

---

## ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNDE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ARACI ROLÜ<sup>1</sup>

---

Hakan TURGUT<sup>2</sup>,

Semih SORAN<sup>3</sup>,

M. Fikret ATEŞ<sup>4</sup>

### Öz

Bu çalışmada; örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın herhangi bir etkisinin olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında, bir kargo şirketi işgörenlerine uygulanan ankette; Mael ve Ashforth (1992)'un örgütsel özdeşleşme ölçeği; Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978)'un işten ayrılma niyeti ölçeği; Friberg ve arkadaşlarının (2005) psikolojik dayanıklılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerin hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları bu örneklem için oldukça güvenilir bulunmuştur. Faktör analizlerinde; örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma ölçeği tek faktörlü, işten ayrılma ölçeği ise beş faktörlü yapılarıyla doğrulanmıştır. Regresyon analizleri neticesinde; yaş ve eğitim demografik faktörlerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu; yaşı genç ve eğitim seviyesi yüksek işgörenlerin işten ayrılma niyeti düzeylerinin diğerlerine nazaran daha yüksek oranda olduğu görülmüştür. Ayrıca, yüksek örgütsel özdeşleşme sahibi işgörenlerin daha düşük işten ayrılma niyetlerinin olduğu görülmüştür. Psikolojik dayanıklılık düzeylerinin alt boyutlarından "sosyal yeterlilik" boyutunun psikolojik dayanıklılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi dolaylı etkiye sahip olduğu, sosyal anlamda kendini bulunduğu mevcut konumda güçlü hisseden işgörenlerin işten ayrılma niyeti düzeylerinin diğerlerine nazaran daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Sonuçların, benzer araştırmalara katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** işten ayrılma niyeti, psikolojik dayanıklılık, örgütsel özdeşleşme  
**JEL Sınıflandırması:** D23, J63, M54

---

## THE EFFECT OF RESILIENCE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND TURNOVER INTENTION

---

### Abstract

This study aimed to determine whether the effect of resilience on the relationship between organizational identification and turnover intention. In the preparation of the survey applied to participants, organizational identification scale of Mael and Ashforth (1992); resilience scale of Friberg et al. (2005); turnover intention scale of Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978) were used. Cronbach Alpha coefficients of the scales were calculated very reliable for this sample. In factor analysis; organizational identification scale and turnover intention scale were confirmed with their single factor structure, and resilience scale with its 5-factor structure. By regression analysis, it was found that the age and education demographic factors have effects on turnover intention. At same time, it was demonstrated that the turnover intention of young and high educated employees and turnover intention of employees with lowest organizational identification were higher than others. It was also determined that "social competency" sub-dimension of the resilience has a partial indirect effect on the relationship between resilience and turnover intention, and employees who feel powerful in their social environment have lower turnover intention than others.

**Keywords:** turnover intention, resilience, organizational identification  
**JEL Classification:** D23, J63, M54

---

<sup>1</sup> Bu makalenin önceki halini, 16. Ulusal İşletmecilik Kongresi (04-06/05/2017 İzmir/Kuşadası)'nda sunulmuştur.

<sup>2</sup> Doç. Dr., Başkent Üniversitesi, hturgut@baskent.edu.tr

<sup>3</sup> Doç. Dr., Özyeğin Üniversitesi, semih.soran@ozyegin.edu.tr

<sup>4</sup> Yrd. Doç. Dr., Başkent Üniversitesi, mfates@baskent.edu.tr

### 1. Giriş

Günümüzde işletmeler, hangi sektörde faaliyet gösterirse gösterecek varoluş amaçlarını gerçekleştirebilmek, paydaşlarının beklentilerine cevap verebilmek ve yaşamlarını devam ettirebilmek için sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmenin çaresini aramaktadırlar. Bu nedenle, sürdürülebilir rekabet gücünün elde edilmesi amacıyla, şirketlerin öncelikle ellerindeki tüm üretim kaynaklarının en önemlisi de insan kaynağının bir şekilde etkililiğinin sağlanması kaçınılmaz bir gereklilik olarak görülmektedir. Bununla birlikte bu çalışma, örgütleriyle bütünleşmeyi başarmış ve bunun sürdürülebilirliğine inanan işgörenler işyerlerinde kalmayı tercih ederken, özellikle kriz dönemlerinde stresle mücadele edemeyenlerin işlerinden daha kolay ayrılmasının nedenlerini araştırmak amacıyla planlanmıştır.

İşten ayrılma niyeti, örgütler için kaçınılmaz gerekliliklerden birisi olarak yakından ilgilenilen ve uzun süredir araştırmaların merkezinde yer alan olumsuz bir örgütsel tutum olarak görülmektedir. İşten ayrılma niyetinin Mobley (1982) tarafından yapılan tanımlanmasında, işyerinden yakın bir süre içerisinde ayrılmayı düşünen ancak bunu eyleme geçirmemiş işgörenlerden söz edilmektedir. Bu nedenle, işten ayrılma niyeti henüz karar verilmemiş bir ortamda işgörenin örgütten uzaklaşma ve yeni iş arayışına girme fikri olarak yorumlanmaktadır (Barlett, 1999: 70). Bir işgörenin kendi isteği ile işini bırakması işten ayrılma niyetinin sonucu olarak açıklanabilir. Bu nedenle, işten gerçek anlamda ayrılmakla işten ayrılma düşüncesi birbirinden farklıdır.

İşten ayrılma niyeti gerekli önlemler alınmadığı takdirde bir düşünce olmaktan çıkarak eyleme yani işten ayrılmaya neden olduğu belirlenmiştir. İşlerinden ayrılma kararı vermiş işgörenlerin sayısı fazla olan örgütlerde yetişmiş işgücü, rekabet gücü, temel yetenekler, eğitim maliyetleri ve devamında işgörenler arası sosyal ilişkiler olumsuz etkilenebilir (Cascio, 1991). İşten ayrılan nitelikli işgörenlerin örgütlerde neden olduğu kayıplar ile birlikte, yeni işgörenlerin seçilmesi ve eğitilmesiyle ilgili masraflar da önemli görülmektedir (Örücü ve Özrafşarlıoğlu, 2013).

