



**ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ  
ÜZERİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ARACILIK ROLÜ**

**Dr. Öğr. Üye. Nilüfer SERİNİKLİ\***

**ÖZ**

Nitelikli çalışanların işe alınmasının yanı sıra, işten ayrılma niyetlerinin azaltılması ve üyesi olduğu işletme ile özdeşleşmelerinin sağlanması da bir o kadar önemli hale gelmiştir. Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeylerini ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini etkileyen önemli faktörlerden biri algılanan örgütsel destektir. Algılanan örgütsel destek, çalışanların üyesi oldukları işletmeler tarafından değer görerek kendilerini güvende hissetmeleridir.

Araştırmanın amacı, çalışanlardaki örgütsel destek algısının işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün olup olmadığını saptamaktır. Bu amaçla, araştırmanın örneklemini oluşturan Edirne ilinde faaliyet gösteren yağ işletmelerinde ki, 193 çalışandan anket aracılığıyla veriler elde edilmiştir.

Elde edilen veriler, betimleyici ve korelasyon analizleri ile incelenmiştir. Ayrıca, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisini incelemek için, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen dört aşamalı regresyon analizinden ve Sobel Testi'nden yararlanılmıştır.

Araştırma bulgularına göre, algılanan örgütsel destek işten ayrılma niyetini negatif yönde, aracı değişken olan örgütsel özdeşleşmeyi ise pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonucunda, çalışanların örgütsel destek algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

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

**THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION ON THE  
RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND  
TURNOVER INTENTIONS**

**ABSTRACT**

Perceived organizational support seems to be one of the most important factors effecting the levels of turnover intention and organizational identification. Perceived organizational support is the degree to which employees feel that they are valuable, thus secured within their organizations.

The aim of the current study is to investigate the mediating role of organizational identification on the relationship between perceived organizational support and turnover intentions. With this purpose, 193 employees working in oil factories in Edirne were surveyed for the data collection. Descriptive and correlation analyses were employed for the data obtained. In addition, four-step regression approach proposed by Baron and Kenny (1986) was employed.

---

\* Trakya Üniversitesi Uzunköprü Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, nserinikli@hotmail.com, Orcid ID: 0000-0002-1075-2252

The results of the study showed that perceived organizational support seemed to have a negative effect on turnover intention while it had a positive effect on the organizational identification as the mediating variable. Also, organizational identification seemed to effect turnover intentions in a negatively. The results suggested that the organizational identification partially mediated the relationship between perceived organizational support and turnover intentions.

**Keywords:** Perceived Organizational Support, Turnover Intention, Organizational Identification

## Giriş

Çalışanlar, işletmelerin en değerli kaynaklarını oluşturmaktadır. İşletmelerin örgütsel amaçlarını gerçekleştirebilmeleri ve sürdürülebilirliklerini sağlayabilmeleri için nitelikli insan kaynaklarına ihtiyaçları vardır (Çınar, Karcıoğlu ve Akdaş, 2016: 124). Bu nedenle, işletme yönetimi tarafından nitelikli insan kaynağının işletmede kalması tercih edilmektedir (Erdirençelebi ve Ertürk, 2018: 604). Çünkü nitelikli çalışanların işten ayrılmaları işletmelere büyük ölçüde maliyetlere (işe alım sürecindeki zaman, para, eğitim ve iş performansının sağlanması ile ilgili maliyetler) ve olumsuzluklara (iş planlarındaki bozulmalar, rakiplerine karşı sürdürülebilir rekabet avantajındaki olumsuz etkilenmeler, işletmede kalan diğer çalışanlarda motivasyon azalması, eski çalışanlarda yeni işe giren çalışanlarla çatışma ve anlaşamama endişesi gibi) neden olmaktadır (Kanbur, 2018: 150). Bu nedenle işletmeler nitelikli çalışanlarını işletmede tutmak için, onlara destekleyici çalışmalarda (terfi, ücretlendirme, eğitim, takdir edilme, iş güvencesi, iş güvenliği gibi) bulunmaktadırlar. Böylece, çalıştıkları işletme tarafından yeterince desteklendiğine ve değerli olduğunu algılayan çalışanlar kendilerini örgüte daha fazla ait hissedecek ve işten ayrılma düşünceleri azalacaktır (İplik, İplik ve Efeoğlu, 2014: 110).

Günümüz işletmelerinin yaşamlarını devam ettirebilmeleri ve rekabet avantajı kazanabilmeleri için, sadece nitelikli çalışanların işe alınması ve onların işte kalmalarını sağlamaları yeterli değildir. Söz konusu nitelikli çalışanların işini ve çalıştığı işletmeyi benimsemesi ve işletmeyle özdeşleşmesi gerekmektedir. Bunun için üyesi olduğu işletme tarafından çalışanlara örgütsel destek verilmesi gerekmektedir. Çalışanın her koşulda işletme tarafından desteklediğini algılaması, onun işletmeyi benimseyerek işletmenin amaçlarını kendi amaçları olarak benimsemesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanın örgütle özdeşleşme düzeyi artmaktadır (Kerse ve Karabey, 2017: 376). Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanlarda, bir yandan iş tatmini, örgütsel bağlılık ve performans gibi istenen durumların artmasına neden olurken, diğer taraftan işe devamsızlık, işten ayrılma niyeti gibi istenmeyen durumların da azalmasına neden olmaktadır (Çakinberk, Derin ve Demirel, 2011: 91).

Daha önce yapılan araştırmalarda, algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetini azaltacağı (Demir, 2012: 59; Ekmekçioğlu ve Sökmen, 2016: 39; Giray ve Şahin, 2014: 9; Koçak ve Yücel, 2018: 698; Loi, Hang-Yue ve Foley 2006: 110; Turunç ve Çelik, 2010a: 221; Yüksel, 2006: 24), örgütsel özdeşleşmeyi ise artıracığı tespit edilmiştir (Kerse ve Karabey, 2017: 392; Özdemir, 2010: 244; Turunç ve Çelik, 2010a: 221; Turunç ve Çelik, 2010b: 199). Diğer taraftan, başka çalışmalarda örgütsel

özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini azaltacağı sonucuna ulaşılmıştır (Çınar vd, 2016: 129; Fındık, 2011: 127; Fındıklı, 2014: 147; Turunç ve Çelik, 2010a: 222; Turunç, 2011: 157; Uzun, 2018: 143).

