

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE DUYGUSAL BAĞLILIĞIN ARACI ETKİSİNİN İNCELENMESİ

*Daimi KOÇAK**
*İlhami YÜCEL***

Alınış Tarihi: 05 Mart 2018

Kabul Tarihi: 04 Haziran 2018

Öz: Bu çalışmanın amacı algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisinin incelenmesidir. Bu amacın gerçekleştirilmesine yönelik olarak bir kamu kurumunda çalışan 236 kişiye anket uygulanmıştır. Anket çalışması sonucunda elde edilen veriler çok değişkenli istatistiki teknikler kullanılarak analiz edilmiş ve sonuçları yorumlanmıştır. Çalışma sonucunda algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif, duygusal bağlılık üzerinde ise pozitif bir etkisinin olduğu ve duygusal bağlılığın algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde kısmi aracı etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, İşten Ayrılma Niyeti, Duygusal Bağlılık

EXAMINING THE MEDIATING EFFECT OF THE AFFECTIVE COMMITMENT ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND TURNOVER INTENTION

Abstract: The purpose of this study is to investigate the mediating effect of the affective commitment on the relationship between perceived organizational support and turnover intention. Questionnaire was applied to 236 people working in a public institution to realize this purpose. The data obtained as a result of the questionnaire were analyzed using multivariate statistical techniques and the results were discussed. It was determined that the perceived organizational support has negative effect on the turnover intention and positive effect on the affective commitment and there is a partial mediating effect of affective commitment on the relationship between perceived organizational support and turnover intention.

Keywords: Perceived Organizational Support, Turnover Intention, Affective Commitment

I. Giriş

Hangi sektörde faaliyet gösterirse gösterecek bütün işletmeler için çalışanların işten ayrılmaları birtakım maliyetlere sebep olur. Bu maliyetlerin bazıları (işe alma maliyeti, eğitim maliyeti) doğrudan maliyet grubuna girerken bazıları da (düşük morale ve performansa sahip çalışan maliyeti, işletme itibarında azalma vb.) dolaylı maliyet grubuna girer (Tumwesigye, 2010:942). Çalışanların işten ayrılmaları kendi istekleri ile veya kendi istekleri olmadan

* Dr. Öğr. Üyesi, Erzincan Üniversitesi, Ali Cavit Çelebioğlu Sivil Havacılık Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi Bölümü

** Doç. Dr., Erzincan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

gerçekleşebilir. Bu çalışmada çalışanların kendi istekleri ile işten ayrılmaları ele alınmıştır. Çalışanlar birtakım nedenlerden ötürü (düşük ücret, kariyer fırsatlarının olmaması, kötü çalışma şart ve koşulları gibi) kendi istekleri ile işten ayrılırlar. Bu neden veya nedenler öncelikle çalışanın işten ayrılmaya niyetlenmesine sebep olur. Diğer bir ifade ile çalışan olumsuz durumlardan ötürü fiilen işletmeden ayrılmadan önce işletmeden ayrılma ile ilgili düşüncelerle ayrılık planları yapmaya başlar. Bu durum daha sonrasında çalışanın mevcut kurumundan ayrılması ile sonuçlanır (Jayasundera vd., 2016:2). Kişilerin fiili olarak işten ayrılmalarının en önemli öncüsü işten ayrılma niyetinde olmalarıdır. Bu nedenle işten ayrılma niyetine sebep olan durumların tespit edilmesi ve bu durumlara karşı önlem alınması büyük öneme sahiptir (Tumwesigye, 2010:942).

Bu çalışma kapsamında çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi araştırılan algılanan örgütsel destek çalışanın işletmeye katkıları karşılığında işletmenin kendisine olan katkıları ile ilgili çalışanın algılarını ifade eder. Çalışan işletmeye yaptığı katkılar sonucunda ihtiyaç duyduğunda (hastalık, ailevi problemler, işle ilgili rahatsızlıklar vb.) işletmenin kendisine adil bir şekilde yardımcı olmasını bekler. Özetle, çalışanlar kuruluş tarafından sağlanan destekle ilgili genel bir fikir oluştururlar ve bu fikre göre davranışlar sergilerler (Aube vd., 2007:480). Çalışmada algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde aracı etkisi incelenen duygusal bağlılık ise işgörenin çalıştığı örgütte kalmaya sevecek istekli olduğu, kendini örgüte ait hissettiği, örgütün amaçlarını kendi amaçları gibi gördüğü ve örgütten ayrılmak istemediği bir bağlılığı ifade eder (Rhoades vd., 2001:825).

Bu çalışma bir kamu kurumundaki çalışanların özyeterliliklerinin işten ayrılma niyetine olan etkisinde işleriyle olan uyumlarının aracı etkisini ortaya koymaya yönelik olarak hazırlanmıştır. Özel sektörde yaşanan müşteri odaklı hizmet anlayışı vatandaşların kamu kurumlarında aldıkları hizmet konusunda da beklentilerini artırmıştır. Kamu kurumu çalışanlarının verimlilikleri artırılarak müşteri memnuniyetinin artırılması, işini ve kurumunu seven nitelikli çalışanlar sayesinde gerçekleşir. Kamu kurumlarındaki işten ayrılmaların yarattığı en önemli sorunlardan birisi de nitelikli çalışanın işten ayrılması sonucunda verilen hizmetin kalitesinin düşmesidir (Karataş, 2016:71). Bu nedenle kamu kurumları da özel sektördeki kurumlar gibi nitelikli çalışanlarını elinde tutmayı hedefler. Kamu kurumlarında işten ayrılmaların gerçekleşme oranı (iş güvencesi, çalışma saatleri vb. nedenlerden ötürü) özel sektördeki işten ayrılmalardan daha düşük olduğu yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur (Akova ve Kılıç, 2015; Sökmen ve Şimşek, 2016; Taslak, 2015; Trincherro vd., 2014). Kamu kurumlarındaki işten ayrılmalar genellikle başka bir kamu kurumuna geçişle gerçekleşmektedir. Kamu kurumlarında işten ayrılmaların ve başka kurumlara geçişlerin zor olması çalışanın işinden memnun olmadan işini yapmasına ve sonuç olarak düşük verimliliğe ve düşük hizmet kalitesine sebep olur (Karataş, 2016:80).

Bu çalışma kapsamında öncelikli olarak algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik olarak bir model oluşturulmuştur. Daha sonrasında duygusal bağlılık bu modele aracı değişken olarak dahil edilerek etkisi incelenmiştir. Çalışma kapsamında ilk önce algılanan örgütsel destek, işten ayrılma niyeti ve duygusal bağlılık kavramları açıklanmış daha sonrasında yapılan literatür araştırması sonuçlarına göre hipotezler oluşturulmuş ve son olarak bir kamu kurumundaki çalışanlarla yapılan anket verileri analiz edilerek sonuçları yorumlanmıştır.