İşten ayrılma niyetinin oluşmasına sebep olan örgütsel ve kişisel pek çok etmen ve bu düşüncenin yol açtığı kişisel ve örgütsel seviyede birçok sonuç bulunmaktadır (Bedeian, 2007). İşgörenlerin gizli güçleri, beceri ve yetenekleri, kariyer ilerlemesi, başarıları bu etmenlerin başında gelmektedir. Bunlar, işgörenler arasında başlıklara yol açmakta ve bu da örgütte kalmalarını ya da işten ayrılmasını belirlemektedir. İşgörenlerin işten ayrılma niyetine girmelerinin arkasında, ücret, işin kapsamı, ödül sistemi, idarecilerin tutumları ve benzeri iş çevresi unsurlarının bulunduğu ve bu düşüncenin dışsal unsurlardan da etkilendiği ifade edilmektedir (Polat ve Meydan, 2010).

Örgütsel özdeşleşme, Ashforth ve Mael (1989: 34)'ın bakış açısıyla, "örgütün başarı ya da başarısızlık deneyimini dâhil ederek gruba aidiyetin ve görüş birliğinin yani birlik olmanın algılanması" sözleriyle işgörenlerin sahip olmaları beklenen olumlu bir iş tutumu olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlamadan sonra, örgütsel özdeşleşme, örgütün başarı ve başarısızlıklarından kendisine pay çıkartma ve kendisini duygusal olarak örgütün bir parçası olarak görebilme becerisi olarak açıklanabilir (Scott ve Lane, 2000). Başka bir ifadeyle, örgütsel özdeşleşmenin "kişinin kimliğini örgütle bütünleştirmeyi başarması" olarak algılayan çalışmalardan da söz edilebilir (Pratt, 1998; Ateş, 2015). Örgütsel özdeşleşme, işgörenlerin duygu ve düşüncelerini anlamak amacıyla kullanılacak oldukça önemli olan ve örgüt ile birey arasındaki etkileşimin köprüsünü kuran bir belirteç olarak değerlendirilmektedir (Riketta, 2003; Ateş, 2015).

Örgütsel özdeşleşme kavramının arkasındaki en temel düşünce, işgörenin işiyle bütünleşmiş ve dolayısıyla özdeşleşmiş olmasıdır (Turunç, 2011). Bu şekilde örgütü ile özdeşleşen işgörenler çoğunlukla örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarının önünde tutma eğilimindedirler (Bitmiş, Sökmen ve Turgut, 2013). Bu nedenle, örgütsel özdeşleşmenin işgören amaçları ile örgütsel amaçları birleştirilmesi ve uyumlaştırılması süreci olarak bakılmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Çalıştığı örgütüyle özdeşleşebilen bir işgörenin örgütüne olan katkısının dolayısıyla da örgütsel başarımın artacağı düşüncesi gibi fikirler, örgütsel özdeşleşme kavramının son yıllarda üzerinde daha çok durulmasına neden olmuştur (Epitropaki, 2013).

Psikolojik dayanıklılık, son dönemlerde stres konusu ile ilintili olarak kişilerin streslerini yönetme konusunda olumlu katkı sağlayan bir kişilik özelliği olarak öne çıkmaktadır ve bu konu ile ilgili çalışmalar artmaktadır (Sezgin, 2012; Karairmak, 2011; Basım ve Çetin, 2011a; Malkoç ve Yalçın, 2015). Stresten kaynaklı olarak kişinin etkilenmesi daha çok, karşılaşılan olumsuzlukların kişilerin kaygılarının artması ve umutlarının yitilmesi şeklinde kendisini göstermektedir (Poch ve diğ., 2004). Günümüzde, örgütsel anlamda tercih edilmeyen ve kişi ile çevresinin uyumsuzluğundan kaynaklanan stres veya gerginlik, bireyin etkinliği ve verimliliğinin azalmasında yüksek bir etkiye sahip olan psikolojik fonksiyon bozukluğu olarak görülmektedir (Lazarus, 1993). Stresin bireysel başarımın azalmasına neden olduğu (Avey, Luthans ve Jensen, 2009) ve örgüt iklimini olumsuz etkilemesi (Cameron ve diğ., 2003) nedeniyle, strese neden olan faktörlerle mücadele edilmesi ile strese karşı dayanıklılığın geliştirilmesi günümüz iş dünyasının koşullarında daha da önemli olmuştur. Bu nedenle, gerek bireysel gerekse grup halinde yapılan eğitimlerde zorlu çalışma koşullarına direnç kazandıran ve hızla tepki vermelerini sağlayan bilgi ve beceri kazandırılmasının önemi de vurgulanmaktadır. Özellikle, bu tür bilgi ve becerinin bütünü oluşturarak psikolojik dayanıklılık, karşı karşıya kalınan stresin azaltılmasını da kolaylaştırmaktadır (Tusaie ve Dyer, 2004).

Psikolojik dayanıklılık bireysel, ailesel ve çevresel etkenlerin sonucunda oluşur, kişiye zor koşullar altında destek olur ve koruyucu etki sağlar (Kumpfer, 1999: 180). Çok değişken içermesi nedeniyle psikolojik dayanıklılığın ölçülmesi ile ilgili farklı çalışmalar yapılmıştır (Oktan, 2012). Bu etkenlerden hareketle yapılan bir çalışmada psikolojik dayanıklılık, “kişisel güç”, “yapısal stil”, “sosyal yeterlilik”, “aile uyumu” ve “sosyal kaynaklar” olmak üzere beş boyutlu olarak ele alınmıştır (Friborg, 2005). Kişisel güç kişinin kendisine olan güvenini ve geleceğe olan olumlu görüşünü ortaya koymaktadır. Yapısal stil kişinin öz disiplini, güçlü ve zayıf taraflarına işaret etmektedir (Bulut, Doğan ve Altundağ, 2013). Aile uyumu ailesinden gördüğü desteği sosyal kaynaklar sahip olduğu sosyal çevreyi, sosyal yeterlilik ise sosyal açıdan güçlü olup olmadığı ile ilgilidir.

Bu kapsamda araştırma, işten ayrılma niyeti, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi ele almış ve birbirleriyle olan ilişkilerini açıklamaya çalışmıştır. Mevcut alanyazında bu değişkenlerin beraber ele alındığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu üç değişkenin örgütsel anlamda özellikle işten ayrılma niyetinin olumsuz etkilerini azaltmak anlamında orta ve üst kademe yöneticilerine değerli bilgiler sağlayacağı değerlendirilmektedir.

