenmektedir. Bu çerçevede, çalışanların algıladıkları örgütsel destek (AÖD) ve lider desteğinin (LD) işten ayrılma niyeti (İAN) üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin (ÖÖz) aracılık rolünün olup olmadığı sorgulanmaktadır. Bu kısımda, ilk olarak örneklem ve ölçeklerle ilgili bilgiler sunulmuş, akabinde modele yönelik analizler yapılmış, doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmış ve değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiştir. Ardından, mevcut modele ilişkin kurulan yapısal eşitlik modeli ile modele toplu halde uyum iyiliği testleri yapılmıştır. Hipotez testleri yapılmış ve ÖÖz. değişkenin aracılık etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlar diğer çalışmaların sonuçları ile karşılaştırılmış ve değerlendirmeler sunulmuştur. Araştırma modeli Şekil 1' de resmedilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli ve Hipotezler



Araştırmanın ana kütesini, çalışmaya destek vermeyi kabul eden ve İstanbul'da hizmet veren bir kamu kuruluşundaki çalışanlar oluşturmaktadır. Örneklem grubuna dahil edilen işletmedeki toplam çalışan sayısı 1335'tir. Ana küteden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50) tesadüfi olarak seçilen 380 kişiye hazırlanan soru formları uygulanmış, yanıtlanan anketlerden 341'i analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Katılımcıların % 41,3'ü kadın (n=141), % 58,7'si (n=200) erkek; yaş ortalaması 35,47; toplam iş tecrübesi ortalaması 11,88 yıl; kurumdaki görev süresi ortalaması ise 6,28 yıldır. 16'sının (%4,7) ilköğretim, 16'sının (%4,7) ortaokul, 52'sinin (%15,2) lise, 224'ünün (%65,7) lisans ve 33'ünün (%9,7) yüksek lisans mezunu olduğu belirlenmiştir.

B. Araştırmanın Ölçekleri

AÖD ile LD'nin, ÖÖz ve İAN üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla ölçeklere ilişkin bilgilerle geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin sonuçlar aşağıda verilmiştir. Ölçekteki ifadeler 5'li Likert Tipi ölçek ile (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) değerlendirilmiştir.

Algılanan Örgütsel Destek: AÖD'ğin ölçülmesinde Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen 36 ifadeli ölçeğin, Stassen ve Ursel (2009) tarafından geçerleme çalışması yapılmış olan hali kullanılmıştır. Türkçe geçerlemesini Turunç ve Çelik'in (2010) yaptığı ölçekte 10 ifade yer almaktadır. Bu çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapıya sahip olduğu doğrulanmış ve ölçek ifadelerinin faktör yüklerinin .55 ile .92 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ölçeğin Keiser-Meyer-Olkin analiz sonucu .898 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) bulunmuştur. Pullant (2001) veriler üzerinde faktör analizinin yapılabilmesi için KMO değerinin en az .60 olması gerektiğinden elde edilen KMO değerli analiz için uygun kabul edilmiştir. Açıklanan toplam varyans 55,14'tür. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .88 olarak bulunmuştur.

Lider/ Yönetici Desteği: Çalışanların algıladıkları lider desteğini belirlemek için Babin ve Boles (1996) tarafından geliştirilen 3 ifadeden oluşan ölçek, geçerleme çalışması yapılarak

kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler 5'li Likert ölçeği kullanılarak değerlendirilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapıya sahip olduğu, faktör yüklerinin .65 ile .80 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ölçeğin Keiser-Meyer- Olkin analiz sonucu .615 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Açıklanan toplam varyans 69,76'dır. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .77 olarak bulunmuştur.

İşten Ayrılma Niyeti: Seashore ve arkadaşları (1982) tarafından geliştirilen Michigan Örgütsel Değerlendirme Ölçeği'ndeki işten ayrılma niyeti ile ilgili 3 ifade kullanılmıştır. (Örnek ifade: Şu an yaptığım işten ayrılmak istiyorum). Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmış, ölçeğin tüm ifadelerinin faktör yükleri .45 ile .80 arasında değişmiştir. Ölçeğin Keiser-Meyer- Olkin analiz sonucu .736 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Açıklanan toplam varyans 80.8'dir. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .88 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Özdeşleşme: Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ölçekte 6 ifade bulunmaktadır. Bireyin örgüt ile özdeşleşmesinin belirlenmesinde faydalanan ifadeler; "Başka biri çalıştığım kurumu eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm", "Çalıştığım kurum hakkında konuştuğumda; "onlar" yerine "biz" ifadesini kullanırım" şeklindedir. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmış, ölçeğin tüm ifadelerinin faktör yükleri .50 ile .82 arasında değişiklik göstermiştir. Ölçeğin Keiser-Meyer- Olkin analiz sonucu .877 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Açıklanan toplam varyans 62.10'dir. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .88 olarak bulunmuştur.