II. Kavramsal Çerçeve

A. Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek çalışanın örgüte yaptığı katkılar sonucunda örgütün kendisine verdiği değer ve gösterdiği ilgiye göre geliştirdiği algıyı ifade eder. Diğer bir ifade ile algılanan örgütsel destek çalışanların örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasına olan katkıları sonucunda bu çabalarının örgüt tarafından ödüllendirilmesini beledikleri bir sosyal değişim sürecidir (Kurtessis vd., 2015:2). Sosyal değişim süreci ekonomik değişim süreci gibi taraflardan birisinin diğerine verdikleri karşılığında bir şeyler elde etme beklentisini ifade eder. Aralarındaki temel farklılık ekonomik değişim yazılı sözleşmelere dayanan ve elle tutulabilir unsurlar ile gerçekleştirilirken (para, mal vb.) sosyal değişim yazılı olmayan ve elle tutulamayan unsurlar ile gerçekleştirilebilir (minnet duyma, güven, sevgi gibi) (Liu vd., 2013:359). Sosyal değişim yönetim literatüründe iki şekilde kavramsallaşmıştır. Birincisi çalışanlar ile kurum arasındaki ilişkiye odaklanan küresel değişim ilişkisi, ikincisi ise ast ve üst ilişkisine odaklanan ikili ilişkidir. Küresel değişim ilişkisinde çalışanların örgüte katkıları karşılığında ne kadar değer gördükleri ve refahlarının ne kadar arttığı konusundaki algıları örgütsel destek olarak ifade edilmiştir (Settoon vd., 1996:220). Örgütsel destek kavramının “algılanan” kelimesiyle birlikte kullanılmasının nedeni aynı örgütte, aynı işleri yapan, aynı kural ve prosedürlere tabi olan çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin birbirinden farklı olabileceğindedir. Bu nedenle örgütün ne kadar destekleyici faaliyette bulunduğundan çok çalışanın örgütün kendisini ne kadar desteklediği algısı daha belirleyici olmaktadır (Kerse ve Karabey, 2017:377). Rhoades ve Eisenberger (2002:699) çalışmada örgütsel destek algısının artırılması için adalet, yönetici desteği ve örgütsel ödül ve çalışma koşulları konularına dikkat edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Adalet prosedürleri genellikle organizasyonların takdir yetkisinde olduğu için algılanan örgütsel destek algısına önemli etkisi vardır. Çalışanların örgüt içerisindeki kendilerini etkileyen bütün uygulamalarla ilgili adalet algıları (kaynak kullanımı, kararlara katılım vs.) örgütsel destek algılarına olumlu ya da olumsuz bir şekilde etki eder (Kurtessis, 2015:10). Algılanan örgütsel desteği etkileyen diğer bir konu yönetimin desteğidir. Yöneticiler astlarının performanslarını değerlendiren kişiler oldukları için çalışanların örgütsel destek algıları yönetimin desteğinden olumlu ya da olumsuz etkilenir. Son olarak algılanan örgütsel desteği etkileyen

faktör örgütsel ödül ve çalışma koşullarıdır. Çalışanlarda terfi, ücretlendirme, takdir edilme, özerklik, eğitim gibi çeşitli ödüllere ulaşma durumlarına göre örgütsel destek algısı ortaya çıkacaktır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:700).

B. İşten Ayrılma Niyeti

Belli bir dönemde işten ayrılan işgören sayısının o dönemdeki mevcut işgören sayısına bölünmesi ile elde edilen işgücü devir oranı işletmeler açısından önemli bir konudur. Yüksek işgücü devir oranı işletmenin yeni çalışan maliyetlerinin (çalışan arama, bulma, işe alma, eğitime maliyetleri gibi) artmasına, performansının azalmasına, işletmenin istikrarının yok olmasına ve işletmenin imajının olumsuz algılanmasına neden olur. Bu nedenle çalışanların işten ayrılma oranlarının yüksek olması işletmeler açısından istenmeyen bir durumdur. Çünkü uzun dönemli verimlilik sadece nitelikli çalışanların işe alınması değil ayrıca bu nitelikli çalışanların uzun vadede işletmede kalmalarını sağlamakla gerçekleşir (Başak vd. 2013:1). İşten ayrılma niyeti muhtemelen işgücü devir oranının en önemli öncülü ve ondan farklı bir durumdur. İşgücü devri, bir organizasyondan ayrılan kişilerin hareketini ifade ederken işten ayrılma niyeti, bireylerin ayrılmaya yönelik niyetleri ile ilgilidir. Diğer bir ifade ile işgücü devri işten fiilen ayrılmış olan çalışanları kapsarken işten ayrılma niyeti işten ayrılma olasılığı olup henüz işten ayrılmamış olan çalışanları kapsar. Bu açıklamalar doğrultusunda işten ayrılma niyeti çalışanın yakın gelecekte mevcut işinden ayrılıp başka bir iş bulmayı planlaması olarak tanımlanabilir (Kalifa vd., 2016:32). İşten ayrılma niyeti bilinçli, planlı ve genellikle de çalışanın işten ayrılması ile sonuçlanan bir durumdur. Peki, çalışanın işten ayrılmaya niyetlenmesinde hangi faktörler etkilidir? Genel olarak çalışanların işten ayrılma niyetlerine; yeni iş bulma olasılığı, işletme yönetimi, alınan ücret, örgüt içerisindeki algılanan adalet, ödül sistemi, algılanan örgütsel destek, yaş, cinsiyet, kişilik vb. unsurlar etki etmektedir. Bir çalışanın işten ayrılma niyetine bu faktörlerden biri veya birkaçı sebep olabilir (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013:339). Bu nedenle işletmelerin özellikle nitelikli çalışanları ellerinde tutabilmeleri için kendilerinden kaynaklanabilecek işten ayrılma niyetlerini azaltmaya yönelik dikkatli olmaları ve çaba harcamaları gerekmektedir.

