

Lider Üye Değişimi İle Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü: Bir Kamu Kurumunda Uygulama

Sümeyye AKKOÇ¹, Alptekin SÖKMEN²

¹Department of Business Administration, Ankara Hacı Bayram Veli University, Ankara, Turkey

²Prof. Dr., Department of Business Administration, Ankara Hacı Bayram Veli University, Ankara, Turkey

*Corresponding author: sümeyye.akkoc@gazi.edu.tr

*Speaker: sümeyye.akkoc@gazi.edu.tr

Presentation/Paper Type: Oral / Abstract

Özet –Günümüzde örgütler hızla gelişen teknoloji ve değişimlere uyum sağlamak için performanslarını ve kalitelerini artırma ihtiyacı duymaktadırlar. Bu nedenle çalışanlar ve örgütler arasındaki ilişki üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada, lider üye değişimi (LÜD), duygusal bağlılık (DB) ve algılanan örgütsel destek (AÖD) teorileri incelenmiştir. Değişkenler arası ilişkiler ve yapılan araştırmalar incelenmiş ve bir araştırma modeli çatısı altında hipotezler belirlenmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda a) lider-üye etkileşiminin duygusal bağlılık ile ilişkisi b) lider-üye etkileşiminin duygusal bağlılık ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü incelenmiştir. Liden ve Maslyn'in 12 soruluk LÜD ölçeği, Eisenberger'in 16 soruluk AÖD ölçeği, Allen ve Meyer'in 6 soruluk DB ölçeği, kullanılarak 26 maddeden oluşan bir anket uygulanmıştır. Bu anket formu, bir Kamu Kurumunda çalışan 208 personel tarafından doldurulmuştur. SPSS programında korelasyon, regresyon (Process Analysis -Andrew F. Hayes) ve faktör analizleri yapılmıştır. Bu analizler sonucunda; keşfedici faktör analizine göre tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Lider-üye etkileşimi, duygusal bağlılığı ve algılanan örgütsel desteği anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Algılanan örgütsel destek, duygusal bağlılığı anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir. Lider-üye etkileşimi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin kısmi aracılık rolü tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler –Lider Üye Değişimi, Duygusal Bağlılık, Algılanan Örgütsel Destek, Aracılık Etkisi

The Mediating Role of Perceived Organizational Support on the Relationship Between Leader Member Exchange and Affective Commitment: Research in a Public Institution

Abstract – Today, organizations need to improve their performance and quality to adapt to rapidly evolving technology and changes. Therefore, many studies were conducted on the relationship between employees and organizations. In this study, leading member exchange (LMX), affective commitment (AC) and perceived organizational support (POS) theories are examined. Relationships between variables were examined and hypotheses were determined under the framework of research model. According to data, a) relationship of leader-member exchange with affective commitment b) the mediator role of perceived organizational support in the relationship of leader-member exchange with affective commitment were examined. A questionnaire consisting of 26 items using 12 LMX of Liden and Maslyn's, 16 POS of Eisenberger's, 6 AC of Allen and Meyer's question scales was applied. The questionnaires were completed by 208 staff in a public institution. Correlation, regression (Process Analysis -Andrew F. Hayes) and factor analysis were performed via SPSS program. As result of analysis; according to the exploratory factor analysis, a single factor structure was obtained. LMX has significant and positive effect on affective commitment and perceived organizational support. POS has positive and significant effect on affective commitment. The partial mediation role of POS in the relationship between leader-member exchange and affective commitment was identified.

Keywords –Leader Member Exchange, Affective Commitment, Perception of Organizational Support, Mediation Effect

I. GİRİŞ

Örgütlerin insan kaynağını oluşturan çalışan veya çalışacak olan personelin verimlilik, bağlılık, devamlılık ve başarıyla olma boyutunda kendilerine ve örgütlerine katkı sağlayacağı unsurlar önem arz etmektedir.

