



Journal of Social Sciences of Mus Alparslan University

anemon

Derginin ana sayfası: <http://dergipark.gov.tr/anemon>



Araştırma Makalesi • Research Article

Belediyede Çalışan Kuşakların Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetlerinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Analizi

Analysis with Structural Equation Model of Organizational Identification and Intention to Leave of Generations Working in the Municipality

Muharrem Aksu*

Öz: Çalışanların örgütleri ile özdeşleşme düzeylerinin yüksek olması onların verimlilik ve performanslarını yükseltebilmektedir. Aynı zamanda örgütler için ciddi maliyet ve kayıplara neden olan yetişmiş işgücünün işten ayrılmalarını da engelleyebilmektedir. Dolayısıyla sektörel bazda çalışanların örgütle özdeşleşmelerinin işten ayrılma niyetlerine etkisinin analiz edilmesi literatüre önemli bir katkı sağlayacaktır. Günümüzde özellikle örgütlerde birkaç kuşağın aynı anda çalışması etkili ve uygun insan kaynakları politikalarının uygulanması açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda çalışmanın özgün tarafını oluşturan spesifik bir alan seçilerek belediyelerde taşeronlara bağlı olarak çalışan işgörenlerin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki analiz edilmesi amaçlanmıştır. Aynı olgular kuşaklar bağlamında farklılık gösterip göstermediği de çalışmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır. Bu amaçla, ilçe belediyesinde taşeronlar vasıtasıyla çalışan 355 katılımcıdan oluşan örneklem analiz edilmiştir. Analizde Yapısal Eşitlik Modeli uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığı görülmüştür. Ayrıca kuşakların, örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kuşaklar, Örgütsel Özdeşleşme, İşten Ayrılma Niyeti, Yapısal Eşitlik Modeli, Belediye, İnsan Kaynakları

Abstract: The high level of identification of employees with their organizations can increase their productivity and performance. At the same time, it can prevent the qualified workforce from leaving the job, which causes serious costs and losses for organizations. Therefore, analyzing the effect of employees' identification with the organization on a sectoral basis on their intention to leave will make an important contribution to the literature. Today, working of several generations at the same time, especially in organizations, is important for the implementation of effective and appropriate human resources policies. The fact that there has been no study in this area in the literature increases the importance of the subject. In this context, it is aimed to analyze the relationship between organizational identification and turnover intentions of employees working under subcontractors in municipalities by choosing a specific area that constitutes the original side of the study. Another aim of the study is whether the same phenomena differ in the context of generations. For this purpose, a sample of 355 participants

* Dr. Öğretim Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, ORCID: 0000-0001-5164-2458, muharremaksu@sdu.edu.tr

Cite as/ Atıf: Aksu, M. (2022). Belediyede çalışan kuşakların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetlerinin yapısal eşitlik modeli ile analizi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 1051-1076 <http://dx.doi.org/10.18506/anemon.1126696>

Received/Geliş: 06 Jun/Haziran 2022

Accepted/Kabul: 09 August/Ağustos

Published/Yayın: 30 December/Aralık 2022

e-ISSN: 2149-4622. © 2013-2022 Muş Alparslan Üniversitesi. TÜBİTAK ULAKBİM DergiPark ev sahipliğinde. Her hakkı saklıdır.

working in the district municipality through subcontractors was analyzed. Structural Equation Model was applied in the analysis. According to the results of the analysis, it was observed that as the organizational identification level of the participants increased, their intention to leave the job decreased. In addition, it has been determined that generations have a significant effect on the relationship between organizational identification and intention to leave.

Keywords: Generations, Organizational Identification, Intention to Leave, Structural Equation Model, Municipality, Human Resources.

Giriş

Günümüzde örgütlerin başarısı ve verimliliğinin istihdam ettiği çalışanların verimlilik ve performans çıktılarına bağlı olduğu bilinen bir gerçektir. Örgütü geleceğe taşıyacak ve rekabette üstünlük sağlayacak insan gücünün ise örgütte istihdam edilmesi, öncelikle en nitelikli adayların örgüte alınması ve yerleştirilmesiyle başlamaktadır. Örgüte yerleştirilen nitelikli ve yetkin bireylerin aynı zamanda örgütte kalıcılıklarının sağlanması, örgütsel bağlılıklarının artırılması ve örgütle özdeşleşmelerinin de güçlendirilmesi gereklidir. Gerçekten de örgütle özdeşleşmiş çalışanların örgüte sağlayacağı katkılar, örgütlerin uzun vadede verimlilik ve performans çıktılarına olumlu yansiyacaktır (İmamoğlu vd., 2021; Naktiyok, 2019). Ancak çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini sağlayacak uygun politika ve prosedürlerin sağlanması ise insan kaynaklarına ek sorumluluklar yüklemektedir. İnsan kaynakları uygulayacağı politikalarla çalışanların bağlılık ve özdeşleşme düzeylerini yükseltebilmektedir. Üstelik insan kaynakları günümüzde örgütlerde aynı anda çalışan farklı kuşaklara mensup çalışanlara yönelik örgütsel özdeşleşmeyi sağlayacak uygulamalarını da yerine getirebilmelidir. Farklı kuşaklara hitap edecek insan kaynakları uygulama ve politikalarının gerçekleştirilmesi örgütlerde hem kuşak çatışmasını öneyebilecek hem de bu kuşakların örgüte katkılarını artırabilecektir.

Günümüzde neredeyse her örgütte farklı kuşaklara (Bebek Patlaması, X, Y, Z) mensup bireyler aynı çalışma ortamında birlikte çalışmaktadırlar. Elbette bu kuşakların farklı dönemlerde büyümeleri ve farklı çevresel faktörlerden etkilenmeleri nedeniyle iş tutum ve davranışları, işe ve örgüte yönelik bakış açıları farklılık gösterebilmektedir (Betz, 2019; Terzi & Boylu, 2019). Bu farklılıklar çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri açısından da farklılık gösterebilmektedir. Her kuşağın motivasyon ve beklentilerinin farklı olması nedeniyle (Kerse, 2016; Helvacıoğlu & Fırın, 2019) hem örgüte yönelik özdeşleşme dereceleri hem de örgütte kalma ya da ayrılma istekleri farklılaşabilmektedir. Bu nedenle kuşakların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetlerinin sektörel bazda incelenmesi literatüre katkı açısından önemli bir hale gelmektedir. Bu bağlamda bu çalışmada daha spesifik bir iş alanı olan belediyelerde taşeronlara bağlı farklı kuşaklardan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinde ve işten ayrılma niyetlerinde bir farklılık olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde kuşak teorisi ve Bebek Patlaması (Baby Boomers), X, Y ve Z kuşaklarının özellikleri ele alınmıştır. İkinci bölümde örgütsel özdeşleşme kavramından teorik olarak bahsedilmiştir. Üçüncü bölümünde işten ayrılma niyeti yine teorik olarak ele alınmış ve literatür taraması sonuçlarına bağlı olarak işten ayrılmaya etki eden faktörlere de yer verilmiştir. Dördüncü bölümde örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine etkisi ve kuşakların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti açısından farklılıklarını ortaya koyan literatür taraması sonuçları ele alınmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise yapısal eşitlik modellemesi (YEM) bağlamında (1) örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine etkisi ve (2) kuşakların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetlerinin farklı olup olmadığını analiz eden bulgulara yer verilmiştir.

Kavramsal Çerçeve

Kuşaklar

Kuşak kavramı, benzer sosyal olaylar yaşayan ve benzer bir sosyal konumda bulunan aynı yaşta bir grup insanı (Mannheim, 1952) tanımlanmak için kullanılmaktadır. Bir kuşak, doğum yıllarını ve ilgili önemli yaşam olaylarını paylaşan ve böylece birleştirici ortak noktalara sahip olan bir gruptur (Lyons & Kuron, 2014). Dolayısıyla her kuşağın birbirinden farklılıkları, her kuşak için genel karakter özelliklerinin gelişimini etkileyen benzersiz tarihsel olay ve deneyimlere ve toplumsal eğilimlere dayanmaktadır (Schenarts, 2020). Bu bağlamda kuşak gruplarının her biri toplumsal değişikliklerden,

ekonomik koşullardan, teknolojik gelişimlerden ve önemli tarihi gelişmelerden büyük ölçüde etkilenen kolektif bakış açılarıyla geniş bir şekilde tanımlanmaktadır (Chicca & Shellenbarger, 2018a, Chicca & Shellenbarger, 2018b). Kuşakların her biri kendi içinde benzersiz olup, her kuşak içine girdiği ve içinde yaşadığı dünyanın şekillendirdiği kendine özgü kolektif özelliklerle karakterize edilmektedir. Önemli toplumsal ve teknolojik değişimler tarafından oluşturulan ve yaratılan kuşak eğilimleri, daha iyi eğitilmiş, daha çeşitli ve giderek dijital dünyaya daha rahat uyum sağlayan bir nüfusun süregelen evrimine işaret etmektedir (Betz, 2019).

Ayrıca farklı kuşakların iş tutum ve ilişkilerini etkileyen farklı özellikler sergiledikleri belirtilmektedir. Bu bağlamda her kuşağın kendine özgü değerleri, becerileri ve özellikleri bulunduğu farklı kuşaklardan çalışanlara sahip olmak örgütler ve yöneticiler için zorluklar ve fırsatlar yaratmaktadır (Gürsoy vd., 2008). Bu nedenle kuşaklar arası sinerjiyi besleyen bir çalışma ortamının yaratılması ve sürdürülmesi, her kuşağın altında yatan değer yapısını ve bu kuşaklar arasındaki değerlerdeki farklılıkların anlaşılması gerekmektedir (Smola & Sutton, 2002).

Her ne kadar kuşak teorisine yönelik eleştiriler yapılmasına (bkz. Aksu, 2022) ve kuşakların başlangıcı ve bitişi konusunda hala kesin bir fikir birliği olmamasına rağmen literatürde, 1945'ten 1960'a kadar doğan Bebek Patlaması (Baby Boomers) Kuşağı, 1961'den 1980'e kadar doğan X Kuşağı (Gen X), 1981'den 1999'a kadar doğan Y Kuşağı (Gen Y) ve 2000'den itibaren doğan Z Kuşağı (Gen Z) olmak üzere dört kuşak grubundan bahsedilmektedir. Kuşak gruplarının her biri yaş aralıklarıyla gösterilmekte ve kuşak belirleme kabaca 20 yıllık bir süreye karşılık gelmektedir. Ayrıca bu kuşak gruplarının her biri davranış, tüketim, iş değerleri ve tutumlarına göre tanımlanabilmektedir. Kuşak teorisine göre her bir grup belirli bir dönemde doğmuş, benzer deneyimlere ve değerlere sahip bireyleri içerdiğinden kuşak grupları kullanılarak, çalışanlar ve kişinin yaşamı boyunca nispeten sabit kalacak olan öncelikler hakkında ek bir bilgi kazanmak mümkün olabilmektedir (Bento vd., 2018). Ek olarak, bireysel varyasyonları mevcut olsa da kuşak profilleri belli bir dönemdeki nesli anlamak için bir rehber olmasının yanı sıra mevcut çalışma biçim ve davranışlarını anlama ve genelleme açısından da yol gösterici olabilmektedir (White vd., 2021).

Benzersiz çevre koşullarından, tarihsel deneyimlerden ve iletişim teknolojilerinden etkilenmeleri nedeniyle farklı dönemlerde doğan ilgili kuşaklardaki bireylerin kişilik özellikleri, iş davranışları, iş değerleri, iş ve sosyal yaşama katılma biçimleri farklı olduğu çalışmalarda ortaya konmaktadır. Bu farklılıklar onların kişisel özelliklerini, çalışma ve iş yapma biçimlerini farklı boyutlarda belirleyebilmektedir. Bu bağlamda *Bebek Patlaması Kuşağı*, tipik olarak daha fazla deneyime sahip olan, iş performansına değer veren ve sadakati öne çıkan bir gruptur (Kupperschmidt, 2000; Bell, 2013). Bu kuşak II. Dünya Savaşı sonrasında yoksulluk içinde büyümüş, güçlü bir görev bilinciyle örgütlerine bağlı ve işkolik olan bir grup olarak tanımlanmaktadır. Bebek Patlaması Kuşağı bireylerinin, işe erken gelen, fazla mesai yapmayı ahlaki bir zorunluluk olarak gören, iş hayatını aile hayatına önceleyen, genellikle ekip halinde çalışmayı tercih eden, güçlü bir iş ahlakına sahip olan ve çalışmayı öz değer ve tatmin ile eşitleyen bir yapıya sahip oldukları belirtilmektedir (Hahn, 2011; Arar & Yüksel, 2015).