Ölçeklere uygulanan faktör analizlerinin akabinde araştırma modelinin verilerle uygunluğunu test etmek amacı ile AMOS 18 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analizin sonucunda, algılanan örgütsel destek, lider desteği, işten ayrılmaya niyeti ve örgütsel özdeşleşmeyi içeren dört kavramlı modelin uygunluğunu test etmek amacı ile, çalışmalarda kabul edilen değerlere bakılmıştır (Hu & Bentler, 1999). Sonuçlar, ilgili modelin uygunluğunun yüksek olduğunu göstermiştir ($\chi^2 = 839, 529, df = 454, \chi^2/df = 1.84, p < .01; IFI = .89; CFI = .90; TLI = .89; RMSEA = .08$). Bu model, algılanan örgütsel destek ve lider desteğini birleştiren tek bir kavram ile işten ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşmeyi içeren toplam üç kavramlı bir model ile karşılaştırdığında ($\chi^2 = 1125, 128, df = 472, \chi^2/df = 2.38, p < .01; IFI = .85; CFI = .83; TLI = .89; RMSEA = .10$), ilk modelin uygunluğunun daha yüksek olduğu tesbit edilmiştir.

C. Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen verilere SPSS 16 ve Amos 6.0 programında analizler yapılmıştır. İlk aşamada, değişkenlere ilişkin verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonları incelenmiştir. Analizin ikinci aşamasında, yapısal eşitlik modeli ile kurulan modele yönelik yol analizi yapılmış, hipotezler test edilirken, mevcut ilişkileri açıklayan en uygun modelin belirlenmesi amaçlanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon değerleri Tablo 1’de sunulmakta, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

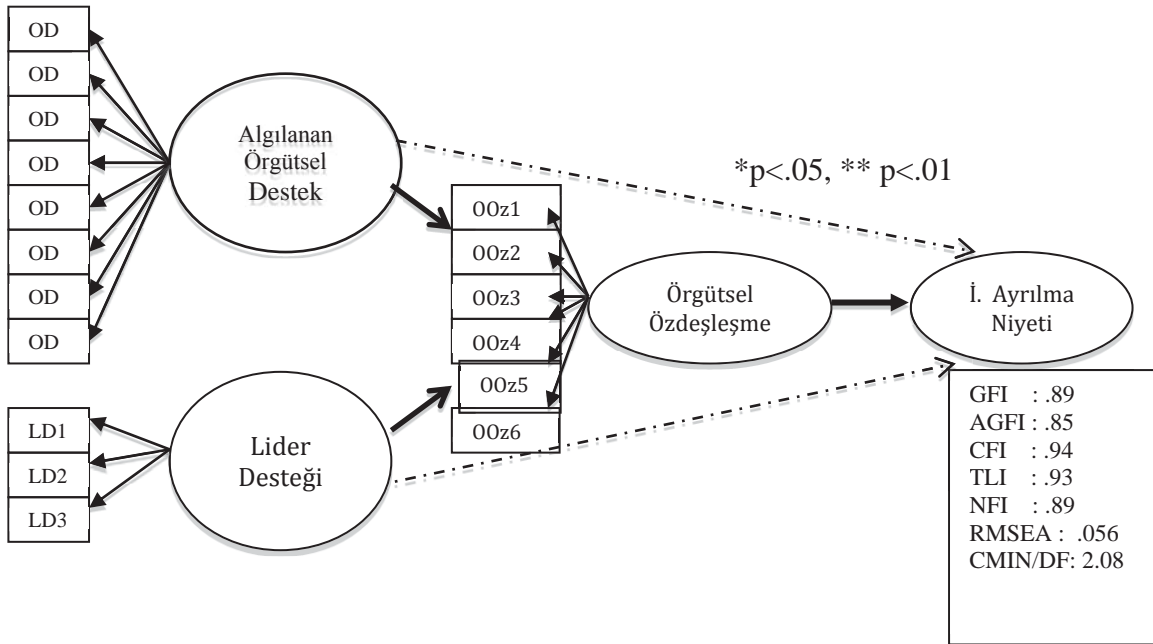
Tablo 1. Verilere ilişkin Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon Değerleri

	Ort.	S.S.	1	2	3	4
OD	2,88	,94	(1)			
LD	3,71	,96	,36**	(1)		
İAN	1,82	,94	-,24**	-,31**	(1)	
ÖÖz	3,59	,96	,46**	,30**	-,25**	(1)

N=341 *p< .05 ** p< .01

Tablo 1’de de görülebildiği gibi, OD- ÖÖz (.460**) ve LD ile ÖÖz arasında (.303**) pozitif yönlü orta düzeyde ve LD ile İAN (-,243**) ve ÖÖz ile İAN (-,253**) arasında da negatif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. LD ile OD arasında da (.358**) pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur.

Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve lider desteğinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini belirlemeye ilişkin kurgulanan yapısal eşitlik modelinin uyum indeksleri incelendiğinde, GFI (Goodness of fit index) değerinin .89; AGFI (Adjusted goodness of fit index) değerinin .84; CFI (Comperative fit index- Karşılaştırmalı uyum indeksi) değerinin .94; TLI (Tucher- Lewis indeksi) değerinin .93; NFI (Normlanmış uyum iyiliği indeksi) .89; CMIN/DF değerinin 2.08 ve RMSEA (Root mean square error of approximation-Kök ortalama kare yaklaşım hatası) değerinin de 0.05 olduğu tespit edilmiştir. Bir modelin kabul edilmesi için RMSEA degerinin 0.08 altında olması gerektiğinden (Şimşek, 2007) elde edilen değerler kapsamında veriler; iyi düzeyde uyum iyiliği değerleri ve standarda yakın değerler verdiği için oluşturulan yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir olduğu söylenebilir (Kline, 1998).

Şekil 2: Yapısal Model ve Analiz Sonuçları

Analiz sonuçlarına göre AÖD ve LD, ÖÖZ'yi anlamlı olarak etkilemektedir. Ayrıca ÖÖZ'nin İAN'ni anlamlı olarak etkilediği gözlemlenmektedir. Ayrıca, AÖD ve LD'nin ÖÖZ üzerinden İAN'ni anlamlı olarak etkilediği anlaşılmaktadır. Bu sebeple, AÖD ve LD ile İAN ilişkisinde ÖÖZ'nin aracılık etkisinin var olabileceği düşünülmektedir. Araştırma değişkenlerine ilişkin bilgiler Şekil 2'de resmedilmiştir.

Tablo 2: Hipotez Testi Sonuçları

	Hipotez	Yol Katsayısı	Sonuç
1. H ₁	ALD → İAN	-,19**	Kabul edildi
2. H ₁	AÖD → İAN	-,15*	Kabul edildi
3. H ₁	AÖD → ÖÖZ	,48***	Kabul edildi
4. H ₁	ALD → ÖÖZ	,15**	Kabul edildi
5. H ₁	ÖÖZ → İAN	-,16*	Kabul edildi

*p<.05; ** p<.01; *** p<.000

Aracılık ilişkilerini belirlemek için değişkenler arasındaki ilişkiler Tablo 3' de verilen bulgular çerçevesinde incelenmiştir. İlk aşamada, AÖD ile İAN arasındaki ilişkideki toplam etkinin -.22 olduğu; doğrudan etkinin -.15, dolaylı etkinin ise -.7 olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda AÖD' nin İAN'ni doğrudan etkilerken aynı zamanda Örgütsel

Özdeşleşme aracılığı ile de -.7 etkilediği tespit edilmiştir. Doğrudan etki ve dolaylı etkinin her ikisini de varlığı sebebiyle ÖÖZ'nin kısmı aracılık etkisinden söz edilebilir. 6. H₁ Hipotezi kabul edilmiştir. İkinci aşamada, ALD ile İAN arasındaki ilişkiadaki toplam etkinin -.21 olduğu, doğrudan etkinin -.19, dolaylı etkinin ise -.2 olduğu anlaşılmıştır. Bu çerçevede, ALD'nin İAN' ni doğrudan etkilerken aynı zamanda ÖÖZ aracılığı ile de İAN'ni -.2 etkilediği tespit edilmiştir. Hem doğrudan hemde dolaylı etkinin de varlığı sebebiyle ÖÖZ'nin kısmı aracılık etkisinden söz edilebilir. 7. H₁ Hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3: Desteklenen Yapısal Model

Örg .Destek → İAN	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki
	-,217*	-,152*	-,650*

Lider Desteği → İAN	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki
	-,212**	-,188**	-,024**