## **2. Değişkenlerarası İlişkilerin İncelenmesi**

Örgütsel ve bireysel işgören başarımlarının artırılması ve bu olumlu örgütsel durumun sürdürülebilirliğinin sağlanmasında katkısı olan nitelikli işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin durdurulması amacıyla alınacak önlemler günümüzde daha çok anlam kazanmıştır. Bu anlamda, örgütsel özdeşleşme işgörenlerin, hem yönetim hem de iş arkadaşları arasında kendilerini kıymetli hissettikleri zamanlarda mevcut işyerlerinde kalmaya gönüllü oldukları gibi önemsenen bir duygu ve davranışların değişmesine neden olan bir güç olarak görülmektedir (Pratt, 1998). Örgütsel özdeşleşme, genel olarak sosyal kimlik kuramı ile yakından ilişkilidir (Tak ve Çiftçioğlu, 2009). Sosyalleşme süreci içinde bireyin örgütle bütünleşme sağlaması, başarısını ve başarısızlığını paylaşması örgütsel özdeşleşme olarak çeşitli araştırmalarda belirtilmiştir (Meal ve Ashforth, 1992). Örgütsel özdeşleşme; işten ayrılma oranlarını azaltmakta, örgüt içi çatışmaların azaltılması, işgörenlerin uyumu, güdülenme, katılım ve iş tatmini yükseltmektedir (Ricketta, 2003).

Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek işgörenlerin, işlerini yaparken yüksek bir enerji seviyesi hissetmeleri, yaptıkları işten anlam bulmaları, kendilerini işlerine daha iyi vermeleri ve iş tatmini yaşamaları vb. olumlu psikoloji hissine neden olduğu görülmektedir (Ökten ve Erben, 2010). Örgütsel özdeşleşmenin “örgüt amaçlarını kabul etme, rol ve görevleri isteyerek yapma, örgüt üyeliğini sürdürme isteği” (Tosun, 1981: 145) gibi üç önemli unsurunu bir araya getiren kişiler, maaş ve kariyer artışı ile itibar kaygısıyla daha çok fırsat sunan iş ortamı bulsalar da işlerinden ayrılmayacakları varsayılmaktadır (Polat ve Meydan 2010). İşten ayrılma düşüncesi, işgörenin istifa etmek ile iş yerinde kalma fikirlerini birbiriyle kıyaslaması olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle,

bilişsel bir süreç olan örgütsel özdeşleşme ne kadar yüksekse, örgütte kalma isteği gibi olumlu iş tutumlarının görülmektedir (Wiesenfeld ve diğ., 1999).

Vickie ve arkadaşlarının (2003: 151) yaptığı çalışmada örgütsel özdeşleşmenin işyeri stresini azaltma konusunda destek sağladığı belirtilmiştir. Ayrıca yapılan başka bir çalışmada psikolojik dayanıklılığın yaşam doyumu üzerinde pozitif ve yönde anlamlı bir etkisi olduğu belirtilmektedir (Tümlü ve Receptoğlu 2013: 205).

Alanyazında yapılan inceleme neticesinde örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde, aşağıdaki anlamlı ve negatif ilişkilerin varlığı genel kabul görmektedir (Mael ve Ashforth, 1995; Abrams ve diğ., 1998; Huggins ve diğ., 1998; Scott ve diğ., 1999, Bamber ve Iyer, 2002, Dick ve diğ., 2004; Shamir ve Kark, 2004; Harris ve Cameron, 2005; Mignonac ve diğ., 2006; Wegge ve diğ., 2006; Cole ve Bruch, 2005; Olkkonen ve Lipponen, 2006; Cicero ve Pierro, 2007; Knippenberg ve diğ., 2007; Genç, 2014). Ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinden hareketle örgütsel özdeşleşmenin psikolojik dayanıklılık üzerinde de işgörenlere olumlu anlamda etki edeceği değerlendirilmektedir.

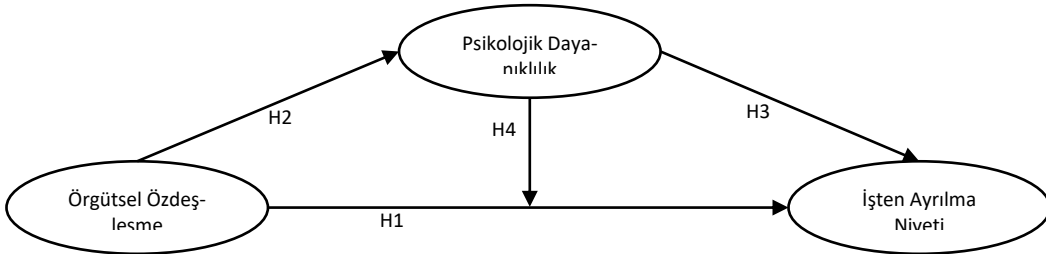
Psikolojik dayanıklılık olumsuz bir takım koşullar mevcutken kişinin stresle mücadele konusunda başarılı olma yetisi olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve Larson, 2006). Bu bilgiler kapsamında psikolojik dayanıklılık seviyesi yüksek olan işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin psikolojik dayanıklılığı düşük olanlara nazaran düşük olacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca, örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın dolaylı etkisinin olabileceği değerlendirilmiş ve bu kapsamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

### 3. Yöntem

#### 3.1. Hipotezler ve Araştırma Modeli

Bu çalışma uygulamalı bir araştırma olup çalışmanın tasarımı nedensel olarak yapılandırılmıştır. Bu kapsamda, yukarıda değinilen alanyazın açıklamaları dikkate alınarak araştırmanın modeli ve hipotezleri belirlenmiştir. Şekil 1'de sunulan araştırma modelinde de görüldüğü gibi bu araştırmanın temel bağımlı değişkeni işten ayrılma niyetidir. Bununla birlikte, örgütsel özdeşleşme araştırmanın bağımsız değişkenidir ve örgütsel psikolojik dayanıklılık ve işten ayrılma niyetini etkiledikleri varsayılmaktadır. Ayrıca, psikolojik dayanıklılık da dolaylı etkiye sahip modelin aracı değişkenidir. Alanyazın incelemesinde, psikolojik dayanıklılık beş boyutuyla açıklanmaya çalışılırken, işten ayrılma niyeti üzerinde nasıl bir etkisinin olduğuna ilişkin bir birçok araştırmaya ulaşılmıştır. Bu değerlendirmeler kapsamında Şekil 1'de sunulan araştırma modeliyle ilişkilendirilmiş araştırma hipotezleri de aşağıda sunulmuştur:

Şekil 1: Araştırma Modeli



*Hipotez 1: Örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır.*

*Hipotez 2: Örgütsel özdeşleşmenin psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.*

*Hipotez 3: Psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır.*

*Hipotez 4: Örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisinde psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü bulunmaktadır.*

### 3.2. Örneklem

Araştırmanın örneklemini bir kargo şirketinin 1356 işgöreninden oluşmaktadır. İşgörenlerin %36.8'i 20-30 yaş aralığında, %43'ü 31-40 yaş aralığında, %17.6'sı 41-50 yaş aralığında, %2.6'sı 51-60 yaş aralığında ve %2'si 61 yaş üzerindedir. Araştırmaya katılan işgörenlerin %22.5'i kadın, %77,5'i ise erkektir. İşgörenlerin %32.2'si yönetici, 61.8'i ise emek yoğun çalışan konumundadır. Katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığında 448 kişinin (%33) 1-3 yıl arası, 353 kişinin (%26) 4-6 yıl arası, 337 kişinin (%24.9) 7-9 yıl arası, 171 kişinin (% 12.6) 10-12 yıl arası ve 47 kişinin (% 3.5) 13 ve üstü yıl arası çalıştığı görülmektedir.