Bugüne kadar çalışanlar ve örgütler arasındaki ilişki üzerine yapılan birçok çalışma bulunmaktadır. Bu kapsamda bu çalışmada ise, bir kamu kurumu çalışanları üzerinden yapılan bu araştırmada örgüt yöneticisi ve çalışan arasındaki ilişki ile çalışanların örgüte duygusal bağlılık düzeyi, örgüt çalışanlarının katkılarına değer verme ve onların refah durumu ile ilgili olarak algılama durumunu içeren algılanan

örgütsel desteğin nasıl bir aracı konumunda olduğu incelenecektir. Ayrıca aracılık etkisinde ele alınan algılanan örgütsel desteğin kısmi veya tam aracılık rolü ortaya çıkarılacaktır.

Bu doğrultuda araştırmanın hipotezleri aşağıda belirtilmiştir.

H1: Lider-Üye etkileşimi, duygusal bağlılığı anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H2: Lider-Üye etkileşimi, algılanan örgütsel desteği anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H3: Algılanan örgütsel destek, duygusal bağlılığı anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H4: Lider-Üye etkileşimi ile duygusal bağlılığın arasında algılanan örgütsel desteğin aracı etkisi vardır.

Araştırmada lider üye değişimi, duygusal bağlılık ve algılanan örgütsel destek ölçekleri ile hazırlanan 26 soruluk anket formu bir kamu kurumunda çalışan personele uygulanmış olup, yukarıda belirlenen hipotezlerin analizi için güvenilirlik oranı, korelasyon analizi, regresyon analizi ve aracı etkiyi ölçmek amacıyla bootstrap (yeniden örnekleme tekniği) kullanılmıştır.

A. Lider Üye Değişimi Teorisi

Lider ve astları arasındaki ilişki üzerine değişkenliği değerlendiren ve bu düşünce üzerinde farklı ilişkiler olabileceği ve gelişebileceği teorisi üzerine hareket eden yaklaşımdır. Katkı, sadakat ve etkileşim olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. (1)

Liderlerin bu ilişkilerin kurulmasında astları arasında farklılaştıklarını varsayar ve ilişkilerin gelişmesine yol açan bir rol yapma sürecini tanımlar. (2)

B. Duygusal Bağlılık Teorisi

Örgütsel bağlılığın boyutlarından biri olan duygusal bağlılık, çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesi ve örgüt yararına olağanüstü çaba sarf etmesini içeren bir bağlılık türüdür. Ayrıca örgüte karşı duyulan güçlü bir bağlılık boyutudur. (3) (4)

C. Algılanan Örgütsel Destek Teorisi

Sosyal ve duygusal ihtiyaçları karşılamak ve örgüt çalışanlarını ödüllendirerek iş çabasını artırmak, kurum çalışanlarının kuruma katkılarına değer verdiğini göstermek ve bu ölçüde çalışanların inançlar geliştirmesi olarak ifade edilmektedir. (5) Daha özgü bir tanımlama ile yöneticinin desteği, çalışan ve yönetici arasındaki olumlu iş ilişkileri ve çalışanların daha iyi performans gösterebilmeleri için kurumdaki beklenen ihtiyaçlarının karşılanması olarak ifade edilmektedir. (6)

D. Aracılık Etkisi

Baron ve Kenny'nin geliştirdiği aracılık etkisinden söz edebilmek için belli koşulların ve ilişkilerin ortaya çıkması gerekmektedir bunlar;

- ❖ Bağımsız değişken, aracı değişken üzerinde etkili olmalıdır.
- ❖ Bağımsız değişken, bağımlı değişken üzerinde etkili olmalıdır.

- ❖ Bağımsız değişken kontrol edildiğinde, aracı değişken bağımlı değişkenin üzerinde anlamlı bir şekilde etkili olmalıdır.
- ❖ Aracı değişkenin etkisi kontrol edildiğinde, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkinin miktarında anlamlı bir azalma meydana gelirse kısmi aracılık, eğer bu ilişki anlamlı olmazsa tam aracılık durumunun olduğunu göstermektedir. (7) (8)

Yukarıda belirtilen koşullar doğrultusunda araştırma konusu kapsamında; Bağımsız değişken, lider üye değişimi; bağımlı değişken, duygusal bağlılık; aracı değişken, algılanan örgütsel destek olarak ele alınmıştır.