Örgütsel Özd. → İAN	Doğrudan Etki
	-,156*

*p<.05;** p<.01; *** p<.000

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma ile algılanan örgütsel ve lider desteği, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve etkiler incelenmiştir. Bu amaçla İstanbul'da faaliyet gösteren bir kamu kuruluşunda çalışanlar üzerinde araştırma gerçekleştirilmiş, algılanan örgütsel desteğin ve lider desteğinin, örgütsel özdeşleşme aracılığıyla işten ayrılma niyetine etkileri oluşturulan bir model yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

Analiz sonuçları incelendiğinde çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme düzeyini pozitif ve anlamlı olarak artırdığı görülmüştür. Bu bulgu benzer çalışmalarla uyumludur (Cheung ve Law , 2008; Sluss vd, 2008; Turunç ve Çelik 2010a, 2010b; Shen vd., 2014). Cheung ve Law (2008:222), hizmet sektöründe çalışan 159 kişi ile gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda, algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin ($\beta=0.26$, $p:0.01$) olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Turunç ve Çelik'in (2010a:200), savunma alanında faaliyet gösteren küçük işletmelerdeki 172 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırma bulgularından biri, çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme düzeyini anlamlı olarak ($\beta=.49$, $P<.01$) artırdığıdır. Yine aynı araştırmacıların (Turunç ve Çelik, 2010b: 224) gerçekleştirdikleri bir diğer çalışmanın bulguları da algılanan örgütsel desteğin çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyini anlamlı olarak etkilediğini ve önemli oranda artırdığını

(0,56) göstermiştir. Shen ve arkadaşlarının (2014) 450 çalışan (297 ast ve 153 yönetici) ile gerçekleştirdikleri araştırma bulgularından birisi; daha önce Rhoades ve arkadaşlarının (2001) da belirledikleri gibi algılanan örgüt desteğinin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkilediğidir.

Öte yandan, çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin işten ayrılma niyetini anlamlı olarak düşürdüğü belirlenmiştir. Eisenberger ve arkadaşları (1986) farklı sektörlerde çalışan 361 kişi ile gerçekleştirdikleri araştırmada; örgütlerin çalışanlarının yaptıkları katkıları takdir ettiği ve çalışanlarının mutluluk ve iyiliklerine dikkat ettiklerinde çalışanların örgüt desteğine olumlu yönde karşılık verdiklerini, işe bağlılıklarının arttığı ve işi kaytarma gibi davranışları azalttıkları sonucunu elde etmişlerdir. Örgütlerine duygusal bağlılıklarında artış olan bu çalışanların işi kaytarma / işe gelmeme gibi davranışları azaltmanın yanı sıra işten ayrılma niyetlerinin de düştüğü sonucu doğrulanmaktadır. Rhoades ve Eisenberger'in (2002), algılanan örgütsel desteğin öncülleri ve ardılarını tespit etmeye yönelik 70'ten fazla araştırmanın incelendiği meta analiz çalışmasının sonuçları da işten ayrılma niyetinin algılanan örgütsel desteğin çıktılarında biri olduğu ve artan örgütsel destek algısı ile işten ayrılma niyetinin azaldığı belirlenmiştir. Baranik ve arkadaşlarının 2010 yılında yayınlamış oldukları çalışma, Amerika'da iletişim sektöründe çalışan 733 katılımcı ile gerçekleştirilmiş olup algılanan örgütsel destek, iş tatmini, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri ortaya koymuştur. Araştırma bulguları örgüt desteğinin yüksek seviyede algılandığı koşullarda çalışanların iş tatminlerinin ve işe bağlılıklarının arttığı ve bunun sonucunda işten ayrılma niyetinde azalma olduğunu doğrulamıştır. Yerli yazında da, Turunç ve Çelik'in (2010b) Ankara'da faaliyet gösteren ve savunma sektöründe hizmet veren küçük ölçekli bir örgütteki (özel) 172 çalışan ile gerçekleştirilen araştırma sonuçları; Çalışanların algıladıkları örgütsel destek işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediği ve azalttığı ortaya çıkarılmıştır. Çalışmanın bulguları; algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ve anlamlı ilişkinin tespit edildiği diğer çalışmalarla da uyumludur (Wayne vd, 1997; Loi vd, 2006; Hui vd., 2007; Shen vd., 2014). Bu ışığı altında, yukarıda belirtilen sonuçlarla araştırma bulguları örtüşmektedir.