Teknolojinin günlük yaşamlarına girdiği dönemde ve küresel olaylardaki değişimler sırasında ve bilgisayarlarla büyüyen *X Kuşağı*, bir önceki Baby Boomers Kuşağına göre daha iyi eğitilmiş fakat Y ve Z Kuşağına göre ise daha az eğitilmiş olduğu vurgulanmaktadır (Betz, 2019). Genellikle ebeveynlerine göre daha iyi bir kariyer inşa etmek isteyen ve geri bildirim değer veren (Coomes & DeBard 2004) X Kuşağının mesleki gelişim fırsatlarını daha fazla takdir ettiği ve öğrenme fırsatlarının bu kuşak çalışanlarını elde tutmak için bir araç olarak kullanıldığı belirtilmektedir (Rood, 2011). X Kuşağının aile hayatı ve iş yaşam dengesine değer veren bağımsız ve etkili problem çözücü oldukları (Kupperschmidt, 2000; Bell, 2013) ancak örgütsel bağlılıklarının düşük, kendi amaçlarına bağlılığının ise yüksek, biraz bencil ve bireyci oldukları öne sürülmektedir. Bu kuşağın profesyonelliğe çok önem verdiği ve ebeveynlerinin yaptığı gibi çalışmak için yaşamak yerine, yaşamak için çalışan bireyler olarak betimlenmektedir (Arar & Yüksel, 2015).

Millennials olarak da adlandırılan ve internetin, cep telefonlarının ve diğer mobil cihazların hızla benimsenmesini de eş zamanlı yaşayan (Monaco & Martin, 2007; Sandeen 2008), dijital dünyayla hayatlarının erken bir döneminde tanışmış olan, bilgisayarlarla büyüyen ve küresel bir bakış açısına sahip olan *Y Kuşağı*, geçmiş kuşaklardan farklı olarak, dijital dünya ile iç içe geçmiş bir şekilde yetişmişlerdir (Prensky, 2001). Bu nedenlerden dolayı kendinden daha emin, çok görevli, küresel olarak bağlı (online) ve teknoloji konusunda becerikli bir kuşak olarak tanımlanmaktadır (Bell, 2013; Kupperschmidt, 2000). Bir bütün olarak Y Kuşağı üyelerinin iyi eğitilmiş, iyimser, işbirlikçi, girişken ve açık fikirli olduklarının altı çizilmektedir (Raines, 2003). Y Kuşağı, örgütlerdeki liderlik rollerinden daha çok yaratıcılığa önem vererek zorlu işlerde başarılı olabilen (Ng vd., 2010), sorumluluktan hoşlanan, anında geri bildirim talep eden, örgütsel katılıma ve desteğe ihtiyaç duyan girişimci düşünürler olarak görülmektedir (Twenge vd., 2010). Bu kuşak idealist, davranışlarıyla gurur duyan, kendine güvenen ve yüksek düzeyde kişisel incelemeye sahip kişiler olarak tanımlanmaktadır (Chen & Choi, 2008). İş olarak yaptıkları görevin önemli ve anlamlı olmasını isteyen, dengeli bir çalışma hayatını destekleyen esnek çalışmayı tercih eden, aynı anda birçok işi yapma eğiliminde olan ve geri bildirim önem veren bu kuşak üyelerinin, işte eğlenceli ortamı, büyüme fırsatlarını, çeşitli iş projelerini, yeni beceriler öğrenme fırsatlarını ve esnek programları önemsendiği belirtilmektedir (Arar & Yüksel, 2015). Y Kuşağının aynı zamanda hedef ve başarı odaklı olduğu ve statükoyu değiştirme, fark yaratma ve tutarlı değişime sahip ortamlarda gelişme arayışında oldukları da vurgulanmaktadır (Martin, 2005). Yaşamları boyunca öğrenmeye ve başarmaya dönük yoğun eğilimleri nedeniyle Y Kuşağının sürekli öğrenme fırsatlarını takdir etmeleri diğer özellikleri arasında sayılmaktadır (Sandeen 2008; Strauss & Howe, 2007). Sonuç olarak Howe ve Strauss (2003) bu kuşağın önemli olarak kabul edilen korunaklı, takım odaklı, kendine güvenen ve son derece iyimser, baskıcı, başarmaya istekli ve geleneksel olmak üzere yedi genel özelliğinin bulunduğunu belirtmektedir.

Araştırma örneğinde *Z Kuşağına* mensup bir kişinin olması nedeniyle çalışmanın analizine bu kuşak dahil edilememiştir. Yine de teknolojiye uyumluluklarından ve bilgisayar teknolojilerine bağımlılıklarından kaynaklı iGeneration, Internet Generation, Computer Generation ve Net Natives gibi birçok adlandırması bulunan ve 2000 yılından sonra doğmuş olan (Reeves & Oh, 2008; Twenge vd., 2010; Parry & Urwin, 2011; Aksu, 2022) bireyleri betimleyen Z Kuşağının, bilgiye erişim ve dünya görüşlerine ilişkin anlayışlarının önceki kuşaklardan farklı olarak şekillendiği bir internet dünyasında büyüyen ilk kuşak olduğu vurgulanmaktadır (Prensky, 2001; Adamson vd., 2018).

Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşmenin temelinde içinde bulunulan grupla özdeşleşmeyi esas alan sosyal kimlik teorisi bulunmaktadır. Tajfel ve Turner (1979) tarafından literatüre kazandırılan sosyal kimlik teorisi, örgütsel özdeşleşme kavramının çıkış noktasını oluşturmaktadır. Tajfel ve Turner (1979) sosyal grupların oluşumunu ve sosyal grubun bireyin davranışı üzerindeki etkisini ortaya koymak için sosyal kimlik kuramının boyutlarından biri olan grupla özdeşleşme bileşenini kullanmışlardır. Sosyal kimlik teorisinin temel varsayımı, insanların kendilerini ait oldukları grup ya da örgütler açısından düşünme eğiliminde ve bireylerin kendilerini güçlü bir şekilde tanımladıkları gruplara aktif olarak katılmaya motive oldukları fikrine dayanmaktadır (Tajfel & Turner, 1979; Tajfel, 1981).

Sosyal kimlik teorisine dayalı olarak Tajfel (1981), grupla özdeşleşmenin bilişsel, duygusal ve değerlendirici olmak üzere üç boyuttan oluştuğunu öne sürmüştür. Bunlardan ilki, bireylerin herhangi bir sosyal grupta örgütlenmelerine yardımcı olabilecek grup üyeliğini tanımlayan bilişsel faktör (sosyal sınıflandırma); ikincisi, bireyin bulunduğu grubu diğer gruplarla karşılaştırarak anlam çıkarması olan değerlendirici faktör (sosyal karşılaştırma); sonuncusu ise belirli bir sosyal gruba duygusal olarak ilgili olma durumu olan duygusal faktördür (grupla özdeşleşme) (van Dick vd., 2004). Sosyal kimlik teorisinin üçüncü boyutu bağlamında, bireyler olumlu benlik saygısı, ait olma, kontrol ve eksiksiz yaşam ihtiyaçlarını karşılamak için belirli bir grupla özdeşleşme eğiliminde bulunabilmektedirler (Ashforth & Mael, 1989). Bu bağlamda sosyal kimlik teorisi, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel kimliğin içeriğine ve algılanan örgütsel üyelik durumuna göre geliştiğini varsaymaktadır (Bayighomog & Araslı, 2019).

Yukarıda adı geçen yazarların sosyal kimlik teorisini kavramsallaştırmalarından sonra Ashforth ve Mael'in (1989), sosyal özdeşleşme teorisini örgütsel çevreye sokmaları ve örgütsel özdeşleşme kavramını yeniden tanımlamalarından bu yana örgütsel özdeşleşme, örgütsel davranış araştırmalarında önemli bir konu haline gelmiş ve akademide giderek daha fazla ilgi görmüştür. Sosyal kimlik teorisi, uzun zamandır bireylerin davranışlarını tahmin etmede önemli bir teorik çerçeve kabul edilmekte ve işle ilgili niyet ve tutumları tahmin etmede sıklıkla kullanılmaktadır (van Dick vd., 2004). Bireyin kendi organizasyonu ile paylaştığı ortak niteliklere vurgu yapan sosyal kimlik teorisiyle ilişkili olan örgütsel özdeşleşme, birey, grup ve örgüt düzeylerinde önemli rollere sahiptir (Dutton vd., 1994).

Örgütsel özdeşleşmenin kökeni, bireylerin kendilerini sadece kendilerine özgü kişisel özellikleri yani kişisel kimlikleri açısından tanımlamadıklarını aynı zamanda ait oldukları gruplar ve bu grupların ayırt edici özellikleri yani sosyal kimlikleri açısından da tanımladıklarını öne süren sosyal kimlik yaklaşımına dayanmaktadır (Schuh vd., 2021). Sosyal kimlik teorisinin varsayımlarına göre örgütsel özdeşleşme oluşmakta ve bireyler kendilerini örgütün bir üyesi olarak görmektedirler. Kendilerini bir sosyal grubun parçası olarak algılayan bireyler, bu grubu benlik kavramlarının bir parçası olarak içselleştirmektedirler (Turner, 1982). Örgütün kimliği örgüte bağlılığı temsil etmesi halinde örgütün kimliği ve başarısı, bireyin benlik kavramına dahil edilmektedir. Yani özdeşleşme, bir bireyin benlik kavramının algılanan kurumsal kimliktekinin aynı nitelikleri içerdiğinde ortaya çıkmaktadır (Dutton vd., 1994). Diğer bir ifadeyle çalışanların örgütleriyle ne ölçüde özdeşleştiği, çalışanların bireysel kimliği ile örgütsel kimliği arasındaki örtüşmelere bağlı olmaktadır. Örgütsel özdeşleşme, bir örgütün kimliği ile bir çalışanın kendi kimliğinin örtüşme düzeyini yansıtan ya da örtüşme derecesine atıfta bulunan iş kimliğinin bir biçimidir (van Knippenberg & Sleebos, 2006). Bireyin kendi örgütüyle özdeşleşme derecesi gösteren örgütsel özdeşleşme, "bireylerin kendilerini belirli bir örgüte üyelikleri açısından tanımladıkları belirli yolları" yansıtan psikolojik bir olgudur (Cole & Bruch, 2006). Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme, benlik ve organizasyonun psikolojik birleşimini yansıtmaktadır. Bir sosyal özdeşleşme biçimi olan örgütsel özdeşleşme, üyelerinin örgütlerine atfettikleri özellikleri, kendi benlik kavramlarına dahil ettiklerinde kuruluşlarına bağlı hale geldikleri varsayılarak, genellikle bireylerin belirli bir kuruluşa psikolojik bağlılığı olarak anılmaktadır (Dutton vd., 1994). Bir örgütle bir birey ne kadar fazla özdeşleşirse, örgütün değerleri, normları ve çıkarları benlik kavramına o kadar fazla dahil edilmektedir (van Knippenberg & Sleebos, 2006). Örgütsel kimlik cezbedici ve ilgi çekici olduğunda ve grup üyelerinde olumlu benlik imajını geliştirebildiğinde, örgüt üyelerinin örgütleriyle özdeşleşme olasılıkları daha da yüksek olabilmektedir (He & Brown, 2013). Bireyin kimliği ve kaderi örgütünkilerle iç içe geçtikçe, birey örgütün bir mikrokozmosu haline gelebilmektedir (Ashforth & Mael, 1989; van Knippenberg & Sleebos, 2006; Ashforth vd., 2008). Bireyler, örgütlerin kendilerine sosyal bir kimlik kazandırdığını düşündükleri için kendilerini örgütlerle özdeşleştirmeye çalışmaktadırlar (Edward & Peccei, 2007).

