Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Yönetici Etik Davranışı İlişkisi: Araştırma Görevlilerine Yönelik Araştırma

The Relationship between Perceived Organizational Support, Organizational Identification, and Manager's Ethical Behaviors: Perception of Research Assistants in Universities

Alptekin SÖKMEN
Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi, İşletme
Bölümü,
Ankara, Türkiye
asokmen@gazi.edu.tr

Emre Burak EKMEKÇİOĞLU
Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi
İşletme Bölümü,
Ankara, Türkiye,
emreburak.ekmekcioglu@gazi.edu.tr

Kamil ÇELİK
Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi, İşletme
Bölümü,
Ankara, Türkiye
kamilce@gazi.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın amacı, algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu bağlamda çalışma, Türkiye’de kurumsal ve akademik performansı yüksek farklı kamu üniversitelerinde çalışan 300 araştırma görevlisi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu, algılanan örgütsel destek ve yönetici etik davranışları arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışları arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme, Yönetici Etik Davranışları

Abstract

The aim of this research is to study the relationships between perceived organizational support, organizational identification and manager's ethical behaviors. In this context, study was performed on 300 research assistants who work in different public universities which are institutionalized and demonstrate high academic performance in Turkey. According to the findings, there is a positive and significant relationship between perceived organizational behavior and organizational identification; there is a positive and significant relationship between perceived organizational behavior and manager's ethical behaviors and there is a positive and significant relationship between organizational identification and manager's ethical behaviors.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Organizational Identification, Manager's Ethical Behaviors*

Giriş

Algılanan örgütsel destek (AÖD) üzerine 1990'ların ortasına kadar az sayıda araştırma yapılmış olsa da, son yıllarda bu konudaki çalışmalarda anlamlı derecede bir artış görülmektedir (Fu ve Diğ.,2013; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Lee ve Peccei, 2007). Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların örgüte duygusal bağlılığını arttırdığı ve örgütsel hedeflere ulaşmada yüksek çaba gösteren çalışanların beklentilerinin karşılanacağı varsayılmaktadır (Eisenberger ve Diğ., 1986, s.500; Turunç ve Çelik, 2010, s.185). Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütlerinin varlığını ya da gücünü arkalarında hissetmeleri ve buna bağlı olarak kendilerini güvende hissetmeleridir (Özdevecioğlu,2003). Çalışanların kendi örgütlerinden desteklendiklerine yönelik algıları, daha yüksek iş performansına, yüksek iş tatminine, işe geç kalmamalarına, işten ayrılmayı düşünmemelerine, işi yavaşlatmamalarını sağlayabilmektedir (Turgut, 2014, s.30). Yapılan araştırmalar sonucunda da algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı, işten ayrılma niyeti gibi birçok iş/işgören çıktısıyla ilişkili olduğuyla ilgili kanıtlar bulunmuştur (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Wayne, Shore ve Liden, 1997; Moorman, Blakely ve Niehoff, 1998; Settoon, Bennett ve Liden, 1996). Bu bağlamda algılanan örgütsel destek, iş ve örgüt ile ilgili olumsuzlukların azaltılmasını sağlayabilecek bir değişken olarak görülebilmektedir (Turgut, 2014, s.30).

Sosyal kimlik teorisine dayanan bir kavram olan örgütsel özdeşleşme (ÖÖ) ise, bireyin kendini örgütün bir parçasıymış gibi hissedip, kendi amaçlarıyla örgütün amaçlarını uyumlaştırma süreci olarak tanımlanabilmektedir (Mael ve Ashforth, 1992). Örgütsel özdeşleşmenin, performans, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti gibi birçok değişkenle ilişkili olduğu (Kreiner ve Ashforth, 2004; Van Knippenberg, Martin ve Tyler, 2006), aynı zamanda algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu, farklı araştırmalarda ortaya konulmaktadır (Edwards, 2009; Sluss, Klimchak ve Holmes, 2008; Edwards ve Peccei, 2010).

Etik ise, insanlar için neyin doğru ve iyi olduğunu ortaya koyan davranışsal kurallar ve ilkeler bütünüdür (Karalar, 2001). Yönetimsel anlamda etik, yöneticilerin rüşvet, yolsuzluk, zimmet, taciz, hakaret, ayrımcılık gibi ahlak dışı davranışlarda bulunmamaları ve karşılaşılabilecekleri çıkar çatışmalarına bağlı olarak karşı karşıya kalabilecekleri ikilemlerin çözümünde onlara yardımcı olacak ilke ve standartları ifade etmektedir.

Yukarıda da ifade edildiği gibi bazı araştırmalar, algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ortaya koysalar da, algılanan örgütsel desteğin, yönetici etik davranışlarıyla ilişkisi ya da örgütsel özdeşleşmeyle yönetici etik davranışları (YED) ilişkisi, alan yazınında sistematik olarak incelenmemiştir. Bu kapsamda gerçekleştirilen araştırmada algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme ile olan ilişkisinin yanı sıra, yönetici etik davranışları ile algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın hem literatüre önemli katkılar sağlayabileceği, hem de bu özelliği sebebiyle örgütsel davranış araştırmacılarına yapacakları araştırmalarda farklı bir perspektif imkânı sunabileceği düşünülmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanın refahıyla ne kadar ilgilendiği ve çalışanın katkısına ne kadar değer verdiğiyle ilgili bir kavramdır (Eisenberger ve

Diğ.,1986, s.500; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698; Rhoades, Eisenberger ve Armeli, 2001; Zagenczyk ve Diğ., 2011, s.255; Tüzün, Çetin ve Basım, 2013, s.345). Eisenberger ve Diğ. (1986)'ne göre algılanan örgütsel destek, “*çalışanların, örgütlerinin onların katkılarına değer verdiği ve refahlarıyla ilgilendikleriyle ilgili genel inançlarıdır.*” Bu bağlamda çalışanlar örgüt tarafından desteklendiklerini algıladıklarında, örgüte karşı pozitif davranışlar yansıtacaklardır (Liu ve Ding, 2012, s.2716).

Algılanan örgütsel destek kavramının açıklanmasında, Blau (1964)'nın öne sürdüğü “Sosyal Değişim Teorisi (Social Exchange Theory)” ön plana çıkmaktadır (Eisenberger ve Diğ., 1986; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Armeli ve Diğ., 1998). Sosyal değişim teorisi, etkileşimde olan iki birey arasındaki değerli kaynakların karşılıklı değişimi açısından, kişilerarası ilişkilerin oluşumunu açıklar (Chen, Aryee ve Lee, 2005). Teoriye göre, çalışanlar, kendi örgüt veya çalışma arkadaşlarıyla farklı sosyal değişim ilişkileri oluşturabilir (Cropanzano ve Mitchell, 2005; Hekman ve Diğ., 2009). Karşılıklılık normuna göre, sosyal değişim kurulduğunda, sosyal değişimi gerçekleştiren her iki tarafta sosyo-duygusal yararların değişimini içeren uzun dönemli ilişkiler sürdürürler (Loi, Ao ve Xu, 2014, s.24). Örgütün kendilerine değer verip onları desteklediğini algılayan çalışanlar; örgüte daha güçlü bir psikolojik bağlılık geliştirirler (Edwards ve Peccei, 2010), örgütün çalışanların göstermiş oldukları yüksek performansı ödüllendirmeye hazır olduğuna, ihtiyaçları olduğunda onlara yardım edeceğine, yapmış oldukları katkıların takdir edileceğine, onay, güven ve saygı gibi temel sosyo-duygusal ihtiyaçların karşılanacağına ve onların refahını dikkate alacağını inancına sahiptirler (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Loi, Ao ve Xu, 2014, s.24). Karşılıklılık normuna bağlı olarak örgütünden daha fazla destek alan çalışanlar, örgütün desteğini arkalarında hissettikçe, işlerine daha güçlü bağlanacak, örgütün kendilerine vermiş oldukları destek için, işlerinden ayrılmayarak yani örgütte kalarak karşılık verecekler (Armstrong-Stassen ve Ursel, 2009; Özdevecioğlu, 2003) ve örgütün hedeflerine ulaşmasına yardım etmekle kendilerini yükümlü hissedeceklerdir (Loi, Ao ve Xu,2014, s.24; Armeli ve Diğ.,1998; Wayne, Shore ve Liden, 1997; Yılmaz ve Görmüş, 2012 ; Erdaş, 2010).