Analiz sonuçları incelendiğinde çalışanların algıladıkları lider desteğinin örgütsel özdeşleşme düzeyini anlamlı olarak artırdığı anlaşılmıştır. Algılanan lider desteğinin, algılanan örgütsel desteğin öncüllerinden biri olduğu (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700) ve çalışanların, karşılaştıkları lider desteğini örgütsel desteğin önemli bir göstergesi olarak kabul ettikleri (Eisenberger vd., 1986), çalışanların liderlerin davranışlarının aynı zamanda örgütün davranışını da yansıttığına inandıkları (Levinson,1965) dikkate alındığında aldılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında belirlenen pozitif ve anlamlı ilişkinin, lider desteği ile örgütsel özdeşleşme arsında da ortaya çıkması beklenen bir durumdur.

Araştırma sonucunda, çalışanların algıladıkları lider desteğinin işten ayrılma niyetini anlamlı olarak düşürdüğü tespit edilmiştir. Bu kapsamda, yazındaki ilgili çalışmalar incelenmiştir. Scott ve arkadaşları (1999, s:423) orta büyüklükte kamu sektöründe faaliyetini sürdüren bir örgütteki 97 katılımcı ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında elde ettikleri bulgulara dayanarak, işten ayrılma niyetinin yönetici ve çalışan arasındaki ilişki durumunun en güçlü göstergelerinden biri olduğunu doğrulamışlardır. Yöneticileri ile aralarındaki etkin iletişimin varlığının işteki belirsizlikleri azalttığını ve çalışana işe devam etme gücü/ cesareti verdiğini ortaya koymuşlardır. Kalliath ve Bellick (2001) hemşireler üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ile lider desteği arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. 250 katılımcıdan elde ettikleri bulgular çerçevesinde, algılanan lider desteğinin düşük seviyede olması hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini arttırmaktadır. Algılanan lider desteği ile tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki doğrulanmıştır. Siong ve arkadaşlarının (2006) çağrı merkezerindeki çalışanlarla gerçekleştirdikleri araştırmaya benzer şekilde Mardanov ve arkadaşları da (2008) liderlerinden memnun olan çalışanların algıladıkları yönetici desteği ile işe yönelik stress faktörlerinde azalma olduğu ve işten ayrılma niyetinde düşüşün görüldüğünü belirlemişlerdir. Gerçekleştirilen yazın taraması çerçevesinde algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetini anlamlı olarak düşürdüğü gibi, algılanan lider desteğinin de işten ayrılma niyeti üzerinde aynı etkiyi gösterdiği belirlenmiştir. Araştırma bulgusu yazındaki diğer çalışmaların bulguları ile uyumludur. Bu bağlamda, çalışmanın diğer bulgularını destekler yönde, örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişkinin varlığı ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgu ile diğer çalışmaların sonuçlarının uyumlu olduğu anlaşılmıştır (Becker, 1992; Mael ve Ashforth,1992; Turunç ve Çelik, 2010; Shen vd., 2014).

Araştırma kapsamında sorgulanan diğer bir ilişki de, algılanan örgüt ve lider desteğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin olup olmadığının sorgulamaktır. Analiz sonucunda, örgütsel özdeşleşmenin bu ilişki içerisinde kısmi aracılık etkisi tespit edilmiştir. ALD' in ve AÖD'nin İAN'ye etkisinde ÖÖz'nin kısmi aracılık etkisi vardır. Elde edilen bulgular diğer çalışmalarla uyumlu olduğu görülmektedir. Kumar ve Singh (2012), algılanan lider – üye etkileşiminin kalitesinin aynı zamanda lider desteğinin işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolünü sorgulamışlardır. 169 katılımcının internet tabanlı araştırmaya destek verdiği çalışma sonuçları; lider- üye etkileşimi çerçevesinde, yöneticileri ve/ veya örgütleri ile daha iyi ilişkileri olduğunu şeklinde algıya sahip olan çalışanların kendilerini örgüte ait hissettiklerini ve örgüt ile daha fazla özdeşleştikleri bunun sonucunda da işten ayrılma niyetlerinde düşüş görüldüğü ispatlanmıştır. Shen ve arkadaşları (2014), çalışan ve yöneticilerden oluşan 238 katılımcı ile algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve iş çıktıları ilişkisini araştırmışlardır. Sonuç olarak algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi arttırdığı ve özdeşleşme

aracılığıyla işten ayrılma niyetinde daha fazla düşüş olduğu saptanmıştır. Yerli yazında da, Turunç ve Çelik (2010a) çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinin olduğunu, algılanan örgütsel desteğin yüksek olması durumunda örgütsel özdeşleşmenin iş performansını arttırdığını ve algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık rolü üstlendiğini belirlemişlerdir. Bu durumda, yüksek performans gösteren çalışanların algıladıkları örgüt ve yönetici desteği sebebiyle işten ayrılma olasılıklarının azalacağı sonucuna varmak mümkündür. Elde edilen sonuçlar diğer araştırmaları destekler niteliktedir.