C. Duygusal Bağlılık

Bağlılık kelime anlamı olarak Türk Dil Kurumu tarafından “birine karşı, sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” şeklinde tanımlanmıştır (<http://www.tdk.gov.tr>). Örgütsel bağlılık, çalışanlar ve kuruluş arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir kavramdır. Örgüte güçlü bir şekilde bağlı olan çalışanlar, kuruluştan ayrılma olasılığı en düşük olan kişilerdir (Saygan, 2011:220). Çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Bununla ilgili yapılan çalışmalarda en fazla referans gösterilen bağlılık sınıflandırması Allen ve Meyer (1984) tarafından yapılan sınıflandırmadır. Bu araştırmacılar tarafından yapılan sınıflandırmaya göre

örgütsel bağlılık; duygusal (affective), devam (continuance) ve normatif (normative) bağlılık olarak üç gruba ayrılmaktadır. Literatürde örgütsel bağlılığı en iyi ifade eden bağlılık türü duygusal bağlılıktır. Duygusal bağlılık işgörenin çalıştığı kuruma karşı güçlü bir aidiyet hissettiği, kendini kurumun bir parçası olarak gördüğü ve kurumda kendi isteği ile çalıştığı bağlılığı ifade eder (Allen ve Meyer, 1990:2; Meyer vd., 2002:21). Devam bağlılığı çalışanın kurumdan ayrılmasının maliyetli olacağı düşüncesi ile kurumda kalmasını ifade eder. Diğer bir ifade ile uzun yıllar çalıştığı kurumda sahip olduğu emeklilik hakları, kıdem, maaş farkı, kariyer imkanları gibi kazanılmış haklarından ötürü mevcut çalıştığı kurumdan ayrılmak istese de bu haklarını kaybetmemek için ayrılmaması kişinin kuruma devam bağlılığı ile bağlı olduğu anlamına gelir. Bir diğer bağlılık türü olan normatif bağlılık ise kişinin kuruma karşı kendini borçlu hissettiği, ayrılmasının ahlaki olarak doğru olmayacağı düşüncesi ile hissettiği bağlılığı ifade eder. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütte kalmaları gerektiğini vefa borcu açısından düşünürler (Almıçık vd. 2012:357).

D. Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Araştırmamızda bağımsız değişken olan algılanan örgütsel destek ile bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye ait hipotez bu iki kavram arasındaki ilişkiyi daha önceden araştırmış olan çalışmaların elde ettikleri sonuçlara göre oluşturulmuştur. Hussain ve Asif (2012) yaptıkları araştırmada algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Tumwesigye (2010) kamu ve özel sektör çalışanlarıyla yaptığı anket çalışması sonucunda işgörenlerin örgütsel destek algılarının artması sonucunda işten ayrılma niyetlerinin azaldığı diğer bir ifade ile bu iki kavram arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Jayasundera vd. (2017) sekiz farklı sigorta şirketinde yaptığı anket çalışması sonucunda algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran diğer bir çalışma Dawley vd., (2010) tarafından yapılan çalışmadır. Bu çalışma sonuçları diğer çalışmalarda olduğu gibi bu iki kavram arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu yönündedir. Arshadi (2011) algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmada bu iki kavramın birbiriyle negatif yönlü ilişkili olduklarını tespit etmiştir. Algılanan örgütsel destek kavramı sosyal değişim teorisine dayanan bir kavramdır. Sosyal değişim teorisi çalışanların resmi iş sözleşmelerinin ötesinde performans göstermelerini açıklayan (Setton vd, 1996) ve gösterdikleri performansın karşılığında örgütten bir takım beklentiler içerisinde oldukları bir etkileşimi ifade eder (Wayne vd., 1997). Sosyal değişim teorisi ile ifade edilen algılanan örgütsel desteğin çalışan tarafından düşük olarak algılanması çalışanın örgütten ayrılma niyetine itecektir. Bu çalışmalarda ortaya çıkan sonuçlar ve verilen bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H1: Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır

E. Algılanan Örgütsel Destek ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki

Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi daha önce araştırmış olan çalışmalar incelenmiş ve sonuçlarına göre hipotez oluşturulmuştur. Lee ve Peccei (2007) banka çalışanları ile yaptıkları anket çalışması sonucunda algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Uçar ve Ökten (2010) sağlık, banka ve iletişim sektörü çalışanları ile yaptıkları anket çalışması sonucunda algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılığın pozitif yönlü ve anlamlı ilişkili olduklarını diğer bir ifade ile çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin seviyesi arttıkça duygusal bağlılık seviyelerinin de arttığını ortaya koymuşlardır. Aube vd. (2007) cezaevi çalışanları ile yaptıkları anket çalışması sonucunda algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık ile pozitif ve anlamlı ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Tumwesigye (2010) kamu ve özel sektör çalışanları ile yaptığı anket çalışması sonucunda algılanan örgütsel desteğin artması durumunda işgörenlerin duygusal bağlılıklarının da artış gösterdiğini ortaya koymuştur. Kaur (2017) banka çalışanlarına uyguladıkları anket sonucunda algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H2: Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

F. Duygusal Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Literatür araştırması sonucunda duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar incelenmiş ve elde edilen sonuçlara göre hipotez oluşturulmuştur. Mehmood vd. (2016) banka çalışanları ile yaptıkları anket çalışması sonucunda duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Guntur vd. (2012) hemşireler ile yaptıkları anket çalışması sonucunda yüksek seviyede duygusal bağlılığın çalışanların işten ayrılma niyetlerini azalttığını diğer bir ifade ile bu kavramlar arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Wasti (2003) yapmış olduğu çalışmada duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğunu tespit etmiştir. Thanacoody vd., (2014) duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu sağlık sektörü çalışanları ile yaptıkları anket çalışması sonucunda tespit etmişlerdir. Lew (2011) duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisini araştırdığı çalışmasında bu iki kavramın birbiriyle negatif yönlü ilişkili olduğunu diğer bir ifade ile duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğunu ortaya koymuştur. Ahmad ve Omar (2010)

yaptıkları anket çalışması sonucunda duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönlü etkilediğini tespit etmiştir. Bu çalışmalar sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H3: Duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

G. Duygusal Bağlılığın Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Aracı Etkisi

Özdevecioğlu (2004) mobilya sektöründe işçi ve yöneticilerden oluşan çalışanlara uyguladığı anket çalışması sonucunda algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın kısmi aracı etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Ekmekçioğlu ve Sökmen (2016) bir belediyenin halkla birebir ilişki içinde olan sınırlı personelleri ile yaptıkları anket çalışması sonucunda örgütsel bağlılığın algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tam aracı etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. İslam vd. (2013) Malezya’da banka çalışanları ile yaptıkları anket çalışması sonucunda algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Tumwesigye (2010) kamu ve özel sektör çalışanları ile yaptığı anket çalışması sonucunda algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Çalışanların algıladıkları desteğin artması durumunda işten ayrılma niyetlerinin azalacağı ve duygusal bağlılığın bu etkileşim üzerinde etkisinin olacağı ve daha önce yapılmış olan çalışmalarla ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H4: Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisi vardır.

III. Yöntem

A. Örneklem

Bu çalışma verileri bir kamu kurumunda çalışan 236 işgörene uygulanan anket sonucunda elde edilmiştir. Anket çalışması sonucunda katılımcıların çoğunluğunun erkek olduğu (%61), medeni hallerine göre çoğunluğunun bekar olduğu (%64,4), yaşlarına göre çoğunluğunun 35 yaş altına oldukları (%79,7), mevcut kurumda çalışma sürelerine göre çoğunluğunun 1 ile 5 yıl arası bir süredir çalışmakta oldukları (%61) ve toplam çalışma sürelerine göre büyük çoğunluğunun 1 ile 5 yıl arası bir süredir çalışmakta oldukları görülmüştür (%64,4).