Örgütsel özdeşleşme ise, örgütsel davranış literatüründe çalışanların örgütlerine psikolojik bağlılıklarını açıklamak, birey ve örgüt arasındaki ilişkiyi anlamak ve analiz etmek, çalışanların örgüte ve kendilerine sağlayacağı faydaları ortaya koymak için kullanılan temel kavramlardan birisidir (Edwards ve Peccei,2010,s.17; Edwards ve Peccei, 2007, s.25-26; Ashforth ve Mael, 1989; Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994; Van Knippenberg ve Sleebos, 2006; Van Knippenberg, Martin ve Tyler, 2006; Wiesenfeld, Raghuram ve Garud, 1999; Kreiner ve Ashforth, 2004; Taşdan, 2010). Örgütsel özdeşleşmenin temelinde ise sosyal kimlik teorisi yer almaktadır (Smidts, Pruyn ve Van Riel, 2001; Van Knippenberg ve Sleebos, 2006). Sosyal kimlik, bir gruba olan üyeliğin bilinmesi ve bu üyeliğe yüklenen değer ve duygusal anlamdır (Smidts, Pruyn ve Van Riel, 2001). Bu teoriye göre, bireyin üyesi olduğu her grup üyeliği, kişinin kendisini tanımlamasında aynı katkıyı sağlamaz (Smidts, Pruyn ve Van Riel, 2001; Dukerich, Golden ve Shortell, 2002; Ashforth ve Mael, 1989). Ayrıca, bireyin kendini geliştirme ihtiyacından dolayı, grup üyeliğinin ödüllendirici olması gerekir (Smidts, Pruyn ve Van Riel, 2001; Dukerich, Golden ve Shortell, 2002). Sosyal kimlik teorisinin gelişimiyle birlikte özdeşleşme, bütünsel bir kavram olarak ele alınmıştır (Taşdan, 2010, s.255; Sezici,2010, s.169). Buna göre örgütsel özdeşleşme, bireyin

sosyal kimliğinin özel bir biçimi olup örgüte ait olup olmamaya ilgilidir (Ashforth ve Mael, 1989).

Örgütsel özdeşleşme, bireyin amaçlarının örgütün amaçlarıyla uyumlaşma süreci ve bireyin kendini örgütün bir parçasıymış gibi hissetmesidir (Mael ve Ashforth, 1992). Özdeşleşmenin birey, grup ve örgütsel düzeyde önemli etkileri olup, tutum ve davranışlar kapsamında pozitif çıktılara sebep olduğu (Kreiner ve Ashforth, 2004), bu bağlamda özellikle örgütsel özdeşleşmenin performans, örgütsel vatandaşlık davranışıyla pozitif ilişkili olduğu, işten ayrılma niyetiyle negatif ilişkili olduğu görülmüştür (Kreiner ve Ashforth, 2004; Van Knippenberg, Martin ve Tyler, 2006).

Etik ise, “*bireylerin doğru olarak nasıl davranacağını açıklayan ve tanımlayan ilkeler, değerler ve standartlar sistemidir*” (Schlegelmilch, 1998). Bir başka ifadeyle etik, kişi ya da grubun davranışlarına rehberlik eden doğru ya da yanlışın, iyi ya da kötünün standartlarını oluşturan moral ilkelerin kodudur (Negahandy, 1987). Mesleki etiğin bir alt bölümü olan yönetsel etik ise, yöneticilerin ahlak dışı davranışlarda bulunmaması ve karşılaşabilecekleri çıkar çatışmaları ve yaşayabilecekleri ikilemlerin çözümüne onlara yardımcı olacak ilke ve standartları ifade etmektedir (Sökmen ve Tarakçioğlu, 2013). Çalışanların önemli bir kısmı yöneticilerin tutumlarını, eylemlerini taklit etme eğiliminde ve işyerinde biçimlenen idealleri, tutumları ve inançları bir şekilde aile, arkadaşları ve diğer bireylerle etkileşime girerek topluma taşımaktadır (Sökmen ve Ekmekçioğlu, 2013).

Yöneticilerin göstermiş oldukları etik ya da etik olmayan davranışlar bireyin kendi ahlaki gelişimine, bireysel özelliklerine, örgüt kültürüne, yapısal değişkenlere ve konunun önemine göre değişebilmektedir (Robbins ve Coulter, 2012). Etik dışı davranış, birey, grup veya örgüt, toplum veya mesleğin iyi ve doğru olarak ifade ettiği etik ilke ve kuralların terk edilerek bu ilkelere aykırı davranış göstermektir (Sökmen ve Boylu, 2009). Bireylerin doğru ya da yanlış davranışı tanımlama konusundaki yönelimlerini içeren etik çıkmazlar, eğitim, kültür ve aile yapısına bağlı olarak gelişen etik standartlardaki farklılıklar, kendi çıkarını herkesinkinden üstün tutarak bencillik gösterme, mesleki bilgi ve yetkinliklerindeki noksanlık ve etik davranışları farklı algılama gibi bireysel nedenler ile haksız rekabet ve karşılıklı güvensizlik, ücretlendirme, etik davranışların esnetilmesi, yasaların ve geleneklerin etkisi gibi çevresel nedenler, etik dışı davranışlara sebep olabilmektedir (Sökmen ve Tarakçioğlu, 2013). Yöneticiler görevlerini yerine getirirken rüşvet, kayırma, ayrımcılık, yolsuzluk, sahte ve yanıltıcı belge düzenleme, zimmet, hakaret, küfür, taciz, bezdiri, korkutma ve dogmatik davranış gibi etik dışı davranışlardan kaçınılmalı; verdikleri kararlarda tutarlı, tarafsız, dürüst, adil ve eşit olmalı, tarafsızlığı, açıklığı, hoşgörü gösterme gibi evrensel değerleri temel alan davranış ilkelerini benimsemelidir (Yılmaz ve Çevik, 2011; Sökmen ve Tarakçioğlu, 2013; Sökmen ve Ekmekçioğlu, 2013). Buna bağlı olarak örgütlerde görülen adil davranışlar, üst yönetici desteği, örgütsel ödüller veya iş koşulları, algılanan örgütsel desteği arttırabilmektedir (Cheng ve Diğ., 2013).