Kamu kuruluşunda çalışan personel üzerinde gerçekleştirilen uygulama sonucunda, işten ayrılma niyetinin azaltılmasında algılanan örgütsel desteğin ve lider desteğinin rolü olduğu ve örgütsel özdeşleşmenin de bu ilişkide etkileri olduğu belirlenmiştir. Bu sebeple, çalışanlara ihtiyaçları olan konuda destek verilmesinin önemi birkez daha doğrulanmış olmakta ve örgütsel özdeşleşmenin bireysel iş çıktıları ve aracı etkileri açısından katkıları daha fazla belirgin hale gelmektedir. Artan destek algısı ile çalışanların örgütleri ile iyi seviyede özdeşleşebileceği; örgütün amaçları doğrultusunda daha fazla katkıda bulunmak isteyecekleri ve ilgili olacaklarına inanılmaktadır. Edinilen olumlu duyguların ise işten ayrılma niyetini azaltacağı ya da söndüreceği mümkün görünmektedir. Yönetici ve liderlerin bu konuya hassasiyet göstermeleri halinde çalışanlarını örgütlerine daha uzun yıllar kazandırabilecekleri düşünülmektedir. Bu çalışma sorguladığı ilişkiler açısından kısıtlı sayıda olan diğer çalışmaları destekler niteliktedir.

Araştırma verilerinin tek bir sektörde ve sınırlı bir alan içindeki çalışanlardan elde edilmiş olması çalışmanın genellenebilir olmasını engellemektedir ve araştırmanın kısıtlarındandır. Farklı kültür ve farklı sektörlerde gerçekleştirilecek olan çalışmalarda daha açıklayıcı sonuçları elde etmek mümkün olabilecektir. Araştırmanın örgütsel özdeşleşme değişkeninin aracılık rolünü sorgulaması açısından ileriki çalışmalar için yol gösterici olabileceği düşünülmektedir. Bunun yanında araştırma sonuçları kamuda örgütsel özdeşleşmenin arttırılmasına yönelik olarak önemli bulgular verdiği de söylenebilir. Kamu kültürünün özel sektörde faaliyet gösteren diğer örgütlerden farklı olduğu ve burada kurum kültürü ve normlarının yönetici- çalışan ilişkilerini kısıtlayabileceği algısının aslında değişebileceği ve çalışan bireylerin olumlu biçimde algıladıkları lider desteği ile birlikte daha verimli ve üretken olacakları, kurum ile daha fazla özdeşleşerek daha uzun süre aynı kurumda istihdam edilebilebilmeleri mümkün olabilir. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşmenin arttırılması için algılanan lider ve örgüt desteğinin önemli rolü olduğu kamu yöneticileri açısından dikkat çekici bir sonuçtur.

KAYNAKÇA

ACKFELDT, Anna Lena ve COOTE, Leonard V., 2005, “A Study of Organizational Citizenship Behaviors in a Retail Setting”, **Journal of Business Research**, 58, s:151– 159.

ALLEN, Natalie J. ve MEYER, John P., 1990, “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”, **Journal of Occupational Psychology**, 63, s:1–18.

ARMELI, Stephen, EISENBERGER, Robert, FASOLO, Peter ve LYNECH, Patrick, 1998, “Perceived Organizational Support of Police Performance: The Moderating Influence of Sociemotional Needs”, **Journal of Applied Psychology**, 83,s: 288-297.

ASHFORTH, Blake E. ve MAEL, Fred, 1989, “Social identity and the organization”, **Academy of Management Review**, 14, s:20–39.

BABIN, Barry J. ve BOLES, James S., 1996, “The Effects of Perceived Co-worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and Job Satisfaction”, **Journal of Retailing**, 72(1), s:57-76.

BECKER, Thomas E., 1992, “Foci and Bases of Commitment: Are They Distinctions Worth Making?”, **The Academy of Management Journal**, 35(1), s:232–244.

BARANIK, Lisa E., ROLING, L.T. ve EBY, L.E., 2010, “Why does mentoring work? The role of perceived organizational support”, **Journal of Vocational Behavior**, 76, s:366–373.

BLAU, Peter M., 1964, **Exchange and Power in Social Life**, New York: John Willey.

BROWN, Robin R., 1986, “Individual, situational, and demographic factors predicting faculty commitment to the university”. **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Oregon: University of Oregon.

CHEUNG, Millissa F.Y., LAW, Monica 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), s:213-231.