Literatür taramasında örgütsel destek, işten ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri birlikte inceleyen çok az çalışmaya rastlanmıştır. Ayrıca, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü de inceleyen çok az çalışmaya rastlanmıştır (Turunç ve Çelik, 2010a; Fındıklı, 2014). Bu durum, bu alanda bir eksiklik olarak görülmekte olup, bu araştırmanın yapılmasına temel teşkil etmektedir. Bu kapsamda çalışmanın amacı, çalışanların örgütsel destek algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda, çalışanların örgütsel destek algıları işten ayrılma niyetlerini ve örgütle özdeşleşmelerini etkilemekte midir? Örgütsel destek algısının işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü bulunmakta mıdır? gibi sorulara yanıt aranmaktadır.

### 1. Algılanan Örgütsel Destek

Örgütsel destek, çalışanların saygı duyulma, kabul ve onay görme, değer verilme gibi duygusal ihtiyaçlarının karşılanmasında oldukça önemlidir. Bu nedenle işletmeler, örgütsel destekle çalışanlarının işletmeye yapmış oldukları katkının/katkıların farkında olduğunu, mutluluklarını önemsedğini ve onlarla birlikte çalışmaktan hoşnut olduklarını belirterek, çalışanın ait olma, saygı görme ve onaylanma ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar (Özdemir, 2010: 241). Böylece, çalışanların işletmeye verdiği katkının karşılığında, kendisini işletme tarafından desteklendiğini algılaması sonucunda, çalışanlar işletmeye karşı daha olumlu bir tutum içerisine girmekte ve kendisini örgütün bir parçası olarak görmesine neden olmaktadır (Nayır, 2013: 90).

Algılanan örgütsel destek teorisi Blau'nun (1964) "sosyal mübadele teorisi" ile açıklanmaktadır. Sosyal mübadele teorisine göre, iki arkadaş arasında karşılıklı şarta bağlı iyiliklerin değişimi söz konusu olup, iyilik gören kişi belirsiz bir zamanda bu iyiliğe karşı fırsatını bulduğunda karşılık vermekle yükümlüdür (Özdemir, 2010:240). Sosyal mübadele teorisine dayanarak Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986), çalışan ile işveren arasındaki mübadele ilişkisini anlamak için "algılanan örgütsel destek" kavramını geliştirmişlerdir (Turunç ve Avcı, 2015: 45). Buna göre, Eisenberger vd. (1986) tarafından algılanan örgütsel destek kavramı, "örgütün çalışanın katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen faaliyetlerin örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular" olarak tanımlanmıştır. Çalışanların işe ve işletmeye karşı olan tutumlarını, işletme tarafından sağlanan örgütsel destek değil, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek etkilemektedir. Bu yüzden, çalışanlarda algının olumlu olarak yaratılması sağlanmalıdır (Turunç ve Çelik, 2010b: 185).

Çalışanlarda örgütsel destek algısının artırılması için; işletmelerin adalete, yönetici desteğine, örgütsel ödüllere (terfi, ücretlendirme, takdir edilme, özerklik, eğitim gibi çeşitli ödüller), çalışma koşullarına (iş güvencesi, iş güvenliği gibi), çalışanların yaratıcı fikirlerinin, önerilerinin ve eleştirilerinin dikkate alınmasına vb. konulara önem

vermeleri gerekmektedir (İplik vd., 2014: 111). Ayrıca, işletmelerin çalışma ortamından kaynaklanan stres faktörlerinin azaltılması ya da ortadan kaldırılması için gerekli tedbirleri de almaları gerekmektedir (Önderoğlu, 2010: 12). Böylece, yüksek düzeyde örgütsel destek algılayan çalışanların örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütle özdeşleşme ve performans düzeyleri artmakta, işe devamsızlık, verimsizlik ve işten ayrılma niyeti düzeyleri azalmaktadır (İnce, 2016: 650).

## **2. Örgütsel Özdeşleşme**

19. yüzyılın sonlarına doğru, çalışanların işletmeleriyle duygusal bağ kurmaları ve bunun sonucunda verimliliklerinin artması ile ilgili çalışmalar artış göstermiştir. Bu çalışmalardan biri de örgütsel özdeşleşmedir (Turunç, 2011: 148). Örgütsel özdeşleşme; Ashforth ve Mael (1989) tarafından “başarı ve başarısızlık durumlarını da içeren, ait olma ya da birlik olma algılayışı” olarak tanımlanmıştır (Aktaran: Turunç ve Çelik, 2010b: 187). Diğer bir tanıma göre, örgütsel özdeşleşme çalışanların çalıştıkları işletmelere karşı olan psikolojik bağlılığını ifade etmektedir. Buna göre, çalışanın kendisini işletmenin bir parçası olarak hissetmesi ve kendi kişisel özelliklerini işletmenin özellikleri ile bütünleştirmesidir (Turunç ve Çelik, 2010b: 187).