Literatür incelendiğinde; Edwards ve Peccei (2010) yapmış oldukları araştırmada algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel katılım arasında pozitif, örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Armstrong-Stassen ve Ursel (2009)'in araştırmasında, algılanan örgütsel desteğin, çalışanların örgütte kalma niyeti ve kariyer tatminlerini olumlu yönde etkilediklerini, Akkoç, Çalışkan ve Turunç

(2012), algılanan örgütsel desteğin, iş performansı, iş tatmini ve çalışanların güven algısını anlamlı ve pozitif olarak etkilediğini tespit etmişlerdir. Turunç ve Çelik (2010), Ankara’da faaliyet gösteren küçük ölçekli savunma sektörü çalışanlarına yönelik yaptıkları araştırmada; algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme düzeyini anlamlı ve pozitif olarak etkilediği, iş stresinin çalışanları örgütsel özdeşleşme seviyelerini negatif ve anlamlı olarak etkilediği, örgütsel özdeşleşmenin çalışanların iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ve yine örgütsel özdeşleşmenin, algılanan örgütsel desteğin iş performansını arttırmasında aracılık rolü üstlendiği görülmüştür. Özdevecioğlu’nun (2003) Kayseri’de faaliyet gösteren beş büyük mobilya firması çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada; algılanan örgütsel desteğin çalışanların normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı düzeylerini pozitif olarak etkilediği belirtilmiştir.

Wayne, Shore ve Liden (1997), çalışanları geliştirici tecrübeler ve yapılan terfiler ile algılanan örgütsel desteğin pozitif ve anlamlı olarak ilişkili olduğunu, algılanan örgütsel destek ile lider-üye değişimi arasında karşılıklı pozitif yönlü bir ilişkinin görüldüğünü ve algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönlü etkilediğini, işten ayrılma niyetiyle ise negatif yönlü ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Van Knippenberg ve Sleebos (2006) araştırmalarında; algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme ile ilişkili olduğunu ancak örgütsel bağlılığın, örgütsel özdeşleşmeye göre algılanan örgütsel destekle daha yakından ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. Chen, Aryee ve Lee (2005)’nin yaptığı araştırma algılanan örgütsel desteğin, örgütlerde güven ve örgütsel tabanlı özsaygı ile pozitif yönlü ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Sluss, Klimchak ve Holmes (2008)’un ABD’deki çok uluslu bir organizasyondaki çalışanlara yönelik araştırmalarında; algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ve lider-üye değişimiyle anlamlı ve pozitif yönlü ilişkili olduğu belirtilmiştir. Aynı zamanda araştırmada algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme ve lider-üye değişimine kısmen aracılık ettiği de ortaya çıkmıştır.

Panaccio ve Vanderberghe (2009)’in araştırmasında, algılanan örgütsel desteğin duygusal ve normatif bağlılıkla pozitif yönlü ilişkili olduğu görülmüştür. Fu ve Diğ. (2013)’nin araştırmasında algılanan örgütsel desteğin iş tatminini pozitif olarak etkilediği saptanmıştır. Riggles, Edmondson ve Hansen (2009) tarafından algılanan örgütsel destekle iş çıktıları arasındaki ilişkinin meta analizinin yapıldığı araştırmada, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu, görev performansı ile ise düşük seviyede pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık, iş tatmini, performans ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, sınır birim çalışanlara kıyasla diğer çalışanlarda daha güçlü olarak bulunmuştur. Deconinck (2011)’in araştırmasında, sorumluluk/güven, etik normlar ve satış uygulamaları gibi etik iklim boyutları, örgütsel özdeşleşmeyle pozitif yönlü ilişkili olup, örgütsel özdeşleşme satış personelinin örgütsel bağlılığıyla pozitif yönlü ilişkilidir. Satış personelinin yöneticilerine olan güven düzeyinin, örgütsel özdeşleşmeyle pozitif yönlü ilişkili olduğu görülmüştür.

Shore ve Wayne (1993) algılanan örgütsel destekle, iş performans düzeyi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Eisenberger, Fasolo ve Davis-LaMastro (1990), Rhoades ve Eisenberger (2002), Riggles, Edmonson ve Hansen (2009) araştırmalarında algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasında pozitif yönlü ilişki bulmuşlardır. Guzzo, Noonan ve Elron (1994), Riggles, Edmonson ve

Hansen (2009), Wayne, Shore ve Liden (1997), Rhoades ve Eisenberger (2002)'in araştırmaları algılanan örgütsel destekle, işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Shen ve Diğ. (2014)'nin araştırmasında algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve performansla pozitif yönlü, işten ayrılma niyetiyle ise negatif yönlü ilişkili bulunmuştur. Uçar ve Ötken (2010)'in 148 beyaz yakalı çalışan üzerine yapmış oldukları araştırmada algılanan örgütsel destek ile normatif ve duygusal bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu, devam bağlılığıyla ise negatif bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Örgüt temelli özsaygının algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık arasında kısmi, algılanan örgütsel destek ve devam bağlılığı arasında tam olarak aracı değişken rolü olduğu, normatif bağlılık açısından ise herhangi bir aracı değişken rolü olmadığı tespit edilmiştir. Chiang ve Hsieh (2012)'in yaptığı araştırmada, algılanan örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif olarak etkilediği ancak iş performansını pozitif olarak etkilemediği tespit edilmiştir. Cheng ve Diğ. (2013)'nin araştırmasında algılanan örgütsel desteğin, örgütsel etğin iş tatmini üzerindeki etkisine kısmen aracılık ettiği; yine algılanan örgütsel desteğin örgütsel etğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine tam olarak aracılık etmekte olduğu görülmüştür.

Celep ve Yılmaztürk (2012), algılanan örgütsel destekle örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Arshadi ve Hayavi (2013)'nin araştırmasında algılanan örgütsel desteğin örgüt temelli özsaygıyla anlamlı derecede ilişkili olduğu, iş performansı ve duygusal bağlılığı anlamlı derecede etkilediği görülmüştür. Rhoades, Eisenberger ve Armeli (2001)'nin araştırmasında, algılanan örgütsel desteğin, duygusal bağlılık, örgütsel ödüller, prosedürel adalet ve üst yönetim desteğiyle ilişkili olduğu görülmüştür. Edwards (2009), algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. He, Zhu ve Zheng (2014)'in, araştırmalarında algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyle pozitif olarak ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmışlardır. Qi ve Ming-Xia (2014) araştırmalarında, örgütsel özdeşleşmenin etik liderlik ve çalışan sesliliği davranışı ilişkisinde aracılık ettiği ve çalışanların örgüte olan güveni yüksek olduğunda, örgüte güvenin düşük olmasına göre, örgütsel özdeşleşmeyle işgören sesliliği davranışıyla daha pozitif ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Moorman, Blakely ve Niehoff (1998)'un araştırmalarına göre, algılanan örgütsel destekle prosedürel adaletin pozitif olarak ilişkili olduğu ve algılanan örgütsel desteğin prosedürel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir. Lee ve Peccei (2007)'nin araştırmasında, algılanan örgütsel desteğin örgüt temelli özsaygıyla anlamlı derecede pozitif ilişkiye sahip olduğu, örgütsel bağlılığı ise doğrudan olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ngo ve Diğ. (2013)'nin araştırmasında algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık ve iş tatminiyle pozitif ilişkili olduğu, işten ayrılma niyetiyle negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve iş tatminiyle pozitif ilişkili olduğu, işten ayrılma niyetiyle ise negatif ilişkili olduğu görülmüştür. Örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi, algılanan örgütsel destek ve çeşitli iş çıktıları arasındaki ilişkilerde görülmüştür. Wang ve Diğ. (2014) algılanan örgütsel desteğin iş güvencesi ve iş çıktıları arasında aracı rolü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Randall ve Diğ. (1999) yaptıkları araştırmada algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık, iş tatmini, performans ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla pozitif, işten ayrılma niyetiyle negatif ilişkili olarak tespit etmişlerdir.