Örgütsel özdeşleşmenin, çalışanın örgütüne yönelik duygusal ve bilişsel bağlılığının bir sonucu olarak ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Başka bir deyişle, çalışan bir gruba ya bilişsel olarak (kuruluşun değerlerini özümseyerek) ya da duygusal olarak (gurur duygusu) bağlantılı olduğunu hissettiğinde yüksek bir örgütsel özdeşleşme seviyesi algılamaktadır (Riketta, 2005). Yani örgüt üyelerinin kendi üyeliklerini benlik kavramına bağlayarak (bilişsel olarak), örgütün üyesi olmaktan gurur duyarak (duygusal olarak) örgütün bir parçası ve örgütün değerlerini içselleştirdikleri vurgulanmaktadır. Benlik kavramı ile örgüt arasındaki bu tarz bir ilişki örgütsel özdeşleşme olarak adlandırılmaktadır (Campbell, 1990). Örgütsel özdeşleşme, bir örgüt üyesinin davranışları, düşünceleri ve değerleri ile ait olduğu örgütün değerleri vb. arasında tutarlılığın var olduğu anlamına gelen kapsamlı bir kavramdır. Kısaca örgütsel özdeşleşme, işgörenlerin kendilerini örgüte ait olan kimliğin nitelik ve özellikleriyle bir bütün olma derecesini tanımlamaktadır (Dutton vd., 1994). Sonuç olarak örgütsel özdeşleşme, örgüt üyesinin, örgütüne sadece yazılı bir iş sözleşmesiyle bağlı bir sorumluluk duygusuna sahip olmayıp aynı zamanda örgütüne psikolojik sözleşme boyutunda bir aidiyet ve bağlılık duygusuna sahip olduğunu hissetmesidir.

Miller ve diğerleri (2000), örgütsel özdeşleşmenin teorik yapısıyla ilgili olarak sadakat, benzerlik ve üyelik olarak birbiriyle etkileşimli üç boyuttan oluştuğunu ileri sürmektedir. Sadakat, bireylerin örgüte olan bağlılıklarını ve örgüte verdikleri desteği ve örgütsel görev ve hedeflere yönelik olumlu tutumlarını ifade etmektedir. Benzerlik, bireylerin örgütsel değerleri ve kültürü kavrayabilmeleri ve kabul edebilmeleri ve ayrıca kendilerinin ve örgütlerinin ortak özelliklerini ifade edebilmeleri anlamına gelmektedir. Üyelik ise bireylerin örgüte duygusal bağlılığını ifade etmekte olup, çalışanlar örgütü evleri gibi görmekte ve örgüt içinde kurulan tüm duygusal bağları beslemekte ve örgütün bir üyesi olarak kendileriyle büyük gurur duymaktadırlar.

Örgütsel özdeşleşme, bir örgütle birlik veya aidiyet algısı ve bireyin kendisini bir üyesi olarak tanımladığı bir örgüte ait olma veya birlik duygusu olarak tanımlanmakla (Ashforth & Mael, 1989; Mael & Ashforth, 1992) birlikte literatürde kavrama ilişkin bilişsel, duygusal ve psikolojik yönlerine vurgu yapan tanım ve yorumların olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşmeye biliş perspektifinden yaklaşan Ashforth & Mael (1989), örgütsel özdeşleşmenin, benlik duygusu veya kuruluştaki aidiyet duygusu algıları ile ilgili olduğunu ve kavramın mutlaka duygusal koşullarla ilişkili olmadığına özellikle dikkat çekmektedirler. Dutton ve diğerlerinin (1994) tanımına göre ise örgütsel özdeşleşme, bireyler ve örgütler arasındaki, çalışanların kendilerini ait oldukları örgütlerin özellikleri aracılığıyla tanımlamalarını sağlayan bilişsel bağlantıları ifade etmektedir. Wan-Huggins ve diğerleri (1998) de örgütsel özdeşleşmeyi, çalışanların psikolojik olarak kendi örgütleriyle yakından ve iç içe olduklarını düşüncelerini sağlayan doğal bir biliş kalitesine sahip olmaları şeklinde yorumlamaktadırlar. Duygu perspektifinden yapılan örgütsel özdeşleşme yorumuna göre ise bireylerin duygusal ihtiyaçları nedeniyle örgütle bir ilişki sürdürme beklentisine sahip olmaları ve böyle bir ilişkinin kendileri tarafından da kabul edilmesi gerektiğini ileri sürülmektedir (O'Reilly & Chatman, 1986). Choi ve Kim (2011) ise örgütsel özdeşleşmenin örgütle bağlantılı olma hissini, örgütü destekleyen tutum ve davranışları ve özelliklerle ilgili bilişleri diğer örgüt üyeleriyle paylaşmayı içeren bir dizi fenomeni temsil ettiğini öne sürmektedirler.

Araştırmalar, bireylerin güçlü bir örgütsel özdeşleşmeye sahip olmaları halinde örgütlerinin başarılı olmasına yardımcı olmaya daha eğilimli olduklarını göstermektedir (Lee vd., 2015). Örgüt çalışanları tarafından sergilenen bir dizi olumlu davranışa katkıda bulunan örgütsel özdeşleşme duygusunun bir çalışanı örgütün çıkarına hareket etmeye motive ettiği öne sürülmektedir (van Dick vd., 2006; Olkkonen & Lipponen, 2006). Örgüt hedefleriyle çalışan hedefleri uyumunun gerçekleşmesiyle oluşan örgütsel özdeşleşme, motivasyonu, ekstra rol performansını ve işle ilgili diğer olumlu davranışları teşvik etmeye yardımcı olabilecek psikolojik bir olgudur (Zhu vd., 2015). Bir örgütle yüksek düzeyde özdeşleşmeye sahip çalışanlar, örgütün başarısını ve başarısızlığını kendilerininmiş gibi görmekte ve bu nedenle daha fazla çaba gösterebilmektedirler (Ashforth & Mael, 1989; van Dick vd., 2004). Kısacası örgütle özdeşleşmenin oluşması halinde, üyelerinin örgüte olan desteği ve bağlılığının arttığı kabul edilmektedir (Ashforth & Mael, 1989; Ashforth vd., 2008; Zhu vd., 2013).

Bu bağlamda çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin işe adanmışlık (Zhang vd., 2017), çalışanların aidiyet duygusu, iş tutumları (Meleady & Crisp, 2017), çalışanların örgütteki vatandaşlık davranışları (van Knippenberg, 2000), örgüt kurallarına uyma (O'Reilly & Chatman, 1986), rol içi ve rol dışı performans, işe katılım (Lee vd., 2015), iş tatmini (Carmeli vd., 2007), örgütsel bağlılık (O'Reilly ve Chatman, 1986; Riketta, 2005) ve işe bağlılık (He vd., 2014) üzerinde olumlu etkisine dikkat çekilmektedir. Diğer taraftan işten ayrılma niyeti ve işgören devir hızı dahil olmak üzere bir dizi işyeri sonucuyla da ilişkilendirilen (Mael & Ashforth, 1995; Kreiner & Ashforth, 2004) örgütsel özdeşleşmenin, işten ayrılma niyeti üzerindeki olumsuz etkisine (van Knippenberg, 2000; van Dick vd., 2004; Zhang & Liu, 2016) ve örgüt-kariyer çatışmalarını önemli ölçüde azaltan yönüne dikkat çekilmektedir (Bamber & Iyer, 2002).

Literatürde aynı zamanda örgütsel özdeşleşmenin oluşumunu yönlendiren faktörler de tanımlanmaktadır. İç iletişim kalitesi (Neill vd., 2019), liderlik davranışları (Demirtaş vd., 2017), liderlerin motive edici iletişimi (Yue, 2021), algılanan dış prestij (Myers vd., 2016), algılanan örgütsel destek (Edwards & Peccei, 2010) ve çalışanların liderleriyle özdeşleşmelerinin örgütle özdeşleşmelerini destekleyen faktörler olduğu vurgulanmaktadır (Meleady & Crisp, 2017).

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma kavramı, çalışanların işini bırakmasını betimleyen fiili davranışla ilgiliyken, işten ayrılma niyeti daha çok işten ayrılmaya yönelik bir tutum ya da bilinçle ilgili olduğu kabul edilmektedir. İşten ayrılma niyeti ile fiili işten ayrılma arasındaki varsayılan ilişkinin kökeninin, Ajzen ve Fishbein'in (1977) davranışsal niyetler, tutumlar ve eylemlere ilişkin çalışmalarına dayalı olduğu ve bir kişinin belirli bir davranışa girme niyetinin, o kişinin bu davranışta bulunup bulunmayacağına en iyi göstergesi olduğu belirtilmektedir (Chen vd., 2011). Bu bağlamda işten ayrılma niyetinin gerçekten işi bırakmanın en güçlü yordayıcısı ve işten ayrılma davranışını tahmin edebilmenin önemli bir öncül değişkeni ve en iyi tahmin edicisi olduğu ve fiili işten ayrılmada proaktif bir rol oynadığı vurgulanmaktadır (Bigliardi vd., 2005; Karatepe & Karatepe, 2009; Zopiatis vd., 2014; Rubenstein vd., 2018).

Bluedorn'a (1982) göre, daha yüksek işten ayrılma niyeti, daha yüksek fiili işten ayrılmayla ilişkilidir. Dolayısıyla işten ayrılma niyeti, işi bırakma anlamına gelmediği aksine bir çalışanın örgütten ayrılma planları yaptığı anlamına geldiğinin altı çizilmektedir (Mobley vd., 1979). Buna göre, işten ayrılma niyeti, çalışanın işten ayrılma düşüncesi ile bu pozisyondan fiilen istifa etmesi arasındaki süreyi kapsamaktadır (Fong & Mahfar, 2013). Mobley'e (1977) göre işten ayrılma niyeti, işi bırakma sürecinin ilk aşamasıdır ve çalışanın işinden memnun olmadığı ve işten ayrılmaya karar vermesiyle başlamaktadır. İkinci aşamada çalışan, yeni bir iş ya da pozisyon aramaya başlamaktadır ve son aşamada niteliklerine uygun bir iş bulması halinde mevcut işinden ayrılma koşullarını belirlemektedir. Bu bağlamda Mobley ve diğerlerine (1978) göre işten ayrılma niyeti, mevcut işten memnuniyetsizlik, ayrılma niyeti, isteklilik ve başka bir iş bulma olasılığının toplamı olan, çalışanların mevcut kariyerlerinden ayrılmaya yönelik psikolojik eğilimini tanımlamaktadır. Tett ve Meyer'e (1993) göre de işten ayrılma niyeti, bir örgütten ayrılma sürecindeki son aşama olduğu ve çalışanlar tarafından alternatif iş aramayı ifade etmektedir (Türkoğlu & Dalgıç, 2019). Kısacası, birayın işini ya da mesleğini bırakma eğilimi ve bilinçli isteği olan işten ayrılma niyeti, bir dizi geri çekilme bilşi, işi bırakmayı düşünme ve alternatif iş arama niyetinden oluşmaktadır (Tett & Meyer, 1993).

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın işini ya da örgütünü gönüllü olarak değiştirme niyetini tanımlamaktadır (Meyer & Allen, 1984). İşten ayrılma niyeti, çalışanların işten ayrılma konusundaki farkındalıklarını ya da düşüncelerini ifade etmektedir (Akgündüz & Eryılmaz, 2018). Kavram, bir çalışanın gönüllü ve kalıcı olarak bir örgütten ayrılma isteği ve ayrılmaya hazır olması (Price, 2001) ve bir çalışanın bu ayrılmaya ilişkin istek, eğilim ve planları (Williams & Hazer, 1986) olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda, bir çalışanın başka bir işe girme konusundaki fikir ve tutumlarını ve bir çalışanın örgütten ayrılmak için bilinçli ve dikkatlice planlanmış çabalarını içermesi olarak da tanımlanmaktadır (Egan vd., 2004). Yine işten ayrılma niyeti, çalışan devrinin habercisi ve çalışanların belirli bir süre içinde örgütten ayrılma isteği ve muhtemelen alternatif işler arama olasılığı olarak tanımlanmaktadır (Haque vd., 2019).