### 3.3. Ölçekler

Araştırmanın amacı kapsamında oluşturulan anket kullanılarak veri toplanmıştır. Dört ayrı bölümden oluşan anketin birinci bölümde işgörenlerin demografik bilgilerine ilişkin sorular sorulmuş; iki, üç ve dördüncü bölümlerde örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık özelliklerine ilişkin ölçekler kullanılmıştır. Ölçeklere ait bilgiler aşağıda verilmiştir.

**Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği:** Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Tüzün (2006) tarafından yapılan ölçek tek-faktörlü 6 ifadeden oluşmaktadır. Katılımcılar ifadelerin yanıtlarını verirken beşli Likert ölçeğini kullanmışlardır. Mael ve Ashforth (1992) kendi araştırmasında ölçeğin güvenilirlik analizini Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) katsayısına göre = .87 olarak hesaplamıştır. Tüzün (2006)'ün yaptığı araştırmasında ise ölçek için hesaplanan Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) katsayısı = .78 olduğundan ölçeğin güvenilirliği oldukça yüksek olduğu için bu çalışmada kullanılmaya karar verilmiştir.

**İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği:** İşgörenlerin çalıştıkları işletmeden veya hizmet verdikleri örgütlerden ayrılmak ya da istifa etmek için kendini değerlendirmeleriyle geliştirdikleri niyetleri düzeyini görmek amacıyla Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978)'in geliştirdiği 3 ifadeli çok kısa bir ölçek kullanılmıştır. Katılımcılar cevaplarını verirken cevaplar 5'li likert ölçeğini kullanmışlardır. (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 =Kesinlikle katılıyorum). Ölçeğe uygulanan faktör analizinden sonra güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla hesaplanan Cronbach's Alpha değeri = .904 olarak bulunmuştur.

**Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği:** Yetişkinlerin psikolojik dayanıklılığını ölçmek amacıyla Fribog, Barlaug, Martinussen, Rosenvinge ve Hjemdal (2005)'in geliştirdiği ve Türkçeye uyarlaması Basım ve Çetin (2011a) tarafından yapılan, toplamda 33 ifadeye sahip ölçek kullanılmıştır. Sosyal yeterlilik ve sosyal kaynaklar yapısal stil (toplam 4 madde), gelecek algısı (4), aile uyumu (6), kendilik algısı (6), sosyal yeterlilik (6) ve sosyal kaynaklar (7) olmak üzere toplam altı boyutlu bir yapıdan oluşmaktadır. Bu maddelerde "Beklenmedik bir olay olduğunda... . Her zaman bir çözüm bulurum / Çoğu kez ne yapacağımı kestiremem", "Gelecekteki hedeflerimi... . Nasıl başaracağımı bilirim / Nasıl başaracağımdan emin değilim", "Yeni arkadaşlık konusu... .bir şeydir. Kolayca yapabildiğim / Yapmakta zorlandığım" gibi yargı bildiren boşluk doldurmalı ifadeler yer almaktadır. Basım ve Çetin (2011a) çalışmalarında ölçeğin her Cronbach Alfa katsayısı= .86 olarak hesaplanmıştır.

### 3.4. Ölçeklerin Geçerliliği

Araştırma hipotezlerini test etmeden önce ölçeklerin güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Cronbach Alfa katsayısı yöntemi, ifadeler doğru - yanlış olacak şekilde işaretlenmediği ve 1 - 3, 1 - 4, 1 - 5 şeklinde işaretlendiğinde, iç tutarlılığın tahmin edilmesine uyan bir yöntemdir. Örgütsel özdeşleşme Cronbach Alfa değeri örgütsel özdeşleşme ölçeği için = .665 (oldukça güvenilir), işten ayrılma niyeti ölçeği için = .931 (yüksek güvenilirlikte) ve psikolojik dayanıklılık ölçeği için .922 (yüksek güvenilirlikte) bulunmuştur.

Faktör analizi, güvenilirlik katsayılarının hesaplanmasından sonra yapılmış ve faktör analizinden sonra Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları tekrar hesaplanmıştır. Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyetinin ölçekleri tek-boyutlu yapılarıyla doğrulanmışlardır. Psikolojik dayanıklılık ölçeğine ise doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

"Temel Bileşenler" analiz yöntemi ve "varimax" eksen döndürmesi tekniği kullanılarak yapılan doğrulayıcı faktör analizinde, öncelikle verinin faktör analizine uygun olup olmadığına bakılmıştır. Bu amaçla KMO ve Bartlett testi yapılmış ve KMO örneklem uygunluğu test sonucu = .944 olarak bulunmuş, Bartlett normal dağılım test sonucu da anlamlı çıkmıştır ( $p < .05$ ). Bu değerler, örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu ve verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmektedir. Psikolojik dayanıklılık ölçeği için ise yapılan faktör analizi sonrasında 25 ve 29 numaralı ölçek maddeleri ölçekten çıkarılmış ve sonuç olarak 5 boyutlu bir ölçek yapısı tespit edilmiştir.

#### 4. Bulgular

Araştırma değişkenlerine ait boyut ortalamaları ve standart sapmaları ile korelasyon analizi bulguları Tablo 1'dedir. Araştırmaya katılan işgörenlerin örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları 4.08 (ss = .74), işten ayrılma niyeti puan ortalamaları 1.98 (ss = .98), kişisel güç puan ortalamaları 4.05 (ss = .91), sosyal kaynaklar puan ortalamaları 4.25 (ss = .85), aile uyumu puan ortalamaları 4.15 (ss = .93), sosyal yeterlilik 4,09 (ss = .95) ve yapısal stil puan ortalamaları 3.73 (ss = 1.00)'dir.