Örgütsel özdeşleşmenin temelinde “sosyal kimlik kuramı” bulunmaktadır. Sosyal kimlik kuramına göre, bireylerin kendilerini ve diğerlerini çeşitli sosyal kategorilere ait olarak görmeleridir. Böylece, bireyler ırk, milliyet, din, örgütsel üyelik, meslek, cinsiyet, yaş ve diğer demografik ve sosyal kategorilere göre ayrılmaktadır. Bu kategoriler ise, taşıdıkları anlamlı özellikler sayesinde bireylerin kendilerini tanımlamalarına ve sosyal kimlik kazanmalarına olanak sağlamaktadır (Balci, Baltacı, Fidan, Cerci ve Acar, 2012: 51). Sosyal kimlik kuramı kapsamında örgütsel özdeşleşme, bireyin çalıştığı işletmeye karşı aitlik algısına sahip olması ve kendini o işletmenin bir üyesi olarak tanımlamasıdır (Tokgöz ve Seymen, 2013: 63). Çalıştığı kurumla özdeşleşen çalışanlar kendileriyle işletmelerini özdeş olarak kabul ederler ve kendi istekleriyle işletmelerini destekleyici faaliyetlerde bulunurlar (Taşlıyan, Yılmaz ve Çiçeklioğlu, 2016: 214). Bu nedenle, örgütsel özdeşleşme işletmeler açısından oldukça önemlidir. Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların, çalıştıkları işletme ile ilgili olarak daha olumlu düşüncelere sahip olmalarına, kendilerini işlerine daha iyi vermelerine, daha yüksek performansla çalışmalarına, yaptıkları işten memnun olmalarına ve iş tatmini yaşamalarına neden olmaktadır (Turgut, Soran ve Ateş, 2017: 577). Ayrıca, çalışanlarda motivasyon, kararlara katılım, uzun ömürlülük, işte kalma niyeti ve örgüte bağlılık gibi istenen durumların artmasına, işten ayrılma niyeti, iş stresi, yabancılaşma gibi istenmeyen durumların ise azalmasına neden olmaktadır (Çakınberk vd., 2011: 91).

## **3. İşten Ayrılma Niyeti**

Uzun dönemli verimlilik, hem nitelikli çalışanların işe alınması hem de söz konusu nitelikli çalışanların uzun vadede işletmede kalmalarının sağlanması ile mümkün olabilmektedir. Bu nedenle, işletmeler çalışanların işten ayrılma oranlarının yüksek olmasını tercih etmezler. İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın yakın bir gelecekte mevcut işinden ayrılıp, başka bir iş bulmayı planlaması olarak tanımlanmaktadır (Koçak ve Yücel, 2018: 686). Başka bir tanıma göre, işten ayrılma niyeti, çalışan kişilerin mevcut işyeri koşullarından duydukları memnuniyetsizlik ve dolayısıyla işlerinden

ayrılmayı düşünmeleridir. İşten ayrılma niyeti, çalışanın istifa etmeden önceki son adımıdır (Yıldırım, Erul ve Kelebek, 2014: 37).

İşten ayrılma niyetinin oluşmasında, genel olarak çalışanların yeni iş bulma olasılığı, işletme yönetimi, örgüt içindeki algılanan adalet, algılanan örgütsel destek, ücret ve ödül sistemi, yaş, cinsiyet, kişilik gibi faktörler etkili olmaktadır (Koçak ve Yücel, 2018: 686).

Çalışanın işten ayrılması, hem işletmeler açısından hem de çalışanlar açısından bir takım sorunlara neden olmaktadır. İşletmeler açısından çalışan devir hızının artması ve bunun sonucunda işletmeye ağır maliyetlerin (yeni personel alımı, eğitim ve rotasyon giderleri, iş performansının sağlanması gibi) yüklenmesi (Yenihan, Öner ve Çift yıldız, 2014: 41), diğer çalışanların motivasyonunu azaltan etkilerin telafi edilmesi, örgüt kültürünün yeni gelen çalışana aktarılması ve diğer çalışanlarla uyumun sağlanması vb. sorunlara neden olmaktadır (Fındıklı, 2014: 137). Çalışanlar açısından yeni bir iş arama, gelirden düzensizlik, psikolojik ve ailevi sorunlar, yeni işe uyum sağlayamama gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Yaşanan bu sorunların ortadan kaldırılması için, çalışanın işten ayrılma niyetinin nasıl ortaya çıktığı ve bu niyetin ortaya çıkmasında hangi faktörlerin etkili olduğu tespit edilmelidir. Daha sonra, bu niyetin ortadan kaldırılması için nelerin yapılması gerektiği ve hangi tedbirlerin alınması gerektiği belirlenmelidir. Ancak, o zaman söz konusu sorunlar ortaya çıkmadan önlenmiş olacaktır (Çiftçi, Meriç ve Meriç, 2015: 998). Aksi takdirde, çalışanların işten ayrılma niyeti içerisinde girmelerine ve belli bir süre sonra işten ayrılmalarına neden olabilir.

#### 4. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Çalışanların işten ayrılma niyetini artırdığı düşünülen kavramlardan birisi de çalışanların örgütsel destek algılarıdır. Literatürde, çalışanların örgütsel destek algıları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışmada iki kavram arasında genelde negatif bir ilişki olduğu yönündedir. Anafarta (2015), Antalya ilindeki aynı firmaya ait beş özel hastanede çalışan 245 hemşireye yönelik yaptığı çalışmada, örgütsel destek algısının işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmininin aracılık rolünün olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, algılanan örgütsel desteğin iş tatminini pozitif yönde etkilediğini, işten ayrılma niyetini ise negatif yönde etkilediğini saptamıştır. Koçak ve Yücel (2018) bir kamu kurumunda 236 çalışana yönelik yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda, örgütsel destek algısının işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Jayasundera, Jayakody ve Jayawardana (2016) yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel destek ve Y kuşağının işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide lider-üye değişiminin aracı etkisini araştırmayı amaçlamışlardır. Bu doğrultuda, sekiz farklı sigorta şirketinde çalışan toplam 225 kişiye yönelik anket yapmışlardır. Yapılan çalışmanın sonucunda, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır. Hussain ve Asif (2012) Pakistan'da Telekom çalışanları ile yaptıkları çalışmada, örgütsel destek algısının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde etkisi olduğu tespit etmişlerdir. Tumwesigye (2010) algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracı

rolünün olup olmadığını test etmek için yaptığı çalışmanın sonucunda, çalışanların örgütsel destek algıları işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu kapsamda, çalışanların örgütsel destek algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini test etmek üzere H1a hipotezi oluşturulmuştur.