Fiili işten ayrılmanın kritik bir öncülü olarak kabul edilen işten ayrılma niyetinin örgütler açısından ciddi maliyetleri de bulunmaktadır (Karatepe & Karatepe, 2009). İşten ayrılma niyeti çalışanların fiili işten ayrılma davranışını temsil etmese de yüksek işten ayrılma niyetinin sadece üretkenliği ve hizmet kesintilerini azaltmakla kalmayıp aynı zamanda müşteri memnuniyetsizliğine, insan ve sosyal kaynakların kaybına ve nihai olarak örgüt karlarında azalmaya yol açması nedeniyle düşük örgütsel performansa da yol açtığı belirtilmektedir (Shaw vd., 2005; Jang & George, 2012). Örgütler, beşeri ve sosyal sermaye, verimlilik ve iş akışında büyük kayıplara maruz kalabilmekte ve sürdürülebilirlik ve rekabet avantajı açısından zarar görebilmektedirler (Das vd., 2017; Oruh vd., 2020). Ayrıca yüksek çalışan devir hızı oranları, yeni işe alım ve eğitim ile ilgili maliyetlere ve örgütsel bilgi ve uyum kültürünün kaybı gibi örgütlere doğrudan ve dolaylı maliyetlere neden olabilmektedir (Robinson vd., 2014). Üstelik çalışanların işten ayrılma niyetini ortadan kaldıracak önlemler alınmadığı takdirde çalışanların düşük motivasyon, düşük performans ve devamsızlık gösterebilecekleri vurgulanmaktadır (Gaertner & Nollen, 1992).

Literatürde işten ayrılma niyetini etkileyen yüzden fazla faktör ve öncülün olduğu belirtilmektedir (Park & Min, 2020). Literatüre bakıldığında, örgütsel özdeşleşme düzeyinin düşüklüğü, dışlanma, psikolojik sözleşmenin ihlali, sinizm, yetersiz iş oryantasyonu, stresli çalışma ortamı, yetersiz personel sayısı, kariyer gelişiminin olmaması, düşük örgütsel bağlılık, elverişli olmayan çalışma ortam ve koşulları, daha iyi iş fırsatlarının mevcudiyeti, yönetici desteğinin olmaması, ücret düşüklüğü, aşırı iş yükü, medeni olmayan davranışlar, uzun çalışma süreleri, yetersiz lider-üye etkileşimi, duygusal uyumsuzluk, duygusal tükenme, depresyon, iş kaygısı, müşteri-çalışan çatışması, çalışanların öznel iyi oluşlarının düşüklüğü, düşük iş tatmini, olumsuz duygular, taciz, rol belirsizliği, rol çatışması, artan iş talepleri, iş deneyimi, eğitim, güvenlik, konfor, örgütsel politikalar ve yapı, işgücü piyasası koşulları, çalışanların olumsuz algıları, kararlara katılımın yetersizliği ve yetersiz destek sistemleri gibi kişisel ve örgütsel faktörlerin çalışanların işten ayrılma niyetlerini harekete geçirdiği ve işten ayrılma niyetlerini etkilediği öne sürülmektedir (Podsakoff vd., 2007; Karatepe & Karatepe, 2009; O'Neill & Davis, 2011; Liu vd., 2012; Fong & Mahfar, 2013; Madera vd., 2014; Zopiatis vd., 2014; Labrague vd., 2018; Li vd., 2019; Park vd., 2020; Xu vd., 2020; Vui-Yee & Yen-Hwa, 2020; Yang vd., 2020; Asghar vd., 2021; Raza vd., 2021; Shi vd., 2021).

Literatür Tarama

Genel olarak örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine etkisine ilişkin literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine etkisinin istatistiksel olarak negatif yönde ve anlamlı olduğu birçok çalışmada ortaya konmuştur (Polat & Meydan, 2010; Turunç, 2011; Tuna & Yeşiltaş, 2014; Tolukan vd., 2016; Turgut vd., 2017; Aypar vd., 2018; Uzun, 2018; Aydın Göktepe vd., 2020; Erdoğan & Coşkun, 2021). Yine yapılan çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin de olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda yapılan bir araştırma kapsamında algılanan örgüt ve lider desteğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Afacan Fındıklı, 2014). Yavan ve diğerlerinin (2018) yaptığı araştırmanın sonuçları, örgütsel özdeşleşmeyle işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu ve karizmatik liderliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Diğer bir çalışmada özdeşleşmenin algılanan itibar ile örgütten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bir ara değişken olarak ortaya çıktığı gözlemlenmiştir (Ünler Öz & Bulutlar, 2009). Başka bir çalışmanın sonucu da çalışanların örgütsel destek algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık etkisinin olduğu saptanmıştır (Serinikli, 2019).

Yukarıda bahsedildiği gibi literatürde örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetlerinin farklılığını tespit etmeye yönelik birçok çalışma bulunmasına rağmen aynı olgular kuşaklar açısından sadece birkaç çalışmada ele alınmıştır. Araştırmalar kuşaklar bazında örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin farklılıklarına ilişkin çelişkili sonuçların elde edildiği göstermektedir. Bu bağlamda yapılan bir araştırmaya göre X Kuşağı çalışanlarının diğer tüm kuşak çalışanlarına göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinin en yüksek; Z Kuşağı çalışanlarının ise diğer tüm kuşak çalışanlarına göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinin en düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kırpık & Akdemir, 2018). Yine başka bir çalışmada, Y Kuşağı hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetlerinin X Kuşağından yüksek olduğu; örgütsel ve mesleki bağlılıklarının düşük-orta düzeyde olduğu; mesleki bağlılığın sadece devam boyutunda Y Kuşağının daha düşük bağlılık gösterdiği saptanmıştır (Haydari vd., 2016). Yapılan başka bir çalışmada X ve Y Kuşakları çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin olarak istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Kam & Seymen, 2020).

Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bilindiği gibi çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyi yükseldikçe işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Dolayısıyla örgütlerin uyguladığı politikalar, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini yükseltmesi halinde örgütün çalışan devir hızında bir düşüş meydana gelebilecektir. Günümüzde örgütlerde personel maliyetleri içerisinde işgören temini ve seçimi oldukça önemli bir yer tutmaktadır.

Örgütler bu maliyetleri ne kadar düşük tutabilirlerse rekabet güçleri de bir o kadar artabilecektir. Ayrıca nitelikli ve yetişmiş bir çalışanın işini bırakması, örgütler açısından hem bir maliyet artışına hem de yeteneğin kaybına ve verimliliğin düşmesine neden olabilmektedir. Dolayısıyla insan kaynaklarının uyguladığı etkin ve çalışanın elde tutmaya yönelik politikaları, çalışanların tutum ve davranışlarını ya pozitif yönde ilerleterek örgütsel özdeşleşmenin artmasına ve çalışmaya devam etmesine ya da negatif yönde ilerleterek işten ayrılma niyetini artırarak işten ayrılmasına neden olabilmektedir. Dolayısıyla örgütlerin performanslarının kilit unsurlarından biri olan insan kaynaklarının politikaları, her düzey örgüt ve seviyede çalışan davranışını etkileyici önemi giderek yadsınamaz hale gelmektedir. Bu bağlamda özellikle belediyelerde taşeronlar vasıtasıyla belediyenin işlerini yapan farklı kuşaklardan çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetlerinin tespiti, uygulanan insan kaynakları politikaları açısından da ipucu verebilecektir. Ayrıca belediyelerin kendi hizmetlerini taşeron firmalar aracılığıyla yerine getirirken çalıştırdığı işgörenlerinin farklı kuşaklardan oluşması ve yapılan işin ağırlıklı olarak fiziki güç istemesi çalışmanın amacını daha da önemli hale getirmektedir. Ayrıca literatürde belediyelerde taşeronlar aracılığıyla çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini ve işten ayrılma niyetlerini ölçen nerdeyse hiçbir çalışma bulunmamaktadır. Bu bağlamda bu araştırma, belediyelerin taşeronlar vasıtasıyla çalıştırdığı farklı kuşaklardan çalışanlarının örgütsel özdeşleşmelerinin işten ayrılma niyetine etkisini analiz etmeyi amaçlamaktadır.

Araştırmanın Analiz Yöntemi

Çalışmanın analizi için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modelleri (YEM) ölçülen ve gizli değişkenler arasındaki “nedensel” ilişkiler hakkındaki hipotezleri test etmede kullanılan kapsamlı bir istatistiksel yaklaşımdır (Sümer, 2000). Faktör yüklerini hesaplamak ve bulgulara ulaşmak için doğrulayıcı faktör analizi ve yol analizi yöntemleri araştırmada yer almıştır. Araştırmanın analizlerinde AMOS 24.0 programı kullanılmıştır.

Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Antalya Büyük Şehir Belediyesine bağlı Alanya ilçesi Hizmet Birimi çalışanları oluşturmaktadır. Alanya Hizmet Birimi bünyesinde yer alan İlçe Hizmetleri, Park ve Bahçeler, Çevre Koruma ve Kontrol, İtfaiye, Zabıta, Kırsal Hizmetler, Mali Hizmetler, Sağlık İşleri, Ulaşım İşleri, Sosyal Hizmetler, Tarımsal Hizmetler, Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlıklarına bağlı yaklaşık 650 civarı taşeron şirket çalışmanı bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise ilgili birimlere bağlı taşeron firma çalışanları arasından rastgele örneklem yöntemiyle seçilen 370 çalışan oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırılan ana kütlelerin nerdeyse yarısından fazlası araştırmanın örneğine dahil edilmiştir.

Veri Toplama

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. İlgili birimlerde çalışan işgörelere tesadüfi olarak dağıtılmış ve yüz yüze 370 anket yapılmıştır. Ancak birkaç katılımcının bazı ifade ve soruları, demografik bilgileri işaretlememeleri, tüm şıkları tek düze işaretlemeleri ve bazı anketlerin verilerinin boş olması nedeniyle 17 anket analize dahil edilmemiştir. Araştırmanın analizinde sağlıklı ve tam doldurulmuş 355 anket kullanılmıştır. Araştırmanın verileri 2021 yılı Mayıs - Haziran aylarında yüz yüze anket yapılarak toplanmıştır.

Veri Toplama Araçları

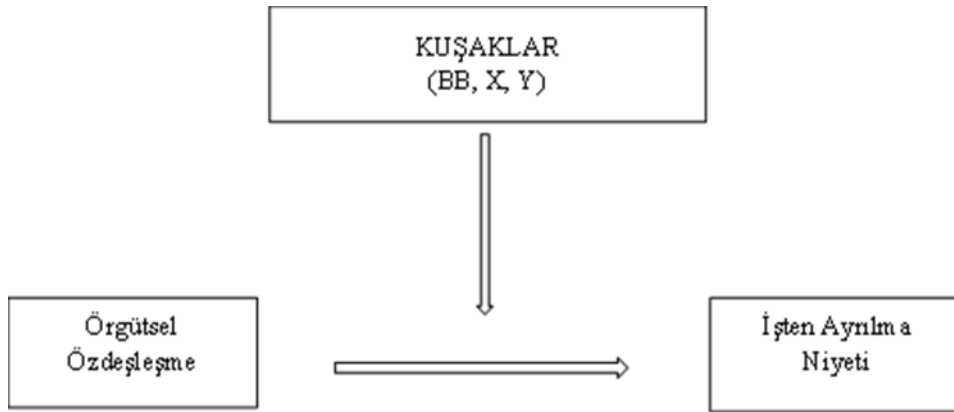
Araştırmada kullanılan anket toplamda üç bölümden ve 17 sorudan oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde yer alan yedi soru katılımcıların yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, medeni durumu, halihazırda çalıştığı kurumda çalışma süresi ve toplam çalışma süresi gibi demografik verileri elde etmeye yönelik sorulardır. Anketin ikinci bölümünde, altı sorudan oluşan ve Asforth ve Mael (1989) tarafından geliştirilen ölçek vasıtasıyla örgütsel özdeşleşmeye ilişkin ifadeler yer almaktadır. Örgütsel özdeşleşme düzeyini ölçme amacıyla araştırmalarda yaygın bir şekilde kullanılan ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, 1’den (kesinlikle katılmıyorum) 5’e (kesinlikle katılıyorum) kadar beş puanlık aralık ölçeğinde oluşturulmuştur. Söz konusu orijinal ölçeğin güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, Cronbach Alpha

değeri 0,87 olarak saptanmıştır (Mael & Ashforth, 1992). Son bölümünde ise işten ayrılma niyetini ölçme amacıyla Rosin ve Korabik (1991) tarafından geliştirilmiş olan, Türkçeye uyarlaması Tanrıöver (2005) tarafından yapılan ve tek boyut dört maddeden oluşan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, 1’den (kesinlikle katılmıyorum) 5’e (kesinlikle katılıyorum) kadar beş puanlık aralık ölçeğinde oluşturulmuştur. İlgili çalışmada kullanılan ölçeğin güvenilirliği 0,931’dir.