Cropanzano ve Diğ. (1997)'ne göre algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkili olup, işten ayrılma niyetiyle negatif ilişkilidir. Gakovic ve Tetrick (2003) araştırmalarında yarı zamanlı çalışanların, tam zamanlı çalışanlara göre algılanan örgütsel destek düzeyinin daha yüksek olduğunu, ayrıca algılanan örgütsel desteğin, duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkla pozitif olarak ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Nye ve Witt (1993) algılanan örgütsel destekle, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Farh, Hackett ve Liang (2007)'in araştırmasında algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılıkla anlamlı ve pozitif bir ilişki içinde olduğu bulunmuştur. Takeuchi ve Diğ. (2009)'nin araştırmalarında da, algılanan örgütsel desteğin, işe uyum ve genel uyumla anlamlı derecede ilişkili olduğuna yönelik sonuçlar yer almaktadır. Hekman ve Diğ. (2009)'nin araştırmasında algılanan örgütsel destekle performans arasında en yüksek düzeyde olumlu ilişki; örgütsel özdeşleşmenin yüksek, profesyonel özdeşleşmenin düşük olduğu zamanlarda ortaya çıkarken; en düşük ilişkinin örgütsel özdeşleşmenin düşük, profesyonel özdeşleşmenin yüksek olduğu zamanlarda ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada, Türkiye genelinde hem kurumsal anlamda, hem de akademik performansa (üretmiş oldukları makale sayısı, atıf sayısı, toplam bilimsel doküman sayısı gibi) dayalı olarak kendini kanıtlamış 8 kamu üniversitesinde görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranış algıları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışanların örgütleri tarafından desteklendiklerine yönelik algılarının artmasıyla, daha yüksek iş performansı gösterecekleri, örgütsel, işten ayrılma niyetlerinin azalacağı, işlerinden daha yüksek oranda tatmin olacağı ve örgütsel özdeşleşmelerinin artacağı yapılan birçok araştırma bulgusuyla desteklenmektedir. Ancak literatür kısmında da belirtildiği üzere yönetici etik davranışlarının, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşmeyle olan ilişkisi sistematik olarak incelenmemiştir. Bu kapsamda araştırmanın modeli ve bu modele bağlı olarak geliştirilen hipotezler aşağıda yer almaktadır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli

H₁: Katılımcıların algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H₂: Katılımcıların algılanan örgütsel destek ile yönetici etik davranış algıları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H₃: Katılımcıların örgütsel özdeşleşme ile yönetici etik davranışları algısı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Araştırmanın hedef kitlesini hem kurumsal anlamda hem de akademik performans açısından Türkiye’deki önde gelen üniversitelerinde çalışan araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Söz konusu araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları, örgütsel özdeşleşmeleri ve yönetici etik davranış algıları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmada olasılıklı olmayan örnekleme (keyfî örnekleme) yöntemlerinden amaçlı örnekleme tekniği kullanılmıştır. Amaçlı örneklemede araştırmacı tarafından kendi kişisel gözlemlerinden yola çıkarak araştırma sorunsalına en uygun olduğunu düşündüğü özellikleri taşıyan denekler seçilmekte, yani araştırmanın amacına en uygun birimler örnekleme dahil edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014, s.128). Buna bağlı olarak toplam 1200 anket formu, kurumsallaşma düzeyi ve akademik performans kriterlerine göre daha önceden belirlenen 8 kamu üniversitesinde (Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Orta Doğu ve Teknik Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Gazi Üniversitesi) çalışan araştırma görevlilerine elektronik posta ve elden dağıtılması yoluyla ulaştırılmıştır. Ulaştırılan anketlerden 323’ünden cevap alınabilmiş ve araştırmacılar bu anketleri incelemeye almıştır. Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerine gönderilen anketlere geri dönüş olmamıştır. Gelen anketlerden 23 tanesi eksik doldurulduğu için araştırmadan çıkarılmış ve analize tabi tutulan anket sayısı 300 olarak tespit edilmiştir. Araştırma 2014 yılı Ekim ve 2015 yılı Şubat ayları arasında (beş aylık dönem) gerçekleştirilmiştir.

Mevcut araştırmada verileri toplamak için kullanılan anket formu algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme, yönetici etik davranışları ve demografik bilgiler sorularının yer aldığı toplam dört bölümden oluşmaktadır. Araştırma da veriler hem elektronik posta yoluyla, hem de elden dağıtılarak iki farklı şekilde toplanmıştır. Araştırma görevlilerinin bazı bilgileri vermekten kaçınması ve/veya sosyal beğenilirlik etkisi altında kalarak soruları cevaplama olasılığını azaltabilmek için, isimlerinin ve bölümlerinin anket formuna kesinlikle yazılmayacağı ifade edilmiştir.

Anketin ilk bölümünde örgütsel destek algısını ölçmeye yönelik olarak Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen ve orijinali 36 maddeden oluşan (Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı: 0,97) algılanan örgütsel destek ölçeğinin, 8 maddeden oluşan kısa versiyonu kullanılmış, cevaplar 5’li Likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ankette, “Çalıştığım kurum şikayetlerimi görmezlikten gelir”, “İşimi mümkün olan en iyi şekilde yapsam bile çalıştığım kurum bunu fark etmez”, “Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar” şeklinde ifadeler yer almaktadır. İki, üç, beş ve yedi nolu sorular ters kodlu sorulardır. Mevcut araştırmada kullanılan algılanan örgütsel destek ölçeğinin cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,895’tir ve buna göre kullanılan ölçek oldukça güvenilir düzeydedir.

İkinci bölümde ise Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve 6 maddeden oluşan (Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı:0,87) örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır. Cevaplar 5’li Likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ankette, “Başka biri çalıştığım kurumu eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak algıları”, “Çalıştığım kurum hakkında

konuştuğumda, “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım”, “Medyada çalıştığım kurumla ilgili eleştiriler yer alırsa, bu eleştirilerden rahatsızlık hissedirim” şeklinde ifadeler yer almaktadır. Mevcut araştırmada kullanılan örgütsel özdeşleşme ölçeğinin cronbach alfa katsayısı 0,860’tır ve buna göre kullanılan ölçeğin güvenilir düzeyde olduğu söylenebilir.

Yönetici etik davranışları ise Berghofer ve Schwartz (2008) tarafından geliştirilen iş etiği ölçeğinin çalışanlarla ilişkiler (relationships with the workforce) faktör boyutunda yer alan 6 maddeyle ölçülmüştür. Cevaplar 5’li Likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ankette, “Yöneticiler, çalışanlara karşı saygılı ve itibarlı davranır”, “Yöneticiler, çalışanların yükselmesinde etnik köken, cinsiyet, yaş veya diğer başka ayrımları dikkate almadan onlara adil ve eşit fırsatlar sağlar” şeklinde ifadeler yer almaktadır. Mevcut araştırmada kullanılan etik davranışları ölçeğinin cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,919’dur. Bu sonuca göre kullanılan ölçek, yüksek derecede güvenilir düzeydedir. Bu çalışmada elde edilen cronbach alfa güvenirlik katsayıları Tablo1’de gösterilmektedir.