**H1a:** *Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır*

Çalışanların örgütsel destek algıları, örgütsel özdeşleşme düzeylerini artırdığı düşünülmektedir (Turunç ve Çelik 2010b: 199). Daha önce yapılan çalışmalara göre, örgütsel özdeşleşme ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki olduğu yönündedir. Özdemir (2010), ilköğretim öğretmenlerine yönelik yaptığı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kerse ve Karabey (2017) Aksaray ilindeki 218 banka çalışanına yönelik yaptıkları çalışmada, çalışanların örgütsel destek algısının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolünü ortaya koymayı amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda, örgütsel destek algısının örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediğini, örgütsel sinizmi ise negatif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Turunç ve Çelik (2010b) yaptıkları çalışmada, çalışanların örgütsel destek algısının ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansı üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu amaçla, savunma sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdeki 172 çalışana yönelik anket yapmışlardır. Elde edilen bulgular sonucunda, algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Zagencyk, Gibney, Few ve Scott (2011) psikolojik sözleşme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı rolü olup olmadığını belirlemek amacıyla 177 üniversite çalışanına yönelik yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. Bu kapsamda, çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini test etmek için H1b hipotezi oluşturulmuştur.

**H1b:** *Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.*

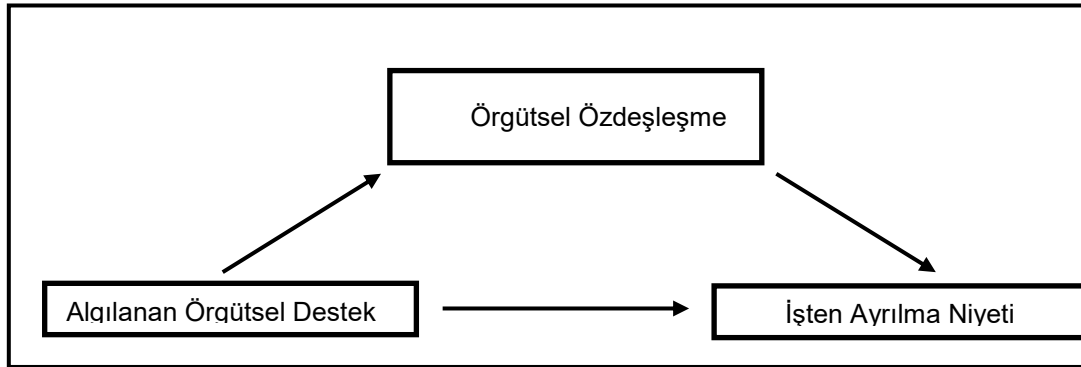
Literatürde örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, iki kavram arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Çınar vd., (2016) iş tatmini, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmalarında, Erzurum Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarında çalışan 286 kişiye yönelik anket yapmışlardır. Çalışmanın sonucunda, iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu, örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Turgut vd., (2017), bir kargo şirketinde ki çalışanlara yönelik yaptıkları çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı etkisinin olup olmadığını test etmeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda, örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini ve örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın kısmi aracı etkisinin olduğunu saptamışlardır. Tuna ve Yeşiltaş (2014), beş yıldızlı otel çalışanlarına yönelik

yaptıkları çalışmada, etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Turunç (2011) yaptığı çalışmada örgütsel adaletin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini tespit etmeyi amaçlamıştır. Bu amaçla, özel bir bankada ve savunma sektöründe çalışan 320 kişiye anket yapmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini negatif olarak etkilediğini saptamıştır. Literatürde konu ile ilgili yapılan çalışmalardan yola çıkılarak örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini test etmek üzere H1c hipotezi oluşturulmuştur.

**H1c:** *Örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.*

Literatürde algılanan örgütsel destek, işten ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri birlikte inceleyen az sayıdaki çalışmada, algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü olduğu saptanmıştır. Fındıklı (2014) yaptığı çalışmada, algılanan örgütsel desteğin ve algılanan liderlik desteğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda, İstanbul'da faaliyet gösteren bir kamu kuruluşunda 341 çalışan ile anket yapmıştır. Araştırma sonucunda, algılanan örgütsel desteğin ve liderlik desteğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Turunç ve Çelik (2010a), savunma sektöründe ki çalışanlara yönelik yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetine etkisinde çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması ve örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü test etmeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda, algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracı etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Kavramsal çerçeve ve daha önce yapılan çalışmalar doğrultusunda, örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olabileceği düşünülmüş ve H1d hipotezi oluşturulmuştur. Araştırma modeli Şekil-1'de sunulmuştur.

**H1d:** *Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi vardır.*



Şekil 1. Araştırma Modeli

## 5. Araştırmanın Yöntemi

### 5.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de faaliyet gösteren ayçiçeği üretimi yapan fabrika çalışanları oluşturmakta olup, araştırmanın örneklemini Edirne ilinde faaliyet gösteren ayçiçek yağı üretimi yapan fabrika çalışanları oluşturmaktadır. Edirne Tarım İl Müdürlüğünden alınan bilgilere göre, ilde toplam 10 yağ fabrikası bulunmaktadır. İldeki 10 yağ işletmesinden 2’si işlerinin yoğunluğu nedeniyle ankete katılmamış, çalışma 8 işletme üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya dahil olan işletmelerde toplam 230 kişi çalışmaktadır. Araştırma kapsamında işletmelere 230 anket dağıtılmış ve bunlardan 205 tanesi yanıtlanmıştır. Böylece, anket geri dönüş oranı %89 olarak gerçekleşmiştir. Ancak, 205 anketten 193 anket kullanılabilir nitelikte bulunmuştur. Çalışmanın örneklemini, ankete katılan 193 çalışandan meydana gelmektedir.