Araştırmanın Etik Kurul Belgesi

Bu araştırmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında yer alan bilimsel araştırma etik ilke ve kurallarına uyulmaya çalışılmış olup, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 25.03.2021 tarihli ve 105/21 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri



Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmada örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu önerilmektedir. Çalışmada ayrıca kuşakların (Baby Boomers, X ve Y) bu ilişkideki etkisi incelenmiştir. Çalışmada örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında doğrudan bir ilişki test edilmiş ve kuşaklar kontrol değişkeni olarak yol analizine tabi tutulmuştur. İlk aşamada örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine etkisi incelenmiştir. Daha sonrasında ise kuşakların kontrol değişkeni olarak örgütsel özdeşleşmeye ve işten ayrılmaya etkisi incelenmiştir.

Araştırmanın temel hipotezleri kuşaklar arasında örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında ilişkinin düzeyini saptamaya yöneliktir. Bu bağlamda araştırmanın hipotezi aşağıdaki gibidir:

H₁: Örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkisi vardır.

H₂: Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kuşakların düzenleyici rolü vardır.

Araştırma Verilerinin Analizi

Çalışmada temel demografik verilerin analizi için SPSS 25.0 kullanılmıştır. Yapısal Eşitlik Modeline bağlı olarak ölçeğe uygulanan analizler için AMOS 24.0 paket programı kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirleyebilmek için betimleyici istatistiksel analizlerden faydalanılmıştır.

Bulgular

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi ve Yapısal Eşitlik Modeli kullanılmıştır. Analize tabi örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin iç güvenilirliğini hesaplamak amacıyla Yapısal Eşitlik Modeli uygulanmıştır. Yapısal Eşitlik Modelinde

bağımsız değişken örgütsel özdeşleşme olarak analize tabi tutulmuştur. Bağımlı değişken olarak ise işten ayrılma niyeti analizde yer almıştır.

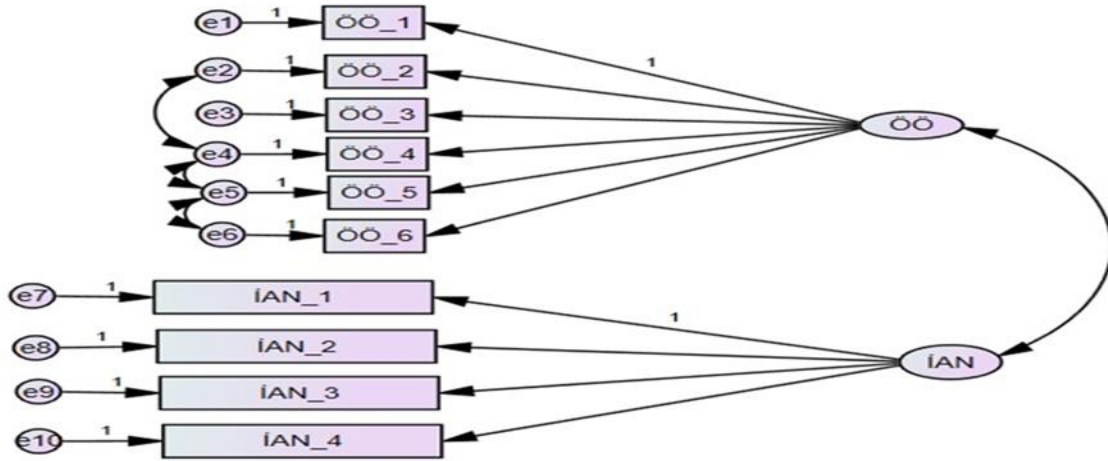
Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Cinsiyet	Frekans (f)	Yüzde (%)
Kadın	31	8,7
Erkek	324	91,3
Toplam	355	100
Medeni Durum	(f)	(%)
Evli	289	81,4
Bekar	66	18,6
Toplam	355	100
Mezuniyet	(f)	(%)
İlkokul	159	44,8
Ortaokul ve Lise	164	46,2
Önlisans	21	5,9
Lisans	11	3,1
Lisansüstü	-	-
Toplam	355	100
Yaş	(f)	(%)
21-30 arası	36	10,1
31-40 arası	137	38,6
41-50 arası	125	35,2
51-60 arası	40	11,3
61 ve üstü	17	4,8
Toplam	355	100
Kuşaklar	(f)	(%)
Bebek Patlaması Kuşağı	29	8,2
X Kuşağı	145	40,8
Y Kuşağı	180	50,7
Z Kuşağı	1	0,3
Toplam	355	100
Çalışma Süresi	(f)	(%)
1yıldan az	3	0,8
1-5 yıl arası	62	17,5
6-10 yıl arası	277	78,0
11-15 yıl arası	9	2,5
16-20 yıl arası	4	1,1
21 yıldan fazla	-	-
Toplam	355	100

Katılımcıların demografik analizine bakıldığında, katılımcıların %91,3'ünün (324 kişi) erkek, %8,7'sinin (31 kişi) kadın olduğu görülmektedir. Yapılan işin çoğunlukla fiziki güç istemesi nedeniyle adı geçen birimlerde erkek ağırlıklı bir işgücü olduğu veri toplama esnasında da görülmüştür. Katılımcılardan %81,4'ü (289 kişi) evli iken %18,6'sı (66 kişi) bekarıdır. Katılımcılar yüksek oranda orta yaş grubuna mensup çalışanlardır. Buna göre katılımcıların %10'u 30 yaş altı iken, %74'ü (262 kişi) 31 ile 50 arasında, %16'sı (57 kişi) ise 51 ve üzeri yaşa sahip çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun (%91,6 - 290 kişi) 1 ile 10 yıl arasında çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların ağırlıklı olarak ilk ve orta düzey eğitime (%91 - 323 kişi) sahip oldukları saptanmıştır (Tablo 1). Ayrıca katılımcıların yüzde 8,2'si (29 katılımcı) Bebek Patlaması Kuşağına; yüzde 40,8'i (145 katılımcı) X Kuşağına; yüzde 50,7'i (180 katılımcı) Y Kuşağına; yüzde 0,3'ü (1 katılımcı) ise Z Kuşağına mensup çalışanlardan oluşmaktadır.

Geçerlilik ve Güvenilirlik Testleri

Veri analizine, Promax rotasyonu ile açıklayıcı faktör analizi (AFA) ile başlanmıştır. AFA analizinde, işten ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşme boyutları müstakil boyutlar olduklarından her iki boyut ayrı ayrı faktör analizine tabi tutulmuş ve her iki boyutu oluşturan ifadelerin tek faktör altında toplandıkları görülmüştür. Her bir boyut için hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları işten ayrılma niyeti (0,910) ve örgütsel özdeşleşme (0,892) değerleri eşik değer üzerinde. Daha sonra ise doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır (Şekil 2). Hesaplanan DFA standardize faktör ağırlıkları 0,687 ile 0,886 arasındadır ve tüm bu ilişkiler istatistiksel olarak anlamlıdır (Tablo 2).



Şekil 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Faktör yükleri, DFA için faktör yükleri incelendiğinde bütün ilişkilerin binde bir seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. En küçük faktör yükünün 0,687; en yüksek faktör yükü ise 0,886 olarak hesaplanmıştır. Modifikasyon indisleri ise e2 -e4, e4-e5, e5-e6 arasında karşılıklı kovaryans (iki değişkenin birlikte ne kadar değiştiklerinin ölçütü) karşılıklı olduğunu göstermektedir (Tablo2).

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi İçin Faktör Yükleri

Predictor	Outcome	Std Beta
Tahmin edici (bağımsız değişken)	Çıktı (bağımlı değişken)	
ÖÖ	ÖÖ_1	,765
ÖÖ	ÖÖ_2	,764 ***
ÖÖ	ÖÖ_3	,774 ***
ÖÖ	ÖÖ_4	,687 ***
ÖÖ	ÖÖ_5	,687 ***
ÖÖ	ÖÖ_6	,791 ***
İAN	İAN_1	,844
İAN	İAN_2	,886 ***
İAN	İAN_3	,852 ***
İAN	İAN_4	,808 ***

*p <0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Güvenilirlik ve geçerlilik testleri için bileşik güvenilirlik (Composite Reliability - CR), Açıklanan Ortalama Varyans (Average Variance Extracted, AVE), Maksimum Paylaşılan Varyans (Maximum Shared Variance, MSV), MaxR(H) ve AVE'nin karekökü hesaplanmıştır (Gaskin & Lim, 2019) (Tablo 3).

Tablo 3. DFA için Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	ÖÖ	İAN
ÖÖ	0,894	0,585	0,026	0,897	0,765	
İAN	0,911	0,719	0,026	0,914	-0,162**	0,848

Bileşik güvenilirlik (CR), Cronbach Alpha katsayısına benzer şekilde yorumlanmakta ve güvenilirliğin bir ölçütü olarak kabul edilmektedir. Analizde tüm CR değerleri 0,70'in üzerinde bulunmuştur. AVE değeri yakınsama ve ıraksama geçerliliğinin bir ölçütü olarak yorumlanmaktadır ve her iki boyut için hesaplanan AVE değerleri 0,50'nin üstündedir ve boyutların korelasyonlarından küçüktürler. Sonuç olarak değerler, yakınsama ve ıraksama geçerliliği kriterlerini oldukça iyi değerlerde sağlamaktadırlar (Tablo 3).

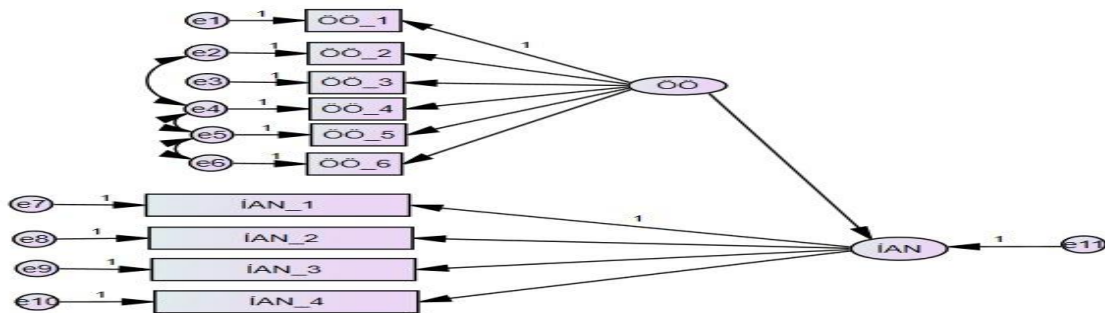
Tablo 4. DFA için Uyum İyiliği Değerleri

Measure (Ölçüt)	Estimate (Hesaplanan Değer)	Threshold (Tavsiye edilen değer)	Interpretation (Yorum)
χ^2	122,208	--	--
df	31,000	--	--
χ^2 /df	3,942	0,10 - 3	Kabul edilebilir
CFI	0,959	>0.95	Mükemmel
SRMR	0,048	<0.08	Mükemmel
RMSEA	0,091	<0.06	Kabul edilebilir

Doğrulayıcı faktör analizi daha önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını test etmek amacıyla gerçekleştirilmektedir (Şimşek, 2006). DFA modeli için hesaplanan uyum iyiliği değerleri, kabul edilebilir bir model uyumu önermektedir (Tablo 4). Ki kare/Serbestlik derecesi (χ^2 /df) değeri (mükemmel uyum ölçütü $0 \leq \chi^2/sd \leq 2$; kabul edilebilir uyum ölçütü $2 \leq \chi^2/sd \leq 3$) 0,942 olarak hesaplanmış olup kabul edilebilir değerdedir. Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index-CFI) değeri 0,959 ile ideal değer (0,95) üstündedir, Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü (Standardized Root Mean Square Residual, SRMR) 0,048 ile ideal seviyededir (mükemmel uyum ölçütü $.00 \leq SRMR \leq .05$; kabul edilebilir uyum ölçütü $.05 \leq SRMR \leq .10$). Ancak Yakınsama Hatalarının Kareleri Ortalamalarının Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) değeri 0,091 olarak hesaplanmıştır. Bu değer kabul edilebilir değer (mükemmel uyum ölçütü $00 \leq RMSEA \leq .05$; kabul edilebilir uyum ölçütü $.05 \leq RMSEA \leq .08$) üzerindedir. Uyum iyiliği değerleri müstakil olarak değil bir bütün olarak incelendiğinden dolayı modelin uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir olarak değerlendirilmiştir (Gaskin & Lim, 2016). Sonuç olarak, 10 madde (ifade) ve 2 faktörden oluşan DFA faktör analizinin uyum belirteçleri ile belirlenmiş ve bu model kuramsal ve istatistiksel açıdan uygun bulunmuştur.

