

**T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN DUYGUSAL
BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ
GÜVENCESİZLİĞİNİN ARACI ROLÜ: HAVACILIK
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Lale YOLCUSOY

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Sarp GÜNERİ

İstanbul – 2023

TEZ TANITIM FORMU

- ADI SOYADI** : Lale YOLCUSOY
- TEZİN DİLİ** : Türkçe
- TEZİN ADI** : Algılanan Örgütsel Desteğin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş Güvencesizliğinin Aracı Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma
- ENSTİTÜ** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- ANABİLİM DALI** : Havacılık Yönetimi
- TEZİN TÜRÜ** : Yüksek Lisans
- TEZİN TARİHİ** : 22.05.2023
- SAYFA SAYISI** : 141
- TEZ DANIŞMANI** : Dr. Öğr. Üyesi Sarp GÜNERİ
- DİZİN TERİMLERİ** : Algılanan Örgütsel Destek, İş Güvencesizliği, Duygusal Bağlılık, Havacılık
- TÜRKÇE ÖZET** : Bu tez, algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde iş güvencesizliğinin aracı rolünün belirlenmesinde havacılık sektöründe bir araştırmaya dayanan uygulamalı bir çalışmadır.
- DAĞITIM LİSTESİ** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmza

Lale YOLCUSOY

**T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN DUYGUSAL
BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ
GÜVENCESİZLİĞİNİN ARACI ROLÜ: HAVACILIK
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Lale YOLCUSOY

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Sarp GÜNERİ

İstanbul – 2023

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının çalışmalarından yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Lale YOLCUSOY

.../.../2023



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Lale YOLCUSOY'un Algılanan Örgütsel Desteğin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş Güvencesizliğinin Aracı Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Havacılık Yönetimi anabilim dalı, Havacılık Yönetimi bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

İmza

Dr. Öğr. Üyesi Seda MUMLU KARANFİL

Üye

İmza

Doç. Dr. Daimi KOÇAK

Üye

İmza

Dr. Öğr. Üyesi Sarp GÜNERİ

(Danışman)

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../2023

İmzası

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Araştırmanın amacı, algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde iş güvencesizliğinin aracı rolünü incelemektir. Çalışmada algılanan örgütsel destek, duygusal bağlılık ile iş güvencesizliği kavramları ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma modeli ve varsayımlar, değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için oluşturulmuştur. Oluşturulan hipotezlerin test edilmesi için araştırma Türkiye'nin Ankara, İstanbul ve Erzincan illerinde havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin 294 çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışanlara çevrimiçi anket formuyla yöneltilen sorulardan veriler elde edilmiştir. Anket çalışmasında toplanan bu veriler SPSS 23 ve AMOS 23 istatistik programları kullanılarak analiz edilmiştir. İstatistiksel analizler sonucunda algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunurken; iş güvencesizliği algısı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi bulunmuştur. Aynı zamanda iş güvencesizliği algısının duygusal bağlılık üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu ve algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerinde iş güvencesizliği aracılığı ile aktarılan dolaylı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Sonuç bölümünde ise bu bulgular ışığında yorum ve değerlendirmeler yapılarak önerilere yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan örgütsel destek, iş güvencesizliği, duygusal bağlılık, havacılık

SUMMARY

This study aims to investigate the mediating role of job insecurity in the relationship between perceived organizational support and affective commitment. The research examines the concepts of perceived organizational support, affective commitment, and job insecurity and their interconnections. A research model and corresponding hypotheses were developed to analyze the associations among these variables. The study was conducted among 294 employees of an aviation company operating in Ankara, Istanbul and Erzinçan provinces in Turkey. Data were collected through an online survey questionnaire administered to the participants. The collected data were analyzed using the statistical software programs SPSS 23 and AMOS 23. The statistical analyses revealed a significant and positive effect of perceived organizational support on affective commitment, while job insecurity perception had a significant and negative effect. Moreover, the findings indicated that job insecurity perception negatively impacted affective commitment, and perceived organizational support exerted an indirect effect on affective commitment through job insecurity. The implications of these results are discussed, providing valuable insights for organizations operating in the aviation sector.

Keywords: Perceived organizational support, job insecurity, affective commitment, aviation

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	vi
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
ÖNSÖZ.....	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

1.1. Algılanan Örgütsel Desteğin Tanımı ve Tarihiçesi.....	4
1.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Önemi	8
1.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri.....	10
1.3.1. Karşılıklılık kuramı	10
1.3.2. Sosyal mübadele (değişim) kuramı	10
1.3.3. Örgütsel destek kuramı	12
1.4. Algılanan Örgütsel Desteğe Etki Eden Faktörler.....	13
1.4.1. Örgütsel ve yönetsel faktörler	13
1.4.2. Bireysel faktörler	16
1.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları	17
1.5.1. Örgütsel bağıllık	17
1.5.2. İş tatmini	18
1.5.3. İş performansı	18
1.5.4. Örgütsel vatandaşlık davranışı.....	19
1.5.5. İşten ayrılma niyeti	20

İKİNCİ BÖLÜM İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

2.1. İş Güvencesizliği Tanımı ve Önemi	22
2.2. İş Güvencesizliği Türleri.....	25
2.2.1. Öznel ve nesnel iş güvencesizliği	25
2.2.2. Bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği	26
2.2.3. Niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği.....	26
2.3. İş Güvencesizliği Modelleri	27
2.3.1. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın iş güvencesizliği modeli	27
2.3.2. Jacobson'ın iş güvencesizliği modeli	29
2.3.3. Sverke ve Hellgren'in bütünleşik iş güvencesizliği modeli	30
2.4. İş Güvencesizliğinin Belirleyicileri	32
2.4.1. Demografik ve pozisyonel özellikler.....	32

2.4.2. Çevresel ve örgütsel koşullar.....	35
2.5. İş Güvencesizliğinin Sonuçları	36
2.5.1. Sağlık ile ilgili sonuçlar	37
2.5.2. Tutumlar ile ilgili sonuçlar	38
2.5.3. Davranışsal sonuçlar.....	39

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DUYGUSAL BAĞLILIK

3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tanımı	41
3.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	43
3.3. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	45
3.3.1. Devam bağlılığı	48
3.3.2. Normatif bağlılık	49
3.3.3. Duygusal bağlılık.....	50
3.4. Duygusal Bağlılık	50
3.4.1. Duygusal bağlılığın devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile ilişkisi	51
3.4.2. Duygusal bağlılığın öncülleri	53
3.4.3. Duygusal bağlılığın sonuçları.....	54

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE DUYGUSAL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN ARACI ETKİSİNİN İNCELENMESİ

4.1. Araştırmanın Amacı.....	57
4.2. Araştırmanın Önemi.....	58
4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	58
4.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	58
4.5. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli	59
4.5.1. Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki	59
4.5.2. Algılanan örgütsel destek ile iş güvencesizliği arasındaki ilişki	61
4.5.3. İş güvencesizliği ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki	63
4.5.4. Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin aracı etkisi.....	65
4.6. Araştırmanın Ölçekleri.....	67
4.6.1. Algılanan örgütsel destek ölçeği.....	67
4.6.2. İş güvencesizliği ölçeği	67
4.6.3. Duygusal bağlılık ölçeği.....	67
4.7. Araştırmada Kullanılan Analiz Yöntemleri	68
4.8. Bulgular ve Analiz	69
4.8.1. Katılımcıların demografik özelliklerine ait bulgular	69
4.8.2. Normallik testine ait bulgular	70
4.8.3. Değişkenlere ait güvenilirlik analizleri.....	71

4.8.4. Ölçeklere ait geçerlilik analizleri.....	74
4.8.5. Hipotezlerin test edilmesi	83
4.8.6. Demografik değişkenlere ait sonuçlar	89
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	96
KAYNAKÇA	102
EKLER.....	122
ÖZGEÇMİŞ.....	126



KISALTMALAR

ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
AMOS	:	Analysis of Moment Structures
CFI	:	Comparative Fit Index
CI	:	Confidence Interval
CMIN/DF	:	Relative Chi Square Index
DFA	:	Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	:	Goodness of Fit Index
KFA	:	Keşfedici Faktör Analizi
KMO	:	Kaiser-Meyer-Olkin Measure
KS	:	Kolmogorov-Smirnov
LMX	:	Lider-Üye Etkileşimi
OECD	:	Organisation for Economic Co-operation and Development
ÖVD	:	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
RMSEA	:	Root Mean Square Error of Approximation
SHRM	:	Society for Human Resources Management
SPSS	:	Statistical Package for the Social Sciences
SRMR	:	Standardized Root Mean Square Residual
TDK	:	Türk Dil Kurumu

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Örgütsel bağlılığın boyutları ve sınıflandırılması	47
Tablo 2. Demografik özelliklere ait bulgular	69
Tablo 3. Normallik testi sonuçları	70
Tablo 4. Algılanan örgütsel destek ölçeğine ait güvenilirlik analiz sonuçları	72
Tablo 5. İş güvencesizliği ölçeğine ait güvenilirlik analiz sonuçları	73
Tablo 6. Duygusal bağlılık ölçeğine ait güvenilirlik analiz sonuçları.....	74
Tablo 7. DFA’da kullanılan uyum iyiliği indeksleri	76
Tablo 8. Algılanan örgütsel destek ölçeğine ait KFA sonuçları.....	77
Tablo 9. Algılanan örgütsel destek ölçeğine ait uyum iyiliği değerleri	78
Tablo 10. İş güvencesizliği ölçeğine ait KFA sonuçları.....	79
Tablo 11. İş güvencesizliği ölçeğine ait uyum iyiliği değerleri	80
Tablo 12. Duygusal bağlılık ölçeğine ait KFA sonuçları	81
Tablo 13. Duygusal bağlılık ölçeğine ait uyum iyiliği değerleri.....	82
Tablo 14. Korelasyon katsayılarının yorumlanmasında kullanılan ifadeler.....	83
Tablo 15. Basit korelasyon analizi sonuçları.....	84
Tablo 16. Yapısal modele ait tahmin değerleri	87
Tablo 17. Yapısal model analiz sonuçları	88
Tablo 18. Cinsiyet değişkenine göre Mann-Whitney U testi	89
Tablo 19. Medeni durum değişkenine göre Mann-Whitney U testi.....	90
Tablo 20. Yaş değişkenine göre Kruskal-Wallis H testi	91
Tablo 21. Yaş Değişkenine Göre Mann-Whitney U testi.....	92
Tablo 22. Eğitim değişkenine göre Kruskal-Wallis H testi.....	93
Tablo 23. İş tecrübesi değişkenine Kruskal-Wallis H testi	94

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Greenhalgh ve Rosenblatt Modeli	28
Şekil 2. Jacobson'ın (1985) Risk Altındaki İş Güvencesizliği Modeli.....	29
Şekil 3. Bütünleşik İş Güvencesizliği Modeli	31
Şekil 4. İş Güvencesizliğinin Sonuçları	37
Şekil 5. Araştırma Modeli.....	67
Şekil 6. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği DFA Sonuçları.....	78
Şekil 7. İş Güvencesizliği Ölçeğine Ait DFA Sonuçları.....	80
Şekil 8. Duygusal Bağlılık Ölçeğine Ait DFA Sonuçları	82
Şekil 9. Ölçüm Modeli.....	85
Şekil 10. Yapısal Model ve Yol Katsayıları	87

ÖNSÖZ

Öncelikle bu yüksek lisans tez çalışmasının tüm sürecinde akademik bilgi, öneri ve tecrübelerini benimle paylaşan, bana güvenen ve beni her zaman destekleyerek çalışmamı tamamlamama yardımcı olan danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Sarp GÜNERİ' ye teşekkürü borç bilirim.

Lisans ve yüksek lisans süreçlerimde her daim yanımda olan, güler yüzü ve içtenliğiyle bana moral veren, bilgi ve deneyimleriyle yol gösteren, değerli hocam Sayın Doç. Dr. Daimi KOÇAK'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hayatım boyunca desteğini esirgemeyen başta babam ve annem Metin ve Münüfe KARAKUŞ olmak üzere tüm aileme, benim için her türlü fedakârlığı yapan ve her anımda destekleyen sevgili eşim Erhan'a, her zaman yanımda olan arkadaşlarım ve kuzenlerime en içten minnet ve şükranlarımı sunarım.

Lale YOLCUSOY

GİRİŞ

1980’li yıllardan sonra gelişen ve değişen teknolojiye ayak uydurmak isteyen örgütler, rekabet avantajı elde etmek ve devamlılıklarını sağlayabilmek için bazı stratejiler geliştirmişlerdir. Örgütler çevreleri ile sürekli etkileşim içerisindeydir. Çünkü çalışan faktörünün ön planda olduğu örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşması açısından bu faktör önem arz etmektedir. Örgütün insan kaynaklarını etkin bir şekilde kullanması ise örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasındaki temel taşlardan biridir. Aynı zamanda Becker ve Gerhart (1996, s.779) küreselleşme ve piyasa düzenlemelerinin artması, müşteri ve yatırımcı talepleri ile artan ürün piyasası rekabeti gibi faktörler nedeniyle ekonomik ortamın hızla değişmekte ve birçok örgüt için standart bir hal aldığı ön sürmüştür. Örgütlerin rekabet avantajı elde etmek için maliyetleri minimum seviyeye çekerek, ürün ve süreçleri yenileyerek ve kaliteyi, üretkenliği ve pazara giriş hızını iyileştirerek performansını daima maksimum seviyeye getirmeleri gerekmektedir.

Küreselleşmenin getirdiği toplumsal ve ekonomik değişim sürecinde işverenler ile işgörenler arasında karşılıklı bir beklenti söz konusudur. Bu beklenti kapsamında ekonomik değişim yazılı sözleşmelere dayalı somut unsurlarla (para, mal vb.) sağlanabileceği gibi, sosyal değişim ise yazılı olmayan ve soyut unsurlarla (minnet, güven, sevgi vs.) sağlanabilmektedir. Küresel değişim ilişkisi, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Çalışanların örgüte katkılarından dolayı gördükleri değer getirisi ve refah artışına ilişkin algıları örgütsel destek olarak açıklanmaktadır. Örgütsel destek kavramı “algılanan” sözcüğüyle beraber kullanılmaktadır çünkü aynı örgütte aynı işi yapan, aynı kural ve prosedürleri izleyen çalışanlar örgütsel desteği birbirinden farklı algılayabilmektedirler. Dolayısıyla çalışanın kendisine yönelik örgütsel desteğin derecesine ilişkin algısı, kendisine yönelik örgütsel desteğin derecesinden daha belirleyicidir. Çalışanların örgütsel destek algılarını iyileştirmek için adalet, yönetsel destek, örgütsel ödüller ve çalışma koşulları konularına dikkat edilmesi gerekmektedir (Koçak ve Yücel, 2018, s. 686–687).

Algılanan örgütsel destek, çalışanların mevcut işlerini etkili bir şekilde yürütmesi ve stresli durumlar ile mücadele etmeleri gerektiğinde örgütlerinden yardım alınacağına dair bir teminat olarak ifade edilmektedir. Aynı zamanda

çalışanlar, örgütlerin kişileştirilmesi temelinde olumlu ya da olumsuz muameleyi örgütün onları desteklediğinin ya da desteklemediğinin bir işareti olarak görmektedirler (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 698). Çalışanların refahını önemseyen yani çalışanlara destek sağlayan örgütlerin gereksiz iş komplikasyonlarını ve çalışanların çelişen iş gereksinimleri gibi dikkat dağıtıcı unsurlarını azaltma olasılığı daha yüksek kabul edilmektedir (Stamper ve Johlke, 2003, s. 572). Algılanan örgütsel destek hem çalışanlar hem de örgütler için olumlu sonuçlar elde etmemizi sağlamaktadır. Aynı zamanda çalışanlar kurumlarından örgütsel desteği gördüğü ölçüde örgütleri ile özdeşleşmektedirler. Böylece örgütü ile özdeşleşen çalışanların iş güvencesizliği algısında azalma görülmektedir.

İş güvencesizliği, tehdit altındaki iş durumunda mevcut işin sürekliliği konusunda algılanan güçsüzlük olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla iş güvencesizliği, tehdide karşı koyabilecek güçsüzlük duygusuyla birlikte yaşanan tehlikeyi şiddetlendirdiği için önem arz etmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984, s. 438–439). Çalışma hayatında büyük bir etkiye sahip olan iş güvencesizliği algısı, çözülmesi gereken önemli bir sorun haline gelmiştir. İşten çıkarılma korkusuyla karşı karşıya kalan çalışanlar, işten ayrılma davranışı sergileme eğilimindedirler. Dolayısıyla çalışanlar, olumsuz tutum ve davranışlar sergilemektedirler ve aynı zamanda çalışanların performanslarında düşüş görülmektedir. İş güvencesizliği algısını yoğun olarak yaşayan çalışanlar kendilerini duygusal olarak kuruma bağlı hissetmemektedirler.

Duygusal bağlılık çalışanların çalıştıkları örgüte olan duygusal bağlılık, özdeşleşme ve katılımlarının görece gücü olarak ifade edilmektedir (Allen ve Meyer, 1991, s.64; Mowday, Steers ve Porter, 1979, s.226). Örgüte olan duygusal bağlılık, örgüt yöneticilerinin en çok benimsedikleri ve çalışanlarına aşlamak istedikleri bir bağlılık boyutudur (Tolay, Sürgevil ve Topoyan, 2012, s.460). Örgüte olan duygusal bağlılığa sahip çalışan, örgütlerinin amaç ve hedeflerine ulaşmasına gönüllü olarak katkı sağlamaktadır ve aynı zamanda örgütün desteğini hisseden çalışan örgütlerine karşı duygusal bir bağ kurmaktadır.