B. Araştırmanın Ölçekleri

Araştırmada veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Ankette dört bölüm yer almaktadır. Birinci bölüm katılımcıların demografik özelliklerinin tespitine yönelik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölüm katılımcıların algılanan

örgütsel destek seviyelerini, üçüncü bölüm işten ayrılma niyetlerini ve dördüncü bölümde ise duygusal bağlılıklarını ölçmeye yönelik ölçeklerden oluşmaktadır.

Algılanan Örgütsel Destek: Çalışanların algıladıkları örgütsel desteği ölçmek için Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen ve Turunç ve Çelik (2010) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçek kullanılmıştır. “Çalıştığım kurum fikirlerimi önemser”, “çalıştığım kurum refahıma gerçekten önem verir” gibi 9 ifadeden oluşan bu ölçekte cevaplar 5’li Likert ölçeğine göre (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir.

İşten Ayrılma Niyeti: İşten ayrılma niyetini ölçmeye yönelik olarak Rosin ve Korabik (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Tanrıöver (2005) tarafından yapılan tek boyutlu ve “daha iyi alternatifim olsa bu kurumdan ayrılırdım”, “olanaklı olsa kurumdan ayrılmayı düşünürdüm” gibi ifadeleri içeren 4 maddeli ölçek kullanılmıştır. Her bir madde 5’li Likert ölçeğine göre derecelendirilmiştir.

Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılık ölçeği, Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Wasti (2000) tarafından yapılan üç boyutlu ölçekten yararlanılarak oluşturulmuştur. Toplam 6 sorudan oluşan duygusal bağlılık ölçeğine ait maddeler 5’li Likert ölçeğine göre derecelendirilmiştir. Ölçekte “bu şirket benim için oldukça fazla kişisel anlama sahiptir”, “bu işletmeye karşı duygusal bir bağlılık hissetmiyorum” şeklinde ifadeler yer almaktadır.

C. Veri Toplama Süreci

Anketler ilgili kamu kurumuna 300 adet hazırlanarak posta yolu ile iletilmiştir. Anketlerin 253 adedi 27 Kasım 2017 ile 12 Aralık 2017 tarihleri arasında cevaplanarak geri yollanmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda anketlerden 17 adedi eksik veya yanlış doldurulmuş olmalarından ötürü değerlendirmeye dahil edilmemiş ve geriye kalan 236 adedi (%79) analizlere tabi tutulmuştur.

D. Veri analizi

Araştırma kapsamında her bir ölçeğe ilişkin verilerin geçerlilik ve güvenilirliklerinin test edilmesine yönelik olarak öncelikle madde analizi daha sonrasında açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri kullanılarak test edilmişlerdir. Daha sonrasında hipotezlerin test edilmesine yönelik olarak oluşturulan model AMOS programı kullanılarak yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir. Bu çalışma kapsamında oluşturulan hipotezlerin test edilmesine yönelik olarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

IV. Bulgular

Bu bölümde kamu sektöründe faaliyet gösteren bir işletmedeki 236 çalışana uygulanan anket sonuçlarına ait veriler SPSS ve AMOS istatistik programları kullanılarak analiz edilmiş ve sonuçları istatistiksel açıdan yorumlanmıştır. Bu amaçla sırasıyla güvenilirlik analizi, faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve son olarak hipotezlerimizin test edildiği yapısal eşitlik modeli analizi yapılmıştır.

A. Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada bağımsız değişken olarak kullanılan algılanan örgütsel destek ölçeğinin cronbach alpha değerinin 0,888 olduğu ve ölçekten madde silinmesi durumunda ölçeğin cronbach alpha katsayında önemli bir artış olmamasından ötürü madde çıkarılmasına gerek kalmamıştır. Araştırmada bağımlı değişken olarak kullanılan işten ayrılma niyeti ölçeğine uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğe ait cronbach alpha değerinin 0,903 olduğu görülmüştür. Yapılan inceleme sonucunda ölçeğe ait 4. maddenin (başka kurumda iş arıyorum) silinmesi halinde cronbach alpha değerinin 0,903'ten 0,970'e çıktığı tespit edilmiştir. İlgili madde çıkarıldıktan sonra işten ayrılma niyeti ölçeğine ait cronbach alpha değeri 0,970 olmuştur. Araştırmamızda aracı değişken olarak kullanılan duygusal bağlılık ölçeğine ait güvenilirlik analizi sonucunda cronbach alpha değerinin 0,924 olduğu ve madde çıkarılması durumunda bu değer önemli bir seviyede artmamasından ötürü madde çıkarılmasına gerek duyulmamıştır. Elde edilen sonuçlara dayanarak her bir ölçeğin güvenilirliği hakkında bilgi veren cronbach alpha değerlerinin kabul edilebilir seviyede oldukları dolayısıyla ölçeklerimizin güvenilir oldukları söylenebilir.

B. Açıklayıcı Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliklerinin tespit edilmesine yönelik olarak her bir ölçeğe açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Algılanan örgütsel desteğe ait 8 maddenin tek faktörde toplandıkları, faktör yüklerinin 0,659

ile 0,871 aralığında oldukları, toplam varyansın %70,292'sini açıklayan ölçeğin KMO değerinin 0,825 ve Barlett Küresellik derecesinin anlamlı olduğu görülmüştür ($p=0,000$). İşten ayrılma niyeti ölçeğine ait 3 maddeye uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda faktör yüklerinin 0,971 ile 0,974 arasında oldukları, toplam varyansın %94,413'ünü açıkladıkları, KMO değerinin 0,822 olduğu ve Barlett Küresellik derecesinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p=0,000$). Son olarak duygusal bağlılık ölçeğine ait 6 maddeye uygulanan faktör analizi sonucunda faktör yüklerinin 0,906 ile 0,796 arasında oldukları, toplam varyansın %72,569'unu açıkladıkları, KMO değerinin 0,874 olduğu ve Barlett Küresellik derecesinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p=0,000$). Elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde bütün ölçeklerin geçerliliklerinin kabul edilebilir seviyelerde oldukları söylenebilir.

C. Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Her bir ölçeğe uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yapılarının uygunluğu doğrulayıcı faktör analizi ile tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde modelin uygunluğu hakkında bilgi veren uyum iyiliği değerlerinin ideal veya kabul edilebilir seviyede olup olmadıkları konusunda Tablo 1'deki değerler referans alınmıştır.