Yol Analizi

Hipotez testleri için yapısal eşitlik modellemesinde yol analizi (Şekil 3) uygulanmıştır. Modelde örgütsel özdeşleşme boyutu dışsal gizil değişken, işten ayrılma niyeti ise içsel gizil değişken olarak modellenmiştir. Her bir tek başlı ok bir hipotezi temsil etmektedir. Yol analizinde örgütsel özdeşleşme (bağımsız değişken) dışsal değişken, işten ayrılma niyeti içsel değişken (bağımlı değişken) olarak modele sokulmuştur. Örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini direkt olarak etkilediği test edilmiştir. Kuramsal olarak test edilen model Şekil 3'te verilmiştir.



Şekil 3. Ampirik Olarak Yol Analizi ile Test Edilen Model

Yol analizi (Şekil 3) için hesaplanan uyum iyiliği indeksleri (Goodness of fit, GOF) (Gaskin & Lim, 2016); $\chi^2/df = 3,942$, Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI) = 0,959, SRMR=0,048, RMSEA=0,091 olarak hesaplanmıştır ve genel olarak kabul edilebilir bir model uyumunu önermektedir (Tablo 5).

Tablo 5. Uyum İyiliği Değerleri

Measure (Ölçüt)	Estimate (Hesaplanan Değer)	Threshold (Tavsiye edilen değer)	Interpretation (Yorum)
χ^2	122,208	--	--
df	31,000	--	--
χ^2 /df	3,942	0,10 - 3	Kabul edilebilir
CFI	0,959	>0,95	Mükemmel
SRMR	0,048	<0,08	Mükemmel
RMSEA	0,091	<0,06	Kabul edilebilir

Hipotez testi için standardize edilmiş regresyon katsayılarının istatistiksel anlamlılığı incelenmiştir (Gaskin & Lim, 2016). Standardize edilmiş regresyon katsayıları, hipotez olarak önerilen tüm ilişkiler için istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Tablo 6). Yol analizi sonucuna göre, örgütsel özdeşleşme boyutu, işten ayrılma niyetini istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir ($p < 0,05$, $b = -0,153$). Yani çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyi arttıkça, işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu hipotezi (H_1) kabul edilmektedir.

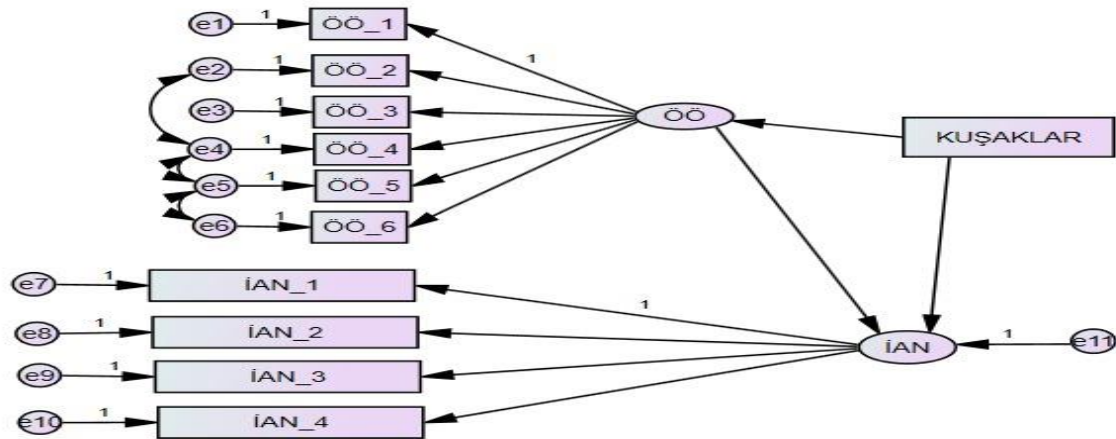
Tablo 6. Standardize Edilmiş Yol Katsayıları

Predictor (Tahmin edici (bağımsız değişken))	Outcome (Çıktı (bağımlı değişken))	Std Beta
ÖÖ	İAN	-,153 *
ÖÖ	ÖÖ_1	,765
ÖÖ	ÖÖ_2	,764 ***
ÖÖ	ÖÖ_3	,774 ***
ÖÖ	ÖÖ_4	,687 ***
ÖÖ	ÖÖ_5	,687 ***
ÖÖ	ÖÖ_6	,791 ***
İAN	İAN_1	,844
İAN	İAN_2	,886 ***
İAN	İAN_3	,852 ***
İAN	İAN_4	,808 ***

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Kuşakların Düzenleyici Rolü

Araştırmanın diğer bir amacı da örgütsel özdeşleşme boyutu ile işten ayrılma boyutu arasındaki ilişkide kuşakların düzenleyici bir rolünün olup olmadığını test etmektir. Bu amaçla yapısal eşitlik modellemesinde yol analizi yapılmış ve “kuşaklar” düzenleyici değişken olarak modele eklenmiştir. Kuşağın etkisinin olup olmadığını kontrol etmek için kuşaklar (doğum tarihlerine göre) değişkeni, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma üzerinde dışsal bir değişken olarak modele eklenmiştir (Şekil 4). Yani kuşakların düzenleyici bir değişken olması halinde örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı hipotezi (H_2) test edilmiştir.



Şekil 4. Kuşakların Düzenleyici Etkisini Test Eden Yol Analizi

Analiz, kuşakların örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti üzerinde düzenleyici bir rolü olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Kuşaklar kontrol edildiğinde yapılan yol analizi sonuçları, kuşakların örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ters yöndeki etki daha da güçlenmiş olduğu görülmektedir. Ancak bu etkinin düşük düzeyde olduğu görülmektedir (Gaskin & Lim, 2018) (Tablo 7). Uyum iyiliği indeksleri kuşak kontrol edildiğinde kabul edilebilir bir uyum olduğunu da göstermektedir (Gaskin & Lim, 2016) (Tablo 8).

Örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin (-0.153) olduğu görülmüş ve Hipotez 1 kabul edilmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine kuşaklar düzenleyici bir değişken olarak modele girdiğinde etkinin daha da güçlendiği (-0.160) görülmektedir. Kuşakların örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici bir etkisi olup Hipotez 2 kabul edilmiştir.

Tablo 7. Kuşak Kontrol Edildiğinde Yol Analizi

Predictor	Outcome	Std Beta
Tahmin edici (bağımsız değişken)	Çıktı (bağımlı değişken)	
Kuşaklar	ÖÖ	-,103 †
ÖÖ	İAN	-,160 **
Kuşaklar	İAN	-,059
ÖÖ	ÖÖ_1	,765
ÖÖ	ÖÖ_2	,765 ***
ÖÖ	ÖÖ_3	,773 ***
ÖÖ	ÖÖ_4	,687 ***
ÖÖ	ÖÖ_5	,688 ***
ÖÖ	ÖÖ_6	,792 ***
İAN	İAN_1	,845
İAN	İAN_2	,886 ***
İAN	İAN_3	,852 ***
İAN	İAN_4	,807 ***

†=p<0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Tablo 8. Kuşak Kontrol Edildiğinde Uyum İyiliği Değerleri

Measure (Ölçüt)	Estimate (Değer)	Threshold (Tavsiye edilen değer)	Interpretation (Yorum)
χ^2	131,115	--	--
df	39,000	--	--
χ^2 / df	3,362	0,10 - 3	Kabul edilebilir

CFI	0,959	>0.95	Mükemmel
SRMR	0,045	<0.08	Mükemmel
RMSEA	0,082	<0.06	Kabul edilebilir

Sonuç

Bu çalışmada bir kamu kuruluşu olan bir belediyede taşeronlar aracılığıyla çalışanların örgütsel özdeşleme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve farklı kuşakların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri arasındaki farklılıkları bir belediye çalışanları örneği üzerinden incelenmiştir. Çalışma, Antalya Büyük Şehir Belediyesine bağlı Alanya ilçesi Hizmet Birimi bünyesinde taşeron firmalar aracılığıyla çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın bulgularına göre, örgütsel özdeşleme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki (-0.153) olduğu hipotezi kabul edilmektedir. Örgütsel özdeşleme ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla yol analizi kullanılmıştır. Yol analiz sonuçları örgütsel özdeşlemenin arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığını göstermektedir. Elde edilen bulgu, literatür taraması kısmında vurgulandığı gibi önceki literatür bulgularına paralel ve beklenen bir sonuçtur. Gerçekten de çalışanlar kendilerini örgütün bir üyesi ya da iş kimliğinin bir parçası olarak gördükleri sürece kendilerini bir sosyal grubun parçası olarak algılamakta ve çalışanlar bu örgütü benlik kavramlarının bir parçası olarak içselleştirebilmektedirler (Turner, 1982). İçselleşme düzeyi arttıkça çalışanların örgütle özdeşleşmeleri artmakta, bu durum da bu çalışma özelinde çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltan bir psikolojik boyut olarak işlev görmektedir. Kısacası çalışanlar örgütleriyle özdeşleştikleri sürece işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Bu durum, örgütler açısından örgütsel özdeşleşmeyi arttıracak çaba ve girişimlerin artırılması gerektiğini göstermektedir. Aksi durumda işten ayrılma niyetini arttıracığından dolayı çalışan devri örgüte ciddi maliyetlere neden olabilecektir. Nitelikli, yetenekli ve becerikli çalışanların kaybı hem örgütlerin yetenek yönetimi sürecini iyi yönetemediklerinin göstergesi hem de örgütün kendisine ileride değer katabilecek insan gücünün kaybı anlamına gelmektedir. Bu bağlamda örgütlerin bahsedilen kayıp ve maliyetlere katlanmaması için insan kaynaklarının, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini arttıracak uygulama ve politikaları yürürlüğe koymaları gerekli görülmektedir. Bunun gerçekleşmesi halinde ve özdeşlik düzeyi yüksek olan çalışanların örgüte katacağı değerde bir artış; verimlilik konusunda da olumlu gelişmelerin yaşanacağı aşikardır.

Araştırmada ayrıca kuşakların örgütsel özdeşlemenin işten ayrılma niyetine etkisin de düzenleyici rolü de analiz edilmiştir. Bu amaçla kavramsal olarak önerilen modele, kuşaklar kontrol değişkeni olarak eklenmiştir. Yapılan analizler sonucunda kuşakların örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Kuşaklar kontrol edilen değişken olarak modele sokulduğu durumda standartlaştırılmış regresyon ağırlıkları üzerindeki değişim, kuşakların örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde (-0.160) bir etkisinin olduğunu ortaya koymakta ve Hipotez 2’de kabul edilmiştir.

Belediyede taşeron firma çalışanlarının örgütsel özdeşleşmeleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin negatif yönde çıkması ve kuşakların bu durumu daha da güçlendirmesi birkaç sebebe bağlanabilir. Araştırma örneğine konu olan çalışanlar, her ne kadar taşeronlar vasıtasıyla ve İş Kanunu hükümlerine tabi olarak yani teorik olarak özel sektör çalışanı kabul edilseler de bir üst işveren olarak belediyenin gözetim ve denetimi altında çalışmaktadırlar. Alt işveren olan taşeron firmaya bağlı çalışan işgörenler, üst işveren olan belediyenin kadro ve istihdam güvencesi çerçevesinde çalıştıkları söylenebilir. Bu bağlamda farklı birimlerde çalışanlar farklı liderlik tarzlarıyla çalışmaları örgütsel özdeşleşmelerini ve işten ayrılma niyetlerini etkileyebileceğini belirtebiliriz. Ayrıca Bebek Patlaması, X ve Y kuşaklarının algıları ve çalışma tarzları, analize tabi tutulan olgular bağlamında farklılık arz edebileceğini söyleyebiliriz.