Çalışanların davranışları örgütten gördükleri muameleye göre olumlu veya olumsuz olarak değişmektedir. Çalışan, örgütünün değer verdiğini ve desteğini hissettiği derecede örgütlerine bağlanmakta ve örgütün çıkarlarını korumaktadır. Aynı zamanda bu duygulara sahip olan çalışan işten çıkarılma korkusu yaşamamakta

yani iş güvencesizliği algısı hissetmemektedir. Sonuç olarak, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin hissedilen yükümlülükler duygusuyla desteklendiği ölçüde, iş güvencesizliği algısının bu ilişkiyi olumlu yönde artırmasının beklenebileceği söylenebilir. Bu çalışmada da bu durumun test edilmesi amaçlanmıştır.

Yukarıdaki bilgiler doğrultusunda çalışma, dört bölümden oluşmuştur. İlk bölümde, “Algılanan Örgütsel Destek” başlığı altında; algılanan örgütsel desteğin tanımı ve tarihçesi, algılanan örgütsel desteğin önemi, algılanan örgütsel desteğin kuramsal temelleri, algılanan örgütsel desteğe etki eden faktörler ve algılanan örgütsel desteğin sonuçları gibi konular ele alınmıştır.

İkinci bölümde ise “İş Güvencesizliği” başlığı altında, iş güvencesizliğinin tanımı ve önemi, iş güvencesizliği türleri, iş güvencesizliği modelleri, iş güvencesizliğinin belirleyicileri ele alınarak bununla ilgili açıklamalar yapılmıştır. Yine bu bölümde iş güvencesizliğinin sonuçları ele alınmış ve detaylı bir şekilde incelenmiştir.

Örgütsel desteğin algılanması biçime göre ortaya çıkan iş güvencesizliğinin en aza indirgenmesi gerekmektedir. Çalışanın örgütsel destek algısının artmasına ve iş güvencesizliği algısının azalmasında etken olan “Duygusal Bağlılık” konusunun ele alındığı üçüncü bölümde ise örgütsel bağlılık kavramının tanımı, örgütsel bağlılığın önemi, örgütsel bağlılığın boyutları, örgütsel bağlılığın boyutlarından asıl konumuz olan duygusal bağlılık, duygusal bağlılığın öncülleri ve duygusal bağlılığın sonuçları incelenmiştir.

Dördüncü bölümde ise “Algılanan Örgütsel Desteğin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş Güvencesizliğinin Aracı Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Uygulama” konulu araştırmamız doğrultusunda elde edilen bulgular ve oluşturulan hipotezler test edilmiştir. Sonuç ise ilgili yazın taraması doğrultusunda yorumlanmış ve gelecekte yapılacak benzer çalışmalara önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

Tez çalışmasının bu bölümünde; algılanan örgütsel desteğin tanımı ve tarihçesi, algılanan örgütsel desteğin önemi, algılanan örgütsel desteğin kuramsal temelleri, algılanan örgütsel desteğe etki eden faktörler ve algılanan örgütsel desteğin sonuçlarına yönelik açıklamalara yer verilmiştir.

1.1. Algılanan Örgütsel Desteğin Tanımı ve Tarihçesi

Günümüz örgütlerinde üretim faktörlerinin önemi her geçen gün daha da artmaktadır. Rekabet piyasasındaki örgütlerin hızla gelişen ve değişen teknolojiye uyum sağlamaları, gelecek planları üzerinde etkisi bulunmaktadır. Nitelikli çalışanların belirli planlar çerçevesinde örgütlerde bulundurulması mecburi bir hal almaktadır. Örgütlerin geleceklerini görmeleri ve hayatta kalabilmeleri için bilgi birikimi bulunan çalışanlarının olması hayati önem taşımaktadır (Özdevecioğlu, 2003, s. 113–115). Bu da günümüzde örgütlerin çalışanlarını kendilerine bağlamaları açısından çalışanlarını destekleme zorunluluklarını beraberinde getirmektedir. Örgüt çalışanı, örgütün gelecekte sağlamasını bekledikleri maddi ve manevi ödüllere göre çabalarını ve performanslarını şekillendirmektedir (Turunç ve Çelik, 2010a, s. 211).

Bir örgütün kuruluş hedeflerine ulaşması ve başarılı olabilmesi için öncelikle insan kaynaklarının etkin olması ve etkili bir biçimde kullanılması gerekmektedir. Örgüt çalışanlarının iş performanslarını geliştirebilmeleri ve verimli çalışabilmeleri için örgüte bağlılıklarını ve iş doyumlarını artırmaları gerekir. Bu durumda örgüt ile çalışan arasında sağlıklı bir ilişki kurmak ve sürdürmek için her iki tarafın birlik içerisinde çalışması gerekmektedir. Bu ilişkinin sağlam bir temelde olması için örgütsel destek ve örgütsel adalet faktörleri örgüt ile çalışan için önem arz etmektedir. Çalışanların bu konulara dair algıları ilişkinin varlığının sonucunu etkilemektedir (Polat, 2018, s. 512). Bu kapsamda uygun organizasyon şemasına sahip örgütlerde insan kaynakları ve halkla ilişkiler departmanı öncülüğünde yapılabilecek faaliyetler iç müşteri kabul edilen çalışanlara örgütte kalmaları konusunda motivasyon yaratabilmektedirler.

Örgütsel destek algısı, örgüt çalışanlarının; onay, saygı ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Ayrıca bu algı yüksek performans beklentisi yaratmakta ve ekstra

rol davranışı, organizasyon için başarıya, takdir duyguları ve ödül beklentileri sağlamaktadır (Akgündüz ve Sanlı, 2017, s. 119). Bu bağlamda çalışanlar, örgütlerin temel yapılarının kendilerine yönelik tutumlarını değerlendirdiklerinde bir algı ve bakış açısına sahip olurlar. Bu tutum ya da bakış açısının algısı da algılanan örgütsel destek şeklinde ifade edilmektedir (Polat ve Aktop, 2010, s. 6).

Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986, s. 503) örgütsel destek kuramını sunduklarında örgüt-çalışan değişimini incelerken sosyal mübadele kuramını kullanan ilk bilim insanları arasında yer almışlardır. Bu çerçeveyi yeni bir yapı halinde örgütsel destek algısını tasarlayarak örgütlerdeki değişim süreçlerini incelemek için kullanmışlardır. Bu faktörlerin çalışma çabasını ne ölçüde artırdığı ve çalışanın örgütüne karşı fayda sağlaması, mübadele ideolojisinin gücüne bağlı olmaktadır.

Algı, “bir eylem deneyimleri doğrultusunda çevresel uyarıları kavraması ve düzenlemesi” olarak tanımlanmıştır (Erdoğan, 1999, s. 1). Bir çalışanın bakış açısı, kendi algıları tarafından şekillenmektedir. Gouldner (1960, s. 174) çalışanların örgütte belirli bir bağlılık ve onay hissettikleri takdirde örgütleri tarafından destekleneceklerini öne sürmüştür. Asalage ve Eisenberger (2003, s.492) çalışan motivasyonunun sağlanması ile örgütsel hedeflere ulaşılması arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu öne sürmüşlerdir. Araştırmacılar, algılanan örgütsel desteğin bireysel düzeyde bir kavram olarak görüldüğünü iddia etmişlerdir.

Algılanan örgütsel destek hakkındaki resmi fikir 1980'lere kadar sunulup ölçülmezken, yönetim kaynaklarında yaklaşık yetmiş yıldır örgütsel destek kavramı mevcuttur ve 1970'lerin ve 1980'lerin iş ortamından başlayarak daha fazla ilgi alanı bulmuştur (Zagenczyk, 2001, s. 8–10). Algılanan örgütsel desteğin tanımı 1986'da yapılmıştır ve algılanan örgütsel desteğin araştırılmasının arkasındaki ilk isim Eisenberger'dır. Algılanan örgütsel destek sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılamaktadır. Örgütler çalışanların artan çabalarını ödüllendirmeye ve bu çabaları göz ardı etmemeye hazır olduklarını takdirde başarılı olacaklarını düşünmektedirler (Chen, Eisenberger, Johnson, Sucharski ve Aselage, 2009, s. 120). Örneğin bunlar çalışan danışmanlığı, rehberlik etme, çalışana koruma, çalışanın eğitimi, kabullenme ve onaylanma, rol model olma gibi faktörleri içermektedir (Baranik, Roling ve Eby, 2010, s. 367). Gittikçe artan biçimde oryantasyon ve rotasyon eğitimi, amir

gözetiminde yönlendirme eğitimi gibi uygulamaları da çalışan desteğini sağlama noktasındaki gayretler arasında değerlendirilebilir.

Yönetim ve örgüt kuramı alanında gerçekleştirilen araştırmalar neo-klasik yönetim anlayışı üstüne yapılan çalışmalar ile yeni boyutlar edinmiştir. Klasik yönetim anlayışının insanı makine gibi idrak eden yapısından; insanların duygularını, ilişkilerini ve doğrudan insanı inceleyen neo-klasik yönetim anlayışına geçilmiştir (Kartal, Yirci ve Özdemir, 2015, s. 478). Örgütlerin işleyişine ve yapılanmasına yol gösteren tek kuram 1930'lu yıllara kadar klasik yönetim anlayışı olmuştur. Ancak 1929 Dünya Ekonomik bunalımıyla birlikte örgütlerde yapısal ve işleyişsel birtakım problemlerin ortaya çıkmasıyla eksik ve yetersiz kalan klasik yönetim anlayışı yerini insan unsurunun incelendiği neo-klasik yönetim anlayışına bırakmıştır.

1930'lu yıllarda yapılan Hawthorne araştırmaları bu kuramın gelişmesinde önemli bir yere sahiptir. Bu araştırma örgütler ve çalışanlar için önemli bir sosyo-duygusal kaynaktır. İş molasını alan ve çalışma saatleri kısalan işgörenlerin bu haklara sahip olmayan işgörenlere göre daha iyi tutum ve üretkenliğe sahip olduklarını görülmüştür (Zagenczyk, 2001, s. 8). Buna göre Hawthorne çalışmaları insan davranışı ve duyguların öneminin anlaşılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Neo-klasik yönetim anlayışının sorgulanmaya başladığı bu dönemle beraber, çalışanlara insani boyut üzerinden yaklaşılması hız kazanmıştır. Buradan yola çıkarak araştırmacılar fiziksel değil sosyal etmenlerin, çalışanların verimliliğine etki ettiğini belirtmişlerdir. Böylece örgüte yönelik yapılan çalışmalar ve örgütsel davranış, çalışanların duygusal yön, tutum ve davranışlarının iş yaşamı üzerindeki etkilerine odaklanmaya başlamıştır (Kartal vd., 2015, s. 479).

Levinson (1965, s. 372) ise çalışanların hem sosyal hem de coğrafi olarak artan hareketlilik örgütsel desteğin önemli bir bileşeni olduğunu savunmuştur. 1970 ve 1980'lere gelindiğinde çalışan-örgüt ilişkisi konusunda örgütler rekabette üstün olma çabalarıyla çalışanları geliştirmek ve örgütte tutabilmek adına çalışan-örgüt ilişkisinin önemini vurgulamaya başlamışlardır (Zagenczyk, 2001, s. 10).

Çalışan ve örgüt arasındaki ilişkiye odaklanan araştırmalar, örgütün hedeflerine ulaşmasında ve örgütsel devamlılığın sağlanmasında insan faktörünün yanında insan duygularının da önemli olduğu sonucuna varmışlardır. Örgüt sadece maddi ihtiyaçları değil manevi ihtiyaçları da karşılamalıdır. Eğer örgüt, çalışanların

duygusal ihtiyaçlarını karşılıyorsa örgütün sürekliliğinde, örgütün rekabet avantajı elde etmesinde, gelişmesinde ve büyümesinde önemli bir rol oynayacağı söylenebilir.

Algılanan örgütsel destek, çalışanların sağladığı katkılara örgütleri tarafından verilen değer ve örgütlerin esenliklerin önemsenmesi sonucunda ortaya çıkan algılama derecesi olarak tanımlanmıştır (Eisenberger vd., 1986, s. 501). Bu tanım örgütsel destek kuramının üç sonucunu birleştirmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s.698). Bunlar:

- (i) İşgörenlerin örgütün eylemlerinin değer verme taahhüdü,
- (ii) Örgüte yardım etme zorunluluğu duygusu,
- (iii) Sosyo-duygusal ihtiyaçların karşılanması ve performans-ödül beklentileridir.

Kraimer ve Wayne'e (2004, s. 210) tarafından algılanan örgütsel destek, "organizasyonun katkılarına değer vermesi ve örgütün refahını önemsemesine, işgörenlerin küresel inançları" olarak tanımlanmıştır. Ayrıca algılanan örgütsel destek "işgörenlerin çabalarını adil bir şekilde vermeye istekli örgütler, işgörenin ihtiyaçları (hastalık, işe ilişkin problemler vb.) olduğu durumlarda yardımcı olmaya, işlerini ilgi çekici ve teşvik edici yapmaya ve işgörelere yeterli çalışma koşulları temin etmeye yönelik sahip oldukları algı olarak tanımlanmaktadır" (Aube, Rousseau ve Morin, 2007, s. 480).

Krishnan ve Mary (2012, s. 2) tarafından algılanan örgütsel destek, örgütlerin işgörenlerin katkılarına ne kadar değer verildiği, takdir ve kabul edildiği ile onların refahlarını ne derece önemseydiğine ilişkin duyarlılığı olarak tanımlanmıştır. Singh ve Malhotra'ya (2015, s. 1) göre algılanan örgütsel destek "çalışanların, örgütün kendilerini önemseydiğini hissetmesi ve çalışanların örgütün başarısına değer verdiği inançlar" olarak tanımlanmıştır.

Çalışanlar örgütleri tarafından sahiplenileceğine ve sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanacağına dair bir gösterge olduğunda örgütsel çıktılara olumlu katkıda bulunmak için daha fazla çaba harcamaktadırlar. Farklı bir tanımda ise algılanan örgütsel destek "örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri ve arkalarında örgütün olduğunu bilmeleridir" şeklindedir (Özdevecioğlu, 2013, s. 113). Özetlemek gerekirse örgütsel destek algısı, çalışanın örgüt tarafından ne ölçüde değer gördüğünün ve ne kadar önemseydiğinin bir ölçütü şeklinde kabul edilebilir.

Örgütler genel olarak çalışan bağlılığına değer vermektedirler. Algılanan örgütsel destek aynı zamanda bir tür güvence olarak da görülebilmektedir. Çalışanların olumlu ya da olumsuz davranışları, örgütlerinden ne ölçüde destek gördüklerine bağlıdır (Eisenberger vd., 1986, s. 504). Böylece çalışanlara sağlanan bu destek; örgüte bağlılık, sadakat ve verimlilik olarak yansımaktadır.

Algılanan örgütsel destek, çalışan davranışlarının belirleyicisi konumundadır ve örgütün çalışanlara bağlılığını göstermektedir (Shore ve Wayne, 1993, s. 778). Çalışanlar bağlı oldukları kuruluşların kendilerine yönelik maddi ve manevi desteğini değerlendirmektedirler. Bu değerlendirme çalışanlar için ödeme, ikramiye, terfi, övgü, örgüt tarafından onaylanma, saygı gösterme gibi duygusal becerileri içermektedir.

Algılanan örgütsel desteğin çeşitli tanımlamalarındaki temel ilke; örgüt çalışanlarının rahatlık düzeylerini, yaşam kalitesinin düşünülme gerekliliği ve çalışanların bağlılıklarına olan saygısının göz ardı edilmemesi gerekliliğidir. Ayrıca ücret, rütbe, iş zenginleştirme, maddi veya sembolik ödüllerdeki artış algılanan örgütsel desteği olumlu yönde etkileyen örgüt faaliyetleri arasında yer almaktadır (Eisenberger vd., 1986, s. 504). Bu bağlamda yöneticilerin çalışanlar arasında saygılı, adaletli, ön yargıdan uzak davranışı, maaş ve terfi gibi menfaatleri sağlanması ise önem arz etmektedir (Bostancı, 2013, s. 825). Yönetici pozisyonunda bulunan çalışanların eylem ve söylemlerinin örtüşmesi halinde, örgüt çalışanlarının algılanan örgütsel desteğin samimiyetine kanaat getirecekleri öngörülmektedir.

Tokmak'a (2020, s. 430) göre algılanan örgütsel desteği daha fazla artırmak için yöneticilerin çalışanları ile kaliteli iletişim sağlaması gerekmektedir. Bunun yanı sıra yöneticilerin yeterli ücret ödemesi, çalışanlara yönelik eğitim fırsatları, terfi, çalışan motivasyonu sağlanması, kurumsal hedefleri için çalışanların katılımının önemsenmesi ve çalışanlara uygun iş ortamı sağlanmasında büyük rol oynaması gerekmektedir. Ayrıca bu tür ilişkilerin devam etmesi için örgüt-çalışan ilişkisinde her iki tarafın da değerli bir şey aldığını hissetmesi gerekmektedir (Dawley, Houghton ve Bucklew, 2010, s. 240).