II. YÖNTEM

Bir kamu kurumunda çalışan personele hazırlanan anket formu dağıtılmıştır. Bu anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerinin yer aldığı, cinsiyeti, yaşı, öğrenim durumu, unvanı, çalışma sürelerine ilişkin soruları içermektedir.

İkinci bölümde Liden ve Maslyn (1998)'in 12 soruluk lider üye değişimi ölçeği, üçüncü bölümde Meyer ve Allen (1993)'in 6 soruluk duygusal bağlılık ölçeği, dördüncü bölümde ise Eisenberger (1986)'in 8 soruluk algılanan örgütsel destek ölçeği, 5 basamaklı likert tekniği kullanılarak cevaplandırmalar sağlanmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu yardımı ile toplanan veriler SPSS istatistiksel veri analizi paket programına yüklenerek gerekli analizlerin yapılmasına hazır hale getirilmiştir.

III. BULGULAR

Tablo 1: Katılımcıların Genel Özellikleri

N=268	Frekans	Yüzde %
Cinsiyet		
Kadın	151	56,3
Erkek	117	43,7
Yaş		
18-24	5	1,9
25-31	114	42,5
32-38	89	33,2
39-45	40	14,9
46 ve üstü	20	7,5
Öğrenim		
Lise	4	1,5
Yüksekokul	12	4,5
Lisans	116	43,3
Yüksek Lisans	103	38,4
Doktora	33	12,3

Tablo 1'de ankete katılan personele ilişkin demografik değişkenliklerin oranlarına yer verilmiştir. Ankete toplam 268 personel katılmıştır. Ankete katılan, kadın personel 151, erkek personel ise 117 kişidir. Araştırma anketine en yüksek katılım sağlayan yaş aralığında bulunan personel 25-31 yaş aralığında olup %42,5 oranındadır. Öğrenim durumunda ise Lisans mezunu personel oranı en fazla olarak %43,3

oranında, onu takip eden öğrenim durumu ise Yüksek Lisans mezunu olarak %38,4 oranında bulunmuştur.

Tablo 2: Güvenilirlik analizi

Değişkenler	Cronbach's Alpha
Lider Üye Etkileşimi	0,95
Duygusal Bağlılık	0,89
Algılanan Örgütsel Destek	0,92

Belli bir ölçek türüne göre hazırlanmış anket sorularına verilen cevaplar arasındaki yanıtların tutarlılığını ölçen güvenilirlik analizi, 0,80 üzeri oranlar çok güvenilir olarak kabul edilmektedir. Tablo 2'de yapılan güvenilirlik analizi lider üye değişimi %95, duygusal bağlılık %89, algılanan örgütsel destek ise %92 oldukça yüksek güvenilir oranlarında bulunmuşlardır.

Tablo 3: Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3
1.Lider Üye Değişimi	1		
2. Duygusal Bağlılık	0,41**	1	
3.Algılanan Örgütsel Destek	0,50**	0,64**	1

N=268; ** p<0.01

Tablo 3'de yapılan korelasyon analizi sonucuna göre;

- ✓ Lider üye etkileşimi ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.(H1 hipotezi kabul edilir.)
- ✓ Lider üye etkileşimi ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.(H2 hipotezi kabul edilir.)
- ✓ Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.(H3 hipotezi kabul edilir.)

Tablo 4: Regresyon Analizi

Değişkenler		B	*P
Lider Üye Değişimi (LÜE)	Duygusal Bağlılık (DB)	0,41	0,00
Lider Üye Değişimi	Algılanan Örgütsel Destek	0,47	0,00
Algılanan Örgütsel Destek (AÖD)	Duygusal Bağlılık	0,62	0,00

N=268; *P<0,01;

Regresyon analizi sonucuna göre H1,H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 5: Aracılık Etkisi Analizi

	Doğrudan etki	Dolaylı etki	Toplam Etki	Güven Aralığı	Aracı etki türü
LÜE-AÖD-DB	0,12**	0,29*	0,41	0,21-0,38	Kısmi