Tablo 1.Güvenilirlik analizi sonuçları

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayıları
<i>Algılanan Örgütsel Destek</i>	8	.895
<i>Örgütsel Özdeşleşme</i>	6	.860
<i>Etik Davranışlar</i>	6	.919

Tablo 2’de görüldüğü üzere mevcut çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin % 54,3’ü kadın, % 45,7’si erkektir. Bu durum cinsiyet değişkenine göre yakın bir dağılımın olduğu anlaşılmaktadır. Aynı şekilde eğitim durumunda da dengeli bir dağılım tespit edilmiştir. Katılımcıların % 46,3’ü yüksek lisans, % 53,7’si doktora tamamlamıştır. Yaş değişkeni göz önüne alındığında; 22-26, 27-31 ve 32 ve üstü şeklinde bir ayrıma gidilmiştir. Bunun nedeni özellikle yüksek lisans ve doktora eğitimi alan araştırma görevlilerinin genel olarak bu yaşlar arasında yoğunlaşmasından dolayıdır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun 27-31 yaşları arasında (%55) olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcılarla İlgili Tanıtıcı Bilgiler

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	<i>Kadın</i>	163	% 54,3
	<i>Erkek</i>	137	% 45,7
Yaş	<i>22-26</i>	78	% 26
	<i>27-31</i>	165	% 55
	<i>32 ve üstü</i>	57	% 19
Eğitim Durumu	<i>Yüksek Lisans</i>	139	% 46,3
	<i>Doktora</i>	161	% 53,7

Bu araştırmada kurulan hipotezleri test etmek için önce pearson korelasyon analizi ve daha sonra çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Örgütsel destek algısı yüksek olan bir çalışanın örgütsel özdeşleşmesinin de yüksek olabileceği, böylece işten ayrılma niyetinin ve işten kaytarmaların azalacağı, örgütsel bağlılık düzeyinin ise artacağına yönelik olarak olumlu ve arzu edilen iş çıktıları söz konusu olabilecektir.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda, Tablo 3’de görüldüğü gibi algılanan örgütsel destek ile etik

davranışlar arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki ($r = 0,72$, $p < 0.01$); algılanan örgütsel destekle, örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki ($r = 0,31$, $p < 0.01$); yönetici etik davranışları ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki mevcuttur ($r = 0,35$, $p < 0.01$). Bu bulgular ışığında H_1 , H_2 ve H_3 kabul edilmiştir.

Tablo 3. Korelasyon Analizi

	Algılanan Örgütsel Destek	Örgütsel Özdeşleşme	Yönetici Etik Davranışları
Algılanan Örgütsel Destek	1		
Örgütsel Özdeşleşme	,318**	1	
Yönetici Etik Davranışları	,721**	,351**	1

** $p < 0.01$

Tablo 3’de görüldüğü üzere algılanan örgütsel desteğin hem örgütsel özdeşleşme, hem de yönetici etik davranışlarıyla; örgütsel özdeşleşmenin de yönetici etik davranışlarıyla anlamlı düzeyde bir ilişkisi bulunmaktadır. Bu ilişkilere bağlı olarak yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda, Tablo 4’de görüldüğü gibi yönetici etik davranışları değişkeni ile algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($R=0,733$, $R^2 = 0,537$) olduğu söylenebilir ($F_{(2-297)}=172,083$, $p < 0.01$). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri birlikte, yönetici etik davranışlarındaki değişimin % 53,7’sini açıklamaktadır. Standartlaştırılmış regresyon kayıtlarına göre yordayıcı değişkenlerin yönetici etik davranışları üzerindeki göreceli önem sırası, algılanan örgütsel destek ($\beta=0,678$), örgütsel özdeşleşme ($\beta=0,136$)’dır. Buna bağlı olarak, yönetici etik davranışları değişkeni $YED = -0,125 + 0,145 \text{ ÖÖ} + 0,785 \text{ AÖD}$ denklemi yardımı ile %53,7 oranında açıklanabilmektedir.

Tablo 4. Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Özdeşleşmenin, Yönetici Etik Davranışlarındaki Değişimi Açıklama Düzeyi

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	-0,125	0,173	-	-0,723	0,470
Algılanan Örgütsel Destek	0,785	0,048	0,678	16,278	0,000
Örgütsel Özdeşleşme	0,145	0,045	0,136	3,254	0,001

$R=0,733$ $R^2 = 0,537$

$F_{(2-297)}=172,083$ $p = 0.000$

Tablo 5’de görüldüğü üzere, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışları değişkenleri, birlikte, algılanan örgütsel destekteki değişimin % 52,5’sini açıklamaktadır. Algılanan örgütsel destek değişkeni ile örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($R=0,725$, $R^2=0,525$) bulunmaktadır ($F_{(2-297)}=164,176$, $p < 0.01$). Standartlaştırılmış regresyon kayıtlarına göre yordayıcı değişkenlerin algılanan örgütsel destek üzerindeki göreceli önem sırası, yönetici etik davranışları ($\beta=0,695$), örgütsel özdeşleşme ($\beta=0,074$)’tür. Buna bağlı olarak,

algılanan örgütsel destek değişkeni, $AÖD = +1,315 + 0,068 OÖ + 0,600 YED$ denklemi yardımı ile %52,5 oranında açıklanabilmektedir.

Tablo 5. Örgütsel Özdeşleşme ve Yönetici Etik Davranışlarının, Algılanan Örgütsel Destekteki Değişimi Açıklama Düzeyi

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	1,315	0,131	-	10,041	0,000
Yönetici Etik Davranışı	0,600	0,037	0,695	16,278	0,000
Örgütsel Özdeşleşme	0,068	0,039	0,074	1,732	0,084
R=0,725 R ² =0,525 F ₍₂₋₂₉₇₎ =164,176 p = 0.000					

Tablo 6'da görüldüğü gibi örgütsel özdeşleşme değişkeni ile algılanan örgütsel destek ve yönetici etik davranışları değişkenleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($R=0,364$, $R^2 = 0,132$) olduğu söylenebilir ($F_{(2-297)}=22,637$, $p < 0.01$). Algılanan örgütsel destek ve yönetici etik davranışları değişkenleri birlikte, örgütsel özdeşleşmedeki değişimin % 13,2'sini açıklamaktadır. Standartlaştırılmış regresyon kayıtlarına göre yordayıcı değişkenlerin örgütsel özdeşleşme üzerindeki göreceli önem sırası, yönetici etik davranışları ($\beta=0,254$), algılanan örgütsel destek ($\beta=0,135$)'tir. Buna bağlı olarak, örgütsel özdeşleşme değişkeni, $OÖ = +1,812 + 0,237 YED + 0,146 AÖD$ denklemi yardımı ile %13,2 oranında açıklanabilmektedir.