Araştırmaya dahil edilen çalışanların demografik özelliklerine göre dağılımları; çalışanların %62,7’si (n=121) erkek ve %34,3’ü (n=72) kadın; yaş durumları %41,5’i (n=80) 31-40 yaş aralığında, %28,5’i (n=55) 20-30 yaş aralığında, %23,3’ü (n=45) 41-50 yaş aralığında ve %6,7’si (n=13) 51 ve üzeri yaş aralığında; medeni durumları %66,8’i (n=129) evli ve %32,6’sı (n=63) bekar; eğitim durumları %28’i (n=54) lise, %27,5’i (n=53) lisans, %24,9’u (n=48) ilköğretim, %15,5’i (n=30) önlisans ve %4,1’i (n=8) lisans üstü mezunu; görev pozisyonları %29’u (n=56) üretim (işçi), %24,4’ü (n=47) muhasebe, %14’ü (n=27) halkla ilişkiler, %8,8’i (n=17) pazarlama, %13’ü (n=25) diğer (güvenlik ve temizlik görevlisi), %6,7’si (n=13) insan kaynakları ve %4,1’i (n=8) sekreter görevlerinde çalışmakta; görev pozisyonlarında çalışma süreleri %42’si (n=81) 1 yıldan az, %22,8’i (n=44) 1-3 yıl, %13’ü (n=25) 4-7 yıl, %12,4’ü (n=24) 8-11 yıl, %5,7’si (n=11) 16 yıldan fazla ve % 4,1’i (n=8) 12-15 yıl çalıştıkları tespit edilmiştir.

### 5.2. Araştırma Tekniği ve Verilerin Analizi

Araştırmada anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formunun ilk 6 sorusu çalışanların demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalıştığı departman ve çalışma süresi) ortaya koyacak sorulardan oluşmaktadır. Geriye kalan 17 soru çalışanların algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti düzeylerini tek boyutta ölçek ölçekler yer almaktadır (5-tamamen katılıyorum, 1-kesinlikle katılmıyorum).

Veriler, SPSS 20.0 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek için, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarına bakılmıştır. Verilerin, skewness ve kurtosis değerleri -3 ile +3 aralığında olması verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir (Eroğlu, 2005: 209). Ölçeklerin yapısal geçerliliğini test etmek için keşfedici faktör analizi (KFA) uygulanmış, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değeri ve Barlett küresellik testi ile ölçeklerin faktör analizine uygunluğu araştırılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek amacıyla Cronbach Alpha testi yapılmıştır. Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkileri saptamak için korelasyon analizi, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisini tespit etmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen dört aşamalı regresyon analizi yapılmıştır.



### 5.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Algılanan örgütsel destek ölçeği; Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından geliştirilen ve Erdaş (2010) tarafından Türkçeye uyarlanıp geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiş 8 maddelik ve tek boyutlu bir ölçek kullanılmıştır (Erdaş, 2010: 82). Literatürde yapılan başka çalışmalarda ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır (Erdaş, 2010: 82; Ekmekçioğlu ve Sökmen, 2016: 121).

Ölçeğin skewness değeri -0,914 ve kurtosis değeri -0,154 olarak tespit edilmiştir. Çıkan bu sonuçlara göre, algılanan örgütsel destek ölçeği normal dağılım göstermektedir. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin, KMO örneklem yeterlilik değeri 0,93 ve Bartlett küresellik testi  $p < 0.000$  olarak tespit edilmiştir. Çıkan bu sonuçlara göre, veriler faktör analizinin yapılabilmesi için uygundur. Yapılan KFA sonucunda verilerin tek faktörde toplandığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0,76-0,92 arasında olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen faktörlerle toplam varyansın %75,01'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,95 olarak bulunmuş olup, ölçek yüksek derecede güvenilirdir (Tablo 1).

İşten ayrılma niyeti ölçeği; Çalışanların işten ayrılma niyetlerini ölçmek için Wayne, Shore ve Linden (1997) tarafından geliştirilmiş ve Küçükusta (2007) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlikleri yapılmış 3 ifadeli ve tek boyutlu bir ölçek kullanılmıştır (Küçükusta, 2007: 141).

Bu araştırmada, işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin skewness değeri 1,626 ve kurtosis değeri 1,909 olarak bulunmuştur. Çıkan bu sonuçlara göre işten ayrılma niyeti ölçeği normal dağılım göstermektedir. Ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla KFA yapılmıştır. Analiz sonucunda KMO örneklem yeterlilik değeri 0,66 ve Bartlett küresellik Testi sonucunun  $p < 0.000$  olarak tespit edilmiştir. Çıkan bu sonuçlara göre veri seti faktör analizi yapmak için yeterince uygundur. KFA sonucunda üç madde tek faktörde toplandığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0,86-0,95 arasında olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen faktörlerle toplam varyansın %81,14'ü açıklandığı görülmüştür. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirliğinin değerlendirilmesinde yapılan Cronbach Alpha testi sonucunda, Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,88 olarak bulunmuştur (Tablo 1). Bu sonuç, ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeği; Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiş ve Türkiye'de ilk defa Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçeye uyarlanarak kullanılmış 6 soru ve tek boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ölçeği daha önce yapılmış başka çalışmalarda da kullanılmış, güvenilirlik ve geçerliği test edilmiştir (Turunç ve Çelik 2010a: 162; Polat ve Meydan: 161).