Araştırma değişkenlerinin birbirleriyle olan korelasyonları Tablo 1'de gösterilmiştir. Araştırmaya katılan işgörenlerin örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılığın "yapısal stil" alt boyutu ile orta düzeyde ve negatif yönlü ilişki içinde olduğu; işten ayrılma niyetinin psikolojik dayanıklılığın "sosyal yeterlilik" alt boyutu ile orta düzey ve negatif, "yapısal stil" alt boyutu ile orta düzey ve pozitif yönlü ilişki içinde olduğu; psikolojik dayanıklılığın alt boyutlarının da birbirleriyle orta düzey ve pozitif yönlü ilişki içinde oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 1: Boyutlararası Korelasyonlar, Güvenirlik Katsayıları, Betimleyici İstatistikler

Faktör	Ort.	ss	OO	IAN	KG	SK	AU	SY	YS
Örgütsel Özdeşleşme (OO)	4.09	.747	(.66)						
İşten Ayrılma Niyeti (IAN)	1.99	.980	-.19**	(.93)					
Kişisel Güç (KG)	4.06	.917	-.02	.04	(.91)				
Sosyal Kaynaklar (SK)	4.26	.856	.03	-.01	.40**	(.83)			
Aile Uyumu (AU)	4.16	.931	.01	-.01	.37	.68**	(.80)		
Sosyal Yeterlilik (SY)	4.10	.957	.04	-.07**	.26**	.58**	.50**	(.73)	
Yapısal Stil (YS)	3.73	1.00	-.08**	.07**	.66**	.29**	.29**	.10**	(.67)

\* $p < .10$  \*\* $p < .05$  \*\*\* $p < .001$ , N=1356

\*Cronbach Alfa değerleri parantez içinde verilmiştir.

Demografik faktörlerin işgörenlerin işten ayrılma niyetine etkilerini test etmek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları sonucunda yaş ve eğitim demografik faktöründe işten ayrılma niyetinin anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılaşmada 20-30 yaş aralığında olan işgörenlerin işten ayrılma niyeti puan ortalamalarının 2.13 (ss = .99), 31-40 ve 41-50 yaş ortalaması işgörenlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eğitimde ise üst eğitim seviyesinde işten ayrılma niyeti ortalamasının diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer demografik özelliklerde bir farklılaşma tespit edilememiştir.

Demografik değişkenlerin de etkileri dikkate alındığında, örgütsel özdeşleşmenin işgörenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı olarak ne kadar etkili olduğunu görmek üzere hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi yapılırken önce birinci adımda demografik değişkenlerin bağımsız etkilerine bakılırken, ikinci aşamada örgütsel özdeşleşme denkleme dâhil edilerek, açıklanan varyansa bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2'de görüleceği üzere demografik faktörlerden yaş ( $\beta = -.133$ ,  $p < .001$ ) ve eğitim ( $\beta = .06$ ,  $p < .10$ ) işgörenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı olarak etki ederken; diğerleri anlamsızdır.

İkinci aşamada regresyon denkleminde örgütsel özdeşleşme dâhil edildiğinde, yaş ve eğitimin etkisinin devam ettiği görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme ise işten ayrılma niyeti üzerinde etkili ( $\beta = -.193$ ,  $p < .001$ ) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre Hipotez 1: örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır kabul edilmiştir.

Tablo 2: Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımlı Değişken	İşten Ayrılma Niyeti	
	$\beta$	
<b>Adım 1</b>		
İş Tanımı	.059	
<b>Yaş</b>	<b>-.133***</b>	
Cinsiyet	.013	
Medeni durum	-.039	
<b>Eğitim</b>	<b>.060*</b>	
Çalışma süresi	-.032	
Çalışma yeri	.041	
$\Delta R^2$	.021	
$\Delta F$	5.162***	
<b>Adım-2</b>		
İş Tanımı	.063	
<b>Yaş</b>	<b>-.128***</b>	
Cinsiyet	.018	
Medeni durum	-.042	
<b>Eğitim</b>	<b>.064*</b>	
Çalışma süresi	-.029	
Çalışma yeri	.038	
<b>Örgütsel Özdeşleşme</b>	<b>-.193***</b>	
$\Delta R^2$	.021	
$\Delta F$	5.162***	

\* $p < .1$ . \*\* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$

Tablo 2’de görüleceği üzere demografik faktörlerden yaş ( $\beta = -.133$ ,  $p < .001$ ) ve eğitim ( $\beta = .06$ ,  $p < .10$ ) işgörenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı olarak etki ederken; diğerleri anlamsızdır. İkinci aşamada regresyon denkleminde örgütsel özdeşleşme dâhil edildiğinde, yaş ve eğitimin etkisinin devam ettiği görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme ise işten ayrılma niyeti üzerinde etkili ( $\beta = -.193$ ,  $p < .001$ ) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre Hipotez 1: örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır kabul edilmiştir. İki değişken arasındaki ilişkiye üçüncü bir değişkenin aracılık edip etmediği ya da dolaylı bir etkinin söz konusu olup olmadığı regresyon analizleriyle kanıtlanabilir (Meydan ve Şeşen, 2011). Klasik regresyon analizinde, böyle bir aracılık ilişkisinin ispatı için bazı koşulların sağlanması gereklidir. Bunlar aşağıda sıralanmıştır (Baron ve Kenny, 1986):

- Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.
- Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır.
- Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır.

Aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi düşerken, aracı değişkenin de bağımsız değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

Aslında, aracılık testiyle araştırılmaya çalışılan temel sorun, iki değişken arasındaki ilişkinin, aslında bir başka değişkenin varlığını tamamen (ya da en azından kısmi olarak) şart koşmasıdır. Bir başka deyişle, doğada zaten aşikâr olduğunu gördüğümüz bir değişkenin diğer değişken üzerindeki etkisinin bir başka aracı değişken tarafından sağlandığını keşfetmek, görünürdeki ilişki dinamiklerinin ötesinde bir durumun keşfedilmesi anlamına gelmektedir.

Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi tamamen aracı değişken üzerinden gerçekleşiyorsa, başka bir deyişle, daha önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi varken aracı değişkenin analize dâhil edilmesiyle bu etki anlamsızlaşıyorsa “tam aracılık” etkisinden, bu etki hala anlamlı ancak daha azalmış ise bu durumda da “kısmi aracılık” etkisinden söz edilebilir. Bu kapsamda, öncelikle örgütsel özdeşleşmenin psikolojik dayanıklılık üzerinde etkisi olup olmadığına bakılmıştır.