Tablo 6. Yönetici Etik Davranışları ve Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşmedeki Değişimi Açıklama Düzeyi

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	1,812	0,195	-	9,270	0,000
Yönetici Etik Davranışı	0,237	0,073	0,254	3,254	0,001
Algılanan Örgütsel Destek	0,146	0,085	0,135	1,732	0,084
R=0,364 R ² = 0,132 F ₍₂₋₂₉₇₎ =22,637 p = 0.000					

Tartışma ve Sonuç

Gerçekleştirilen araştırma ile söz konusu üniversitelerde algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışları arasındaki ilişkiler, etkileri ve bu değişkenlerin birbirlerini açıklama düzeyleri incelenmiştir. Mevcut araştırma Türkiye'nin önde gelen kamu üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerine yönelik olarak yapılmış olup algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışları değişkenlerinin birbirleri üzerindeki etkileri oluşturulan bir araştırma modeli yardımıyla açıklanmıştır.

Yapılan analizler incelendiğinde, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve kurulan

hipotez 1 (H₁) kabul edilmiştir. Elde edilen bu bulgu, literatürdeki konuyla ilgili benzer çalışmaların sonuçlarıyla uyum göstermektedir (Edwards ve Peccei, 2010; Turunç ve Çelik, 2010; Van Knippenberg ve Sleebos, 2006; Sluss, Klimchak ve Holmes, 2008; Shen ve Diğ., 2014; Edwards, 2009; He, Zhu ve Zheng, 2014). Benzer şekilde algılanan örgütsel destek ve yönetici etik davranış algısı arasında da olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve hipotez 2 (H₂) kabul edilmiştir. Literatürde algılanan örgütsel destek ile yönetici etik davranışları arasındaki ilişkiye yönelik sistematik bir çalışmaya rastlanmaması, öncüllüğü nedeniyle bu bulgunun önem derecesini arttırmaktadır.

Benzer şekilde, örgütsel özdeşleşme ile yönetici etik davranışları algısı arasında da olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmuş ve hipotez 3 (H₃) de kabul edilmiştir. Bu bulguya yönelik belirtilmesi gereken önemli bir husus, etik davranış yerine, etik iklim ve etik liderlik ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinin literatürde incelenmiş olmasıdır. Nitekim Deconninck (2011), çalışmasında etik iklim boyutlarıyla örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki elde etmiş; Qi ve Ming-Xia (2014) örgütsel özdeşleşmenin etil liderlik ve çalışan sesliliği davranışıyla ilişkisinde aracı değişken olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre en dikkat çeken unsur, araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarıyla, yönetici etik davranış algıları arasında diğer değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerine göre çok daha kuvvetli bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir.

Yapılan çoklu regresyon analizine göre, yönetici etik davranış algısı, algılanan örgütsel destekteki değişimi açıklamada, örgütsel özdeşleşmeye göre daha yüksek düzeyde etkiye sahiptir. Yine algılanan örgütse destek, yönetici etik davranışları algısındaki değişimi açıklamakta, örgütsel özdeşleşmeye göre daha etkilidir. Aynı şekilde, yönetici etik davranışlarının, örgütsel özdeşleşmedeki değişimi açıklamada, örgütsel destek algısına göre daha etkili olduğu tespit edilmiştir.

Mevcut araştırmanın birtakım sınırlılıkları da bulunmaktadır. Araştırmanın sadece Türkiye'nin kurumsallaşma düzeyi ve akademik performansı yüksek kamu üniversitelerinde çalışan araştırma görevlileri üzerinde yapılması en önemli kısıtlılıktır. Özel üniversitelerde görev yapan ve/veya yeni kurulan kamu üniversitelerinde çalışan araştırma görevlileri üzerinde veya farklı sektör ve alanlarda çalışanlar üzerinde bu model paralelinde çalışmaların yapılmasıyla daha farklı sonuçlar ortaya koyabilecektir.

Sonuç olarak algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışlar algısı arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki mevcuttur. Yapılan çalışmada sadece bu üç değişken üzerinde durulmuş olup, bu alanda yapılacak diğer çalışmalarda araştırmacılar; iş tatmini, işten ayrılma niyeti, örgütsel katılım, iş performansı, çalışanların güven algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, lider-üye değişimi, örgütsel tabanlı özsaygı ve etik iklim değişkenlerini kullanarak, çalışanların örgütsel destek algıları ve örgütsel özdeşleşmelerini açıklamaya yönelik girişimlerde bulunabilir ve alan yazınına anlamlı katkılarda bulunabilirler.

Kaynakça

- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö., (2012). “Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt:19, Sayı:1, 105-135.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Lynch, P., (1998). “Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs”, *Journal of Applied Psychology*, Vol:83, No:2, 288-297.
- Armstrong-Stassen, M. ve Ursel, N. D., (2009). “Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol: 82, 201–220.
- Arshadi, N. ve Hayavi, G., (2013). “The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating role of OBSE”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol: 84, 739 – 743
- Ashforth, B. E., ve Mael, F., (1989). “Social identity theory and the organization”, *Academy of Management Review*, Vol:14, No:1, 20 – 39.
- Berghofer, D. ve Schwartz G., (2008). *The Ethical Leadership Scales (Ethical Competence Scale, Ethical Leadership Scale, Ethical Organization Scale)*, USA: Trafford Publishing.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley
- Celep, C., Yilmazturk, O.E., (2012). “The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol: 46, 5763 – 5776.
- Chen, Z., X., Aryee, S., ve Lee, C., (2005)., Test of a mediation model of perceived organizational support, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.66, 457–470.
- Cheng, P.Y., Yang, J.T., Wan, C.S., Chu M.C., (2013). “Ethical contexts and employee job responses in the hotel industry: The roles of work values and perceived organizational support”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 34, 108– 115.
- Chiang, C. F. ve Hsieh, T.S., (2012). “The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31, 180–190.
- Cropanzano, R. ve Mitchell, M. S., (2005). “Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review”, *Journal of Management*, Vol. 31 No. 6, 874-900.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A. ve Toth, P., (1997). “The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 18, 159-180
- Deconinck, J.B., (2011). “The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among sales people”, *Journal of Business Research*, Vol. 64, 617–624.

- Dukerich, J. M., Golden, B. R., ve Shortell, S. M. (2002). “Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians”, *Administrative Science Quarterly*, Vol.47, No.3, 507 – 533.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. ve Harquail, C. V., (1994). “Organizational images and member identification”, *Administration Science Quarterly*, Vol. 39, No. 2, 239 – 263.
- Edwards, M. R. ve Peccei, R., (2007). “Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.16, No.1, 25-57.
- Edwards, M. R., (2009). “HR, perceived organisational support and organisational identification: an analysis after organisational formation”, *Human Resource Management Journal*, Vol.19, No. 1, 91–115.
- Edwards, M. R. ve Peccei, R., (2010). “Perceived Organizational Support, Organizational Identification, and Employee Outcomes Testing a Simultaneous Multifoci Model”, *Journal of Personnel Psychology*, Vol. 9, No:1, 17–26.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., ve Davis-LaMastro, V. (1990). “Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, No. 1, 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., ve Sowa, D., (1986). “Perceived organizational support”, *Journal of Applied Psychology*, Vol:71, No:3, 500–507.
- Erdaş, K. D., (2010). Lider-üye mübadelesi, algılanan örgütsel destek ve öz denetim kişilik özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Farh, J., Hackett, R. D. ve Liang, J., (2007). “Individual-Level Cultural Values as Moderators of Perceived Organizational Support-Employee Outcome Relationships in China: Comparing the Effects of Power Distance and Traditionality”, *The Academy of Management Journal*, Vol. 50, No. 3, 715-729
- Fu, J., Sun, W., Wang, Y., Yang, X., Wang, L., (2013). “Improving job satisfaction of Chinese doctors: the positive effects of perceived organizational support and psychological capital”, *Public Health*, 127, 946-951.
- Gakovic A. ve Tetrick, L.E., (2003). “Perceived Organizational Support And Work Status: A Comparison Of The Employment Relationships Of Part-Time And Full-Time Employees Attending University Classes”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, 649-666.
- Guzzo, R. A., Noonan, K. A., ve Elron, E., (1994). “Expatriate managers and the psychological contract”. *Journal of Applied Psychology*, Vol.79, No.4, 617-626.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F., (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- He, H., Zhu, W., ve Zheng, X., (2014). “Procedural Justice and Employee Engagement: Roles of Organizational Identification and Moral Identity Centrality”, *Journal of Business Ethics*, Vol: 122, 681–695.