Kuşakların örgütsel özdeşleşme düzeyleri düştükçe işten ayrılma niyetinin artışı örgütlerde verimlilik kaybına neden olabilmektedir. Bu bağlamda çalışanların örgüt ile çalışan arasında bağı betimleyen psikolojik tutum davranışlarını gösteren örgütsel özdeşleşme (Ashforth ve Mael, 1989) düzeylerini arttıracak ve buna bağlı olarak da işten ayrılma niyetlerini azaltacak insan kaynakları

politikaları uygulanmalıdır. Özellikle örgütün kimliğini çalışanların algısında daha çekici hale getirecek sistematik insan kaynakları politikaları yürürlüğe konmalıdır (Zengin & Bozçalı, 2020). Bu bağlamda insan kaynakları politikalarını adil ve objektif bir şekilde uygulamaya koymaları gerekmektedir. Performans değerlendirmelerin objektif yapılması ve sonuçlarının yine ücrete adil bir şekilde yansıtılması önemlidir. Eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile çalışanların yetkinliklerinin geliştirilmesi de diğer bir önemli faktördür. Nitelikli çalışanların terfi etmesini sağlayacak bir performans değerlendirme ve kariyer yönetim sisteminin kurulması da önceliklidir. Ayrıca araştırma alanında olduğu gibi farklı kuşakların bir arada çalıştığı örgütlerde liderlik modellerinin tüm kuşakları kapsayacak nitelikte olması ve kuşak çatışmasını önleyecek formüllerin uygulamaya konulması da çalışanların örgüt kimliği algılarını ve tutumlarını olumlu yönde etkileyebilecektir.

Çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri üzerinde birçok faktörün etkisinin olabileceği göz önüne alındığında belediyelerde taşeronlar vasıtasıyla çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri üzerine yapılacak gelecek araştırmalarda daha fazla değişkenin modele dahil edilmesi ve çalışmada bahsedilen iki faktörün kuşaklar arasındaki farklılığını daha belirgin ortaya koyabilecek çalışmalarla analiz edilmesi gerekli görülmektedir.

Kaynakça

- Adamson, M.A., Chen, H., Kackley, R. & Micheal, A. (2018). For the love of the game: game-versus lecture-based learning with generation Z patients. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 56, 29-36.
- Afacan Fındıklı, M. (2014). Algılanan lider desteği ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: İstanbul'da kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77), 136-157.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1977). Attitude-behaviour relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, 84(5), 888-918.
- Akgündüz, Y. & Eryılmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing?. *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49.
- Aksu, M. (2022). Z Kuşağı etkisi ve insan kaynakları. M. Akif Özer (Ed.), *İnsan kaynakları yönetiminde yeni yönelimler içinde* (463-497). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Arar, T. & Yüksel, İ. (2015). How to manage generation Z in business life?. *Journal of Global Economics, Management and Business Research*, 4(4), 195-202.
- Asghar, M., Tayyab, M., Gull, N., Zhijie, S., Shi, R. & Tao, X. (2021). Polychronicity, work engagement, and turnover intention: The moderating role of perceived organizational support in the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49, 129-139.
- Ashforth, B.E. & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ashforth, B.E., Harrison, S.H. & Corley, K.G. (2008). Identification in organizations: an examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Aydın Göktepe, E., Tunç, P., Yıldırım, O. & Çapuk, S. (2020). Hiyerarşik regresyon modeliyle duygusal emek ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Turkish Studies - Social*, 15(1), 101-116.
- Aypar, S., Sökmen, A. & Ekmekçioğlu, E.B. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 116-124.

- Bamber, E.M. & Iyer, V.M. (2002). Big 5 auditors' professional and organizational identification: consistency or conflict?. *Auditing A Journal of Practice & Theory*, 21(2), 21-38.
- Bayighomog, S.W. & Araslı, H. (2019). Workplace spirituality – customer engagement nexus: the mediated role of spiritual leadership on customer-oriented boundary-spanning behaviors. *The Service Industries Journal*, 39(7-8), 637-661.
- Bell, J.A. (2013). Five generations in the nursing workforce: Implications for nursing professional development. *Journal for Nurses in Professional Development*, 29(4), 205-210.
- Bento, M., Martinez, L.M. & Martinez, L.F. (2018). Brand engagement and search for brands on social media: Comparing generations X and Y in Portugal. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 43, 234-241.
- Betz, C.L. (2019). Generations X, Y, and Z. *Journal of Pediatric Nursing*, 44, A7-A8.
- Bigliardi, B., Petroni, A. & Dormio, A. I. (2005). Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(6), 424-44.
- Bluedorn, A.C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations*, 35, 135-153.
- Campbell, J.P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. M.D. Dunnette & L.M. Hough (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology içinde* (687-732). (Volume 1), 2nd edition, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Carmeli, A., Gilat, G. & Waldman, D.A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment, and job performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972-992.
- Chen, G., Ployhart, R.E., Thomas, H.C., Anderson, N. & Bliese, P.D. (2011). The power of momentum: A new model of dynamic relationships between job satisfaction change and turnover intentions. *Academy of Management Journal*, 54(1), 159-181.
- Chen, P.J. & Choi, Y. (2008). Generational differences in work values: A study of hospitality management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(6), 595-615.
- Chicca, J. & Shellenbarger, T. (2018a). Connecting with generation Z: Approaches in nursing education. *Teaching and Learning in Nursing*, 13, 180-184.
- Chicca, J. & Shellenbarger, T. (2018b). Generation Z: Approaches and teaching-learning practices for nursing professional development practitioners. *Journal for Nurses in Professional Development*, 34, 250-256.
- Choi, N.H. & Kim, Y. (2011). The roles of hotel identification on customer-related behavior. *Nankai Business Review International*, 2(3), 240-256.
- Cole, M.S. & Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter?. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 585-605.
- Coomes, M.D. & DeBard, R. (2004). A generational approach to understanding students. M.D. Coomes & R. DeBard (Ed.), *Serving the millennial generation: New Directions for Student Services içinde* (5-16). San Francisco, CA: Jossey-Baas.
- Das, P., Byadwal, V. & Singh, T. (2017). Employee engagement, cognitive flexibility, and pay satisfaction as potential determinants of employees' turnover intentions: An overview. *Indian Journal of Human Relations*, 51, 147-157.

- Demirtaş, O., Hannah, S.T., Gök, K., Arslan, A. & Çapar, N. (2017). The moderated influence of ethical leadership, via meaningful work, on followers' engagement, organizational identification, and envy. *Journal of Business Ethics*, 145(1), 183-199.
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M. & Harquail, C.V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Edwards, M.R. & Peccei, R. (2007). Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 16(1), 25-57.
- Egan, T.M., Yang, B. & Bartlett, K.R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279-301.
- Erdoğan, S. & Coşkun, B. (2021). Liderle özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine etkisi: Önbüro çalışanları üzerine bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 1908-1922.
- Fong, L.Y. & Mahfar, M. (2013). Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in a furniture manufacturing company in Selangor. *Jurnal Teknologi*, 64(1), 33-39.
- Gaskin, J., James, M. & Lim, J. (2019). *Master validity tool*. AMOS Plugin, Gaskination's StatWiki.
- Gaskin, J. & Lim, J. (2016). *Model fit measures*. AMOS Plugin, Gaskination's StatWiki.
- Gaskin, J. & Lim, J. (2018). *Merge SRW tables*. AMOS Plugin. Gaskination's StatWiki.
- Gürsoy, D., Maier, T.A. & Chi, C.G. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 27(3), 458-488.
- Hahn, J. (2011). Managing multiple generations: Scenarios from the workplace. *Nursing Forum*, 46(3), 119-128.
- Haque, A., Fernando, M. & Caputi, P. (2019). The relationship between responsible leadership and Organizational commitment and the mediating effect of employee turnover intentions: An empirical study with Australian employees. *Journal of Business Ethics*, 156(3), 759-774.
- Haydari, S.M., Kocaman, G. & Tokat, M.A. (2016). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(3), 119-131.
- He, H. & Brown, A. (2013). Organizational identity and organizational identification a review of the literature and suggestions for future research. *Group & Organization Management*, 38(1), 3-35.
- Helvacıoğlu, E.T. & Fırın, S. (2019). X ve Y kuşağı çalışanlarının motivasyon araçlarının karşılaştırılması, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29(2), 203-210.
- Howe, N. & Strauss, W. (2003). *Millennials go to college*. Washington, D.C.: American Association of Registrars and Admissions Officers. Life Course Associates, Great Falls, Va.
- Iorgulescu, M.C. (2016). Generation Z and its perception of work. *Cross Cultural Management Journal*, 1, 47-54.
- İmamoğlu, S.Z., Erat, S. & Ayber, E.D. (2021). Öz yeterlilik ve örgütsel özdeşleşmenin yenilikçi davranış ve görev, performans üzerindeki etkisi: eğitim sektöründe bir araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 13(24), 210-225.

- Jang, J. & George, R.T. (2012). Understanding the influence of polychronicity on job satisfaction and turnover intention: A study of non-supervisory hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 588-595.
- Kam, A. & Aytemiz Seymen, O. (2020). Örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde X ve Y kuşağı işgören özelliklerinin etkisi. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-26.
- Karatepe, O.M. & Karatepe, T. (2009). Role stress, emotional exhaustion, and turnover intentions: Does organizational tenure in hotels matter?. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 9(1), 1-16.
- Kerse, G. (2016). Motivasyon araçlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kamu kurumlarındaki X ve Y kuşağı karşılaştırması. *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 4(1), 1-23.
- Kırpık, G. & Akdemir, B. (2018). *Kuşak farklılıkları ile kurumsal itibar algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi*, Birinci Basım, Ankara: Gece Kitaplığı.
- Kreiner, G.E. & Ashforth, B.E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 1-2.
- Kupperschmidt, B.R. (2000). Multigeneration employees: Strategies for effective management. *The Health Care Manager*, 19(1), 65-76.
- Labrague, L.J., McEnroe-Petite, D.M.M., Tsaras, K., Cruz, J.P., Colet, P.C. & Gloe, D.S. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403-408.
- Lee, E.S., Park, T.Y. & Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviours: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141(5), 1049-1080.
- Li, J.J., Bonn, M.A. & Ye, B.H. (2019). Hotel employee's artificial intelligence and robotics awareness and its impact on turnover intention: The moderating roles of perceived organizational support and competitive psychological climate. *Tourism Management*, 73, 172-181.
- Liu, C., Zhang, L., Ye, W., Zhu, J., Cao, J., Lu, X. & Li, F. (2012). Job satisfaction and intention to leave: A questionnaire survey of hospital nurses in Shanghai of China. *Journal of Clinical Nursing*, 21(1-2), 255-263.
- Lyons, S. & Kuron, L. (2014). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behaviour*, 35(1), 139-157.
- Madera, J.M., Dawson, M. & Neal, J.A., (2014). Managing language barriers in the workplace: The roles of job demands and resources on turnover intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 42, 117-125.
- Mael, F. & Ashforth, B.E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 13(2), 103-123.
- Mael, F.A. & Ashforth, B.E. (1995). Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48(2), 309-333.
- Mannheim, K. (1952). The problem of generations. P. Kecskemeti (Ed.), *Essays on the sociology of knowledge içinde* (276-320). London: Routledge and Kegan Paul.
- Martin, C.A. (2005). From high maintenance to high productivity. What managers need to know about generation Y. *Industrial & Commercial Training*, 37(1), 39-44.
- Meleady, R. & Crisp, R.J. (2017). Take it to the top: Imagined interactions with leaders elevates organizational identification. *The Leadership Quarterly*, 28(5), 621-638.

- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Miller, V.D., Allen, M., Casey, M.K. & Johnson, J.R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658.
- Mobley, W.H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Mobley, W.H., Griffeth, R.W., Hand, H.H. & Meglino, B.M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522.
- Mobley, W.H., Horner, S.O. & Hollingsworth, A.T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Monaco, M. & Martin, M. (2007). The millennial student: a new generation of learners. *Athletic Training Education Journal*, 2, 42-46.
- Myers, K.K., Davis, C.W., Schreuder, E.R. & Seibold, D.R. (2016). Organizational identification: A mixed methods study exploring students’ relationship with their university. *Communication Quarterly*, 64(2), 210-231.
- Naktiyok, S. (2019). Otel çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş performansı üzerine etkisi: Sivas ilinde bir uygulama. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(2), 1057-1076.
- Neill, M.S., Men, L.R. & Yue, C.A. (2019). Examining the impact of communication climate on organizational change outcomes: The mediating role of organizational identification. *Corporate Communications: An International Journal*, 25(2), 281-298.
- Ng, E., Schweitzer, L. & Lyons, S. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 281-292.
- O’Neill, J. & Davis, K. (2011). Work stress and well-being in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2), 385-390.
- O’Reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Olkkonen, M.E. & Lipponen, J. (2006). Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100(2), 202-215.
- Oruh, E.S., Mordi, C., Ajonbadi, A., Mojeed-Sanni, B., Nwagbara, U. & Rahman, M. (2020). Investigating the relationship between managerialist employment relations and employee turnover intention: The case of Nigeria. *Employee Relations*, 42(1), 52-74.
- Park, I.J., Kim, P.B., Hai, S. & Dong, L. (2020). Relax from job, don’t feel stress! The detrimental effects of job stress and buffering effects of coworker trust on burnout and turnover intention. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 559-568.
- Park, J. & Min, H. (2020). Turnover intention in the hospitality industry: A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 1-11.
- Parry, E. & Urwin, P. (2017). The evidence base for generational differences: where do we go from here?. *Work Aging and Retirement*, 3(2), 140-148.
- Podsakoff, N.P., LePine, J.A. & LePine, M.A. (2007). Differential challenge stressor- hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438-454

- Polat, M. & Meydan, C.H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *The Journal of Defense Sciences*, 9(1), 145-172.
- Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants Part 1, *Horizon*, 9(5), 1-6.
- Price, J.L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600-624.
- Raines, C. (2003). *Connecting generations: The sourcebook for a new workplace*. Boston: Crisp Learning.
- Raza, B., St-Onge, S. & Ali, M. (2021). Consumer aggression and frontline employees' turnover intention: The role of job anxiety, organizational support, and obligation feeling. *International Journal of Hospitality Management*, 97,1-9.
- Reeves, T. & Oh, E. (2008). Generational differences. J.M. Spector, M.D. Merrill, J. van Merriënboer & M. Driscoll (Eds.). *Handbook of research on educational communications and technology içinde* (295-303). Third Edition, Taylor & Francis Group.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Robinson, R.N., Kralj, A., Solnet, D.J., Goh, E. & Callan, V. (2014). Thinking job embeddedness not turnover: towards a better understanding of frontline hotel worker retention. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 101-109.
- Rood, S.A. (2011). Understanding generational diversity in the workplace: what resorts can and are doing?. *Journal of Tourism Insights*, 1(1), 79-89.
- Rosin, H.M. & Korabik, K. (1991). Workplace variables, affective responses, and intention to leave among women managers. *Journal of Occupational Psychology* 64(4), 317-330.
- Rubenstein, A.L., Eberly, M.B., Lee, T.W. & Mitchell, T.R. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*, 71(1), 23-65.
- Sandeen, C. (2008). Boomers, Xers, and millennials: who are they and what do they really want from continuing higher education?. *Continuing Higher Education Review*, 72, 11-31.
- Schenarts, P.J. (2020). Now arriving: Surgical trainees from generation Z. *Journal of Surgical Education*, 77(2), 246-253.
- Schuh, S.C., Cai, Y., Kaluza, A.J., Steffens, N.K., David, E.M. & Haslam, S.A. (2021). Do leaders condone unethical pro-organizational employee behaviors? The complex interplay between leader organizational identification and moral disengagement. *Human Resource Management*, 60(6), 969-989.
- Serinikli, N. (2019). Çalışanların örgütsel destek algılarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 499-515.
- Shaw, J.D., Gupta, N. & Delery, J.E. (2005). Alternative conceptualizations of the relationship between voluntary turnover and organizational performance. *Academy of Management Journal*, 48(1), 50-68.
- Shi, X., Gordon, S. & Tang, C.H. (2021). Momentary well-being matters: Daily fluctuations in hotel employees' turnover intention. *Tourism Management*, 83, 1-16.
- Smola, K.W. & Sutton, C.D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 363-382.

- Strauss, W. & Howe, N. (2007). *Millennials as graduate students, chronicle of higher education*, (Erişim Tarihi: 13.02.2022). http://connect.chronicle.com/rs/931-EKA-218/images/NextGenStudents_ExecutiveSummary_v5%20_2019.pdf
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar (Yapısal Eşitlik Modelleme: Temel Kavramlar ve Uygulamalar). *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Şimşek, Ö.F. (2006). *Sosyal bilimler ve davranış bilimlerinde yapısal eşitlik modellemesinin üstünlükleri: Bir simülasyon çalışması*. 5. İstatistik Günleri Sempozyumu, Antalya.
- Tanrıöver, U. (2005). *The effects of learning organization climate and self-directed learning on job satisfaction, affective commitment, and intention to turnover*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories: studies in social psychology*, New York: Cambridge University Press.
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. W.G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations içinde* (33-37). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Terzi, E. & Boylu, Y. (2019). Türkiye ve dünyada tersine mentorluk: Kuşaklar bazında farklılaşan iş değerleri ve gençlerin işten ayrılma niyeti açısından bir inceleme, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 3283-3322.
- Tett, R.P. & Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Tolukan, E., Şahin, M.Y. & Koç, M. (2016) Cimnastik antrenörlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *Turkish Studies*, 11(8), 377-398.
- Tuna, M. & Yeşiltaş, M. (2014). Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Turgut, H., Soran, S. & Ateş, M.F. (2017). Örgütsel özdeşleşme işten ayrılma niyeti ilişkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16(UİK Özel Sayısı), 577-592.
- Turner, J.C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. H. Tajfel (Ed.), *Social Identity and Inter Group Relations içinde* (s.15-40). Cambridge: Cambridge University Press.
- Turunç, Ö. (2011). Örgütsel adaletin çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *İŞGÜÇ- Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(1), 143-166.
- Türkoğlu, N. & Dalgıç A. (2019). The effect of ruminative thought style and workplace ostracism on turnover intention of hotel employees: The mediating effect of organizational identification. *Tourism & Management Studies*, 15(3), 17-26.
- Twenge, J.M., Campbell, S.M., Hoffman, B.J. & Lance, C.E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.
- Uzun, T. (2018). Öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: örgütsel güvenin aracı rolü. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(18), 133-155.
- Ünler Öz, E. ve Bulutlar, F. (2009). Algılanan kurumsal itibar ve kurumdan ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bir ara değişken olarak özdeşleşmenin rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 35-52.

- van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K. & Tissington, P.A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4), 351-360.
- van Dick, R., Grojean, M.W., Christ, O. & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17(4), 283-301.
- van Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: a social identity perspective. *Applied Psychology*, 49(3), 357-371.
- van Knippenberg, D. & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571-584.
- Vui-Yee, K. & Yen-Hwa, T. (2020). When does ostracism lead to turnover intention? The moderated mediation model of job stress and job autonomy. *IIMB Management Review*, 32(3), 238-248.
- Wan-Huggins, V.N., Riordan, C.M. & Griffeth, R.W. (1998). The development and Longitudinal Test of a Model of Organizational Identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(8), 724-749.
- White, J., Hepworth, G., Alvarado, J., Lemmon, C. & Brijnath, B. (2021). Managing workplace change: Intergenerational perspectives from Victorian public hospital nurses. *Collegian*, 28(2), 178-183.
- Williams, L.J. & Hazer, J.T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 219-231.
- Xu, S., Tao, L., Huang, H., Little, J. & Huang, L. (2020). Pediatric nurses' turnover intention and its association with calling in China's tertiary hospitals. *Journal of Pediatric Nursing*, 52, 51-56.
- Yang, C., Chen, Y., Roy, X.Z. & Mattila, A.S. (2020). Unfolding deconstructive effects of negative shocks on psychological contract violation, organizational cynicism, and turnover intention. *International Journal of Hospitality Management*, 89, 1-10.
- Yavan, A.A., Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2018). Karizmatik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 898-913.
- Yue, C.A. (2021). Creating organizational authenticity and identification: Effect of leaders' motivating language and impact on employee advocacy. *International Journal of Business Communication*, 1-24.
- Zengin, Y. & Caner, Ü. (2020). İnsan kaynakları uygulamalarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşmaya etkisi, Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(22), 680-710.
- Zhang, S.H. & Liu, Z.Y. (2016). A meta-analysis of the relationship between organizational identification and turnover intention. *Acta Psychologica Sinica*, 48(12), 1561-1573.
- Zhang, Y., Guo, Y. & Newman, A. (2017). Identity judgements, work engagement and organizational citizenship behavior: The mediating effects based on group engagement model. *Tourism Management*, 61, 190-197.
- Zhu, W., He, H., Treviño, L.K., Chao, M.M. & Wang, W. (2015). Ethical leadership and follower voice and performance: The role of follower identifications and entity morality beliefs. *The Leadership Quarterly*, 26(5), 702-718.

Zhu, W., Wang, G., Zheng, X., Liu, T. & Miao, Q. (2013). Examining the role of personal identification with the leader in leadership effectiveness: a partial nomological network. *Group & Organization Management*, 38(1), 36-67.

Zopiatis, A., Constanti, P. & Theocharous, A. L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction, and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41, 129-140.

Extended Abstract

Research Problem

The high level of identification of employees with their organizations can increase their productivity and performance. At the same time, it can prevent the qualified workforce from leaving the job, which causes serious costs and losses for organizations. Therefore, analyzing the effect of employees' identification with the organization on a sectoral basis on their intention to leave will make an important contribution to the literature. Today, working of several generations at the same time, especially in organizations, is important for the implementation of effective and appropriate human resources policies. The fact that there is no study in this area in the literature increases the importance of the subject. In this context, it was aimed to analyze the relationship between organizational identification and turnover intentions of employees working under subcontractors in municipalities by choosing a more specific area in the study. Another aim of the study is whether the same phenomena differ in the context of generations.

Research Questions

In the research, the relationship between organizational identification and turnover intentions of employees depending on subcontractors in municipalities, which has never been researched in the literature, has been tried to be analyzed. In this context, the research is based on two hypotheses. The first one is based on the assumption that there is a statistically negative and significant relationship between the organizational identification levels of the employees working under the municipality subcontractors and their intention to leave. The other is to determine whether there is any difference between the generation groups formed by the relevant employees.

Literature Review

When the studies in the literature on the effect of organizational identification on turnover intention are examined, it has been revealed in many studies that the effect of organizational identification on turnover intention is negative and significant (Polat & Meydan, 2010; Turunç, 2011; Tuna & Yeşiltaş, 2014; Tolukan et al., 2016; Turgut. et al., 2017; Aypar et al., 2018; Uzun, 2018; Aydın Goktepe et al., 2020; Erdoğan & Coşkun, 2021). There are only a few studies in the literature to determine the differences in organizational identification and turnover intentions of generations. According to a study conducted in this context, the employees of Generation X have the highest organizational identification levels compared to all other generation employees; It has been concluded that the employees of Generation Z have the lowest organizational identification levels compared to all other generation employees (Kırpık & Akdemir, 2018). In another study, it was determined that Generation Y nurses' work intentions were higher than Generation X (Haydari et al., 2016). In another study, it was concluded that there is no statistically significant difference in terms of organizational identification levels of X and Y Generation employees (Kam & Seymen, 2020).

Methodology

The population of this study, which is quantitative research, consists of approximately 650 employees. The number of samples subject to the analysis of the research is 355. The data subject to the study were obtained by face-to-face survey method. The data obtained as a result of the survey were analyzed with the structural equation model. In the study, first of all, the demographic data of the participants were analyzed. Then, explanatory factor analysis was performed to test the validity of the scale. Afterwards, confirmatory factor analysis and path analysis were performed to reach the findings.

Results and Conclusions

According to the demographic analysis of the participants, 91.3% (324 people) of the participants were men and 8.7% (31 people) were women. While 81.4% (289 people) of the participants were married, 18.6% (66 people) were single. A high percentage of the participants (74%) are from the middle age group. It is seen that the majority of the participants (80.6% - 290 people) have a working time of more than 6 years. It was determined that the participants mainly had primary and secondary education (91 – 323 people). In addition, it consists employees belonging to 8.2 percent (29 participants) are generation Baby Boomers, 40.8 percent (145 participants) are Generation X, 50.7 percent (180 participants) are Generation Y, 0.3 percent (1 participant) Generation Z of participants. As a result of the analysis, it was determined that there was a relationship between the organizational identification levels of the participants and their intention to leave. In parallel with the existing literature, there is a statistically negative and significant relationship between the organizational identification levels of the participants and their intention to leave. In short, as the level of organizational identification increases, the intention to leave decreases. In addition, it has been determined that generations have a significant effect on the relationship between organizational identification and intention to leave.