1.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Önemi

Algılanan örgütsel destek 1980'lerden sonra ön planda olmaya başlamıştır. Örgütün iş dünyasında rekabet avantajı elde etmesi için çalışanların sosyo-ekonomik

durumları önemsenmeye başlanmıştır. Hayatın her döneminde bireylerin diğer bireyler tarafından desteklendiğini hissetmesi önem arz etmektedir. Buradan hareketle örgütlerin çalışanlarını desteklemesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Giray ve Şahin, 2012, s. 2). Aynı zamanda algılanan örgütsel destek, işgörenlerin çalışma şartlarını iyileştirmesine ve işgörenlere eşitlik ilkesini uygulaması sonucunda işgörenin değer ve destek gördüğünü hissetmesine, işgörenin kendisini işine daha çok vermesine ve işgörenin verimliliğinin artmasına da katkıda bulunmaktadır (Afacan Fındıklı, 2015, s. 139–140). Buradan hareketle örgütsel destek algısı, işgörenler için önemli bir durum olarak kabul edilmektedir. Kalite yönetimi, mükemmellik metodolojileri ve insanların yetkilendirilmesi gibi yönetim modelleri ve araçları, örgütlerde bireylere önem verilmesini gerekli kılmaktadır (Özdevecioğlu, 2003, s. 117).

Algılanan örgütsel destek, kurumsal değerler arasında çalışanın refah ve mutluluğunun ön planda tutulduğu, bu değerlerin çalışanların refah ve mutluluğunu artırdığı durumu ifade etmektedir. Bu nedenle destekleyici bir yönetimin sahip olması gereken nitelikler; çalışanlardan bağımsız olarak belirli kararlar almak, çalışanları önemsemek, adaletli olmak, tarafsız davranmak, insan ilişkilerinin örgüt içerisinde olumlu olmasını sağlamak, iş güvenliğini sağlamak, rütbe, ücret, iş zenginleştirme ve örgütsel politikalar şeklinde sıralanabilmektedir (E.İplik, F. İplik ve Efeoğlu, 2015, s. 111; Eisenberger vd., 1986, s. 501).

Algılanan örgütsel destek, kurum adına artan performansın fark edilip ödüllendirileceği beklentisinin yanı sıra kuruma destek olma zorunluluğuna da yol açan karşılıklı desteği ortaya çıkarmaktadır. Aynı zamanda örgütsel destek algısı, çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçlarını da karşılamaktadır (Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart ve Adis, 2017, s. 1854–1855). Kurum ile özdeşleşmeye vesile olan bu destek örgüt ile çalışan arasında uyumlu ilişkiler oluşturmaktadır.

Örgütsel destek algısı yüksek olan işgören, çalıştığı kuruma daha sadıktır ve yaptığı işten memnun olduğu görülmektedir. Böylece yüksek örgütsel destek algısına sahip olan çalışanlar işlerini daha zevkli bulmaktadırlar ve daha iyi bir ruh hali içerisindeyler. Çalışanlar bu desteği hissettiklerinde yorgunluk, kaygı, tükenmişlik, baş ağrısı gibi olumsuz durumları daha az yaşamaktadırlar (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 710). Çalışanlar örgütlerinden ne kadar destek alırlarsa o kadar sorumluluk duygusu hissetmektedirler. Bu destekle beraber çalışanların yenilikçi fikirler

üretmesi, , hareket etme özgürlükleri, çalışanlara sosyo-politik destek sağlanması ve gerekli olan kaynakların sağlanması öngörülmektedir (Zampetakis, Beldekos ve Moustakis, 2009, s. 167). Dolayısıyla örgütlerinin desteğini hisseden çalışanlar, örgütlerinin hedeflerine ulaşması için çaba harcamakta ve olumsuz ruh halinden uzakta kalmaktadırlar.

1.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri

Algılanan örgütsel desteği açıklamak için bazı temel kuramlar ele alınmıştır. Bunlar; karşılıklılık kuramı, sosyal değişim (mübadele) kuramı, örgütsel destek kuramından oluşmaktadır.

1.3.1. Karşılıklılık kuramı

Eisenberger vd. (1986, s. 500) örgütsel destek algısına sahip olan çalışanların kurumları ile olumlu bir bağa sahip olduklarını, karşılıklılık kuramı olarak kabul etmişlerdir. Algılanan örgütsel destek, karşılıklılık kuramından kurulmuş çok temel bir düzeydedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 699). Karşılıklılık kuramına göre, özellikle birbiriyle ilişkili iki esas talep mevcuttur (Gouldner, 1960, s. 174):

- (i) Bireyler kendilerine yardımcı olan bireylere yardım etmeli ve,
- (ii) Bireyler kendilerine yardımcı olan bireylere zarar vermemelidir. Bundan dolayı bireyler karşılıklı olarak birbirlerine yardım ettiklerinde iki taraf için de fayda sağlanmaktadır.

Karşılıklılık kuramının temelinde özellikle saygı, yakın hissetme, onaylanma ve duygusal destek gibi ihtiyaçları karşılanan çalışanlar için tatmin olma duygusu mevcuttur. Çalışanlar kurumun yerleşik kuramlarına ve politikalarına uygun hareket ettiğinde ve sosyal onay ihtiyaçlarının karşılandığını hissettiğinde örgütlerine karşı daha faydalı bireyler olmaktadır (Armeli, Eisenberger, Fasolo ve Lynch, 1998, s. 289).

1.3.2. Sosyal mübadele (değişim) kuramı

Sosyal mübadele kuramı araştırmacıları, diğer bireyler tarafından kabul edilen kaynakların isteğe bağlı seçimlere dayalı olması halinde daha kıymetli olduğunu savunmuşlardır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 698). Sosyal mübadele kuramı, çalışanların gereksinimlerini ne ölçüde karşılamaya hazır olduğunun derecesi olarak

ifade edilmektedir. Örgütlerin çalışanlara ne kadar değer verdiğine dair genel bir inanç oluşturulmaktadır (Eisenberger vd., 1986, s. 501). Böylelikle küresel inançlar, topluma ve zamana göre değişse de örgüt ile kişi arasındaki bağ bu değişime olumlu bir şekilde cevap vermektedir.

Sosyal mübadele kuramı kapsamında, çalışanlara fayda sağlayan davranışlar üzerindeki dış kısıtlamalar yerine; gönüllü terfiler, ödüller, yan haklar ve eğitim fırsatları gibi imkânlar sağlandığı zaman, algılanan örgütsel destek ile daha güçlü bir ilişki olmaktadır (Armeli vd., 1998, s. 288). Bu standartlardan hareketle örgütten daha somut destek alan çalışanların iyi niyet gösterisine karşılık verme olasılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilmektedir. Çalışanların karşılıklı davranışları daha yüksek örgütsel bağlılık ve daha yüksek sadakat içermektedir. Bu sebeple çalışanların örgütten ayrılma isteği azalmaktadır (Allen, Shore ve Griffeth, 2003, s. 100). Allen vd., (2003, s. 114) algılanan örgütsel desteğin düşük olmasının örgütten ayrılma isteğinin artmasına yol açtığını belirtmişlerdir. Aynı zamanda çalışanların örgütsel destek algısının düşük olması örgütler açısından fayda sağlanacak durumların ortadan kalkmasına neden olmaktadır.

Sosyal mübadele kuramı, örgüt çalışanlarının yardım etme algılarını etkilediğini ve bunun da çalışanların tutumlarını etkilediğini ileri sürmektedir. Bu kuram, faydaları maksimize etmek ve sürdürülebilirliği sağlamak için önemli bir kuramdır.

Sosyal mübadele kuramı üç amaç için teorik bir temelde kullanılmaktadır (Astuty ve Udin, 2020, s. 402):

- (i) Sosyal mübadele kuramında güven ve bağlılık, bireyler arasındaki mübadele davranışının temelidir.
- (ii) Sosyal mübadele kuramı, bireylerin sosyal eylemlerinin algılanan faydalarının potansiyel maliyetlerden daha ağır bastığı varsayımı altında ilişkilere girdiği sübjektif fayda ve maliyet analizini açıklamak için kullanılmaktadır.
- (iii) Sosyal mübadele kuramı, mübadeleyi hem somut sonuçlar (yenilikçi bir ürün gibi) hem de soyut sonuçlar (kendine sahip olmak gibi) üretebilen sosyal bir eylem olarak görmektedir.

Örgütsel destek algısının oluşmasında çalışanların kurumları tarafından değer görme, iyi hissetme, yalnız hissetmeme ve örgütün destek sağlaması gibi

beklentilerinin karşılanması durumunda örgüt ile çalışan arasında daha iyi bir bağ kurulacağına inanılmaktadır. Sosyal değişim kuramında da belirtildiği gibi çalışanlar örgütün desteğini hissettiklerinde daha içten çalışmakta ve örgüte daha faydalı olmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010b, s. 184). Örgütlerin sergilediği tutum ve davranışların kayda değer bir öneme sahip olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla algılanan örgütsel destek kavramı çoklu düzlemde kazan-kazan sonucuna götüren bir yaklaşım olarak nitelendirilebilir.

1.3.3. Örgütsel destek kuramı

Çalışan ve örgüt arasındaki değişim ilişkisi, örgütsel destek kuramının temelidir. Ayrıca örgütsel destek algısının, değişim duygusu güçlü olan bireylerin devamsızlıklarını ve performanslarını büyük ölçüde etkileyeceği savunulmuştur (Eisenberger vd., 1986, s. 501). Örgütsel destek kuramı, çalışanların örgütleri ile değişim ilişkisinin iyi yönde olması, örgüt ve çalışan için önemli sonuçlar doğurmaktadır. Buna karşılık örgütsel destek kuramı, algılanan örgütsel desteğin temel belirleyicisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Asalage ve Eisenberger, 2003, s. 498).

Örgütsel destek kuramı örgütlerden veya yöneticilerden kaynaklanan muamelenin, işgörenlere ne derece desteklendikleri konusunda bir yön verici olarak görülmektedir (Zagenczyk, Scott, Gibney, Murrell ve Thatcher, 2010, s. 128). Eder ve Eisenberger (2008, s. 57) ise işgörenlerin temsilcileri tarafından kendilerine gösterilen muameleyi, kendilerine karşı genel olarak olumlu ya da olumsuz yöneliminin bir göstergesi olarak nitelendirmişlerdir.

Algılanan örgütsel destek sonucunda çalışanların oluşan ilgi, onay, saygı, beğeni gibi sosyo-duygusal ihtiyaçları karşıladığı zaman çalışanlar örgütlerine yardımcı olmak için daha fazla çaba göstermektedirler (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch ve Rhoades, 2001, s. 42). Ayrıca Eisenberger vd. (2001, s. 49) tarafından değişim ideolojisine sahip örgütsel destek kuramının, örgütsel destek algısının duygusal bağlılığı ve performansı karşılıklılık süreci yoluyla etkilediği ele alınmıştır. Böylece algılanan örgütsel destek ile çalışanların zihinsel karmaşadan kurtulmasına katkı sağlandığı dikkate alınması gereken unsurlardandır.

1.4. Algılanan Örgütsel Desteğe Etki Eden Faktörler

Algılanan örgütsel desteğin ne ölçüde artıp ne ölçüde azaldığına dair ana öncüller bulunmaktadır. Örgütsel destek algısının etkilendiği faktörler örgütsel ve yönetsel faktörler (örgütsel adalet, yönetici/yönetim desteği, örgütsel ödüller ve iş koşulları) ve bireysel faktörler ile olumlu olduğu gösterilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 698). Bu faktörler “Örgütsel ve Yönetsel Faktörler” ve “Bireysel Faktörler” olmak üzere 2 başlık altında daha detaylı olarak aşağıda açıklanmıştır.

1.4.1. Örgütsel ve yönetsel faktörler

Algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörlerin başında örgütsel ve yönetsel faktörler gelmektedir. Bu bölüm yönetsel ve örgütsel faktörler olarak örgütsel adalet, yönetici/yönetim desteği, örgütsel ödüller ve iş koşulları olmak üzere alt başlıklar halinde ele alınmıştır.

1.4.1.1. Örgütsel adalet

Adalet kelimesi Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından “yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması” şeklinde tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>). Örgütsel adalet üzerine yapılan araştırmalar ilk olarak Adams’ın (1965) eşitlik kuramı ile başlamıştır (Özdevecioğlu, 2003, s. 78). Özdevecioğlu’na (2003, s. 77) göre bu kuramın temelinde bireyler arası uyumu gözetmek ve bireylerin özgür bir şekilde demokratik haklarını kullanmasını sağlamak yatmaktadır.

Örgütsel adalet nesnel bir gerçeklikten ziyade bireylerin doğru olanı algılaması açısından öznel bir tanımdır. Bu yaklaşımla birlikte örgütsel adalet, örgütsel davranışın etik ve ahlaki konumu hakkında öznel bir değerlendirme olmaktadır (Cropanzano, Bowen ve Gilliland, 2007, s. 35). Örgütsel adalet kavramı, örgütlerde güven duyulan huzurlu bir ortam oluşturmak için önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel adalet sosyo-psikolojik açıdan değerlendirilen bir kavramdır.

Örgütsel adaleti tanımlarken üç ayrı sınıflandırma yapmak mümkündür. Bunlar dağıtımsal adalet, prosedür adaleti ve etkileşim adaletidir (Erdogan, 2002, s. 557). Bu ifadeler aşağıda daha detaylı olarak ele alınmıştır.

Dağıtımsal Adalet: Dağıtımsal adalet, örgütlerin kaynaklarının dağıtılmasında algılanan adaleti ifade etmektedir. Bu ise çalışan çabası göz önünde bulundurulduğunda örgüt tarafından sonuçların ne derece adaletli olduğunu gösteren eşitlik kuramından kaynaklanmaktadır (Blakely, Andrews ve Moorman, 2005, s. 261). Dağıtımsal adalet örgütteki tüm çalışanlara adil davranıp davranmadığı ile ilgilidir. Çalışanlar kendilerine dağıtılan payların ne ölçüde adil olduğunu ve bu paydan ne ölçüde aldıklarını önemsemektedirler (Cropanzano vd., 2007, s. 37).

Prosedür Adaleti: Prosedür adaleti, prosedürlerin adilliği ile ilgili bir kavramdır ve aynı zamanda dağıtımların veya kararların adilliğine neden olan konuları ele almaktadır (Poyraz ve Kara, 2009, s. 77). Başka bir ifadeyle bu dağıtımların veya kararların alındığı araçlardaki adilliği ifade etmektedir (Clay-Warner, Hegtvedt ve Roman, 2005, s. 90).

DeConinck ve Johnson (2009, s. 333) 384 satış elemanı arasında, prosedür adaleti yoluyla performans üzerindeki doğrudan olumlu etkiyi ortaya çıkarmışlardır. Çalışanlar karar verme sürecinde yer alma fırsatına sahip olduklarında, örgütsel bağlılığı dolaylı olarak etkileyen algılanan örgütsel destekte bir artış olmakta ve aynı zamanda çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir. Çalışanların prosedür adaleti algıları, onların örgütsel destek algılarını etkilediği öne sürülmüştür. Çalışanlar kararların prosedürel olarak adaletli bir şekilde alındığını algıladıklarında, kurumlarına karşı yüksek düzeyde bağlılık hissetmektedirler (Schminke, Ambrose ve Cropanzano, 2000, s. 295). Ayrıca Schminke vd., çalışanların yöneticilerine daha fazla güven duygularının, daha az işten ayrılma niyetlerinin olduğunu ve daha fazla iş performansı gösterdiklerini savunmuşlardır. Tüm bunlardan anlaşılacağı üzere demokratik uygulamalar, adil yönetim ve objektif denetim üzerinde inşa edilen bir yapı, örgütsel destek algısını artırmaktadır.

Etkileşim Adaleti: Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng'ye (2001, s. 427) göre prosedürler uygulandığı zaman insanların gördüğü kişiler arası muamelenin kalitesi önem arz etmektedir. Bu önem ışığında kişiler arası etkileşim adaletinin açıklanmasının ilki prosedürlerin yürütülmesinde veya sonucun ne olacağı konusunda yer alan kurum yetkilileri tarafından ne kadar kibar, ağırbaşlı ve saygılı davranacağıdır. İkincisi ise prosedürlerin neden kullanıldığı ve çalışanlara uygulandığı ile ilgili kurum açıklamalarının netliğidir. Benzer şekilde dağıtım

kanallarından etkilenen çalışanların tutum ve davranışları, etkileşim adaleti ile ilgilidir (Korkmaz ve Bozkurt, 2018, s. 236).

1.4.1.2. Yönetici/yönetim desteği

Temel amaçları kurumlarına fayda sağlamak olan çalışanlar, çevreleri ile (amirler, liderler ve iş arkadaşları vs.) sürekli bir etkileşim halindedirler. Örgütler tarafından çalışanların desteklenmesi, çalışanların kendilerine verilen sorumlulukları başarmalarında önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (Matthews, Bulger ve Barnes-Farrell, 2010, s. 78).

Örgütlerin hedeflerine ulaşması için çalışanların isteklerini göz ardı etmemeleri gerekmektedir. Yöneticiler ise işveren-işgören arasındaki bağlantıyı kuran önemli bir konumdadırlar. Ng ve Sorensen (2008, s. 243–244) ise yönetici desteğinin işgören refahı üzerinde sağlam bir etkisinin olduğunu kabul etmişlerdir. Aynı zamanda çalışan, örgütün çalışan refahına ne kadar değer verdiği konusunda endişelidir. Çalışanın çevresi ile iyi bir ilişki içinde olmasının ve yöneticinin tatmin olmasının çalışan memnuniyetini artmasıyla iş stresinin azaldığı görülmüştür (Latif ve Sher, 2012, s. 33).