N=268; *P<0,01; **P<0,05

Aracılık etkisinden söz edebilmek için öncelikle güven aralığının alt ve üst sınırının sıfırın üstünde olması gerekmektedir. Bu doğrultuda tabloda güven aralığının %21-%38 aralığında olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlara göre;

Lider üye değişiminin algılanan örgütsel destek yoluyla duygusal bağlılığa olan dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. (B:0,29; p<0,01)

Lider üye değişiminin algılanan örgütsel destek yoluyla duygusal bağlılığa olan doğrudan etkisinin de anlamsız olmadığı fakat regresyon katsayısının azaldığı görülmektedir yani kısmi aracılık etkisinin olduğunu söyleyebiliriz. (B:0,12; p<0,05)

- ✓ Lider-Üye etkileşimi ile duygusal bağlılık ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin kısmi aracılık etkisi bulunmuştur.(H4 hipotezi kabul edilir.)

IV. SONUÇ

Araştırmada elde edilen veriler doğrultusunda a) lider-üye etkileşiminin duygusal bağlılık ile ilişkisi b) lider üye etkileşiminin algılanan örgütsel destek ile ilişkisi c)algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık ile ilişkisi d) lider-üye etkileşiminin duygusal bağlılık ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü incelenmiştir.

Bu kapsamda yapılan korelasyon, regresyon ve aracılık etkisi sonucunda; anlamlı ve pozitif yönde ilişki ve etkilerin olduğu bulunmuştur. Algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisi analizinde ise kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak araştırma kapsamında ve yukarıda belirlenen hipotezlerden H1,H2,H3 ve H4 hipotezler kabul edilmiş olup, yapılan araştırmanın kabul edilir sonuçlar doğrultusunda literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bir kamu kurumunda yapılan anket ve yapılan analizler sonucunda, çalışanların yönetici etkileşim düzeylerinin artırılmasına yönelik yapılacak faaliyetler duygusal bağlılık düzeylerini artıracak, bu durum ise hem personelin verimliliğinin ve etkililiğinin artmasına hem de kurumun da gelişmesine etkisi olacaktır.

Personelin yöneticisi ile etkileşim düzeyinin geliştirilmesi ve katkı sağlayacak artırıcı faaliyetlerin algıladıkları örgütsel destek faktörü üzerinden yapılması kısmi olarak duygusal bağlılıklarının da gelişmesini sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

1. *Multidimensionality of Leader-Member Exchange An Empirical Assessment through Scale Development.* LİDEN, Robert C. ve MASLYN, John M. 06 05 1998, Journal of Management, s. 43-72.
2. *A model of relational leadership: The integration of trust and leader-member exchange.* BROWER, Holly H., SCHOORMAN, David F. ve TAN, Hwee Hoon. 2000, Leadership Quarterly, s. 250-227.

3. *Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi*. **GÜL, HASAN**. 2002, Ege Akademik Bakış Drgisi, s. 37-56.

4. *A three component conceptualization of organizational commitment*. **MEYER, John P. ve ALLEN, Natalie J.** 1991, Human Resources Managemet Review, 1, s. 61-89.

5. *Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational*. **EİSENBERGER, ROBERT, et al., et al.** 2002, Journal of Applied Psychology, s. 565-573.

6. *Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units*. **BHANTHUMNAVİN, D.** 2003, Human Resource Development Quarterly, s. 74-97.

7. *The Moderator-Mediator Variable Distinction is Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*. **BARON, Reuben M. ve KENNY, David A.** 1986, Journal of Personality and Social Psychology, s. 1173-1182.

8. *Comparison of Methods to Test Mediation and Other Intervening Variable Effects*. **MACKİNNON, David P. , et al., et al.** 2002, Psychological Methods, s. 83-104.

9. **MEYER, John P. ve ALLEN, Natalie J.** *Commitment In Workplace, Theory, Research and Application*. London : Sage Publications, 1997.

10. *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three Component Conceptualization*. **MEYER, John P., ALLEN, Natalie J. ve SMİTH, Catherine A.** 1993, Journal of Applied Psychology, s. 538-551.

11. *Perceived Organizational Support*. **EİSENBERGER, Robert, et al., et al.** 1986, Journal of Aplied Psychology, s. 500-507.