- Hekman, D. R., Bigley, G. A., Steensma, H. K. ve Hereford, J. F. (2009). “Combined Effects of Organizational and Professional Identification on the Reciprocity Dynamic for Professional Employees”, *The Academy of Management Journal*, Vol. 52, No. 3, 506-526.
- Karalar, R., (2001). Genel İşletme. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No: 704.
- Kreiner, G. E., ve Ashforth, B. E., (2004). “Evidence toward an expanded model of organizational identification”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.25, No.1, 1-27.
- Lee, J. ve Peccei, R., (2007). “Perceived organizational support and affective commitment: the mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.28, 661-685.
- Liu, N.T. ve Ding, C.G., (2012). “General ethical judgments, perceived organizational support, interactional justice, and workplace deviance”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 23, No. 13, 2712–2735.
- Loi, R., Ao, O.K.Y. ve Xu, A.J, (2014). “Perceived organizational support and coworker support as antecedents of foreign workers’ voice and psychological stress”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol: 36, 23– 30.
- Mael, F., Ashforth, B. E., (1992). “Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13, 103-123.
- Moorman, R. H., Blakely, G.L. ve Niehoff, B.P., (1998). “Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior?”, *The Academy of Management Journal*, Vol.41, No.3, 351-357.
- Negahand, A. R., (1987), *International Management*, Massachusetts: Allyn and Buckland Press.
- Ngo, H.Y., Loi, R., Foley, S., Zheng, X. ve Zhang, L., (2013). “Perceptions of organizational context and job attitudes: The mediating effect of organizational identification”, *Asia Pac J Manag*, Vol.30, 149–168.
- Nye, L.G. ve Witt, L.A., (1993). “Dimensionality and Construct Validity of the Perceptions of Organizational Politics *Scale* (Pops)”, *Educational and Psychological Measurement* AUTUMN, Vol. 53, No. 3, 821-829.
- Özdevecioğlu, M., (2003). “Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma”, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:18, Sayı:2, 113-130.
- Panaccio, A. ve Vandenberghe C., (2009). “Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 75, 224–236.
- Qi, Y. ve Ming-Xia, L., (2014). “Ethical leadership, organizational identification and employee voice: examining moderated mediation process in the Chinese insurance Industry”, *Asia Pacific Business Review*, Vol.20, No.2, 231-248.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A. ve Birjulin, A., (1999). “Organizational Politics and Organizational Support as Predictors of Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, No. 2, 159-174.

- Rhoades, L. ve Eisenberger, R., (2002). “Perceived Organizational Support: A review of the Literature”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.87, No.4, 698-714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. ve Armeli, S., (2001). “Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, Vol:86, No:5, 825-836.
- Riggle, R.J., Edmondson, D. R., Hansen, J. D., (2009). “A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research”, *Journal of Business Research*, Vol. 62, 1027–1030.
- Robbins, S. P. ve Coulter M. (2012), *Management*. 11th Ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Schlegelmilch, B. (1998), *Marketing Ethics*, United Kingdom: International Thomson Business Press.
- Settoon, R. P., Bennett, N. ve Liden, R.C., (1996). “Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Employee Reciprocity”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, No. 3, 219-227.
- Sezici, E., (2010). *Örgütsel Özdeşleşme*, D.E. Özler (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, 167-193, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Shen, Y., Jackson, T., Ding, C., Yuan, D., Zhao, L., Dou, Y., Zhang, Q. (2014). “Linking perceived organizational support with employee work outcomes in a Chinese context: Organizational identification as a mediator”, *European Management Journal*, Vol. 32, 406–412.
- Shore, L. M ve Wayne S. J., (1993). “Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 5, 774-780.
- Sluss, D.M., Klimchak, M. ve Holmes, J.J., (2008). “Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.73, 457–464.
- Smidts, A., Pruyn, A. T. H., ve Van Riel, C. B. M., (2001). “The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification”, *Academy of Management Journal*, Vol: 49, No:5, 1051 – 1062.
- Sökmen, A. ve Boylu, Y., (2009). “Otel işletmelerinde halkla ilişkiler çalışanlarının etik davranışlarının değerlendirilmesi”, *Uluslararası Halkla İlişkiler sempozyumu-2009*, Cilt:2: 441-455, Lefkoşa.
- Sökmen, A. ve Ekmekçioğlu, E. B., (2013). “Yönetici etik davranışlarının sınır birim çalışanlarının motivasyon ve iş tatmini üzerindeki etkisi: Adana’da bir araştırma”, *İşletme Araştırma Dergisi*, Vol:5, No: 4, 87-104.
- Sökmen, A. ve Tarakçioğlu S., (2013). *Mesleki Etik*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Takeuchi, R., Wang, M., Marinova, S. V. ve Yao X., (2009). “Role of Domain-Specific Facets of Perceived Organizational Support during Expatriation and Implications for Performance”, *Organization Science*, Vol. 20, No. 3, 621-634.