Sosyal değişim ilişkisi, yöneticileri tarafından çabalarının önemsendiğini, katkılarının ödüllendirildiğini, onay, saygı, ilgi gibi sosyo-duygusal isteklerin karşılandığı zaman örgütsel desteğin algılanmasına yardımcı olmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 698). Dolayısıyla örgütlerin yönetim desteği sağlaması, çalışanlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Destekleyen bir yönetici veya yönetim çalışana karşı güven, saygı ve yardım etme isteği gibi maddi ve manevi ihtiyaçlarının karşılanmasında önemli bir role sahiptir.

1.4.1.3. Örgütsel ödüller ve iş koşulları

Algılanan örgütsel destek; ücret, terfi, iş zenginleştirme gibi örgüt içi politikalara etki eden örgütsel ödüller ve olumlu iş koşulları gibi gönüllü eylemlerdir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 698). Literatürdeki araştırmalarda insan kaynakları, çalışan ve destek algısı ile yakından ilgilidir. Rhoades ve Eisenberger (2002, s.700) algılanan örgütsel desteğin, insan kaynakları ile olumlu ilişkiler içerisinde olduğunu savunmuşlardır. İnsan kaynakları; çeşitli ödüller, iş koşulları, tanınma duygusu, ödeme, terfi, özerklik, eğitim, promosyonlar gibi uygulamaları

içermektedir. Ayrıca gelişimsel deneyimler, terfiler, organizasyonun sağladığı ödüller, işgörenlere verilen değeri göstermektedir. Dolayısıyla bu değerler örgütsel destek algısı ile olumlu ilişkiye sahip olmaktadır (Zagenczyk, 2001, s. 22).

Destekleyici insan kaynakları algıları arasında yer alan karar verme sürecine katılım, ödüllerin adilliği ve terfi imkânları algılanan örgütsel desteğin gelişimine fayda sağlamaktadır (Allen vd., 2003, s. 99). Ayrıca Allen vd. (2003, s. 103) örgütün destekleyici insan kaynakları uygulamalarını ne derece sunduğuna ilişkin algıların, işgörenlerin davranışsal tepkilerini etkileyeceğini düşünmüşlerdir. Bu düşüncelerden yola çıkarak örgütlerin performans değerlendirme uygulamaları açık bir şekilde olmalıdır. Örgütlerde performansın adil bir şekilde değerlendirildiğini düşünmeyen çalışanda iş performansı ve motivasyon düşüklüğü görülebilir.

1.4.2. Bireysel faktörler

Örgütsel destek algısı çalışanlarda farklılık göstermektedir. Bunun bir faktörü ise çalışanların farklı bireysel özelliklerine sahip olmalarıdır. Çalışanların bu özellikleri ise kurumlarına zarar verebilir veya fayda sağlayabilirler. Rhoades ve Eisenberger (2002, s. 701) çalışanların bireysel özelliklerinin örgütsel destek algısını etkilediğini ele almışlardır. Bu etkileri şu şekilde sıralamak mümkündür: yaş, cinsiyet, eğitim ve kıdemdir.

Tansky ve Cohen (2001, s.285) büyük bir Ortabatı hastanesinde çalışan yöneticiler ve denetçiler ile yürütmüş oldukları çalışmada, örgütsel destek algısının çalışanların demografik özellikleri ile alakalı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yapılmış olan bu çalışmada, hem çalışan memnuniyeti hem de algılanan örgütsel destek için demografik özellikler önemli bir faktör haline gelmiştir (Tansky ve Cohen, 2001, s. 292).

Çeşitli bireysel özelliklere sahip olan çalışan örgütün amaçlarını benimsemek, iş arkadaşları ile uyumlu olmak ve kurumun hedeflerine sahip çıkmak gibi unsurları dikkate alması oldukça önem arz etmektedir (Karakaya ve Alper Ay, 2007, s. 57). Dolayısıyla bireysel özellikler örgütsel desteği algılama konusunda önemli bir role sahiptir.

1.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Çalışanlar örgütsel hedefleri yerine getirebilmek için olumlu tutum ve davranışlar gerçekleştirmektedirler (Eisenberger vd., 1986, s. 501). Örgütsel destek algısı aynı zamanda psikolojik ve sosyal süreçleri ele almaktadır. Bunlardan birincisi karşılıklılık kuramının temelinde yatan algılanan örgütsel destek; örgütsel refahı önemseyerek örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunma zorunluluğu hissetmesidir. İkincisi, örgütsel destek algısı ışığında sosyo-duygusal ihtiyaçların karşılanmasıyla işgörenlerin sosyal kimliklerine üyelik ve rol statülerini kapsayan durumlardır. Üçüncüsü ise örgütsel destek algısı, işgörenlerin performans-ödül beklentilerinin karşılandığına dair inançlarıdır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 699).

Örgütsel destek algısı bireyler için birçok olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu sonuçlardan başlıcaları: “örgütsel bağlılık”, “iş tatmini”, “iş performansı”, “örgütsel vatandaşlık davranışı ” ve “işten ayrılma niyeti” olarak aşağıda açıklanmıştır.

1.5.1. Örgütsel bağlılık

Allen ve Meyer (1996, s. 252) örgütsel bağlılık kavramının bilhassa son birkaç yıldır işe karşın tutum ve davranışlarda merkezi bir kavram olarak ortaya çıktığını savunmuşlardır. Algılanan örgütsel destek, kurumun refahını önemseyen çalışanlarda bir zorunluluk hissi yaratmaktadır. Eş zamanlı olarak algılanan örgütsel destek; saygı, onay ve aidiyet duygusu hissettirdiği için çalışanların örgüte karşı olan bağlılığını artırmaktadır. Algılanan örgütsel destek ile performans arasındaki ilişki sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılanan çalışanlarda daha fazla olduğu düşünülmektedir (Rhoades, Eisenberger ve Armeli, 2001, s. 825).

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütün amaçları doğrultusunda hareket etmesi, örgüte olan inancını kaybetmemesi, kuruluşların adına çaba sarf etmesi ve psikolojik açıdan güçlü bir istek hissetmesidir (C.Wong, Y. Wong, Hui ve Law, 2001, s. 329). Örgütsel destek algısı ne derece yüksek ise çalışanlarda da o derece yüksek örgütsel bağlılığa yol açmaktadır. Aynı şekilde örgütsel bağlılık, bir kurumun performansında önemli bir faktör olarak kabul edilirken, çalışanlar ise kurumun faydasını göz önüne alarak büyük bir çaba sarf etmektedirler (Muneer, Iqbal, Khan ve Long, 2014, s. 43).

Örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel desteğin bir sonucu olarak kabul görmektedir. Örgütsel destek kuramı çalışanın örgütünü önemseme, örgüte karşı bağlılığı ve örgütün sadakatine karşılık verme gibi faktörleri kabul etmektedir. Bu doğrultuda karşılıklılık kuramına dayanan örgütsel destek algısını hisseden çalışanların örgütsel bağlılığında artış gözlemlenmiştir (Krishnan ve Mary, 2012, s. 9).

1.5.2. İş tatmini

İş tatmini, bireylerin işlerine verdikleri çok boyutlu bir tepkidir. İş tatmini, işin değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan sözlü veya hissedilen duygulardır. Çok boyutlu bu duygular iyi veya kötü, olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirilmektedir (Judge, Hulin ve Dalal, 2009, s. 5).

Bireylerin iş tatmini seviyeleri, aşırı memnuniyetten aşırı memnuniyetsizliğe kadar değişebilmektedir. İş tatminsizliği işten ayrılmaya yol açmaktadır ve tatminsiz çalışanların iş yeri koşullarını iyileştirme çabalarını olumsuz etkilemektedir (Zhou ve George, 2001, s. 682). Sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılanan çalışanlarda iş tatmini; olumlu ruh halinin örgüte olan duygusal bağlılığın ve çalışan performansının artmasını ortaya çıkardığı gözlemlenmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 699).

Eisenberger vd. (2001) algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Algılanan örgütsel destek, iş tatmini ile ilişkilidir fakat farklı yapılardır. Çalışanlar algılanan örgütsel desteği hissedebilir fakat olumsuz durumlar önlenmez ise çalışanların iş tatminleri düşük olabilmektedir.

1.5.3. İş performansı

İş Performansı, bir kişinin bir kuruluşun hedeflerine ulaşmasında katkıda bulunan eylemler olarak ifade edilmiştir (Campbell ve Wiernik, 2015, s. 48). Çalışan performansı, performans beklentileri ile örgütsel hedefler arasındaki ilişkilerin sonucudur. Çalışan performansı tüm kurumların etkili olma düzeyi, başarıları ve performansları açısından önem arz etmektedir (Tutar ve Altınöz, 2010, s. 202).

Yapılan araştırmalar üzerine algılanan örgütsel destek, iş performansının öncüsü konumundadır. Algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasındaki ilişkide, çalışanın çaba-sonuç beklentilerinin önemi belirtilmiştir (Eisenberger vd., 1986, s. 501). Michael, Evans, Jansen ve Haight (2005, s. 172) çalışanlarına yüksek

düzyeyde destek gösteren örgütlerin, çalışan tutum ve davranışlarına karşılık bulmasının sağlanması gerektiğini savunmuşlardır. Böylece algılanan örgütsel destek, performans değerlendirme sisteminin ayrılmaz bir parçası haline gelmektedir.

Neves ve Eisenberger (2012, s. 452) yönetim iletişimi ve performans arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı rolünü incelemiştir. Bulgular ise yönetim iletişiminin performansı etkilediğini çünkü yönetiminin refahını önemseyip çalışan katkılarına değer verildiğini göstermiştir. Karayel, Akkoç ve Birer (2018, s. 301–302) ise işgörene yönetim desteği, örgütsel ve sosyal destek verildiğinde işgörenlerin iş performansını ne derece etkilediğini ve bu etkileşimde lider-üye etkileşiminin (LMX) aracı rolünü ortaya çıkarmışlardır. Araştırmacılar algılanan örgütsel destek, lider desteği ve sosyal desteğin iş performansı ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Örgütsel destek algısı düşük olan çalışanlar, görevlerini aksatma eğilimi göstermektedirler. Bu da çalışanların iş performansını azaltmaktadır. Örgüt ile çalışan arasında karşılıklılık kuramı göz önünde bulundurulduğunda, örgütler çalışanların koşullarını ne derece iyileştirirse, çalışanlar da o derece örgütlerinin faydalarını düşünerek örgütlerine olumlu bir şekilde karşılık vermektedirler (Karayel vd., 2018, s. 306).

1.5.4. Örgütsel vatandaşlık davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) maddi veya manevi ödüller almayı gözetmeden, gönüllü olarak örgütün faydasını gözeterek faaliyetlerine dâhil olmalarını göstermektedir. Olumlu örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütlerin refahını artırma niyetiyle gerçekleştirilmektedir (Brief ve Motowidlo, 1986, s. 711). ÖVD “isteğe bağlı olan, resmi ödül sistemi tarafından doğrudan ya da açıkça tanınmayan ve toplamda organizasyonun etkili işleyişini destekleyen bireysel davranış” şeklinde tanımlanmıştır (Organ, 1997, s. 86).

Örgütsel destek algısı eşliğinde örgütsel davranış, 1980’li yılların ortalarında geliştirilmiş ve önemli bir motive etme aracı olarak düşünülmüştür. Bu bağlamda ÖVD, işgörenlerin kendilerini örgütün bir parçası olarak düşündükleri psikolojik duygular olarak tanımlanmıştır (E. İplik vd., 2014, s. 119). Aynı zamanda E. İplik vd. ’nin (2014, s.114–115) Adana’da faaliyet gösteren bir hastanenin 167 çalışanı üzerinde yapmış oldukları araştırmada, algılanan örgütsel destek ile ÖVD arasında

anlamli ve pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir. Örgütsel destek algısı ile ÖVD'ye sahip olan işgörenlerin kurumlarının refahı için daha etkin bir role sahip olduklarını ortaya çıkarmışlardır.

A. Singh ve S. Singh (2013, s. 117) Hindistan'daki bazı örgütlerden ön kademe yönetici olan 188 işgören üzerinde yapmış oldukları araştırmada örgütsel desteğin kişilik özellikleri (dışa dönüklük, uyumluluk ve sorumluluk faktörleri) ile ÖVD arasında anlamli ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aynı zamanda Duffy ve Lilly (2013, s. 187) ise algılanan örgütsel desteğin, bireysel iş arkadaşlarını destekleyen vatandaşlık davranışından çok örgütün adını savunmak veya örgütün ürünlerini tanıtmak gibi organizasyonu genel olarak etkileyen vatandaşlık davranışına daha fazla katkıda bulunduğunu savunmuşlardır.

1.5.5. İşten ayrılma niyeti

İşten ayrılma niyeti ise örgüt çalışanlarının çalışma şartlarından memnun olmaması sonucunda gösterdikleri olumsuz tutum ve davranışlar şeklinde tanımlanmıştır (Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988, s. 602). Aynı zamanda Rusbult vd., bir işgörenin işten ayrılması, işgören ve örgüt için yapıcı olabileceği gibi işgören ile örgüt arasındaki bağı ortadan kaldırdığı için yıkıcı da olacağı düşüncesini savunmuşlardır. Hui, Wong ve Tjosvold (2007, s. 737) yapmış oldukları araştırmada işten ayrılma niyetinin çalışanların işyeri deneyimlerine bağlı olabileceğini savunmuşlardır. Buna bağlı olarak örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinde azalma görölmektedir. Dolayısıyla algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır.

Algılanan örgütsel desteğin pozitif davranışsal sonuçları, çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır. Algılanan örgütsel destek, örgütlerin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için hissedilen bir zorunlulukla pozitif bir ilişkiye sahiptir. Aynı zamanda algılanan örgütsel desteğin rol iç-dış performansı ile pozitif; devamsızlık, işe geç kalma ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz etmenler ile negatif bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Asalage ve Eisenberger, 2003, s. 494). Bu araştırma sonuçlarından anlaşılmaktadır ki işgören devir hızı problemi ile karşı karşıya kalmak istemeyen örgütler için algılanan örgütsel destek kilit rol üstlenmektedir.

İşten ayrılma niyeti, çalışanların işten ayrılmayı planlayıp planlamadığını veya örgütlerin çalışanları işten çıkarmayı planlayıp planlamadığını ölçmektedir. Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlar, örgütlerine karşı daha olumlu ve daha ılımlı davranışlar sergilemektedirler.



İKİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

Tez çalışmasının bu bölümünde; iş güvencesi ve iş güvencesizliğinin tanımı ve önemi, iş güvencesizliği türleri, iş güvencesizliği modelleri, iş güvencesizliğinin belirleyicileri ve iş güvencesizliği sonuçları açıklanmıştır.

2.1. İş Güvencesizliği Tanımı ve Önemi

Örgütler artan rekabet ve küresel değişimler nedeniyle ayakta kalabilmek için organizasyonlarını ve organizasyonel uygulamalarını değiştirmek zorunda kalmaktadırlar. Örgütlerdeki özelleştirmeler, birleşmeler, satın almalar, ortak girişimler ve küçültmelerin sık kullanımları örgütlerin, diğer örgütler ile rekabet edebilmesi için çeşitli arayışlara girmelerini tetiklemektedir (Richter, 2011, s. 2). Dolayısıyla küreselleşmenin beraberinde getirdiği rekabet anlayışı kuruluşları bir takım ortak değişim ve yeniliklere götürmektedir.

Örgütlerin başarılı olmasının yolu, kârlılığın ve verimliliğinin devamlı olmasına bağlıdır. Bu başarı için ise çalışan sirkülasyonunun minimum seviyede olması veya hiç olmaması gerekmektedir (Adiguzel ve Kucukoglu, 2019, s. 38). Gelişen ve hızlı değişen teknolojiler, sınırsız iş ve çalışma alanı fikri yaratarak yeni bir düzen anlayışı ortaya çıkarmaktadır.

Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) 1970'ler ve 1980'lerde örgütler, işgücünün koruyucusu olmaktan çok, örgüt hissedarlarının çıkarlarını göz önünde bulunduran kısa vadeli kârlılık esaslı düşünceye sahip olmuşlardır. Fakat ABD'de yalın operasyonlara ulaşmak için iş süreçleri yeniden yapılanmaya girerek, iş güvencesizliği algısının anlaşılır ve yönetilebilir bir ifade şekline geldiği savunulmuştur (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010, s. 7). Buradan hareketle iş güvencesizliği algısı, 1970 ve 1980'lerden sonra daha açık ve anlaşılır biçimde ele alınmıştır.

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından 1997 ve 1999 yıllarında yapılan ankette iş güvencesizliği algısının 1980 ve 1990'larda istikrarlı bir şekilde arttığı kanısına ulaşılmıştır. İnsan Kaynakları Yönetimi Derneği (SHRM) tarafından ise 2008 ve 2011 yılları arasında yürütülmüş olan iş memnuniyeti anketlerinde iş güvencesizliği algısının iş memnuniyeti, ücret, yan haklar, işyeri

güvenliği gibi unsurların belirleyicisi olduğu kabul edilmiştir (O'Neill ve Sevastos, 2013, s. 338).

İş güvencesizliği algısı son yirmi yılda önemli bir konu haline gelmektedir. Bu sebeple ekonomik hareketlilik, çalışanlarda sürekliliği olan teminatlı iş sahalarına yönlendirilmektedir. Örgütler bu hareketliliğe uyum sağlamak için faaliyetlerini daha az kaynakla daha etkili hale getirme zorunluluğu hissetmektedirler. Bu durum ise çalışanlarda iş kaybı korkusuna yol açmaktadır (Sverke, Hellgren ve Näswall, 2002, s. 242). Dolayısıyla günümüzdeki ekonomik ve sosyal hayattaki önemli değişimler iş güvencesi açısından önemli bir endişe kaynağıdır. Küresel ölçekle işsizliğin artması ise çalışanlar üzerinde baskı yaratmaktadır.