Tablo 1. Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna Ait İstatistiksel Değerler

| Uyum Ölçüsü | İdeal Uyum Değeri | Kabul Edilebilir Uyum Değeri |
|-------------|------------------------|------------------------------|
| CMIN/DF | $0 \leq X^2/sd \leq 2$ | $2 < X^2/sd \leq 5$ |
| RMSEA | $RMSEA \leq 0.05$ | $RMSEA \leq 0.08$ |
| GFI | $0.95 \leq GFI$ | $0.90 \leq GFI$ |
| AGFI | $0.95 \leq AGFI$ | $0.85 \leq AGFI$ |
| CFI | $0.95 \leq CFI$ | $0.90 \leq CFI$ |
| NFI | $0.95 \leq NFI$ | $0.90 \leq NFI$ |
| IFI | $0.95 \leq IFI$ | $0.90 \leq IFI$ |
| TLI | $0.95 \leq TLI$ | $0.90 \leq TLI$ |

Kaynak: Hooper, vd. (2008). "Structural Equation Modelling: Guidelines For Determining Model Fit", *Dublin Institute of Technology Articles*, s.55.

Algılanan örgütsel destek ölçeğine ait maddelerin faktör yükleri Şekil 2'de görüldüğü gibidir.



Şekil 2: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

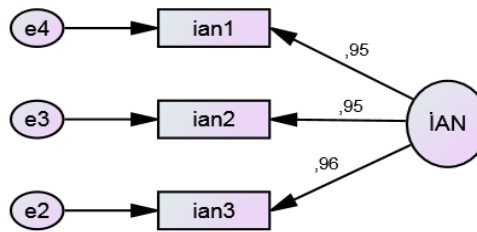
Her bir maddeye ait faktör yükleri incelendiğinde hepsinin 0,5'ten yüksek oldukları görülmektedir. Ölçeğe ait uyum iyiliği değerleri (CMIN/DF, RMSEA, GFI, AGFI, CFI, NFI, IFI, TLI) Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeksleri

| Değişken | CMIN/DF | RMSEA A | GFI | AGFI | CFI | NFI | IFI | TLI |
|----------|---------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| AÖD | 1,701 | 0,048 | 0,912 | 0,904 | 0,977 | 0,925 | 0,979 | 0,947 |

Yapılan analiz sonucunda bazı uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir seviyenin altında oldukları görülmüştür. Yapılan modifikasyonlardan sonra (e4-e6 ve e7-e8 arasında) bütün uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir seviyenin üzerinde oldukları görülmüştür.

Araştırmamızda bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti ölçeğine uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Şekil 3 ve Tblo 3'te verilmiştir.



Şekil 3: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

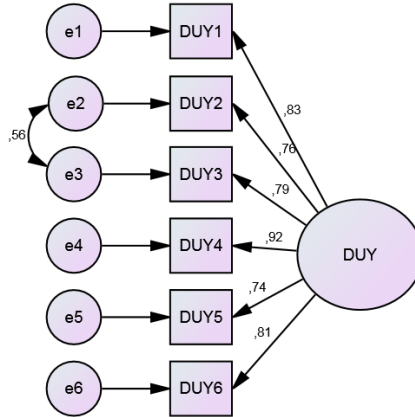
Üç maddeye sahip işten ayrılma niyeti ölçeğinin her bir maddesine ait faktör yükleri yüksek seviyede çıkmıştır. Dolayısıyla ölçek ifadelerinin faktör yapısına ve analize uygun oldukları söylenebilir.

Tablo 3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeksleri

| Değişken | CMIN/DF | RMSEA | GFI | AGFI | CFI | NFI | IFI | TLI |
|----------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| İAN | 0,272 | 0,012 | 0,995 | 0,976 | 0,998 | 0,998 | 0,993 | 0,992 |

İşten ayrılma niyetine uygulanan doğrulayıcı faktör analiz sonucunda elde edilen diğer bir veri uyum iyiliği değerleridir. Tablo 3'te verilen değerler incelendiğinde her bir değer ideal uyum seviyesinde olduğu görülmektedir.

Araştırmamızda aracı değişken olarak kullanılan duygusal bağlılık ölçeğine uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Şekil 4 ve Tablo 4'te belirtilmiştir.



Şekil 4: Duygusal Bağlılık Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Duygusal bağlılık ölçeğine ait her bir maddenin faktör yükleri incelendiğinde 0,5'ten yüksek oldukları görülmektedir. Duygusal bağlılığa uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda bazı uyum iyiliği değerlerinin (GFI, AGFI, RMSEA) kabul edilebilir uyum değerlerinin altında olmalarından ötürü e2 ve e3 arasında modifikasyon yapılması gerekmiştir. Yapılan modifikasyon sonrasında oluşan uyum iyiliği değerleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Duygusal Bağlılık Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeksleri

| Değişken | CMIN/DF | RMSEA | GFI | AGFI | CFI | NFI | IFI | TLI |
|----------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| DUY | 0,616 | 0,018 | 0,973 | 0,928 | 0,996 | 0,981 | 0,997 | 0,998 |

Tablo 4'teki uyum iyiliği değerleri incelendiğinde bütün değerlerin kabul edilebilir uyum seviyesinde oldukları söylenebilir.

D. Değişkenler Arasındaki İlişki ve Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmamızda değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve şiddetleri hakkında bilgi edinmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında %99 önem düzeyinde orta derecede negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -0,435$; $p = 0,001$). Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık ilişkisine baktığımızda aralarında %95 önem düzeyinde düşük seviyede pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır ($r = 0,300$; $p = 0,021$). Duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye ait verilere baktığımızda aralarında %99 önem seviyesinde düşük seviyede negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($r = -0,385$; $p = 0,003$).

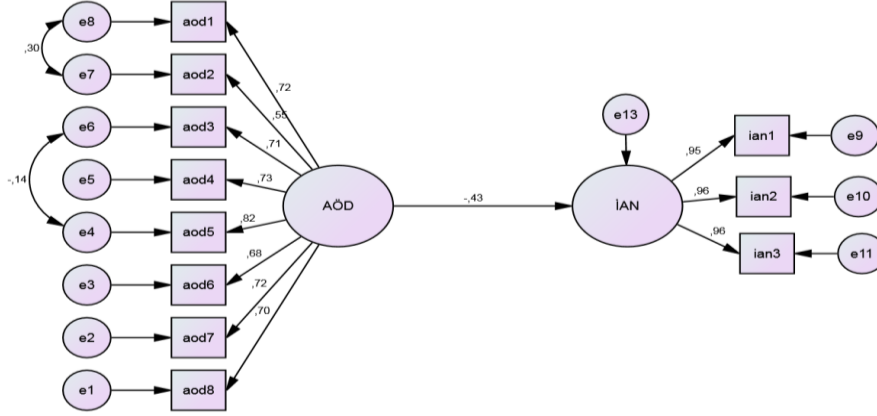
Tablo 5. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

| Faktörler | Ortalama | SS | 1 | 2 | 3 |
|-----------|----------|-------|---------|---------|-------|
| AÖD | 2,82 | 0,757 | 1,000 | | |
| İAN | 3,82 | 0,766 | -,435** | 1,000 | |
| DUY | 2,77 | 0,893 | ,300* | -,385** | 1,000 |

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$ ($n = 236$)

Araştırmanın bu kısmında hipotezler test edilmiş ve elde edilen veriler istatistiksel açıdan değerlendirilerek hipotezler yorumlanmıştır. Araştırmanın birinci hipotezi test edilirken öncelikli olarak bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişki aracı değişken modele dahil edilmeden (model 1) test edilmiştir. Daha sonrasında modele aracı değişken dahil edilerek bootstrap yöntemi kullanılarak (model 2) iki, üç ve dördüncü hipotezler test edilmiştir.