- Taşdan, M., (2010). Örgütsel Kimlik, H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), Yönetimde Yeni Yaklaşımlar, 243-260, Ankara: Pegem Akademi.
- Turgut, H., (2014). “Algılanan Örgütsel Desteğin İşletme Performansına Etkisinde İç Girişimciliğin Aracılık Rolü”, İşletme Araştırma Dergisi, Vol.6, No. 3, 29-62.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M., (2010). “Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi”, Yönetim ve Ekonomi, Cilt:17, Sayı:2, 183-206.
- Tüzün, İ. K., Çetin, F. ve Basım, N., (2013). “Örgütsel destek ile normlardan sapma davranışları ilişkisinde özyeterliliğin biçimlendirici rolü”, K. Demirci, G. E. Gümüştekin, D. Ergun Özler ve C. Giderler Atalay (edit.), 21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Nobel Akademik Yayıncılık, 344-347.
- Uçar, D. ve Ötken, A. B.,(2010). “Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self-Esteem, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:25, Sayı:2, Yıl:2010, 85-105.
- Van Knippenberg B., Martin, L. ve Tyler, T., (2006). “Process-Oriented versus Outcome-Oriented during Organizational Change: The Role of Organizational Identification”, Journal of Organizational Behavior, Vol. 27, No. 6, 685-704.
- Van Knippenberg, D. ve Sleafos, E.,(2006). “Organizational Identification versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange, and Job Attitudes”, Journal of Organizational Behavior, Vol. 27, No. 5, 571-584.
- Wang, H., Ma, B. , Liu X., ve Liu S., (2014). “Job security and work outcomes in China: perceived organizational support as mediator”, Social Behavior and Personality, Vol:42, No:7, 1069-1076.
- Wayne, S.J., Shore L.M. ve Liden R. C., (1997). “Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective”, The Academy of Management Journal, Vol. 40, No. 1, 82-111.
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S. ve Garud, R., (1999). “Communication Patterns as Determinants of Organizational Identification in a Virtual Organization”, Organization Science, Vol. 10, No. 6, 777-790.
- Yılmaz, H. ve Görmüş, A. Ş., (2012). “Stratejik girişimciliğin, algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme üzerine etkilerinin araştırılması: Tekstil sektöründe ampirik bir çalışma”, Journal of Yasar University, Vol:26, No:7, 4483 - 4504.
- Yılmaz, A. ve Çevik, H. (2011), “Yöneticilerin İş Etiği Yaklaşımlarının İncelenmesi: Bir Organize Sanayi Bölgesi’nde Uygulama”. Yönetim Bilimleri Dergisi, 9 (2), 161-189.
- Zagenczyk, T. J., Gibney, R., Few, W. T. ve Scott, K. L., (2011). “Psychological Contracts and Organizational Identification: The Mediating Effect of Perceived Organizational Support”, J. Labor Res, Vol:32, 254–281.

The Relationship between Perceived Organizational Support, Organizational Identification, and Manager's Ethical Behaviors: A Research in Universities

Alptekin SÖKMEN

Gazi University
Faculty of Economics
and Administrative
Sciences

Ankara, Turkey

asokmen@gazi.edu.tr

Emre Burak EKMEKÇİOĞLU

Gazi University
Faculty of Economics and
Administrative
Sciences

Ankara, Turkey

emreburak.ekmekcioglu@gazi.edu.tr

Kamil ÇELİK

Gazi University
Faculty of Economics
and Administrative
Sciences

Ankara, Turkey

kamilce@gazi.edu.tr

Extensive Summary

Although there were few studies on perceived organizational support (POS) until the mid of the 1990's, studies on POS has increased significantly (Fu et al., 2013; Rhoades and Eisenberger, 2002; Lee and Peccei, 2007). POS refers to “*employee's general belief concerning with the extent to which the organization values their contributions and cares about their well-being*” (Eisenberger et al., 1986, p. 500). In this context, when employees perceive that they are supported by their organization, they will respond positive behaviors toward the organization. Based on the results of some researches, evidence were found that the relationship between POS and organizational commitment, job satisfaction, organizational citizenship behavior, job performance, intention to leave the job (Rhoades and Eisenberger, 2002; Wayne, Shore and Liden, 1997; Moorman, Blakely and Niehoff, 1998; Settoon, Bennett and Liden, 1996).

Organizational identification (OI) is one of the basic concepts which is used in organizational behavior literature in order to explain the psychological attachment of the employees to their organization, to understand and analyze the relationship between the individual and the organization (Edwards and Peccei, 2010, p.17; Edwards and Peccei, 2007, p.25-26; Ashforth and Mael, 1989; Dutton, Dukerich and Harquail, 1994; Van Knippenberg and Sleafos, 2006; Van Knippenberg, Martin and Tyler, 2006; Wiesenfeld, Raghuram and Garud, 1999; Kreiner and Ashforth, 2004; Taşdan, 2010). OI “*is the perception of oneness with or belongingness to an organizations, where the individuals defines him or herself in terms of organization(s) in which he or she is a member*” (Mael and Ashforth, 1992). According to the major researches in the literature, there is a relationship between OI and POS (Edwards, 2009; Sluss et al., 2008; Edwards and Peccei, 2010), performance, organizational citizenship behavior, intention to leave (Kreiner and Ashforth, 2004; Van Knippenberg, Martin and Tyler, 2006).

Ethics (also moral philosophy) is the branch of philosophy that involves systematizing, defending, and recommending concepts of right and wrong conduct. The term *ethics* derives from the Ancient Greek words, which is derived from the word *ethos* (habit, “custom”). Business ethics (also corporate ethics) is a form of applied ethics or professional ethics that examines ethical principles and moral or ethical problems that arise in a business environment, including fields like Medical ethics. It applies to all aspects of business conduct and is relevant to the conduct of individuals

and entire organizations. Managerial ethics includes some behavioral principals such as justice and equality, honesty, responsibility, openness and tolerance and so on, not to exhibit some unethical behaviors, such as, discrimination, negligence, selfishness, corruption, embezzlement, sexual harassment, mobbing and so on. Managerial ethics, represents the principles and standards to assist them in solving the dilemmas depending on the conflicts of interest that they may face.

As stated before, there are researches which explain the relationship between POS and OI. But, the relationship between POS and manager's ethical behaviors (MEB) and the relationship between OI and MEB has not been systematically studied in the literature. Accordingly, it is aimed to study not only the relationship between POS and OI, but also the relationship between POS and MEB and the relationship between MEB and OI in this research. By that way, this study may provide an important contribution to the OB literature.

In this study, the relationship between POS and OI, the relationship between POS and MEB and the relationship between OI and MEB were examined on research assistants who work in eight public universities (Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Orta Doğu ve Teknik Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Gazi Üniversitesi) that prove itself in terms of both institutional and academic performance in Turkey. In this context, the research model and hypotheses developed accordingly are listed below.

Figure 1. The research Model

H₁: There is a positive relationship between perceived organizational support and organizational identification.

H₂: There is a positive relationship between perceived organizational support and manager's ethical behaviors.

H₃: There is a positive relationship between organizational identification and manager's ethical behaviors.

Purposive sampling is used in this study and 1200 questionnaires were sent to research assistants via e-mail and also distributed by hand. 300 questionnaires were subjected to analysis. Research was carried out between October 2015 and February 2014 (five months). Questionnaire consists of four sections which included the question

of POS, OI, MEB and demographic information. According to Table 1, the scale which is used for research is highly reliable.

Table 1. Reliability Analysis Results

Scale	Number of Items	Cronbach Alfa Coefficients
<i>POS</i>	8	.895
<i>OI</i>	6	.860
<i>MEB</i>	6	.919

As a result of correlation analysis (Table 2), there is a positive and significant relationship between perceived organizational support and organizational identification ($r = 0,31$, $p < 0.01$) (H_1). There is a positive and significant relationship between perceived organizational support and manager's ethical behaviors ($r = 0,72$, $p < 0.01$) (H_2). There is a positive and significant relationship between organizational identification and manager's ethical behaviors ($r = 0,35$, $p < 0.01$) (H_3). According to these findings, H_1 , H_2 and H_3 was accepted.

Table 2. Pearson Correlation Analysis

	POS	OI	MEB
POS	1		
OI	,318**	1	
MEB	,721**	,351**	1
** $p < 0.01$			

As a result, there is a positive and significant relationship between POS and OI, POS and MEB, OI and MEB. This study focuses only on these three variables. In other researches, other variables (job satisfaction, intention to leave the job, job performance, organizational citizenship behavior, organizational commitment, organizational based self-esteem....) can be used by other researchers to explain OI and POS and they may yield significant contributions to the related literature.