İş güvencesizliği kavramını tanımlamadan önce iş güvencesine değinecek olursak, Probst'a (2003, s. 451) göre iş güvencesi, "çalışanın işinin mevcut şekliyle devamlılığına ilişkin algısı" olarak tanımlanmıştır. Aynı zamanda iş güvencesi bireylerin çalışma haklarının korunması olarak ifade edilmektedir. İş güvencesinin ortaya çıkmasındaki kilit nokta, kendileri ve aileleri için geçimini sağlayan çalışanların haksız yere çalışma haklarından mahrum kalmalarını önlemek ve örgütlerin sağlayabileceği haksız tasarruflardan korunmalarını sağlamaktır (Şimşek İlkım ve Derin, 2018, s. 241). Dolayısıyla çalışma hakkını koruyan iş güvencesi kavramı, işverenlerin haklı veya geçerli sebepler olmaksızın iş akdinin feshedilmesini sınırlandırmaktadır (Mumlu Karanfil ve Doğan, 2020, s. 145). Tüm bunlar ışığında iş güvencesi, çalışanların istihdamını koruma altına almak olarak düşünülebilir.

Araştırmalarda iş güvencesizliği kavramı incelendiğinde farklı tanımlar görülmektedir. İş güvencesizliği kavramının ilk araştırmalarından olan, Greenhalgh ve Rosenblatt'in 1984'te yayınladıkları bir makalede tanımlamışlardır. Greenhalgh ve Rosenblatt'e (1984, s. 438) göre iş güvencesizliği, risk altında olan bir iş durumunu devam ettirmede algılanan güçsüzlük olarak ifade edilmiştir. Diğer bir taraftan iş güvencesizliği, bir işgörenin mevcut işindeki devamlılığına yönelik potansiyel bir tehdit algısı olarak tanımlanmıştır (Heaney, Israel ve House, 1994, s. 1431). Başka bir tanımda ise iş güvencesizliği istihdamın devamlılığı ve istikrarına yönelik bir tehdit algısı olarak ifade edilmiştir (Shoss, 2017, s. 1918). İş güvencesizliği algısı çalışanlar üzerinde uzun yıllardır var olan bir kavram

olmaktadır. İşini kaybetme kaygısı çalışanı olumsuz etkilemekte, bu kaygı ise iş performansını düşürmektedir.

Çalışanlar aynı durumu farklı algılayabilirler. İş güvencesizliği öznel bir algı olduğu için bazı çalışanlar bu iş güvencesizliği algısını hissettiklerinde tepki gösterebilirler. Fakat bazı çalışanlar işlerine yönelik bir tehdit algısı hissettiklerinde bu durumu güvenli olarak algılayabilirler (De Witte, 1999, s. 156). De Witte, yukarıdaki iki algılama düzeyine göre iş güvencesizliğini, gelecekle ilgili belirsizlik olarak tanımlamıştır. Küreselleşmenin getirdiği iş algısının hızlı değişimi, bireyleri farklı açılardan etkilemektedir. Bir bireyi uzun süre aynı işi yapmak mutlu ederken başka bir bireyi farklı iş deneyimi mutlu etmektedir. Bu ise iş güvencesizliği algısında bireyler arasında farklılıklar yaratmaktadır.

İş güvencesizliği ile işsizlik önemli ölçüde farklıdır. İşsizlik hemen ortaya çıkarken iş güvencesizliği algısı mevcut işteki uzun vadeli belirsizlik duygusudur. Bir çalışanın öznel deneyimi onu nasıl algıladığına bağlı olarak farklı yorumlanabilmektedir (Loi, Ngo, Zhang ve Lou, 2011, s. 670). Bir işten ayrılma, başka bir işe yönelme veya geçiş sağlamanın çalışan üzerindeki negatif durumu, uzun süreli bir etki yaratmaktadır. Uzun süredir mevcut işlerine devam eden ve kariyer açısından ilerlemekte olduğu işini ilerde kaybetme kaygısı yaşayan çalışanlar, bu durumdan olumsuz bir şekilde etkilenmektedir.

İş güvencesizliğinin tanımlarındaki genel ifade işsizlik, iş hareketliliği veya iş stresleri gibi yapılardan farklı ve benzersiz bir stres türü olarak kabul edilmektedir. İş güvencesizliğinin tanımlarına bakıldığında iş güvencesizliği konusunda söylenecek ilk şey önceki işler veya gelecekteki işler ile ilgili değil, mevcut bir iş durumuna bağlı olan bir kavramdır. İş güvencesizliği kavramı, mevcut olan işverene özgü olduğu için, yüksek düzeydeki sosyo-ekonomik faktörlerle beraber benzersiz denetleyici ve organizasyonel faaliyetlere bağlıdır. İkincisi ise iş güvencesizliği çevreden etkilense de çalışanların ne derece algıladıklarını gösteren öznel bir algıdır. Üçüncüsü ise gelecek ile belirsizlik algısı öznel olguyu karakterize etmektedir (Lee, Huang ve Ashford, 2018, s. 337).

Son yıllarda yaygın görülen örgütlerde küçülme ve yeniden yapılanma kapsamında, iş güvencesizliği algısı çağdaş iş dünyasındaki en önemli streslerden

biri olarak görülmektedir. Tüm bu faktörlere bağlı olarak iş güvencesizliği algısının etkileri önemli bir hale gelmektedir (O'Neill ve Sevastos, 2013, s. 338).

2.2. İş Güvencesizliği Türleri

İş güvencesizliği, literatürde birçok unsurun etkisi altında karşımıza çıkmaktadır. En sık karşılaşılan üç yaklaşım; öznel ve nesnel iş güvencesizliği, bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği, niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği olarak ifade edilmektedir. Bu üç iş güvencesizliği türleri aşağıda açıklanmıştır.

2.2.1. Öznel ve nesnel iş güvencesizliği

Bu yaklaşımda iş güvencesizliği öznel ve nesnel faktörlere dayalı olarak değerlendirilmiştir. İş güvencesizliği algısında benzer durumlarla karşılaşan çalışanlardaki öznel iş güvencesizliği algısı farklıdır. Aynı zamanda iş güvencesizliği algısı sadece bir sosyal inşa olarak kabul edilmemekle beraber şirketin durumundaki fiili değişikliklerle ilgili bir algılama yaklaşımı olarak kabul edilmektedir (Klandermans ve van Vuuren, 1999, s. 145).

Öznel iş güvencesizliği bireylerin işi ile ilgili algılarına ve yorumlarına dayanmaktadır. Nesnel iş güvencesizliği ise iş güvencesizliğinin bağlamsal bir fenomen olarak ortaya çıktığı varsayımlarla alakalı olarak bireylerin deneyimlerinin ve durumlarının yorumlamasından bağımsız bir yaklaşım olarak ifade edilmektedir (Sverke, Hellgren ve Näswall, 2006, s. 5). Klandermans ve van Vuuren (1999, s.147) ise iş güvencesizliğinin öznel bir unsur olduğunu savunmuşlardır. Aynı zamanda iş güvencesizliği algısı çalışanların eğitim, yaş, mevki, etnik kökenleri gibi faktörlerin işini kaybetme olasılığı üzerinde etkili olduğunu varsaymakta ve kişisel özellikler için önemli bir etken olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla çalışanların iş güvencesizliği algısı, işini kaybetme korkusuna ilişkin öznel bir durum olacağı gibi aynı zamanda nesnel bir durumu da ifade etmektedir.

Bir örgütteki endişeleri içeren iş güvencesizliği algısı, çalışanlar arasında öznel bir durumu ifade etmektedir. Bunların yanı sıra örgütlerin iş sözleşmesi gibi çeşitli şekillerde yorumlanmış olan nesnel bir durumdaki tehdit olmasına rağmen belirsizlik duygusuna sahip olan çalışanlar ile yakın gelecekte görevden alınma ihtimalleri olan çalışanların algılama dereceleri farklı ifadelerden oluşmaktadır (De Witte ve Näswall, 2003, s. 156). Nesnel iş güvencesizliği algısı çalışanlar üzerinde farklı

etkiler bırakmaktadır. Bir çalışmada mevcut olan işi kaybetme ihtimali, güvensizlik duygusu yaratırken başka bir bireyde farklı işlere yönelmek gibi olumlu bir etki de bırakabilir.

İş güvencesizliğindeki nesnellik, örgütsel gerileme veya küçülmenin değerlendirilmesi şeklindedir. İş güvencesizliğinin aksine işsizlik beklentisi, çalışanlarda nesnel bir durum olarak görülmektedir (Büssing, 1999, s. 221). İş güvencesizliği algısının çalışmada yaratmış olduğu etki; gelecek kaygısı, korku ve endişe olmaktadır. İş sürekliliğinin garanti edilmemesi ise çalışmada gelecek planlamasında yetersiz kalma duygusu oluşturmaktadır. Bu da çalışanlarda algılama derecesine göre değişiklik gösteren öznel bir durum olarak görülmektedir.

2.2.2. Bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği

İş güvencesizliği kavramını ele alan ilk araştırmalardan olan Borg ve Elizur (1992, s. 14) iş güvencesizliği konusunu bilişsel ve duygusal açıdan değerlendirmişlerdir. Teorik olarak bilişsel ve duygusal ayrımın gerekli olduğu görülmüştür. Bireylerin mevcut olan işlerinden çıkarılma korkusu ve olasılığı, yani geleceğe ilişkin güvensizliği gibi öznel boyut, duygusal iş güvencesizliğini ifade etmektedir. Bireylerin gelecekteki çalışma hayatına yönelik beklentileri ise bilişsel iş güvencesizliği olarak ifade edilmiştir (Borg ve Elizur, 1992, s. 19)

İş güvencesizliği algısı kavramsallaştırılırken bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği yaygın olarak kabul edilen bir ayrımdır. Bilişsel iş güvencesizliği, çalışanların istihdamının devamlılığı veya işe yönelik tehdit algıları olarak tanımlanırken, duygusal iş güvencesizliği ise istemsiz bir olayın öznel bir beklentisi olarak tanımlanmıştır (Jiang ve Lavaysse, 2018, s. 2308).

Bilişsel iş güvencesizliği ile duygusal iş güvencesizliği birbirinden etkilenen kavramlardır. Psikolojik anlamda önemli kavramlar olup çalışanların işini kaybetme ihtimallerine karşı kaygı duymaları duygusal, kaygı duymadan bilişsel boyutları ile düşünmek ise bilişsel iş güvencesizliği olarak düşünülmektedir.

2.2.3. Niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği

İş güvencesizliği niteliksel ve niceliksel olarak bu kavramlar üzerinden değerlendirilmektedir. Niceliksel iş güvencesizliği yani işin devamlılığı konusunda işin kaybedilme kaygısı olarak düşünülmektedir. Niteliksel iş güvencesizliği ise

mevcut işin önemli özelliklerini kaybetme kaygısı olarak ifade edilmektedir. Niceliksel iş güvencesizliği, örgüt yapılarının küresel kavramsallaştırmalarına benzerken; niteliksel iş güvencesizliği çalışma şartlarının kötüleşmesi, bulunulan mevkinin düşürülmesi, kariyer fırsatlarının yokluğu, azalan maaş gelişimi, gelecekteki birey-örgüt uyumuna dair endişeler gibi potansiyel kalite kaybı algıları ile ilgili kavramlardır (Sverke ve Hellgren, 2002, s. 30)

Çalışanların mevcut işlerinin geleceği konusundaki güvencesizliği ve işin devamlılığından emin olmama gibi olasılık ile ortaya çıkan endişe niceliksel iş güvencesizliği ile ilgiliyken, mevcut işlerinin belirli bir özeliğinin değil de istihdamın sağlanması ise niteliksel iş güvencesizliği ile ilgili birer kavramlardır (De Witte, De Cuyper, Handaja, Sverke, Näswall ve Hellgren, 2010, s. 46). İş güvencesizliği niteliksel ve niceliksel olarak ayrılrsa da niceliksel iş güvencesizliği niteliksel iş güvencesizliğine göre iş güvencesizliğinin özüne daha yakındır. Niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği çalışanlar üzerinde negatif etki yaratmaktadır. İş sözleşmeleri bu konuda çalışanların gelecek kaygılarını azaltmaktadır. Aynı zamanda bu sözleşmeler iş güvencesizliğine dair sorunların büyük çoğunlukta ortadan kaldırılmasına yönelik uygulamalardır.

2.3. İş Güvencesizliği Modelleri

Genel olarak literatür incelendiğinde iş güvencesizliği konusunun daha net bir şekilde açıklanabilmesi için başlıca üç model öne çıkmaktadır. Bunlar: Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli (1984), Jacobson İş Güvencesizliği Modeli (1985) ve Sverke ve Hellgren'in Bütünleşik İş Güvencesizliği Modeli (2002)'dir. Bu iş güvencesizliği modelleri aşağıda başlıklar halinde ele alınmıştır.

2.3.1. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın iş güvencesizliği modeli

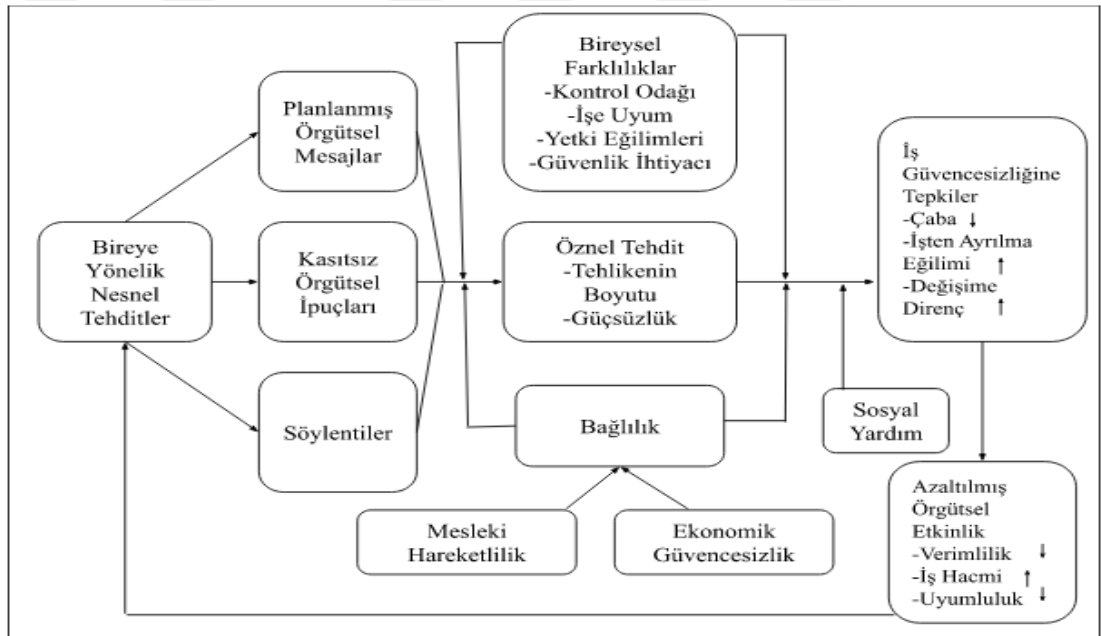
Greenhalgh ve Rosenblatt modeli iş güvencesizliğinin nedenleri ve sonuçlarını anlamada önemli bir rol oynamaktadır. Bu model bireysel farklılıkların da göz önüne alınarak çok boyutlu bir şekilde ele alınmıştır.

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984, s. 438) iş güvencesizliğinin yapısına, nedenlerine ve sonuçlarına ilişkin bir modeli ortaya koymuşlardır. Greenhalgh ve Rosenblatt iş güvencesizliğini, tehdit altında oluşan bir çalışma ortamında istenilen sürekliliği devam ettirme konusunda algılanan güçsüzlük olarak tanımlamışlardır.

Bu model, işgörenlerin iş gücünün küçüleceğini tahmin edebileceği gerileyen bir örgüt ile ilgili olarak açıklansa da grup çapında bir tehdit olmadığında, işgörenin iş güvencesizliği deneyimine de eşit derecede uygulanabilmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984, s. 440). Bu modele göre Greenhalgh ve Rosenblatt (1984, s. 443) iş güvencesizliğinin iki ana boyutu olduğunu ifade etmişler ve aşağıda belirtildiği gibi birbiriyle çarpan olarak formalize etmişlerdir. Bu formülde her boyut için ayrı puan hesaplaması gerektiğini savunulmuş ve iş güvencesizliğinin aşağıdaki gibi hesaplanabileceği öngörülmüştür (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984, s. 443).

$$\text{Algılanan İş Güvencesizliği} = \text{Algılanan Tehdidin Şiddeti} \times \text{Algılanan Tehdide}$$

Direnme Zayıflığı



Şekil 1. Greenhalgh ve Rosenblatt Modeli

Kaynak: Greenhalgh ve Rosenblatt (1984, s. 441).