Tablo 3’de görüldüğü üzere. Örgütsel özdeşleşme psikolojik dayanıklılığın “sosyal yeterlilik” ve “yapısal stil” alt boyutları üzerinde etkilidir. Bu sonuçlara göre Hipotez 2: örgütsel özdeşleşmenin psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır kabul edilmiştir. Aracılık etkisi araştırılırken sadece bu iki boyut değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 3: Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımlı Değişken	Sosyal Yeterlilik	Yapısal Stil
	$\beta$	$\beta$
İş Tanımı	-.113***	-.221***
Yaş	.033	-.228***
Cinsiyet	-.023	-.091***
Medeni durum	-.033	-.053**
Eğitim	.195***	.077***
Çalışma süresi	.041	.009
Çalışma yeri	.008	.038
Örgütsel Özdeşleşme	.046*	-.069***
$\Delta R^2$	.062	.148
$\Delta F$	12.378***	3.322***

\*p<.10 \*\*p<.05 \*\*\*p<.001

Tablo 4. incelendiğinde, ilk aşamada işten ayrılma niyetini anlamlı olarak yordayan örgütsel özdeşleşmenin psikolojik dayanıklılığın “yapısal stil” alt boyutu denkleme dâhil edildiğinde azalmıştır. Yapısal stilin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ise devam etmektedir. Bu sonuçlar, örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında genel anlamda psikolojik dayanıklılığın “yapısal stil” alt boyutunun kısmi aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar ışığında “Hipotez 3: psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır” ve “Hipotez 4: örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisinde psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü bulunmaktadır” kısmen kabul edilmiştir.



Tablo 4: Aracılık Etkisi Sonuçları

Bağımlı Değişken	İşten Ayrılma Niyeti	
	$\beta$	
<b>Adım-1</b>		
<b>İş Tanımı</b>	.059	
Yaş	<b>-.133***</b>	
<b>Medeni durum</b>	-.039	
Eğitim	<b>.060*</b>	
<b>Çalışma süresi</b>	-.032	
<b>Çalışma yeri</b>	.041	
$\Delta R^2$	.021	
$\Delta F$	5.162***	
<b>Adım-2</b>		
<b>İş Tanımı</b>	.063	
Yaş	<b>-.128***</b>	
<b>Medeni durum</b>	-.042	
Eğitim	<b>.064*</b>	
<b>Çalışma süresi</b>	-.029	
<b>Çalışma yeri</b>	.038	
Örgütsel Özdeşleşme	<b>-.193***</b>	
$\Delta R^2$	.021	
$\Delta F$	5.162***	
<b>Adım-3</b>		
<b>İş Tanımı</b>	.063	
Yaş	<b>-.117***</b>	
<b>Medeni durum</b>	-.043	
Eğitim	<b>.076***</b>	
<b>Çalışma süresi</b>	-.027	
<b>Çalışma yeri</b>	.037	
Örgütsel Özdeşleşme	<b>-.187***</b>	
Sosyal Yeterlilik	<b>-.073***</b>	
<b>Yapısal Stil</b>	.035	
$\Delta R^2$	.062	
$\Delta F$	9.970***	

\*p&lt;.1. \*\*p&lt;.05, \*\*\*p&lt;.001

## 5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmanın amacı, bir kargo şirketi işgörenlerinin özdeşleşme seviyelerinin işten ayrılma niyetlerine etkisini incelemek ve bu etkide psikolojik dayanıklılığın rolünün olup olmadığını araştırmaktır. Elde edilen bulgular, özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini etkilediğini ve psikolojik dayanıklılığın bir alt boyutunun bu ilişkide kısmen aracılık etkisi gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Korelasyon analizi bulgularında özellikle örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetinin psikolojik dayanıklılık alt boyutları ile beklenenden daha az bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Ancak bağımlı değişken işten ayrılma niyeti ve bağımsız değişken arasındaki ilişki beklenen şekilde negatif yönlü tespit edilmiştir. Bu sonuç bundan önce yapılan çalışmalarda benzerlik göstermektedir (Knippenberg ve diğ., 2007; Genç, 2014).

Demografik faktörlerin işten ayrılma niyetine etkisini test etmek üzere yapılan Anova analizi bulguları, genç yaşta olan işgörenlerin ileri yaşta olan işgörelere göre daha yüksek oranda işten ayrılma niyeti taşıdıklarını göstermektedir. Bunun çeşitli nedenleri olmakla birlikte en çok öne çıkan unsurların, daha erken yaşlarda kariyer planlamasında alınabilen risk ve daha iyi çalışma koşulları oluşturmak isteği olduğu söylenebilir. Ayrıca eğitim düzeyi yüksek olan işgörenlerin de işten ayrılma niyeti eğitim düzeyi düşük olanlara nazaran daha yüksektir. Bu da kariyer fırsatlarının eğitim düzeyi yüksek ve genç yaşta olan işgörenler için daha fazla olmasından kaynaklanabilir. Öncesinde yapılan çalışmalar da bulgularımızı doğrular niteliktedir.

Regresyon analizi bulguları ise işten ayrılma niyeti üzerinde Anova analiz bulguları gibi yaş ve eğitim özelliklerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu etki örgütsel özdeşleşme denkleme dâhil edildiğinde devam etmektedir. Bu anlamda örgütsel özdeşleşme puanı yüksek, eğitim düzeyi düşük ve ileri yaştaki işgörenlerin işten ayrılma niyeti daha düşük olduğu söylenebilir. İşletmeler açısından değerlendirdiğimizde ise bu sonuç, işletmelerin genç ve potansiyel sahibi işgörenlerinin kariyer planlamalarına dikkat etmesi, işletmeyle özdeşleşmesi ve bununla beraber bağlılığını arttırmak için çeşitli maddi manevi önlemler almasını ortaya çıkarmaktadır. Başarılı ve başarı potansiyeli yüksek olan işgörenlerin diğer işgörelere göre elde tutulması işletmenin rakipleri karşısında rekabet gücünü arttıracaktır. Kritik pozisyonlardaki işgörenlerin sirkülasyonu ise işletme açısından tam atılım yapabilecek duruma gelmişken işgücü kaybı ve ek eğitimler anlamına gelmektedir. İnsan kaynağı yetiştirmek maddi kaynak elde etmeye göre çok daha uzun süreli bir süreçtir ve entelektüel sermayenin insan unsurunu oluşturmaktadır. Yapılan pek çok çalışma entelektüel sermayede insan unsurunu ön plana çıkarmış ve işletme açısından önemini vurgulamıştır. Bu anlamda özellikle genç, gelecek vaat eden işgörenlerin işten ayrılma niyeti azaltılması ve örgütsel bağlılıklarının artırılması, işletmelerin sürdürülebilirliklerini uzun vadeye yaymaları açısından çok önemlidir.