Bağımsız değişken algılanan örgütsel destek ile bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin tespit edilmesine yönelik olarak oluşturulan Model 1'e ait standardize edilmiş kestirim sonuçları Şekil 5'te verilmiştir.



Şekil 5. Araştırmaya İlişkin Önerilen Yapısal Model 1

Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki hakkında bilgi veren Model 1'e ait uyum iyiliği değerleri Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Model 1'e İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

| Model | CMIN/DF | RMSEA | GFI | AGFI | CFI | NFI | IFI | TLI |
|-------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | 1,546 | 0,067 | 0,923 | 0,911 | 0,966 | 0,932 | 0,969 | 0,927 |

Modele ait uyum iyiliği değerleri incelendiğinde hepsinin kabul edilebilir değerlerin üzerinde oldukları görülmektedir. Bu nedenle modelin değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmeye uygun olduğu söylenebilir.

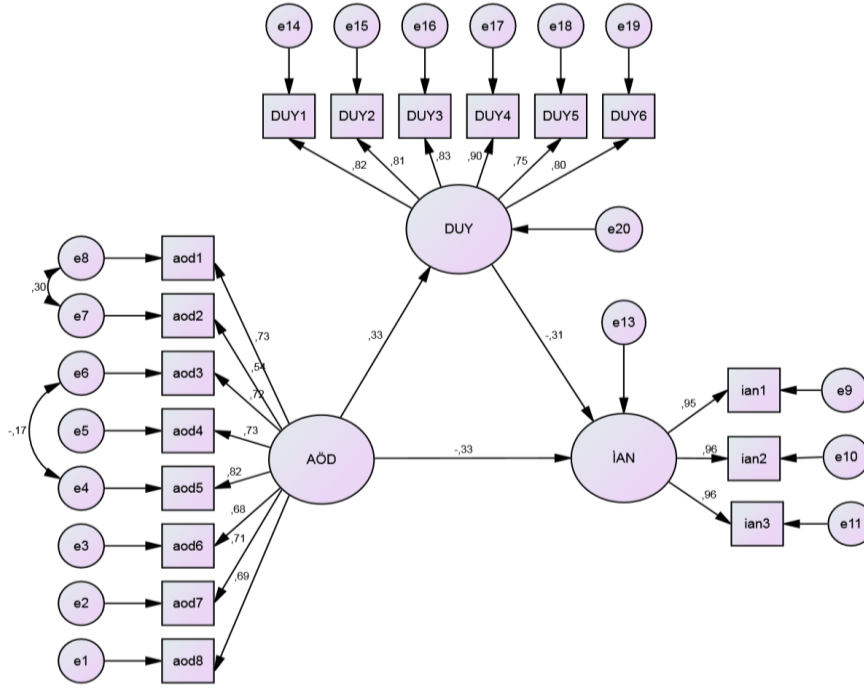
Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye ait veriler Tablo 7'de verilmiştir. Tablodaki değerler incelendiğinde algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -0,434$; $p = 0,002$).

Tablo 7. Yapısal Model 1'e Ait Kestirim Sonuçları

| Yordanan Değişken | Yordayan Değişken | Standardize R. Y. | S.H. | T Değeri (CR) | P |
|-------------------|-------------------|-------------------|-------|---------------|-------|
| H1 | İAN ← AÖD | -0,434 | 0,152 | -3,036 | 0,002 |

Bu sonuca göre işgörenlerin algıladıkları örgütsel desteğin artması durumunda işten ayrılma niyetlerinin azalacağı söylenebilir. Elde edilen bu sonuca göre H1 kodlu “algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır” hipotezimiz kabul edilmiştir.

Araştırma kapsamında ölçülen iki, üç ve dördüncü hipotezlerin test edilmesine yönelik olarak oluşturulan modele ait veriler Şekil 6 ve Tablo 8’de verilmiştir.



Şekil 6. Araştırmaya İlişkin Önerilen Yapısal Model 2

Model 2'ye ilişkin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir seviyede oldukları dolayısıyla modelin değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçebileceği söylenebilir.

Tablo 8. Model 2'ye İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

| Model | CMIN/DF | RMSEA | GFI | AGFI | CFI | NFI | IFI | TLI |
|-------|---------|-------|-------|-------|-----|-------|-----|-----|
| 2 | 1,582 | 0,072 | 0,903 | 0,866 | 930 | 0,917 | 930 | 910 |

Yapılan analiz sonucunda hipotezlere ait sonuçlar Tablo 9’da özetlenmiştir. Tablodaki değerler incelendiğinde algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r= 0,330= p=0,025$). Bu sonuca dayanarak H2 kodlu “algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır” hipotezimizin kabul edildiğini söyleyebiliriz.

Duygusal bağlılığın İAN üzerindeki etkisine bakıldığında aralarında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r= -0,314; p=0,017$). Bu sonuca göre H3 kodlu “duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır” hipotezimiz kabul edilmiştir.

Araştırma kapsamında duygusal bağlılığın algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde aracı etkisinin tespit edilmesine yönelik olarak elde edilen sonuçlar Tablo 9 ve Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 9. Yapısal Model 2’ye Ait Kestirim Sonuçları

| | Yordanan Değişken | Yordayan Değişken | Standardize R. Y. | S.H. | T Değeri (CR) | P |
|----|-------------------|-------------------|-------------------|-------|---------------|-------|
| H2 | DUY | ←AÖD | 0,399 | 0,178 | 2,242 | 0,025 |
| H3 | İAN | ←DUY | -0,314 | 0,117 | -2,358 | 0,017 |
| H4 | İAN | ←DUY←AÖD | -0,327 | 0,149 | -2,386 | 0,020 |