Tehdit ciddiyetinin değerlendirilmesi uygun olarak şunları içermektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984, s. 443):

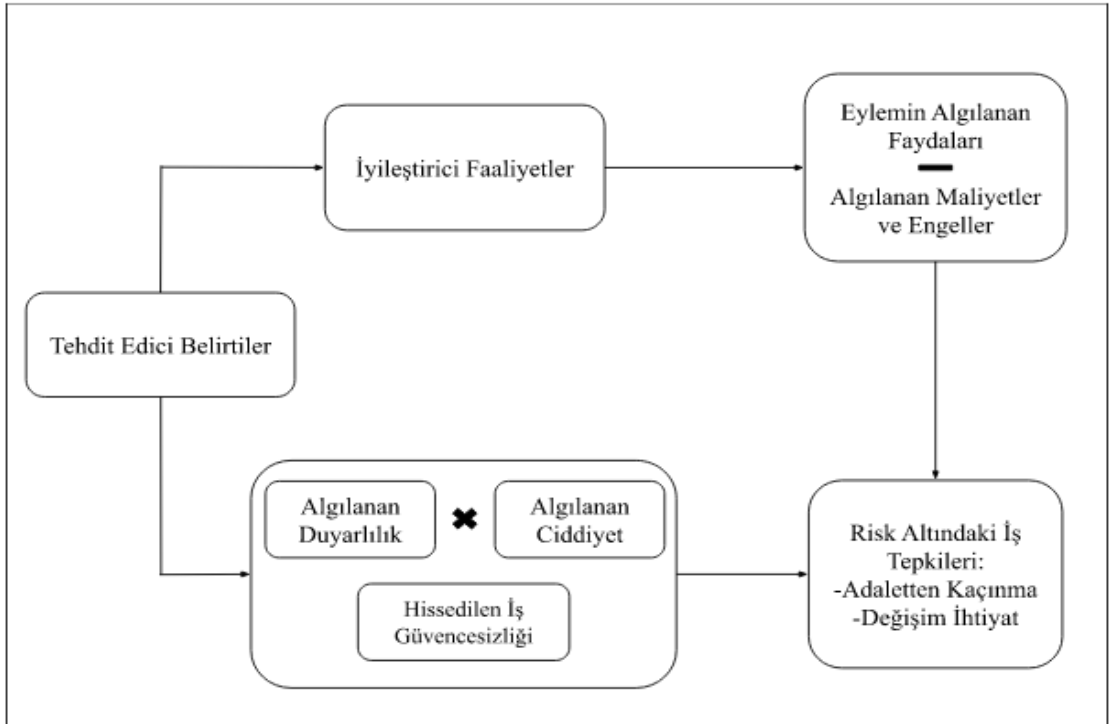
- (i) Tehlikede olan mevcut iş durumu özellikleri,
- (ii) Her bir özelliğin değerliliği,
- (iii) Her bir özelliği kaybetmenin subjektif ihtimali ve,
- (iv) Tehdit kaynaklarının sayısıdır.

İş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki vardır. İstihdamın devamlılığında şüphe duyan işgörenler daha güvenli kariyer fırsatları aramaktadırlar. Bunların yanı sıra bozulmuş üretkenlik, artan ciro ve uyum engelleri şeklinde örgütler sonuçlar da ortaya çıkmaktadır. Bunlar ise örgütsel verimliliği azaltmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984, s. 443). Azalan bu örgütsel verimlilik, işgörenin geleceği konusunda tehdit oluşturmaktadır.

2.3.2. Jacobson'ın iş güvencesizliği modeli

İş güvencesizliğinin bir diğer modeli Dan Jacobson (1985) tarafından geliştirilen ölçekle modellenen “risk altındaki iş modeli”dir. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın (1984) çok boyutlu iş güvencesizliği modeli, iş güvencesizliği algısının kavramsallaştırılmasının temelini oluştururken, Jacobson'ın (1985) risk altındaki iş modeli, iş güvencesizliği kavramının anlaşılmasında bir adım daha ileri gitmektedir (Cole, 1987, s. 42).

Jacobson (1985) iş güvencesizliği algısını “insanların hissettiği güvenlik duygusu ile istedikleri seviye arasındaki uyumsuzluk” şeklinde ifade etmiştir (Sağlam, 2014, s. 16). Şekil 2’de Jacobson’ın (1985) risk altındaki iş güvencesizliği modeline yer verilmektedir.



Şekil 2. Jacobson'ın (1985) Risk Altındaki İş Güvencesizliği Modeli

Kaynak: Jacobson'dan (1985) aktaran Cole R. (1987, s. 43).

Jacobson (1985) daha önceki araştırmalarda çalışanların iş güvencesizliği algısına yönelik davranışsal ve tutumsal tepkilerine gereken ilgiyi göremediği için çalışanların öznel iş kaybı tehdidiyle nasıl başa çıktıklarına odaklanmıştır. Aynı zamanda Jacobson (1985) rgtsel ortamlardaki tehdit belirtilerini dikkate alarak bu modeli geliştirmeye başlamıştır. İş güvencesizliği algısının, işten çıkarılma olasılığı algısını ve işten çıkarılmanın sonuçları tarafından belirleneceğini ne sürmüştür (Cole, 1984, s.42).

Çalışanların hissettiği iş güvencesizliği algısı, algılanan duyarlılık ve tehdidin algılanan şiddetinden etkilenmektedir. Jacobson (1985) tehdidin algılanan ciddiyetinin boyutlarına değinmiştir. İşten çıkarmalar ise çalışanlarda farklı algılar yaratmaktadır. Kimi alışanda zarar verme tehdidi olarak görünse de kiminde meydan okuma, rahatlama veya büyüme fırsatı olarak da görülebilmektedir. Jacobson'a (1985) göre çalışanlar, mevcut işlerini kaybetmeye yönelik tehdidiyle mücadele etme konusunda öznel bir strateji geliştirmişlerdir. Bunlar (Cole, 1984, s. 44–45):

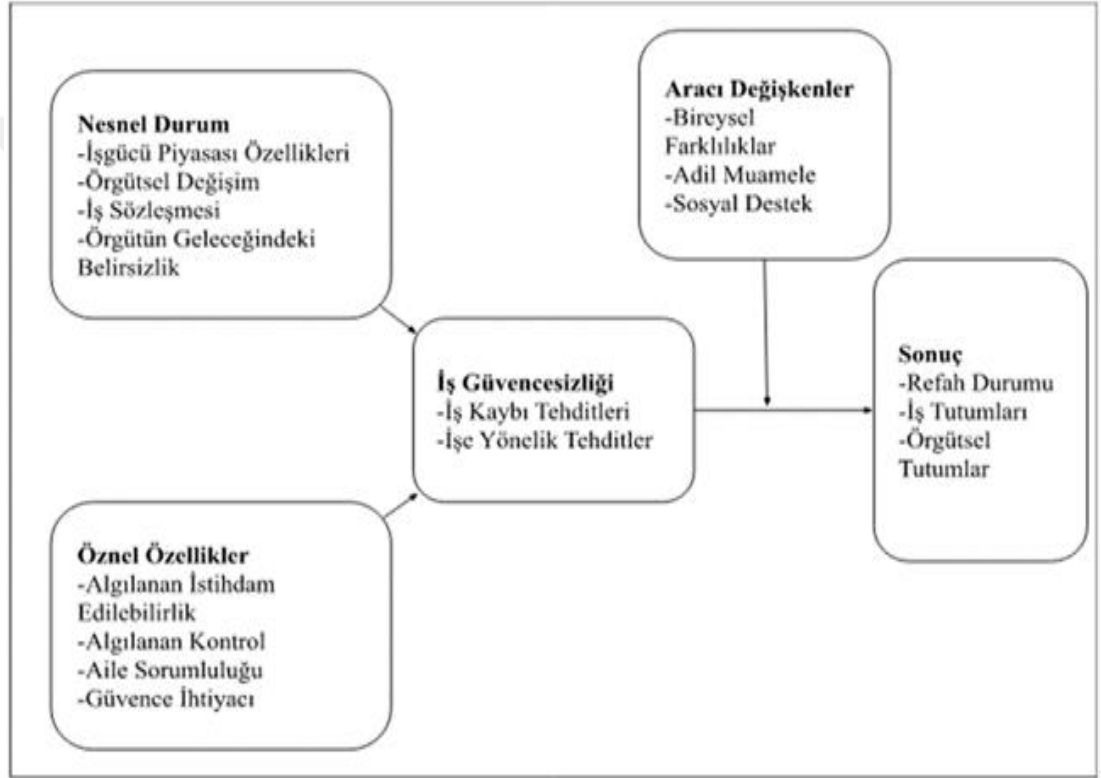
- (i) alışanların işini kaybetmeye yönelik algılanan duyarlılıkla beraber ciddiyet algısının bir faktörü olan iş güvencesizliği,
- (ii) Eylem ipuçlarının hlihazırda olup olmadığı,
- (iii) Tehdide karşı bireysel tepkilerin faydalarının ve maliyetlerin tartılmasıdır.

Greenhalgh ve Rosenblatt'ın (1984) ok boyutlu iş güvencesizliği modelinden farklı olarak Jacobson'ın (1985) modeli, algılanan duyarlılığı da değerlendirmiş olmasıdır. Bu duyarlılığı değerlendirmesi fark yaratmaktadır. Risk altındaki durumlarda iş güvencesizliğini geliştiren Jacobson (1985) iş güvencesizliğinin biraz daha farklı bir boyutuna değinmiştir.

2.3.3. Sverke ve Hellgren'in bütünleşik iş güvencesizliği modeli

Sverke ve Hellgren (2002, s. 27) iş güvencesizliğini, çalışanların devam eden mevcut işlerinin risk altında olmasını algılamaları şeklinde ifade etmişlerdir. Araştırmacılar aynı zamanda çalışanların nesnel durumlara maruz kalsalar da iş güvencesizliği algısının kişiden kişiye değişiklik gösteren öznel durumları gösterdiğini ileri sürmüşlerdir.

İş güvencesizliği algısında bazı çalışmalar tek boyutlu ölçümlere dayanırken bazıları birden fazla gösterge kullanmışlardır. Çoğu araştırma iş güvencesizliği algısını, öznel olarak deneyimlenen bir stres etkeni olarak ele almıştır (Sverke ve Hellgren, 2002, s. 27). Dolayısıyla iş güvencesizliği algısı çalışanlar ve aynı zamanda çalıştıkları örgütleri için hayati bir endişe kaynağıdır. Sverke ve Hellgren (2002, s. 37) teorik ve metodolojik konuları özümseyerek iş güvencesizliği kavramının daha net anlaşılması için bütünlük bir iş güvencesizliği modelini geliştirmişlerdir. Şekil 3'te Sverke ve Hellgren'in "Bütünlük İş Güvencesizliği Modeli" ne yer verilmiştir.



Şekil 3. Bütünlük İş Güvencesizliği Modeli

Kaynak: Sverke ve Hellgren (2002, s.37)

Bu modelde iş güvencesizliği, nesnel koşullar ile öznel özelliklerin etkileşiminin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Öznel olarak algılanan iş deneyimleri çok boyutlu bir olgu olarak açıklanmaktadır. Böylece iş güvencesizliği, işgücü piyasası, örgütsel değişim gibi nesnel durumun, aynı zamanda aile sorumlulukları, istihdam edilebilirlik gibi öznel özelliklerin bir işlevi şeklinde tanımlanabilmektedir (Sverke ve Hellgren, 2002, s. 37).

Bu modelde iş kaybı ve işe yönelik tehditler, nesnel durumlar ve öznel özelliklerle ortaya çıktığı görülmektedir. Aynı zamanda sadece bunlara bağlı kalmayarak bireysel farklılıkların, örgüt içi adalet uygulamalarının ve sosyal desteğin de etkili olacağı düşünülmektedir. Tüm bunlarla birlikte modelde bu faktörlerin iyi hal durumu, iş tutumları ve örgütsel tutumlar gibi çalışan-örgüt için bazı sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

2.4. İş Güvencesizliğinin Belirleyicileri

Çalışmanın bu bölümünde iş güvencesizliğinin belirleyicileri iki ana başlıkta ele alınmaktadır. Bunlar; demografik ve pozisyonel özellikler, çevresel ve örgütsel koşullardır.

2.4.1. Demografik ve pozisyonel özellikler

Demografik ve pozisyonel özellikler iş güvencesizliğinin belirleyicileri olup; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem ve çalışma süresi gibi başlıklar halinde aşağıda ele alınmıştır.

2.4.1.1. Cinsiyet

Cinsiyet, iş güvencesizliğinin önemli bir demografik belirleyicilerinden biridir. Yapılan araştırmalarda erkekler haklarını kaybetme korkusuyla karşı karşıya kaldıklarında daha fazla baskı hissetmektedirler. Bu ise erkeklerin iş güvencesizliği algılarının kadınlara göre daha yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Näswall ve De Witte, 2003, s. 194).

Rosenblatt, Talmud ve Ruvio (1999, s. 197) cinsiyetin iş güvencesizliği ve diğer iş tutumları, yani örgütsel bağlılık, işten ayrılma eğilimi, değişime karşı direnç, algılanan performans ve algılanan örgütsel destek üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. İş güvencesizliğinin çok boyutlu ölçüsünde, cinsiyete göre değiştiğinin sonucuna varmışlardır. Erkekler ve kadınların iş güvencesizliği düzeyinde önemli ölçüde farklılıklar tespit edilen bu araştırmada erkekler, finansal kaygılarından dolayı kadınlardan daha fazla iş güvencesizliği algısı hissettiği saptamışlardır. Ayrıca erkek çalışanlar finansal kayıpların yaşanmasından veya finansal değişikliklerden daha fazla endişe duyarken, kadın çalışanlar ise iş tutumları konusunda daha fazla endişe duyduğu sonucuna ulaşmışlardır.

2.4.1.2. Yaş

Araştırılan en yaygın demografik değişkenlerden bir diğeri ise yaştır. Yaş, bireylerin kariyer sorunları ve psikolojik sorunları ile ilgilidir. Aynı zamanda aile ve sosyal yaşam gibi iç-dış yönleri üzerinde etkileri mevcuttur. Yaş bireylerin mesleki hareketliliğini ve ekonomik güvencesizliğini göstermektedir. Böylece yaş ilerledikçe iş güvencesizliği sonuçları üzerinde ılımlı etkiler ortaya çıkmaktadır (Cheng ve Chan, 2008, s. 276).

Yapılan bir araştırmada genç işgörenler yaşlı işgörelere göre daha az iş güvencesizliği algısı hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır (Näswall ve De Witte, 2003, s. 194). Buna rağmen başka bir araştırmada daha genç işgörenlerin, daha yaşlı olan işgörelere göre iş güvencesizliği algısı daha güçlü olduğu gözlemlenmiştir (Tilakdharee, Ramidial ve Paramasur, 2010, s. 256).

De Witte (1999, s. 162) tarafından iş güvencesizliği algısı üzerine yapılan bir çalışmada 30 ila 50 yaş aralığındaki çalışanların iş güvencesizliği algısının daha fazla olduğunu öne sürülmüştür. Daha genç çalışanların daha az mali sorumlulukları veya yeni bir iş bulma imkânlarından dolayı, daha yaşlı çalışanların ise kendilerini emekliliğe hazırlama gibi yeni role uyum sağlamaları açısından daha az iş güvencesizliği algısı hissettikleri saptanmıştır.

Bustillo ve Pedzara (2010, s. 15) tarafından beş Avrupa ülkesinde (Belçika, Finlandiya, Almanya, İspanya ve Hollanda) yapmış oldukları çalışmada, Belçika dışındaki diğer ülkelerde 25 ila 34 yaş aralığının daha az iş güvencesizliği algısı hissettiklerini öne sürmüşlerdir. Bu ise daha genç çalışanların daha güvencesiz işlerde çalışmaları da riskten kaçınma oranlarının düşük olmasıyla ve daha yaşlı çalışanların ise benzer bir iş bulma olasılıklarının azalacağıyla açıklanmıştır.

2.4.1.3. Medeni durum

Medeni durum da iş güvencesizliği algısını etkileyen belirleyicilerden biridir. Larson, Wilson ve Beley (1994, s. 142) yapmış oldukları bir araştırmada evli bireylerin stresli durumlarda çeşitli duygular gösterdiğini öne sürmüşlerdir. İş güvencesizliği algısının stresi altında olan bireylerin aile rollerinde netlik olmadığını ve zayıf olduğunu savunmuşlardır. Aynı zamanda iş güvencesizliği algısı yaşayan aile bireylerinde evlilik doyumu, genel aile işleyişi gibi faktörlerin üzerinde negatif ilişkiler olduğu düşünülmektedir. Aynı zamanda medeni durum ile bağlantılı bir

faktör ise çocuk sahibi olmaktır. Aile sorumluluğu ve çocuk sahibi olan bireylerde işlerini kaybetme olasılığından dolayı oluşan iş güvencesizliği algısı daha yüksektir. Çocuklu olan bireyler işlerini kaybetme korkusu yaşadıkları takdirde daha yüksek bir endişe duyacaklar ve daha yüksek bir iş güvencesizliği algısı hissedeceklerdir.

2.4.1.4. Eğitim seviyesi

Eğitim seviyesi ise iş güvencesizliği algısının belirleyicilerini etkileyen önemli bir faktördür. Näswall ve De Witte (2003, s. 208) bir çalışanın daha az eğitilmiş olduğunda, istihdam alternatiflerinden tam anlamıyla yararlanamayacağı için daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşayacağını öne sürmüşlerdir. Yüksek eğitilmiş çalışanlar iş güvencesizliği algısını daha az hissetmektedirler. Bu çalışanlar, iş kaybının olumsuz sonuçlarına karşı koymak için daha fazla kaynağa sahip olmaları gerektiğini düşünmektedirler (De Witte, 1999, s. 161).

Başka bir araştırmada eğitim ve iş güvencesizliği arasında ilişki bulunamamıştır. Yalnızca çalışanların eğitim seviyelerinin kendilerini savunmasız hissettiklerinde iş güvencesizliği algısı ile aralarında bir ilişki bulunabildiği öne sürülmüştür (Ruvio ve Rosenblatt, 1999, s.152). Eğitim seviyesi gibi genellikle iş kaybının yaşanmasına karşı savunmasızlığı büyük bir ölçüde etkilediğine inanılan bu faktör ya iş güvencesizliği algısı ile ilgili değildir ya da bu iş kaybı tehdidini algılayanlar daha eğitilmiş ve daha genç çalışanlar olarak değerlendirildiği düşünülmektedir (Roskies ve Louis-Guerin, 1990, s. 353).