Araştırmada, örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin skewness değeri -1,264 ve kurtosis değeri 1,686 olarak gerçekleşmiştir. Çıkan değerlerin -3 ile +3 aralığında yer alması ölçeğin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla KFA yapılmıştır. Ölçeğin KFA analiz sonucunda çıkan KMO örneklem yeterlilik değeri 0,84 ve Bartlett küresellik testi sonucunun  $p < 0.000$  olarak tespit edilmiştir. Çıkan bu sonuçlara göre, veri seti faktör analizi yapmak için yeterince uygundur. KFA sonucunda altı madde tek faktörde toplandığı ve maddelerin

faktör yüklerinin 0,62-83 arasında olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen faktörlerle toplam varyansın %56,34'ü açıklandığı görülmüştür. Ölçeğin, Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,84 olarak bulunmuştur (Tablo 1). Bu sonuç, ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuç Tablosu

Ölçek	Sorular	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	KMO	Cronbach's Alpha
Algılanan Örgütsel Destek	Soru 25	0,84	75,01	0,93	0,95
	Soru 26	0,76			
	Soru 27	0,85			
	Soru 28	0,86			
	Soru 29	0,89			
	Soru 30	0,90			
	Soru 31	0,90			
	Soru 32	0,92			
İşten Ayrılma Niyeti	Soru 12	0,86	81,14	0,66	0,88
	Soru 13	0,95			
	Soru 11	0,89			
Örgütsel Özdeşleşme	Soru 19	0,75	56,34	0,84	0,84
	Soru 20	0,62			
	Soru 21	0,76			
	Soru 22	0,77			
	Soru 23	0,83			
	Soru 24	0,75			

## 6. Araştırma Bulguları

Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arasındaki ilişkilere ait korelasyon analizi Tablo 2'de verilmiştir. Tabloya göre, ankete katılanların algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ortalamasının üzerinde değerler aldığı görülmektedir. Buna göre, çalışanların işletmenin vermiş olduğu desteği olumlu olarak

algıladıkları ve işi/işyeri ile özdeşleştikleri söylenebilir. Bir diğer sonuca göre ise, katılımcıların işten ayrılma niyeti düzeylerinin ortalamasının altında olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, katılımcıların işten ayrılmayı çok fazla düşünmedikleri söylenebilir ki, bu sonuç hem işletme açısından hem de çalışanlar açısından olumlu bir durumun göstergesidir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ( $r = -0,359$ ,  $p < 0,000$ ) olduğu, aynı şekilde örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif yönde anlamlı bir ilişki ( $r = -0,319$ ,  $p < 0,000$ ) olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ( $r = 0,508$ ,  $p < 0,000$ ) olduğu bulunmuştur.

Tablo 2. Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Algılanan Örgütsel Destek	İşten Ayrılma Niyeti
Algılanan Örgütsel Destek	3,69	1,12	-	-
İşten Ayrılma Niyeti	1,60	0,96	-0,359**	
Örgütsel Özdeşleşme	3,92	0,90	0,508**	-0,319**

\*\*Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (iki yönlü).

Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü belirlemek için Baron ve Kenny'nin (1986) önerdiği dört aşamalı test sonuçları Tablo 3'de verilmiştir. Buna göre, birinci aşamada algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde ve anlamlı etkisinin ( $\beta = -0,359$ ,  $p < 0,000$ ) olduğu bulunmuştur. İşten ayrılma niyetinin %35,9'nun algılanan örgütsel destek tarafından açıklandığı gözlenmiştir ( $F = 28,296$ ,  $R^2 = 0,129$ ,  $Sig. = 0,000$ ). Bu durumda, H1a hipotezi kabul edilmiştir.

İkinci aşamada algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin ( $\beta = 0,508$ ,  $p < 0,000$ ) olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin %50,8'nin algılanan örgütsel destek tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmış ( $F = 66,510$ ,  $R^2 = 0,258$ ,  $Sig. = 0,000$ ) olup, H1b hipotezi kabul edilmiştir.

Üçüncü aşamada örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi ( $\beta = -0,319$ ,  $p < 0,000$ ) olduğu tespit edilmiş olup, işten ayrılma niyetinin %31,9'nun örgütsel özdeşleşme tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır ( $F = 21,641$ ,  $R^2 = 0,102$ ,  $Sig. = 0,000$ ). Böylece, H1c hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3. Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	Regresyon Katsayıları			Model İstatistikleri	
			B	Std. Hata	$\beta$	$R^2$	F
1. Aşama	Sabit		2,755	0,227		0,129	28,296

	Algılanan Örgütsel Destek	İşten Ayrılma Niyeti	-0,313	0,059	-0,359		
2. Aşama	Sabit		2,405	0,194		0,258	66,510
	Algılanan Örgütsel Destek	Örgütsel Özdeşleşme	0,410	0,050	0,508		
3. Aşama	Sabit		2,952	0,298		0,102	21,641
	Örgütsel Özdeşleşme	İşten Ayrılma Niyeti	-0,345	0,074	-0,319		
4. Aşama	Sabit		3,234	0,302		0,154	17,312
	Algılanan Örgütsel Destek		-0,232	0,068	-0,266		
	Örgütsel Özdeşleşme (Aracı Değiş)	İşten Ayrılma Niyeti	-0,199	0,084	-0,184		

Araştırmanın dördüncü aşamasında aracı değişken olan örgütsel özdeşleşme analize dahil edilmiştir. Birinci aşamada algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi  $\beta = -0,359$  ( $p < 0,000$ ) değerinde iken, dördüncü aşamada aracı değişken olan örgütsel özdeşleşmenin modele dâhil edilmesiyle algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin  $\beta = -0,266$  ( $p = 0,001$ ) düşmüş olduğu gözlenmiştir. Bu durumda, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Sobel testinin hesaplanması sonucunda, aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ( $Z = -4,053$ ;  $p = 0,000$ ) olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, H1d hipotezi kısmen kabul edilmektedir.

### Sonuç ve Tartışma

Yapılan analizler sonucunda, çalışanların örgütsel destek algılarının işten ayrılma niyetlerini anlamlı olarak düşürdüğü saptanmıştır. Bu bulgu, benzer çalışmalarla da desteklenmektedir (Anafarta, 2015: 120; Demir, 2012: 59; Ekmekçioğlu ve Sökmen, 2016: 39; Giray ve Şahin, 2014: 9; Fındık, 2011: 127; Fındıklı, 2014: 147; Koçak ve Yücel, 2018: 698; Loi vd., 2006: 110; Turunç ve Çelik, 2010a: 221; Turunç ve Avcı, 2015: 56; Yüksel, 2006: 24). Başka bir çalışmaya göre ise, algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetine herhangi bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir (Tüzün ve Kalemci, 2012: 526).

Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel destek algılarının örgütle özdeşleşme düzeylerini anlamlı olarak artırdığı tespit edilmiştir. Çıkan bu sonuç, daha önce yapılmış araştırma sonuçlarıyla uyumludur (Özdemir, 2010: 247; Fındıklı, 2014: 147; Kerse ve Karabey, 2017: 392; Özdemir, 2010: 244; Turunç ve Çelik, 2010a: 222; Turunç ve Çelik, 2010b: 199; Fındıklı, 2014: 147; Zagenczyk vd., 2011: 270). Buna göre, çalıştığı işletmeden destek gördüğünü olumlu olarak algılayan çalışanların örgütle özdeşleşme düzeyleri artacaktır.

Mevcut araştırma bulgularına göre, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri işten ayrılma niyeti düzeylerini negatif yönde ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Literatürdeki benzer çalışmalarda da çalışanların örgütle özdeşleşme düzeyleri işten ayrılma niyetlerini negatif yönde ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Çınar vd., 2016: 129; Fındık, 2011: 127; Fındıklı, 2014: 147; Turgut vd.,

2017: 583; Tuna ve Yeşiltaş, 2014: 114; Turunç ve Çelik, 2010a: 222; Turunç, 2011: 157; Uzun, 2018: 143). Dolayısıyla, çalışanların örgütle özdeşleşmeleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinde azalma gerçekleşecektir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Daha önce yapılmış çalışmalarda da çalışanların örgütsel destek algılarının işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Turunç ve Çelik, 2010a: 223; Fındıklı, 2014: 147). Buna göre, ayçiçek yağı üreten işletme çalışanlarının örgütsel destek algı düzeylerinin artması durumunda örgütsel özdeşleşme düzeyleri artmaktadır. Örgütle özdeşleşen söz konusu çalışanların, üyesi oldukları işletmeler hakkında daha olumlu duygulara sahip olmalarına ve bunun sonucunda işten ayrılma niyeti gibi olumsuz duyguların kısmen azalmasına neden olacaktır. Dolayısıyla, ayçiçek yağı üretimi yapan işletme sahipleri ve yöneticilerinin, çalışanlarının özellikle de nitelikli çalışanlarının işletme hakkında olumlu duygular geliştirmelerine özen göstermeleri gerekmektedir. Böylece, söz konusu işletmelerde nitelikli çalışanların uzun yıllar kalmaları ve bu işletmelerin rekabet şanslarını arttırmaları mümkün olabilir.

Araştırmanın kısıtlarından biri örneklemin, sadece Edirne ilinde faaliyet gösteren yağ işletmelerinde çalışan bireylerden oluşmasıdır. Araştırmanın ikinci kısıtı çalışmanın sadece bir sektöre yönelik yapılmış olmasıdır.

Daha sonra yapılacak çalışmalarda çalışma alanı genişletilerek Tekirdağ, Kırklareli ve Edirne illerinde faaliyet gösteren yağ işletme çalışanlarına yönelik yapılmalıdır. Algılanan örgütsel destek, işten ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri örgütsel sessizlik, örgütsel güven, örgütsel bağlılık, işten ayrılma ve işte kalma niyeti, sinizim, personel güçlendirme, performans gibi değişkenlerle ilişkilendirilmelidir. Ayrıca, bu farklı değişkenler ile kuşaklar arasındaki farklılıklarda araştırılmalıdır.

Mevcut araştırmanın, örgütsel destek algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisini belirlemeye ilişkin sınırlı sayıda çalışmaya katkı sağlayacağı ve nitelikli çalışanlarını elde tutmada işletme sahiplerine ve yöneticilerine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKLAR

ANAFARTA, Nilgün, (2015), "Algılanan Örgütsel Destek Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü", **İstanbul Management Journal**, C. XXVI, S. 79, s. 112-130.

BALCI, Ali, BALTACI, Ali, FİDAN, Tuncer, CERECİ, Caner ve ACAR, Uğur, (2012), "Örgütsel Sosyalleşmenin, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlıkla İlişkisi: İlköğretim Okulu Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma", **Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, C. II, S. 2: s. 47-74.

BARON, Reuben, M. ve KENNY, David, A., (1986), "The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic And Statistical

Considerations”, **Journal Of Personality And Social Psychology**, C. LI, S. 6: s. 1173-1182.

ÇAKINBERK, Arzu, DERİN, Neslihan ve DEMİREL, T., Erkan, (2011), “Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, C. III, S.1: s. 89-121

ÇINAR, Orhan, KARCIOĞLU, Fatih ve AKDAŞ, Kübra, (2016), “İş Yaşamında İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum’da Bir Kamu Kurumu Örneği”, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, C. IV, s. 3: 121-136.

ÇİFTÇİ, Ö. Didem, MERİÇ, Erdal ve MERİÇ, Ayşe, (2015), “Örgütsel Sessizlik, Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Ordu İli Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Bir Uygulama”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, C. VIII, s. 41: 996-1007.

DEMİR, Mahmut, (2012), “Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C.I, s. 14: 49–64.

EKMEKÇİOĞLU, E. Burak ve SÖKMEN, Alptekin, (2016), “Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Sınır Birimi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, **IREM Dergisi**, C. IV, s. 2: 32-45.

ERDİRENÇELEBİ, Meral ve ERTÜRK, Ebru, (2018), “Çalışanların Örgütsel Yalnızlık Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri”, **Gaziantep University Journal of Social Sciences**, C. XVII, s. 2: 603-618.

ERDAŞ, K. Duygu, (2010), “Lider-Üye Mübadelesi, Algılanan Örgütsel Destek ve Öz Denetim Kişilik Özelliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri”, **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara.

EROĞLU, Abdullah, (2005), “Çok Değişkenli İstatistik Tekniklerin Varsayımları”, **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, (Ed. Ş. Kalaycı), 1. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım,207-233.