CHO, Seonghee, JOHANSON, Misty M., ve GUCHAIT, Priyanko, 2009, “Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay”, **International Journal of Hospitality Management**, 28, s: 374–381.

COTTON, John L. ve TUTTLE, Jeffrey M., 1986, “Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research”, **The Academy of Management Review**, 11(1), s:55–70.

DUTTON, Jane E., DUKERICH Janet M. ve HARQUAIL, Celia V., 1994, “Organizational Images and Membership Commitment”, **Administrative Science Quarterly**, 34, s:191-206.

EISENBERGER, Robert, HUNTINGTON, Robin, HUTCHISON, Steven ve SOWA, Debora, 1986, “Perceived organizational support”, **Journal of Applied Psychology**, 71, s:500–507.

ERDOĞAN, İlhan, 1996, **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.

GREGERSEN, Hal B. ve BLACK, Stewart, 1992, “Antecedents to Commitment to a Parent Company and a Foreign Operation”, **Academy of Management Journal**, 35(1), s: 65–90.

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, s:735–751.

HU, L.-T., & BENTLER, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indices in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. **Structural Equation Modeling**, 6, 1–55.

KALLIATH, Thomas J. ve BELLICK, Alexandra, 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, s:72–78.

KITAPÇI, Hakan, ÇAKAR DEMIRCAN, Nigar ve Sezen, Bülent, 2005, “The Combined Effects of Trust and Employee Identification on Intention to Quit”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 3 (12), s:33-41.

KLINE, Rex B., 1998, **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**, New York: The Guilford Press.

KOSSEK, Ellen E., PICHLER, Shaun, BODNER, Tood ve HAMMER, Leslie B., 2011, “Workplace Social Support and Work–Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying The Influence Of General and Work–Family-Specific Supervisor and Organizational Support”, **Personnel Psychology**, 64(2), s:289–313.

KOTTKE, Janet L. ve SHARAFINSKI, C.E., 1988, “Measuring perceived supervisory and organizational support”, **Educational and Psychological Measurement**, 48(4), s:1075–1079.

KOZLOWSKI, Steve W.J., CHAO, Georgia T., SMITH, Eleanor M. ve HEDLUND, Jennifer, 1993, “Organizational downsizing: strategies, interventions, and research implications”. In C. L. Cooper, & I. T. Robertson (Eds.), **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, London:Wiley, s:263-332.

KREINER, Glen E. ve ASHFORTH, Blake E., 2004, “Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification”, **Journal of Organizational Behavior**, 25 (1), s:1-27.

KUMAR, Manish ve SINGH, S., 2012, “Roles of Perceived Exchange Quality and Organisational Identification in Predicting Turnover Intention”, **IIMB Management Review**, 24(1), s:5-15.

LEVINSON, Harry, 1965, “Reciprocation: the relationship between man and organization”, **Administrative Science Quarterly**, 9, 370–390.

LIU, Yuwen, 2009, “Perceived organizational Support and Expatriate Organizational Citizenship Behavior, The mediating role of affective commitment towards the parent company”, **Personnel Review**, 38 (3), s:307 – 319.

LOI, Raymond, HANG-YUE, Ngo ve FOLEY, Sharon, 2006, “Linking employees justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support”, **Journal Of Occupational And Organizational Psychology**, 79, s:101-120.

MAEL, Fred ve ASHFORTH, Blake E., 1992, “Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification”, **Journal Of Organizational Behavior**, 13, 103–123.

MARCH, J. G. ve SIMON, H. A., 1958, **Organizations**. New York: Wiley.

MARDANOV, Ismatilla, HEISCHMIDT, Kenneth ve HENSON, Amy, 2008, “Leader-member exchange and job satisfaction bond and predicted employee turnover”, **Journal of Leadership and Organizational Studies**, 15(2), s:159-175.

MIGNONAC, Karim ve HERRBACH, Oliver ve GUERRERO, Sylvie, 2006, “The Interactive Effects of Perceived External Prestige and Need for Organizational Identification on Turnover Intentions”, **Journal of Vocational Behavior**, 27, s:571–584.

MILLER, Paige, E., 2007, “The relationship between job satisfaction and intention to leave: A study of hospice nurses in a for-profit corporation”, Capella University, ProQuest, **UMI Dissertations Publishing**, 3246088.

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), s:493-522.

MOR BARAK, Michalle E., NISSLY, J. A. ve LEVIN, A., 2001, “Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and metanalysis”, **Social Service Review**, 75(4), s:625-661.

PATCHEN, Martin. (1970). **Participation, Achievement and Involvement On The Job**, New Jersey: Prentice- Hall.