2.4.1.5. Kıdem ve çalışma süresi

İş güvencesizliğini etkileyen belirleyici faktörlerden bir diğeri kıdem ve çalışma süresidir. İşte kalma süresi ile çalışanların iş güvencesizliği algılarının arasında bir bağlantı olduğu varsayılmaktadır. Çalışanlar mevcut örgütlerinde ne kadar uzun kalırlarsa işten çıkarılmaya karşı o kadar güvenilir olmaktadır. Fakat işte kalma süresi arttıkça iş güvencesizliği algısı farklı nedenlere dayanarak artabilmektedir. Her iki iddia ele alınacak olursa işte kalma süresinin uzunluğuna bakıldığında çok kısa ve çok uzun süreli kıdeme sahip çalışanlar, muhtemelen daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısı yaşamaktadırlar (Erlinghagen, 2008, s. 185).

Tilakdharee vd. (2010, s. 265) eğitim ve gelişim ortamında yapmış oldukları bir araştırmada ise 11 ila 15 yıl arası çalışma süresine sahip işgörenlerin yüksek

düzeyde işten ayrılma, bitkinlik ve tükenmişlik yaşadıklarını öne sürmüşlerdir ve aynı zamanda 1 ila 5 yıl arası iş tecrübesi olan işgörenlerde bu durum tam tersinin olduğunu ifade etmişlerdir. Tüm bunlar değerlendirildiğinde bu çalışma sonucunda 11 ila 15 yıl çalışma süresine sahip olan çalışanların yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısı hissettikleri sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca 1 ila 5 yıl arasında kısa süreli iş tecrübesi olan işgörenlerin yüksek düzeyde iş güvencesizliği algılarına sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Dolayısıyla bu araştırmaya göre çalışma süresi az olan çalışanlarda işten çıkarılma olasılığı yüksek olduğu için çalışanların iş güvencesizliği algıları da yüksektir. Aynı zamanda çok uzun çalışma süresine sahip çalışanlarda ise emekliliğe ayrılabilme, örgütlerine yararlı olmadığı faktörlerini hissettiklerinde yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısı hissedebilirler.

2.4.2. Çevresel ve örgütsel koşullar

İş güvencesizliği belirleyicilerinden çevresel ve örgütsel koşullar arasındaki ilişki önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İş güvencesizliği algısının iş gücü piyasası şartlarına ve bireysel istihdam edilebilirlik boyutlarına bağlı olması beklenebilmektedir (Anderson ve Pontusson, 2007, s. 215). İş güvencesizliği algısal bir olgudur fakat bu algıların temelinde artan işsizlik oranı endüstriyel ve mesleki düşüş, azalan talep ve çalışma ortamındaki teknolojik değişiklikler gibi çevresel tehditler yer almaktadır (Shoss, 2017, s. 1923). İşgücü piyasasında sınırlanan istihdam ilişkileri günümüzde önemli bir rol oynamaktadır. Sektördeki krizler, işgücü piyasasında yaşanan değişim işsizlik faktörünü önemli çevresel koşullar içerisinde göstermektedir.

Örgütsel ve ekonomik yeniden yapılanma büyük bir düzeyde öncüller sunmaktadır. Bir örgüte herhangi bir değişim ve belirsizlik ortamı hâkim oluyor ise örgüt çalışanları arasında iş güvencesizliği algısı yüksek hissedilmektedir. Bu sebepten dolayı örgütsel durgunluk, örgütün devrolma faktörleri, örgüt birleşmeleri, yeniden yapılanma gibi faktörler olduğu zamanlarda çalışanlarda iş güvencesizliği algısı yaygındır. Bundan dolayı bazı işler eskimekte, bazıları ise büyük ölçüde değişim göstermektedir. Örgütler, çalışanları bu tür sebeplerden dolayı bilgilendirmezlerse çalışanlar mevcut olan pozisyonları hakkında endişe ve belirsizlik hissetmeye başlayabilmektedirler (Tilakdharee vd., 2010, s. 256). İş güvencesizliğinin nedenlerini anlamak, nelerden kaynaklandığını ayırt etmek,

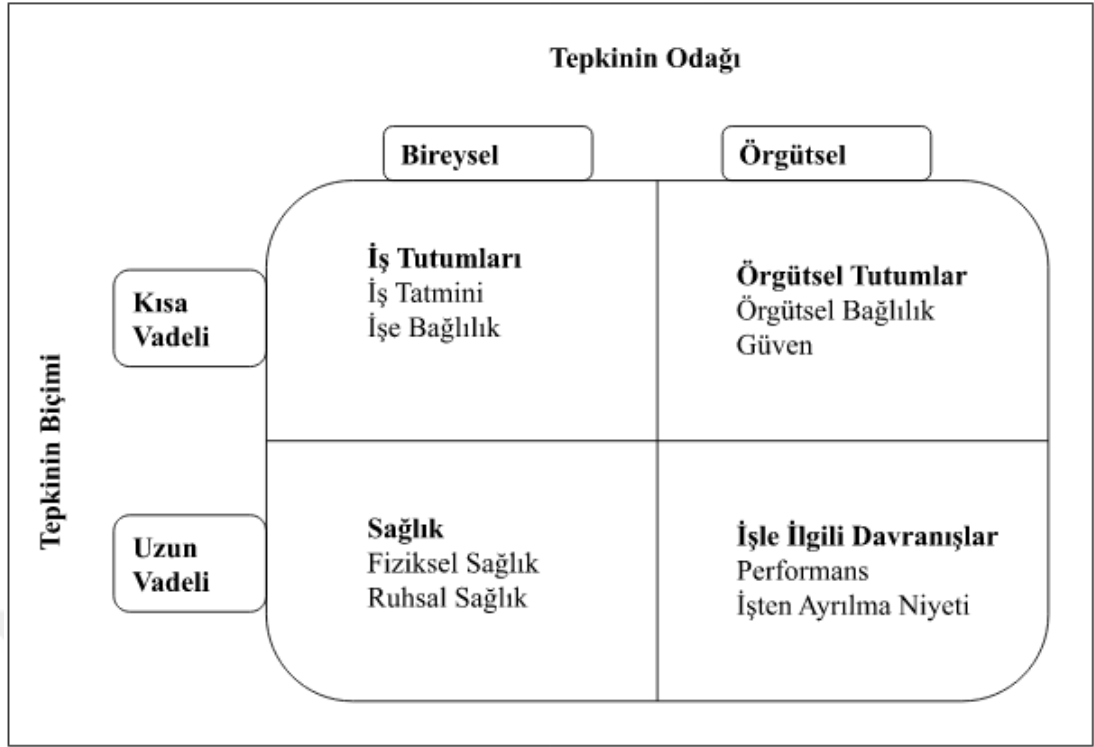
olumsuz sonuçları ortadan kaldırmak isteyen örgütler için önem arz etmektedir (Klandermans, Hesselink ve van Vuuren, 2010, s. 559). Belirsizlik dönemini örgütte sürekli olarak hisseden çalışanlarda artan bir iş güvencesizliği algısı oluşmaktadır.

Greenhalgh ve Jick (1983) çalışanların örgütlerinin geleceği ile ilgili rol belirsizliğini ve tepkilerini incelemişler ve gerileyen ve küçülme yaşayan bir örgütte yürütülen bu çalışmada örgütün gerilemesi, işten çıkarılma süreci yaygın bir rol karışıklığına neden olduğunu öne sürmüşlerdir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984, s. 445). Dolayısıyla çalışanlar örgütlerinde yaşanan değişimlerden etkilenerek iş güvencesizliği algısı hissetmektedirler.

2.5. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

İş güvencesizliği algısının, çalışan refahının azalmasına ve stresin artmasına neden olduğu öne sürülmektedir. Aynı zamanda iş koşullarındaki başlıca bir değişikliğin, güvenli olmaktan istikrarsız ve güvensiz olmaya, sadece çalışanların sağlık durumu üzerinde olmaksızın aynı zamanda kurumları ile ilgili davranışlar ve tutumlar üzerinde de etkili olacağı düşünülmektedir. Ayrıca uzun vadede örgütün canlılığı üzerinde de sonuçları olacaktır (Sverke vd., 2002, s. 244).

İş güvencesizliğinin sonuçları, sağlık, iş tutumları, örgütsel tutumlar ve davranışlar olarak dört başlıkta toplanmıştır. Bu çalışmada ise iş güvencesizliğinin sonuçları; sağlık, tutumlar ve davranışsal sonuçlar olarak üç başlıkta ele alınmıştır. Şekil 4'te Sverke vd. tarafından ele alınan iş güvencesizliğinin sonuçlarına yer verilmiştir.



Şekil 4. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

Kaynak: Sverke vd. (2002, s. 244)

2.5.1. Sağlık ile ilgili sonuçlar

Sağlık ile ilgili sonuçlar şekil 4'te belirtildiği üzere uzun vadede ortaya çıkan fiziksel ve ruhsal sağlığı ifade eden faktörlerdir.

Örgütlerdeki psikolojik ve sosyal stresler, birçok psikolojik ve fiziksel sağlık sorununu da beraberinde getirmektedir. Belirsizlik ortamının olduğu çalışma koşulları, çalışanlarda stres faktörüne neden olmaktadır. Böyle bir stres etkinliği ise iş güvencesizliği algısı yaratmaktadır. Aynı zamanda iş güvencesizliği algısının fiziksel sağlık üzerindeki etkisinin azalmayan strese maruz kalındıkça arttığı saptanmıştır (Heaney vd., 1994, s. 1431-1432). Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) iş güvencesizliği algısını çalışanlarda korku, kaygı ve potansiyel iş kaybı içeren bir stresör olarak kavramsallaştırmışlardır. Bu tür stres faktörlerinin ruhsal ve fiziksel sağlık açısından sonuçları ise uykusuzluk, baş dönmesi ve iştahsızlık gibi şikâyetler olarak ortaya çıkmaktadır (Ashford, Lee ve Bobko, 1989, s. 807; Ferrie, Shipley, Stansfeld ve Marmot, 2002, s. 450). Kronik iş güvencesizliğinin ve iş güvencesizliği algısındaki değişikliklerin İngiliz sivil hizmetinde beyaz yaka ofis çalışanları

arasında sağlık, hafif psikiyatrik hastalık, fizyolojik önlemler ile ilgili davranışlar üzerindeki etkisini belirlemek için bir araştırma yapılmıştır. Sonuçlar, iş güvencesizliği algısı yaşayan çalışanlar arasında kendi bildirdiği hastalığın daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu çalışanlar arasında özellikle psikolojik sağlıkları konusunda kalıcı olumsuz etkileri ortaya çıkarılmıştır. Aynı zamanda fizyolojik önlemlerdeki değişiklikler iş güvencesi yaşayan kadın çalışanlarda kan basıncındaki artış ve kronik iş güvencesizliği bildiren kadın çalışanlar arasında vücut kitle indeksinin düşmesi ile sınırlı olduğu iddia edilmiştir (Ferrie vd., 2002, s. 450-451). Dolayısıyla iş güvencesizliği algısı yaşayan çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarında bozulmalar meydana gelmektedir.

2.5.2. Tutumlar ile ilgili sonuçlar

Sverke ve Hellgren (2002) iş güvencesizliğinin sonuçlarında olan tutumları kısa vadeli iş ve örgütsel tutumlar olarak değerlendirmişlerdir. İş güvencesizliği araştırmalarında üzerinde çok fazla durulan sonuçlarından biri iş doyumudur. İş tutumları olarak kabul edilen iş doyumunun gerçek deneyim ve ödüllerin çalışanlar tarafından beklenen deneyim veya ödüllere ne kadar iyi karşılaştığına bağlı olduğu öne sürülmüştür. Ayrıca çalışanların mevcut olan işlerine karşı duygusal tepkilerin, iş güvencesizliğinden etkilenmesi beklendiğini savunulmuştur (Heaney vd., 1994, s. 1432).

Rosenblatt vd., (1999, s. 197) İsraili öğretmenler arasında iş güvencesizliği deneyimini ve diğer iş tutumlarından olan örgütsel bağlılık, örgütteki değişime karşı direnç, işten ayrılma, algılanan performans ve algılanan örgütsel destek üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Cinsiyet faktörünün ön planda olduğu bu araştırmada iş güvencesizliğinin çok boyutlu ölçüsünde, erkekler ve kadınlar için önemli düzeyde farklılık gözlemlenmiştir. Erkek çalışanlar mali kaygılardan dolayı daha fazla iş güvencesizliği hissederken, kadınlar mali kaygıların yanı sıra işlerinin içsel yönlerine karşı endişe duyduğu sonucuna ulaşmışlardır. İş güvencesizliği, erkekleri ve kadınları farklı şekillerde etkilemiştir. Kadınlar için tüm iş tutumları iş güvencesizliğinden etkilenirken erkekler için örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve örgütteki değişime karşı direnç gibi iş tutumları iş güvencesizliğinden etkilendiği gözlemlenmiştir.

İş güvencesizliği tutumsal tepkilere, işten ayrılma niyetine, örgütsel bağlılığın azalmasına ve iş tatmininin azalmasına yol açmaktadır (Ashford vd., 1989, s. 803). Başka bir araştırmada iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerinde sınırlı bir etkisi olduğu öne sürülmüştür (Buitendach ve De Witte, 2005, s. 33). Buitendach ve De Witte, belirli bir sözleşme gibi sürekli istihdamın yakından ilgili olduğu bir faktör olan dışsal yönlerin memnuniyetle sınırlı olduğunu öne sürmüşlerdir. Tüm bunlar ışığında iş güvencesizliği çalışmada iş tatminini bozarak örgütsel bağlılığı azalttığı sonucuna ulaşılmıştır

İşe bağlılık, iş güvencesizliğinin kısa vadeli bireysel sonuçlarından bir diğeri olarak kabul edilmektedir. İşe bağlılık yönetsel anlamda düşünüldüğünde örgüt yöneticileri, kendilerini işlerine ve organizasyonlarına adanmış çalışanları tercih etmektedirler. İşlerine bağlı olan çalışanlar daha düşük devir oranı ve daha yüksek performans sağlamaktadırlar (Bashaw ve Grant, 1994, s. 41).

Rosenblatt ve Ruvio (1996, s.587) İsraili öğretmenler üzerinde yapmış oldukları bir araştırmada, iş güvencesizliği algısını incelemek için çok boyutlu bir yaklaşımı benimsemişlerdir. Dört istihdam türü üzerinde yapılmış olan bu araştırma sonucunda iş güvencesizliğinin örgütsel bağlılık, algılanan performans, algılanan örgütsel destek, işten ayrılma niyeti ve değişime karşı direnç üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğunu öne sürmüşlerdir.

İş güvencesizliği algısı, iş tatmini ölçümü ile negatif bir ilişkiye sahiptir. Çalışanlar, iş güvencesizliğini olumsuz bir çalışma ortamındaki işlerinde algıarlarsa işe yönelik duygusal tepki olarak iş tatmininde de olumsuz bir etkiye sahip olmaktadır. Ayrıca çalışanların iş güvencesizliği algıları ne ölçüde yüksek ise kurumlarına olan güveni de o ölçüde düşük olmaktadır (Ashford vd., 1989, s. 808). Ayrıca Sverke vd., (2002, s. 249) yapmış oldukları araştırmada örgütsel güvenle iş güvencesizliği algısı arasında negatif bir ilişki olduğunu öne sürmüşlerdir.

2.5.3. Davranışsal sonuçlar

İş güvencesizliği algısının uzun vadeli örgütsel sonuçlarından bir diğeri ise davranışsal sonuçlardır. İş güvencesizliği algısının çalışan iş davranışı ve ruh hali üzerinde doğrudan ve aynı zamanda dolaylı etkileri olduğu öne sürülmektedir (Reisel, Probst, Chia, Maloles ve König, 2010, s. 74). Aynı zamanda Riesel vd. iş güvencesizliğinin dolaylı olumsuz etkilerinin, çalışanların örgütleri tarafından değer

verilen davranışların performanslarını düşürmesi ve örgüte zarar veren davranışların artması gerektiğini savunmuşlardır. Ayrıca ÖVD, çalışanlar üzerinde kontrol sahibi olduğunu gösteren ve sorumluluklarla karşı karşıya kalındığı davranışsal geri çekilme biçimidir. Böylece iş güvencesizliği algısının iş doyumunu azaltarak ÖVD üzerinde dolaylı ve olumsuz bir etkinin olacağını öne sürülmüştür (Riesel vd., 2010, s. 78).

İş güvencesizliğinin önemli davranışsal sonuçlarından biri işten ayrılma niyetidir. Ashford vd. (1989, s. 819) iş güvencesizliği algısının duygusal bağlılıktaki azalmalarının işten ayrılma niyetindeki artış ile ilişkili olduğunu savunmuşlardır. Karacaoğlu (2015, s. 19), Alanya bölgesindeki otel işletmelerinde faaliyet gösteren 1073 işgören üzerinde yapmış olduğu araştırmasında, çalışanların iş güvencesizliği algıları ve işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif bir ilişki saptamıştır. Yani çalışanların iş güvencesizliği algıları azaldıkça işten ayrılma niyetlerinin de azaldığı öne sürmüştür. Aynı şekilde Köse, Özkoç ve Bekçi (2019, s. 405) Batı Akdeniz Bölgesinde muhasebe meslek mensuplarına yapmış oldukları araştırmada, çalışanların iş güvencesizliği algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Tüm bunlar ışığında çalışanların iş güvencesizliği algısı, işten ayrılma niyeti gibi birçok faktör tarafından etkilenmektedir. Çalışanların bu algıları, bu faktörleri de doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DUYGUSAL BAĞLILIK

Tez çalışmasının bu bölümünde örgütsel bağlılık kavramının tanımı, örgütsel bağlılığın önemi, örgütsel bağlılığa etki eden faktörler, örgütsel bağlılığın boyutları, bu boyutlardan biri olan duygusal bağlılık ve duygusal bağlılığın sonuçlarına yer verilmiştir.