Aracı etkinin olup olmadığı ile ilgili olarak Baron ve Kenny (1986) tarafından ortaya konan teoriler dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Baron ve Kenny’ye göre aracı değişkenin varlığından söz edebilmek için bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişki olması, bağımlı değişken ile aracı değişken arasında anlamlı bir ilişki olması, aracı değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişki olması gerekmektedir. Ayrıca, aracı değişken bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkiye yönelik oluşturulan modele aracı olarak dahil edildiğinde bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi istatistiksel olarak ortadan kaldırıyor ise tam aracı, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamlı bir şekilde azalıyor ise kısmi aracı etki olduğu söylenebilir (Baron ve Kenny, 1986:1173-1182). Bu açıklamalar doğrultusunda elde edilen sonuçlar incelendiğinde duygusal bağlılığın modele aracı değişken olarak dahil edilmediği Model 1’de algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r= -0,434; p=0,002$). Daha sonrasında duygusal bağlılığın modele aracı değişken olarak dahil edilmesinden sonra bu etkinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır ($r= -0,327; p=0,020$). Bu sonuca ve Baron ve Kenny’nin tespitlerine dayanarak algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın kısmi aracı etkisinin olduğu söylenebilir. Ayrıca aracı etkinin varlığına ilişkin diğer bir gösterge de algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılık aracılığı ile aktarılan dolaylı bir

etkinin de (-0,112) olması duygusal bağlılığın algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde aracı etkisinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 10. *Değişkenler Arasındaki Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler*

| Değişkenler | Etkiler | AÖD | DUY | İAN |
|-------------|----------|--------|--------|-------|
| DUY | Doğrudan | 0,399 | 0,000 | 0,000 |
| | Dolaylı | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | Toplam | 0,399 | 0,000 | 0,000 |
| İAN | Doğrudan | -0,352 | -0,280 | 0,000 |
| | Dolaylı | -0,112 | 0,000 | 0,000 |
| | Toplam | -0,464 | 0,280 | 0,000 |

Bu sonuçlara göre H4 kodlu “algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisi vardır” hipotezimiz kabul edilmiştir.

V. Sonuç ve Öneriler

Bir kamu kurumunda çalışan 236 kişi ile yapılan anket çalışması sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisi araştırılmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesine yönelik olarak iki farklı model oluşturulmuştur. Birinci modelde bağımsız değişken olan algılanan örgütsel destek ile bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki tespit edilmiştir. İkinci modelde ise birinci modele duygusal bağlılık aracı değişken olarak dahil edilmiştir.

Yapılan analiz sonucunda araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin ve kuruma olan duygusal bağlılıklarının düşük olduğu, işten ayrılma niyetlerinin ise yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kamu kurumu çalışanlarının işten ayrılmaları daha çok başka bir kamu kurumuna geçişle gerçekleşmektedir. Araştırmanın yapıldığı kurumdaki çalışanların büyük bir kısmı (%72,95) fırsat bulmaları halinde başka bir kuruma geçmeyi düşünmektedirler. Bu sonuç kurumda yapılan işlerin verimliliğine olumsuz etkisi olan bir durumdur.

Araştırma kapsamında algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin tespitine yönelik oluşturulan birinci modelin sonuçlarına göre algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin artması durumunda işten ayrılma niyetlerinin azalacağı söylenebilir. Elde edilen bu sonuç algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisinin olduğunu ortaya koyan çalışmaya sonuçları ile örtüşmektedir (Hussain ve Asif 2012; Tumwesigye 2010; Jayasundera vd. 2017; Anafarta, 2015; Fındıklı, 2015; Özdevecioğlu, 2004).

Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın aracı değişken olarak dahil edildiği ikinci modele göre duygusal bağlılığın algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde kısmi aracı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç duygusal bağlılığın algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı etkisinin olduğuna dair sonuçlara ulaşan çalışma sonuçlarını (Özdevecioğlu, 2004; Ekmekçioğlu ve Sökmen, 2016; İslam vd., 2013; Tumwesigye, 2010) desteklemektedir. Bu sonuç çalışanların işten ayrılma niyetlerine algıladıkları örgütsel desteğin yanında kuruma olan duygusal bağlılıklarının da etkili olduğu ve algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde duygusal bağlılıktan başka değişkenlerin de aracı etkisinin olabileceği şeklinde açıklanabilir. Araştırmanın yapıldığı kurumun bir kamu kuruluşu olması ve işten ayrılmaların özel sektöre göre kolay olmaması göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin olması ve bunun zor olması durumu, mevcut işlerini verimsiz yapmalarına neden olacağı söylenebilir. Bu nedenle bu çalışma sonucunda ortaya çıkan veriler ışığında kurum yöneticilerinin çalışanların beklentileri yönünde destek sunması ve kuruma karşı hissettikleri duygusal bağlılıklarını artırıcı düzenlemeler yapmaları (terfi, görev dağılımı, ödüllendirme cezalandırma gibi konularda) ve bir takım yeni uygulamalar başlatmaları önerilebilir. Bunun için mevcut çalışanların beklentileri anket, mülakat vb. yöntemlerle tespit edilebilir ve gerekli iyileştirmeler yapılarak algıladıkları örgütsel destek ve duygusal bağlılıkları artırılarak işten ayrılma niyetleri azaltılabilir.

Araştırma kapsamında çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde algıladıkları örgütsel desteğin etkisi ve bu etkide kuruma karşı hissettikleri duygusal bağlılığın aracı etkisi incelenmiştir. Çalışanların işten ayrılma niyetlerine etki edebilecek diğer faktörler göz önünde bulundurulmamıştır. İlerde yapılacak olan çalışmalarda çalışanların işten ayrılma niyetlerine etki edebilecek diğer faktörlerin (örgüt kültürü, yönetici ilişkileri, çalışanların özyeterlilikleri vb.) etkileri incelenerek daha sağlıklı sonuçlar elde edilebilir. Bu çalışma sonucunda çalışanların işten ayrılma niyetleri yüksek oranda çıkmıştır. Fakat bu niyetlerinin farklı bir kamu kurumuna geçiş yönünde mi yoksa özel sektöre geçiş yönünde mi olduğu belirsizdir. İleride yapılacak olan çalışmalar bu ayrımı belirterek daha sağlıklı sonuçlara ulaşabilirler. Bu çalışma bir kamu kurumundaki çalışanlara uygulanan anket çalışması sonuçlarını içermektedir. Kamu kurumları ile özel sektörün karşılaştırılması açısından özel sektör çalışanları ile benzer bir çalışma yapılabilir. Son olarak araştırma ile ilgili sınırlılık araştırmanın belli bir kamu kurumunda yapılmış olmasıdır. Kamu kurumları ile ilgili daha genellenebilir sonuçlar elde edebilmek için farklı kamu kuruluşları ile çalışmalar yapılabilir.