FINDIK, Mehtap, (2011), “Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Konya.

FINDIKLI, A. Mine, (2014), “Algılanan Lider Desteği ve Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: İstanbul’da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, **İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi**, C. XXV, S. 77: s. 136-157.

GİRAY, D., Muazzez ve ŞAHİN, N., Deniz, (2014), “Liderlik Stilllerinin Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkilerinde Örgütsel Destek Algısının Aracılık Rolü”, **Türk Psikoloji Dergisi**, C. XXIX, S. 73: s. 1-14.

HUSSAİN, Tariq ve ASİF, Saleha, (2013), “Is Employees’ Turnover Intention Driven By

Organizational Commitment and Perceived Organizational Support?”, **Journal of Quality and Technology Management**, C. VIII, S. 2: s. 1-10

İPLİK, Esengül, İPLİK, F. Nur ve EFEOĞLU, İ. Efe, (2014), “Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü”, **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, C. 0, s. 12: 109-122.

İnce, A. Rıza, (2016). “Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C. XV, s. 57: 649-660.

JAYASUNDERA, Anuruddhika, JAYAKODY, Jask ve JAYAWARDANA, Ananda, (2016). “Perceived Organizational Support and Turnover Intention of Generation Y Employees: The Role of Leader-Member Exchange”, **Sri Lankan Journal of Management**, C. XXI, S.2: s. 1-35.

KANBUR, Engin (2018), “Havacılık Sektöründe Psikolojik Güçlendirme, İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, C. XIV, s.1: 147-162.

KERSE, Gökhan ve KARABEY, C. Nur (2017), “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü”, **MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi**, C. VI, s. 4: 375-398.

KOÇAK, Daimi ve YÜCEL, İlhami (2018), “Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Duygusal Bağlılığın Aracı Etkisinin İncelenmesi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C. XXXII, S. 3: s. 683-704

KÜÇÜKUSTA, Deniz (2007), “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Doktora Tezi**, Bursa

LOI, Raymond, HANG-YUE, Ngo ve FOLEY, Sharon, (2006), “Linking Employees Justice Perceptions To Organizational Commitment And İntention To Leave: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support”, **Journal Of Occupational And Organizational Psychology**, C. XVII, S. 6: s. 101-120.

NAYIR, Funda (2013), “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin” Kısa Form Geçerlik Güvenirlik Çalışması”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, C. 0, S. 28: 89-106.

ÖNDEROĞLU, Seçil (2010), “Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar”, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara.

ÖZDEMİR, Asım (2010), “Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi”, **Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi**, C. XIV, s.1: 238-250.

TAŞLIYAN, Mustafa, YILMAZ, Ö. İhsan ve ÇİÇEKLİOĞLU, Hüseyin, (2016), “Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Özdeşleşme İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, **2.**

**ULUSLARARASI Çin'den Adriyatik'e SOSYAL Bilimler Kongresi, 5 - 6 - 7 Mayıs 2016, Payas / Hatay.**

POLAT, Mustafa ve MEYDAN, C., Harun, (2011), "Örgüt Kültürü Bağlamında Güç Eğilimi Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C. XXV, S. 1: s. 145-172.

TOKGÖZ, Emrah ve SEYMEN, A., Oya (2013), "Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma", **Öneri Dergisi**, C. X, S.39: s. 61-76.

TUMWESİGYE, Godfrey, (2010), "The Relationship Between Perceived Organisational Support And Turnover Intentions In A Developing Country: The Mediating Role Of Organisational Commitment", **African Journal of Business Management**, C. IV, S. 6: s. 942-952

TUNA, Muharrem ve YEŞİLTAS, Murat, (2014), "Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, C. XV, S. 1: 105-117.

TURGUT, Hakan, SORAN, Semih ve ATEŞ, M. Fikret (2017), "Örgütsel Özdeşleşme İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Psikolojik Dayanırlılığın Aracı Rolü", **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, (16. ÜİK Özel Sayısı): 576-592.

TURUNÇ, Ömer ve ÇELİK, Mazlum (2010a), "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**, C. XIV, s. 1: 209-232.

TURUNÇ, Ömer ve ÇELİK, Mazlum (2010b), "Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi". **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. XVII, s. 2: 183-206.

TURUNÇ, Ömer (2011), "Örgütsel Adaletin Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü", **"İş, Güç" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C. XIII, s. 1: 143-166.

TURUNÇ, Ömer ve AVCI, Umut (2015), "Algılanan Örgütsel Destek ve Lider-Üye Etkileşiminin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: İş Stresinin Aracılık Rolü", **Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi**, C. XII, S. 1: s. 43-63.

TÜZÜN, K. İpek ve Kalemci, R. Arzu (2012), "Organizational And Supervisory Support In Relation To Employee Turnover Intentions", **Journal of Managerial Psychology**, C. XXVII, S. 5: s. 518-534.

UZUN, Tevfik (2018), "Öğretmenlerin Algıladığı Örgütsel Destek ile Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Örgütsel Güvenin Aracı Rolü", **Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi**, C. X, S. 18, s. 133-155.

YENİHAN, Bora, ÖNER, Mert ve ÇİFTYILDIZ, Kemal (2014). "İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma", **Çalışma İlişkileri Dergisi**, C. V, S. 1: s. 38-49.



YILDIRIM, M. Halit, ERUL, E. Eylül ve KELEBEK, Pınar, (2014), "Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", **Organizasyon ve Yönetim Dergisi**, C. VI, S. 1: 34-44.

YÜKSEL, İhsan (2006), "Örgütsel Destek Algısı ve Belirleyicilerinin İşten Ayrılma Eğilimi ile İlişkisi", **İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi**, C. XXXV, S 1: s. 7-32.

ZAGENCZYK, J., Thomas, GIBNEY, Ray, FEW, W., Timothy ve SCOTT, L., Kristin (2011) "Psychological Contracts and Organizational Identification: The Mediating Effect of Perceived Organizational Support", **Journal of Labor Research**, C. 0, S. 32, s. 254-281.