Regresyon analizlerinde psikolojik dayanıklılık değişkenini eklediğimizde ise yine yaş, eğitim, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılığın "sosyal yeterlilik" alt boyutunun etkisinin olduğu görülmektedir. Sosyal yeterlilik örgütsel özdeşleşmenin etkisini azaltmakla beraber bu azalış çok az miktardadır. Genel olarak değerlendirildiğinde geniş bir örneklem grubuna sahip çalışmamızda psikolojik dayanıklılığın aracılık etkisinin daha yüksek ve baskın olacağını beklemekteydik. Bu beklenmedik bir sonuç olmakla beraber yine de Sosyal yeterlilik boyutu için kısmi aracılık etkisi vardır sonucuna varılmıştır. İşletmeler açısından değerlendirecek olursak sosyal anlamda kendini yeterli ve güvenli hisseden işgörenlerin bu şekilde mevcut buldukları ortamda mutlu oldukları ve bu mevcut konumlarını korumak istemeleri olarak yorumlayabiliriz.

Tüm bu bulguların yanında çalışmamızın bazı sınırlılıklar içerdiğini de belirtmeliyiz. Bu sınırlılıklardan birincisi elde edilen sonuçların genelleştirilmesinde yaşanabilecek sorundur. Zira araştırmada kullanılan örneklem sadece bir kargo şirketinin işgörenlerini kapsamaktadır. Dolayısıyla, örneklem grubunun daha farklı işletmelerde uygulanarak karşılaştırma yapılması daha sağlıklı sonuçlara ulaşma imkânı sağlayacaktır. Bir diğer sınırlılık ise verilerin kişilerin yalnızca kendi değerlendirmelerini yansıtmasıdır.

**Kaynakça**

- Abrams, D., Ando, K. ve Hinkle, S. W. (1998). Psychological Attachment to The Group: Cross-Cultural Differences in Organizational Identification and Subjective Norms as Predictors of Workers' Turnover Intentions, *Personality and Social Psyc.Bulletin*, (24), 1027-1039.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social Identity Theory and The Organization, *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ateş, M. F. (2015). Hizmetkâr Liderlik ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 75-95.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *HRM*, 48(5), 677-693.
- Barlett, K. R., 1999. *The Relationship between Training and Organizational Commitment in The Health Care Field*, The University of Illionis (The Degree of Doctor of Philosophy), Urbana.
- Baron, R. M. ve 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, 1173 - 1182.
- Basım, H. N. ve Çetin, F. (2011a). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.
- Basım, H. N. ve Çetin, F. (2011b). Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22, 104-114.
- Becker, T. E., 1992. Foci and Bases of Commitment: Are They Distinctions Worth Making?, *The Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244.
- Bedeian, A. G., (2007). Even If The Tower is "Ivory," It isn't "White:" Understanding The Consequences of Faculty Cynicism, *Academy of Management Learning & Edu.*, 6(1), 9-32
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2013). Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 27-40.
- Bulut, S., Doğan, U. ve Altundağ, Y. (2013). Adolescent Psychological Resilience Scale: Validity and Reliability Study Contemporary Psychology, *Suvremena Psihologija*, 16(1), 21-32.
- Cameron, K., Dutton, J. ve Quinn, R. E. (2003). An Introduction to Pozitive Organizational Scholarship. In Cameron, K., Dutton, J. ve Quinn, R. E. (Eds.) *Positive Organizational Scholarship: Foundations of A New Discipline* (pp. 3-13). Berrett-Koehler Publishers.
- Cascio, W. (1991). *Costing Human Resources: The Financial Impact of Behavior in Organizations*, 3rd Edition, Boston, PWS Kent
- Cole, M. S. ve Bruch, H. (2006). Organizational Identity Strength, Identification, and Commitment and Their Relationships to Turnover Intention: Does Organizational Hierarchy Matter?, *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 585-605
- Epitropaki, O. (2013). A Multi-Level Investigation of Psychological Contract Breach and Organizational Identification Through the Lens of Perceived Organizational Membership: Testing a Mod-Erated-Mediated Model. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 65-68.
- Friborg, O., Barlaug, D. ve Martinussen, M. (2005). Resilience in Relation to Personality and Intelligence. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 44-61.

- Genç, A. (2014), *Psikolojik Dayanıklılığın Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Harris, G. E. ve Cameron, J. E. (2005). Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being, *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37, 159-169.
- Hjemdal, O., Roazzi, A., Dias, M., Da, G. B. B. ve Friborg, O. (2015). The Cross-Cultural Validity of The Resilience Scale for Adults: A Comparison between Norway and Brazil. *BMC Psychology*, 3(18), 1-9.
- Karairmak, Ö. ve Siviş, R. (2011). Benlik Saygısının ve Denetim Odağının Psikolojik Sağlık Üzerine Etkisi: Duyguların Aracı Rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Reh.Der.*, 4(35), 30-43.
- Knippenberg, D. V., Dick, R.V. ve Tavares, S. (2007). Social Identity and Social Exchange: Identification, Support, and Withdrawal From The Job, *Journal of Applied Social Psychology*, 37(3), 457-477.
- Kumpfer, K. (1999). Factors and Processes Contributing to Resilience. *Positive Life Adaptations*, 179-224.
- Larson, M. ve Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(1), 45-62.
- Lazarus, R. S. (1993). From Psychological Stress to The Emotions: A History of Changing Outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44(1), 1-22.
- Lee, S. M., (1971). An Empirical Analysis of Organizational Identification, *The Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226.
- Mael, F. A. ve Ashforth, B. E. (1995). Loyal From Day One: Biodata, Organizational Identification, and Turnover Among Newcomers. *Personnel Psychology*, 45(2), 309-333.
- Mael, F. A. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of The Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*. 13, 103-123.
- Malkoç, A. ve Yalçın, I. (2015). Relationships Among Resilience, Social Support, Coping, and Psychological Well-Being Among University Students. *Turkish Psychological Counselling and Guidance Journal*, 5(43), 35-43.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi-AMOS Uygulamaları* Ankara: Detay Yayıncılık
- Mignonac, K., Herrbach, O. ve Guerrero, S. (2006). The Interactive Effects of Perceived External Prestige and Need for Organizational Identification on Turnover Intentions, *Journal of Vocational Behavior*, 69, 477-493
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences and Control*, MA, Addison-Wesley
- Mobley, W. H., Horner, S. O. ve Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Oktan, V. (2012). Psikolojik Sağlamlığın Gelişiminde Bir Moderator Olarak Umut, *International Journal of Human Sciences*. (9)2, 1691-1701.
- Olkkonen, M. E. ve Lipponen, J. (2006). Relationships between Organizational Justice, Identification With Organization and Work Unit, and Group-Related Outcomes, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 202-215.