Kaynaklar

- Ahmad, A., ve Omar, Z. (2010). "Perceived Family-Supportive Work Culture, Affective Commitment and Turnover Intention of Employees". *Journal of American Science*, 6(12), 839-846.
- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Almıaçık, Ü., Almıaçık, E., Akçin, K., ve Erat, S. (2012). "Relationships between Career Motivation, Affective Commitment and Job Satisfaction", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 355-362.
- Anafarta, N. (2015). "Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü", *İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112-130.
- Arshadi, N. (2011). "The Relationships of Perceived Organizational Support (POS) With Organizational Commitment, in-Role Performance, and Turnover Intention: Mediating Role of Felt Obligation". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1103-1108.
- Aubé, C., Rousseau, V., ve Morin, E. M. (2007). "Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Locus of Control and Work Autonomy", *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Baron, R.M. and Kenny, D.A. (1986), "The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Başak, E., Ekmekci, E., Bayram, Y., ve Baş, Y. (2013). "Analysis of Factors That Affect The Intention to Leave of White-Collar Employees in Turkey Using Structural Equation Modelling", In *Proceedings of The World Congress on Engineering and Computer Science*, 2, 1-5.
- Dawley, D., Houghton, J. D., ve Bucklew, N. S. (2010). "Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit". *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238-257.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., ve Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500.
- Ekmekçioğlu, E. B., ve Sökmen, A. (2016). "Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Sınır Birimi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *International Review of Economics and Management*, 4(2), 32-45.
- Fındıklı, M. A. (2015). "Algılanan Lider Desteği ve Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşlemenin Aracılık

- Rolü: İstanbul'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 25(77), 136-157.
- Guntur, R. M. Y., Haerani, S., ve Hasan, M. (2012). "The Influence of Affective, Continuance and Normative Commitments on The Turnover Intentions of Nurses at Makassar's Private Hospitals in Indonesia", *African Journal of Business Management*, 6(38), 10303-10311.
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M. (2008). "Structural Equation Modelling: Guidelines For Determining Model Fit", *Dublin Institute of Technology Articles*, 6(1), 53-60.
- [Http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GT.S.5a9cf7bec7a645.85239301](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GT.S.5a9cf7bec7a645.85239301)
- Hussain, T., ve Asif, S. (2012). "Is Employees' Turnover Intention Driven by Organizational Commitment and Perceived Organizational Support", *Journal of Quality and Technology Management*, 8(2), 1-10.
- Islam, T., Ahmad, U. N. B. U., Ali, G., Ahmed, I., ve Bowra, Z. A. (2013). "Turnover Intentions: The Influence of Perceived Organizational Support and Organizational Commitment", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 103, 1238-1242.
- Jayasundera, J. M. A., Jayakody, J. A. S. K., ve Jayawardana, A. K. L. (2016). "Perceived Organizational Support and Turnover Intention of Generation Y Employees: The Role of Leader-Member Exchange", *Sri Lankan Journal of Management*, 21(2), 1-35.
- John P. M., David J. S., Lynne H. ve Laryssa T. (2002). "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences", *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Kalifa, T., Ololo, S., ve Tafese, F. (2016). "Intention to Leave and Associated Factors among Health Professionals in Jimma Zone Public Health Centers, Southwest Ethiopia", *Open Journal of Preventive Medicine*, 6(1), 31-41.
- Karataş, A. (2016). "Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma (Kurum Değişirme) Niyeti İlişkisi (Kamu Kurumlarında Çalışan Personel Üzerinde Bir Araştırma)". *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (53), 71-83.
- Kaur, S. (2017). "Perceived Organizational Support and Affective Commitment: A Demographic Analysis", *IOSR Journal of Business and Management*, 19(1), 54-59.
- Kerse, G., ve Karabey, C. N. (2017). "Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü". *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., ve Adis, C. S. (2017). "Perceived Organizational Support: A Meta-

- Analytic Evaluation of Organizational Support Theory”, *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Lee, J., ve Peccei, R. (2007). “Perceived Organizational Support and Affective Commitment: The Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem in The Context of Job Insecurity”, *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 661-685.
- Lew, T. (2010). “Affective Organizational Commitment and Turnover Intention of Academics in Malaysia”. In *2010 International Conference on Business and Economics Research Proceedings*, 110-114.
- Liu, S., Lin, X., ve Hu, W. (2013). “How Followers' Unethical Behavior is Triggered by Leader-Member Exchange: The Mediating Effect of Job Satisfaction”, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(3), 357-366.
- Mehmood, N., Ungku, U. N. B., Irum, S., ve Ashfaq, M. (2016). “Job Satisfaction, Affective Commitment, and Turnover Intentions among Front Desk Staff: Evidence From Pakistan”, *International Review of Management and Marketing*, 6(4S), 305-309.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., ve Topolnytsky, L. (2002). “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences”. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1984). Testing the " Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Örücü, E., ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). “Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Özdevecioğlu, M. (2004). “Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri”, *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., ve Armeli, S. (2001). “Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Rosin, H., ve Korabik, K. (1995). “Organizational Experiences and Propensity to Leave: A Multivariate Investigation of Men and Women Managers”. *Journal of Vocational Behavior*, 46(1), 1-16.
- Saygan, F. N. (2011). “Relationship between Affective Commitment and Organizational Silence: A Conceptual Discussion”, *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 3(2), 219-227.

- Settoon, R. P., Bennett, N., ve Liden, R. C. (1996). "Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Employee Reciprocity", *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219-227.
- Sökmen, A., ve Şimşek, T. (2017). "Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma". *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Tanrıöver, U. (2005). "The Effects of Learning Organization Climate and Self Directed Learning on Job Satisfaction, Affective Commitment and Intention to Turnover". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, Marmara Üniversitesi.
- Taslak, S. (2015). "Banka Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetleri Üzerinde Etkili Olan Faktörlere Yönelik Bir Araştırma: Muğla İli Örneği". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(12), 145-160.
- Thanacoody, P. R., Newman, A., ve Fuchs, S. (2014). "Affective Commitment and Turnover Intentions among Healthcare Professionals: The Role of Emotional Exhaustion and Disengagement". *The International Journal of Human Resource Management*, 25(13), 1841-1857.
- Trincherro, E., Borgonovi, E., ve Farr-Wharton, B. (2014). "Leader-Member Exchange, Affective Commitment, Engagement, Wellbeing, and Intention to Leave: Public Versus Private Sector Italian Nurses". *Public Money & Management*, 34(6), 381-388.
- Tumwesigye, G. (2010). "The Relationship between Perceived Organisational Support and Turnover Intentions in a Developing Country: The Mediating Role of Organisational Commitment", *African Journal of Business Management*, 4(6), 942-452.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). "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*, 17(2), 183-206.
- Uçar, D. ve Ökten, A. B. (2010). "Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self-Esteem", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 85-105.
- Wasti, S. A. (2000). "Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi". 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401-410.
- Wasti, S. A. (2003). "Organizational Commitment, Turnover Intentions and the Influence of Cultural Values", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 303-321.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., ve Liden, R. C. (1997). "Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective". *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.