PAYNE, Stephanie C. ve HUFFMAN, Ann H., 2005, “A longitudinal examination of the influence of mentoring on organizational commitment and turnover”, **Academy of Management Journal**, 48, s:158-168.

PODSAKOFF, Philip M., MACKENZIE, Scott B., MOORMAN, R. H. ve FETTER, Richard, 1990, “Transformational leader behaviors and their effects on followers’ trust in leader, satisfaction and organizational citizenship behaviors”, **Leadership Quarterly**, 1, s:107–142.

PRICE, James L., 1977, **The study of turnover**. Ames: The Iowa State University Press.

PULLANT, Julie, 2001, **SPSS survival manual. A step-by-step guide to data analyses using spss for windows**. Philadelphia, PA: Open University Press.

RHOADES, Linda ve EISENBERGER, Robert, ARMELI, Stephen, 2001, Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support,

Journal of Applied Psychology, 86(5), 825-836.

RHOADES, Linda ve EISENBERGER, Robert, 2002, “Perceived Organizational Support: A Review of The Literature”, **Journal of Applied Psychology**, 87, s:698–714.

RIKETTA, Michael, 2005, “Organizational identification: A meta-analysis”, **Journal of Vocational Behavior**, 66, s:358–384.

SCOTT, Craig R., CONNAUGHTON, Stacey L., DIAZ-SAENZ, Hactor R., MAGUIRE, Katheryn; RAMIREZ, Ruben, RICHARDSON, Brian, SHAW, Sandra P. ve MORGAN, Dianne, 1999, “The impacts of communication and multiple identifications on intent to leave, A multimethodological exploration”, **Management Communication Quarterly**, 12(3), 400-435.

SEASHORE, S.E., LAWLER, E.E., MIRVIS, Philip ve CAMMANN, C., 1982, **Observing and Measuring Organizational Change: A Guide to Field Practice**, New York, Wiley.

SHEN, Yimo, JACKSON, Todd, DING, Cody, YUAN, Denghua, ZHAO, Lei, DOU, Yunglai ve ZHANG, Quinlin, 2014, “Linking perceived organizational support with employee work outcomes in a Chinese context: organizational identification as a mediator”, **European Management Journal**, 32(3), s: 406-412.

SIONG, Z. Ming Benjamin, MELLOR, David, MOORE, Kathleen A. ve FIRTH, Lucy, 2006, Predicting intention to quit in the call centre industry: does the retail model fit?, **Journal of Managerial Psychology**, 21, s:231–243.

SLUSS, David, M., KLIMCHACK, Malayka ve HOLMES, Jeanne J., 2008, Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification, **Journal of Vocational Behavior**, 73(3), 457-464.

STASSEN, M. Armstrong ve URSEL, Nancy D., 2009, Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, and The Retention of Older Workers, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 82, 201–220.

ŞİMŞEK, Ö. Faruk, 2007, **Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları**, Ekinoks, Ankara.

TEKLEAB, A.G., TAKEUCHI, R. ve TAYLOR, M.S., 2005, “Extending the chain of relationships among organizational justice, social exchange, and employee reactions: The role of contract violations”, **Academy of Management Journal**, 48, s:146-157.

TETT, Robert P. ve MEYER, John P., 1993, “Job satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytic Findings”, **Personnel Psychology**, 46, s:259-293.

TURNLEY William H., BOLINO Mark C., LESTER Scott W. ve BLOODGOOD James M., 2003, “The Impact of Psychological Contract Fulfillment on The Performance of In-Role and Organizational Citizenship Behaviors”, **Journal of Management**, 29(2), s:187-206.

TURUNÇ, Ömer ve ÇELİK, Mazlum, 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), s:183-206.

TURUNÇ, Ömer ve ÇELİK, Mazlum, 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), s:209-232.

VAN KNIPPENBERG, Daan ve SLEEBOS, Ed, 2006, Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes, **Journal of Organizational Behavior**, 27(5), 571-584.

WAYNE, Sandy J., SHORE, Lynn. M. ve LIDEN, Robert C., 1997, “Perceived Organizational Support and Leader – Member Exchange: A Social Exchange Perspective”, **Academy of Management Journal**, 40(1), s:82-111.

YAZICIOĞLU, Yahşi ve ERDOĞAN, Samiye, 2004, **Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Ankara: Detay Yayıncılık.

YILMAZ, Hüseyin ve GÖRMÜŞ, Alparslan Ş., 2012, “Stratejik Girişimciliğin, Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkilerinin Araştırılması: Tekstil Sektöründe Ampirik Bir Çalışma”, **Journal of Yaşar University**, 26(7), 4483 - 4504