- Örücü, E. ve Özrafşarlıoğlu, 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.
- Poch, F. V., Villar, E., Caparros, B., Juan, J., Cornella, M. ve Perez, I. (2004). Feelings of Hopelessness in a Spanish University Population. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 39(4), 326-334.
- Polat, M. M. ve Meydan, H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Savunma Dergisi*, 145-172.
- Pratt, M.G. (1998). To Be or Not to Be: Central Question in Organizational Identification, D. A. Whetten ve P. C. Godfrey (Eds), *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversation*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications. 171-208.
- Riketta, M. (2003). Organizational Identification: A Meta-Analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Scott, C. R., Connaughton, S. L. K. Maguire et al., (1999). The Impacts of Communication and Multiple Identifications on Intent to Leave, *Management Communication Quarterly*, 12(3), 400-435.
- Scott, S. G. ve Lane, V. R. (2000). A Stakeholder Approach to Organizational Identity. *The Academy of Management Review*, 25(1), 46-47.
- Sezgin, F. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 489-502.
- Shamir, B. ve R. Kark, (2004). A Single Item Graphic Scale for The Measurement of Organizational Identification, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 115-123.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, A. (2009). Algılanan Örgütsel Prestij ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 18, 100-116.
- Tosun, M. (1981). *Örgütsel Etkililik*, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları 196
- Turunç, Ö. (2011). Örgütsel Adaletin Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü, *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13 (1), 143-166.
- Tusaie, K. ve Dyer, J. (2004). Resilience: A Historical Review of The Construct. *Holistic Nursing Practice*, 18(1), 3-10.
- Tümlü, G. ve Recepoğlu, E. (2013). Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3), 205-213.
- Tüzün, I. K., (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Vickie A., Lambert, R. N., Clinton E., ve Yamase, H. (2003). Psychological Hardiness, Workplace Stress and Related Stress Reduction Strategies, *The Bulletin of The Yamaguchi Medical School*, 49(1-2)5, 181-184.
- Wegge, J., Dick, R. V., Fisher, G. K., Wecking, C. ve Moltzen, K. (2006). Work Motivation, Organizational Identification and Well-Being in Call Centre Work, *Work and Stress*, 20(1), 60-83.

---

## THE EFFECT OF RESILIENCE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND TURNOVER INTENTION

---

### *Extended Abstract*

**Aim:** While employees that have integrated with their organizations and believe in its sustainability prefer to stay in their workplaces, it is seen that those who cannot struggle with stress especially during times of crisis are more easily separated from their jobs. From this point of view, Nowadays, organizations are looking for the way sustainable competitive advantage in order to be able to achieve their existence objectives, and to respond to the expectations of their stakeholders and to continue their lives, no matter in whichever sector. In achieving sustainable competitive power, it is seen as an important problem to determine how to ensure the effectiveness of human resources is the most important of all the production resources of the organizations. For this reason, the first aim of this study was to investigate the effect of organizational identification of labor-intensive employees of a cargo company on their turnover intention. Furthermore, the second aim of this research is to investigate whether any indirect effect of resilience on the relationship between organizational identification and turnover intention.

**Method(s):** This study was an applied research and it is structured as causal. The dependent variable is turnover intention, independent variable is organizational identification and the mediator variable is resilience which were shown in the model. The hypotheses associated with the research model are:

- Hypothesis 1: Organizational identification has a significant and negative direct effect on turnover intention,
- Hypothesis 2: Organizational identification has a significant and positive direct effect on resilience,
- Hypothesis 3: Resilience has a significant and negative direct effect on turnover intention,
- Hypothesis 4: Resilience has an indirect effect on the relationship between organizational identification and turnover intention.

Data were gathered with a survey prepared within the scope of the research. This survey which was prepared from four different sections, was asked in the first section about the demographic characteristics of the participants. In the second part with 6-items and the one-factor organizational identification scale that was developed by Mael and Ashforth (1992), and in the third part with 3-items and the one-factor turnover intention scale developed by Mobley, Horner and Hollingsworth (1978), in the fourth part, with 3-items and the one-factor resilience scale was developed by Fribog, Barlaug, Martinussen, Rosenvinge and Hjemdal (2005) were used.

**Findings:** The sample is determined as employees of an Istanbul-centered cargo company, which activates in the logistic sector in Turkey. In the context of research, a total of 1356 employees were sent surveys. The data were collected both electronically and on printed survey forms. According to the findings of the correlation and regression analyses applied data were gathered from participating employees: Organizational identification has a moderate and negative direct effect relationship on "structural style" sub-dimension of turnover intention and resilience; Turnover intention has a moderate and negative direct effect on the "social competence" sub-dimension of the resilience, and moderate and positive direct effect on the "structural style" sub-dimension; It was also found that the sub-dimensions of resilience have moderate and positive relationships with each other. ANOVA was made to test the effect of demographic factors on the turnover intention. As a result of the results, it was determined that the turnover intention significantly differed in terms of age and education demographic factors. In education demographic factor, it was seen that holders of an associate degree, bachelor degree, master degree, and doctorate

degree had higher turnover intention than the others. No differentiation was found in other demographic characteristics.

**Conclusion:** According to the findings obtained from the analyses, it was found that organizational identification and turnover intention had a less relation on the sub-dimensions of resilience than expected. However, it was found that the relationship between the dependent variable and the independent variable was negative as expected. It was found that younger employees had a higher turnover intention than older employees. It can be said that the reason for this is desire of young employees to obtain good wages and working conditions. Moreover, it is seen that employees who have high education level have a higher turnover intention than who have low education level. The reason for this is that career opportunities are higher for who have high education and younger employees. Previous studies confirm our findings. When evaluated in terms of businesses, managers need to take various material and spiritual precautions in order to employees' organizational identification and increase organizational commitment. Managers of businesses will increase their competitiveness against competitors when they will be holder of highly successful employees.