3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tanımı

Örgütsel bağlılık, bireylerin örgüte bağlılıklarını ve örgütle özdeşleşmelerini gösterdikleri bir araç haline gelmektedir. Örgütüne bağlı olan çalışanlar kendilerini çalıştıkları örgütle özdeşleştirmekte ve örgütüne karşı sadık hissetmektedirler (Wahyuni, Christiananta ve Eliyana, 2014, s. 82–83). Bir mesleğe bağlı olmanın yanı sıra, bir örgüte olan bağlılık da çalışanların performansını etkileyen önemli bir unsur olmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramının araştırmacılar için dikkat çeken yönü genel olarak örgütsel bağlılığın performans ile ilişkisidir (Steinhaus, James ve Perry, 1996, s. 278).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerinin amaçlarına olan bağlılıklarının örgütle ilgili tutum ve niyetlerini etkileme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu tür tutum ve niyetlerin örgütlerin hayatta kalabilmeleri için önemli bir unsur olmasının önemi fark edilmeye başlanmıştır (Zeffane, 1994, s. 978). Örgütlerin devamlılığı için çalışanların örgütlerine olan bağlılığı önemli bir etmen olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılığı, örgütün devamlılığını etkilemektedir. Çalışan, örgütüne bağlı olduğu sürece gönüllü olarak örgütünde kalma isteğine sahip olmaktadır ve örgütüne katkıda bulunmaktadır. Aynı zamanda çalışanın iyi bir performans göstermesi örgütün amaç ve değerlerin gerçekleşmesini sağlamaktadır.

Örgütsel bağlılık kavramı 1950’li yıllardan beri literatürde ele alınan bir konudur. Örgütsel bağlılık kavramı ilk defa 1956 yılında Whyte, sonra Parter, Mowday, Steers, Allen, Meyer ve Becker gibi araştırmacılar tarafından ele alınmış, 1956 yılından itibaren araştırmacılar örgütsel bağlılığın birden çok tanımını ortaya koymuşlardır (Gül, 2002, s. 37). 1970’li yıllardan sonra literatür incelendiğinde bu kavramla ilgili birçok çalışma bulunmaktadır. Araştırmacıların farklı örgütsel

bağlılık tanımları yaptıkları görülmektedir. Günümüz koşullarında çalışanların örgütlerine olan bağlılığı sayesinde örgütlerin rekabet avantajı elde ettikleri gözlemlenmiştir. Becker'a (1960, s.32) göre bağlılık kavramı yaygın olarak kullanılan tutarlı insan davranışı üreten bir sistemin üstü kapalı açıklanmasını içermektedir. Aynı zamanda araştırmalar, daha yüksek düzeyde bağlılığa sahip olan çalışanların beklentilerini karşılamak ve örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlamak için daha fazla çaba gösterdiklerini öne sürmüşlerdir (Faisal ve Al-Esmael, 2014, s. 26).

Sheldon'a (1971, s. 143) göre örgütsel bağlılık, çalışanları örgütlerine bağlayan ya da kimliğini etkileyerek örgütleri yönelik bir tutum veya davranış olarak tanımlanmıştır. Örgütsel bağlılık Mowday, Steers ve Parter (1979, s. 225) tarafından bir çalışanın örgütü ile özdeşleşmesinin ve buna dâhil olmasının göreceli gücü olarak ifade edilmiştir. Mowday vd., örgütsel bağlılığı üç faktörle belirlemişlerdir. Bu faktörleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

- (i) Örgütün amaç ve değerlerine olan güçlü bir inanç ve tüm bunları kabul etme,
- (ii) Örgüt adına önemli ölçüde çaba sarf etme isteği,
- (iii) Çalışanların örgütteki işlerine güçlü bir devam etme isteğidir.

Başka bir tanımda ise örgütsel bağlılık bir işgörenin mevcut işine bağlı kalma ve psikolojik olarak kendini o işe bağlı hissetme durumudur (Rusbult ve Farrel, 1983, s. 430). Buchanan'a (1974, s. 533) göre örgüte olan bağlılık; bir örgütün amaç ve değerlerine, çalışanın amaç ve değerleri ile ilgili rolüne uyum sağlayan duygusal bir bağlılık olarak ifade edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık bağlanmanın öncüllerini, süreçlerini ve sonuçlarını değerlendirmek için küresel bir ifade olarak kullanılmaktadır. Tüm bunlar doğrultusunda örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine olan psikolojik bağlılıkları olarak da ifade edilmiştir (O'Reilly ve Chartman, 1986, s. 493).

Örgütsel bağlılık kavramının en yaygın bilinen tanımlarından birini Allen ve Meyer 1990 yılında ifade etmişlerdir. Araştırmacılara göre örgütsel bağlılık, "çalışanları örgüte bağlayan psikolojik bir durum" olarak tanımlanmıştır (Allen ve Meyer, 1990, s. 1). Dolayısıyla örgütsel bağlılık, çalışan ve kurumu arasındaki bağlantıyı yansıtan psikolojik bir durum kabul edilmektedir (Koçak ve Yücel, 2018, s. 686).

Bilinçli çalışan, örgütün hedeflerine inanarak örgütün emir ve beklentilerine gönüllü olarak uymaktadır. Ayrıca bilinçli çalışan, ödülleri başkaları tarafından kontrol edilen koşullardan ziyade, ulaşılan hedeflere dayalı bir iç motivasyon davranışı sergilemektedir (Firestone ve Pennell, 1993, s. 491). Örgüte etkili bir şekilde bağlanmak, çalışan performansını ve davranışını olumlu yönde etkilemektedir.

Örgüt çalışanları ilgi ve olumlu saygı gördüklerinde, eylemleri ile bu duruma karşılık vermektedirler. Örgütten gelen ilgili ve olumlu davranış hissedilen çalışanın örgüte olan bağlılığı artmaktadır (Eisenberger, Karagonlar, Stinglhamber, Neves, Becker, Gonzalez-Morales ve Steiger-Mueller, 2010, s. 1087). İşyerindeki örgütsel bağlılık, çalışanların kendilerini örgütün bir üyesi olduğunu hissetmesini sağlamaktadır.

Örgütsel bağlılığın, örgütleri tarafından tatmin edilen çalışanların örgütlerinin hedeflerinde, yenilikçiliğinde ve istikrarında önemli bir rol oynadığını öne sürmüşlerdir. Literatürde evrensel olarak kabul edilmiş bir örgütsel bağlılık tanımı bulunmamaktadır. Örgütsel bağlılık tanımı aşağıdaki konulara odaklanmaktadır (Faisal ve Al-Esmael, 2014, s. 26):

- Çalışanların beklenenden fazla bir çaba göstermesi,
- Örgütlerde gurur,
- Örgütlerde kalma isteği,
- Örgütlerin değer ve hedeflerinin içselleştirilmesi,
- Mevcut işte kalmak için örgütteki herhangi bir işi kabul etme arzusu,
- Örgütlerde sadakat ve
- Çalışanın kendi örgütünü tüm diğer örgütlerden daha iyi olarak kabul edilmesidir.

3.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılık, örgüt ve çalışanlarının örgütleri ile kurdukları psikolojik aynı zamanda duygusal bir bağıdır. Örgütsel bağlılık birçok araştırmacı tarafından farklı konularda ele alınmıştır. Günümüz rekabet şartlarında örgütlerin amaçlarına ulaşması için çalışanların örgütlerine olan bağlılığı her geçen gün daha önemli hale gelmektedir. Bir başka ifadeyle, çalışanların örgütlerinin bir parçası olarak hissetmesi önem arz etmektedir.

Günümüz rekabet ortamında örgütlerin karşı karşıya olduğu en büyük zorluklardan birisi çalışanları elde tutmaktır. Örgütlerde işgören davranışlarının olumlu bir hale gelmesi için ise işgörenleri tatmin etmek gerekmektedir. Yalnızca tatmin olmuş ve kendini örgütüne adanmış çalışanlar, örgütleri ile ilişkilerini sürdürmeye ve örgütün hedeflerine ulaşması için önemli ölçüde çaba göstermeye istekli olmaktadır. Bu ise çalışanın örgütüne olan bağlılığı, özdeşleşmesi ve katılımı anlamına gelmektedir (Gandhi ve Hyde, 2015, s. 75–76). Bu bağlamda çalışanın örgütüne olan bağlılığı örgütsel başarıda önemli bir faktördür. Örgütsel ve bireysel önemin gün geçtikçe artması, örgüt-çalışan ilişkisinde karşılıklı başarıların önemini daha da belirgin hale getirmektedir.

Örgütsel bağlılık, mevcut iş ile farklı değişkenlerle ilgili olarak yönetim alanında en çok araştırılan konulardan biridir. Örgütsel bağlılık işin kapsamı gibi iş özellikleri, ödüller ve çalışan önemi gibi iş deneyimleri tarafından da belirlenmektedir. Aynı zamanda örgütsel bağlılık ile çalışan performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır (Emami, 2012, s. 23).

Çalışanların örgütsel yaşamları için örgütsel bağlılık önem arz etmektedir. Yani örgütsel bağlılık bir örgütün birden çok destekçisinin hedefleriyle özdeşleşme sürecidir. Örgütsel bağlılık, örgütsel amaç ve değerlerle ilgili genel bir kavramdan ziyade amaç ve değerlerin odak noktası olarak hizmet ettiğini belirleyen doğal bir evrimi ifade etmektedir (Reichers, 1985, s. 465). Örgütlerinin amaç ve değerleriyle özdeşleşen çalışanlar, örgüte bağlı kalmakta ve örgütte refah bir çalışma ortamı oluşturmaktadır.

Çoğu örgütün rekabetçi talepleri artık daha küresel, müşteri ve öğrenme odaklı, esnek, daha ekip odaklı, verimli ve daha üreticidir. Bu talepler, örgütsel başarıya ulaşmak için duygusal, entelektüel ve fiziksel gücü birleştiren, yüksek örgütsel bağlılığa sahip insanlar gerektirmektedir (Balay, 2014, s. 4). Dolayısıyla örgütsel bağlılık hisseden çalışanlara sahip olan örgütler, çalışanlarını iş doyumunu açısından tatmin etmektedirler. Aynı zamanda müşteriler, artan rekabet, daha kısa ömürlü ve daha az farklı ürünlerin olduğu ortamda seçim yapmak zorundadırlar. Örgütler ise başarıyı yakalayabilmek için ürün ya da hizmetlerine değer katan ve değiştirilebilen bazı kriterler arasındadırlar. Günümüzde ise örgütsel bağlılık, hızla değişen çevre şartlarına uyum sağlamak zorunda olduğu için önemli bir durum haline gelmektedir. Çalışanların örgütlerine olan bağlılığı, örgütsel başarıya ulaşmadaki en önemli faktör

olarak düşünölmektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013, s. 136). Dolayısıyla örgütlerin faaliyetlerine verimli bir şekilde devam etmeleri ve başarıya ulaşmaları için çalışanlarının güçlü ve sağlam bağılılıklarına ihtiyaç duymaktadırlar.

3.3. Örgütsel Bağılılığın Boyutları

Porter (1979) , örgütsel bağılılığı üç bileşen olarak ele almış olsa da bağılılığı tek boyutlu yani sadece duygusal bağlanma olarak düşünmüştür. Mowday (1998, s. 389) bununla beraber örgütsel bağılılık konusunu tek boyutlu bağılılık anlayışından günümüzde örgütsel bağılılık araştırmalarında yaygın olarak kabul edilen çok boyutlu bir bakış açısına geçildiğini öne sürmüştür.

Etzioni'nin (1961) örgütsel bağılılık modeli büyük çaplı örgütsel bir kuram olmasına karşın, işgörenlerin örgütlerine olan bağılılığını kavramsallaştırmanın akıllarda kalıcı bir yolunu sunmuştur. Bu modeldeki boyutlar araçsal ve duygusal olmak üzere iki unsurdan oluşmaktadır. Ahlaki bağılılık ve yabancılaştırıcı bağılılık, örgütsel bağılılığın duygusal biçimleri şeklinde kabul görürken, hesaplayıcı bağılılık boyutu ise örgütsel bağılılığın araçsal bir biçimi olarak ele alınmıştır. Bu üç boyut örgütlerin uyumu, sistemlerin bir kombinasyonu olarak düşünölmektedir (Penley ve Gould, 1988, s. 45–46).

Kanter (1968, s. 500–501) bağılılığın üç boyutunu öne sürmüştür. Bunlar devam bağılılığı, uyum bağılılığı ve kontrol bağılılığıdır. Devam bağılılığında gereken taahhüt, çalışanları elde tutmakla ilgilidir. Çalışanların işe alınış biçimlerinin bağılılık üzerinde etkileri olmasına rağmen, onları işe almak bir bağılılık sorunu değildir. Fakat çalışanların devamlılığını sağlamak devam bağılılığı için önem arz etmektedir. Devam bağılılığı, daha genel olarak sosyal sistemdeki rollere olan bağılılık olarak kavramsallaştırılmaktadır. Uyum bağılılığı öncelikle çalışanların olumlu yatırım yönelimleri oluşumlarını içermektedir ve duygusal bağlar çalışanları topluluğa bağlamaktadır. Dayanışma bu durumda yüksekken, kavga ve kıskançlık düşüktür. Kontrol bağılılığında ise çalışanlarının kuralları sürdürme ve organizasyonlarının otoritesine uyum sağlama taahhüdü, olumlu değerlendirme yönelimleri oluşturmalarını içermektedir.

Angle ve Perry (1981, s. 4–5) örgütsel bağılılığın iki boyutunu tanımlamışlardır. Bu araştırmacılara göre değer bağılılığı örgüt–çalışan özdeşleşmesi ve aynı zamanda istekliliği içermektedir. Çalışanlar örgüt için performans gösterme eğilimindeyken

örgütün değerleri ile ilgilenmektedirler. Aynı zamanda çalışanların kişisel değerleri örgütün benimsediği değerlerle uyumlu olarak ifade edilmiştir. Kalma bağlılığı ise duygusal bir bağ oluşturmamakla birlikte, çalışanları örgütteki olan işine devam etme isteği olarak ifade edilmiştir. Kalma bağlılığında çalışan değeri ve kendi isteğiyle işten çıkma önem arz etmektedir.

O'Reilly ve Chatman (1986,s.492–493) örgütsel bağlılığı üç boyutlu olarak ele almışlardır. Bunlar içselleştirme, özdeşleşme ve uyum olarak ele alınmıştır. İçselleştirme, bireyin değerleri ile örgütün değerlerinin aynı olduğu noktada yani örgütün teşvik ettiği tutum ve davranışların çalışanların kendi değerleriyle uyumlu olması şeklinde ifade edilmiştir. Özdeşleşme, örgüt çalışanın örgütü ve grubunun bir parçası olmaktan gurur duyması olarak ele alınmıştır. Ayrıca özdeşleşmede çalışan tatmin edici bir ilişki kurma ve ilişkiyi sürdürme isteği olduğunda gerçekleşmektedir. Uyum ise sadece tutum ve davranışlara olan ortak inançlar nedeni ile değil, yalnızca belirli maddi veya dışsal ödüller kazanma niyetine bağlı olan örgütsel davranış ve tutumlara uyum sağlaması olarak ifade edilmiştir.

Araştırmacılar güçlü bir bağlılığına sahip çalışanların, örgütlerin değerleri ve amaçları ile özdeşleşmesi nedeniyle iyi bir performans göstermeye yönlendirildiğini öne sürmüşlerdir. Örgüt ile özdeşleşen işgörenler kendilerini örgütün bir parçası olarak görmektedirler. Ayrıca örgütleri ile özdeşleşen işgörenler, örgütün misyonunu ve vizyonunu içselleştirmesiyle örgüt adına başarı sağlamaktadır.

Penley ve Gould'un (1988) yaklaşımı Etzioni'nin (1961) bağlılık yaklaşımını esas alarak, bağlılığı üç boyutta ifade etmişlerdir. Bunlar; ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olmak üzere sınıflandırılmıştır. Ahlaki bağlılık, çalışanların örgütün amaç ve hedeflerini kabul ederek örgütle özdeşleşme olarak ifade edilmiştir. Örgütsel bağlılığın araçsal bir biçimi olarak ele alınan hesaplayıcı bağlılık, örgütlerin maddi veya manevi teşvikleri olmasına dayanan bir bağlılık boyutu olduğunu öne sürmüşlerdir. Hesapçı bağlılık genellikle örgütsel üyeliğin elde tutulması ile ilişkilendirilmiştir. Yabancılaştırıcı bağlılık boyutu ise araştırmacılar tarafından örgüte olan duygusal bağlanma şeklinin negatif kutbu olarak ifade edilmiştir. Yabancılaştırıcı bağlılık, iç çevre üzerindeki kontrol eksikliği veya kontrol etme konusunda algılanan yetersizlik halinde kendini göstermektedir (Penley ve Gould, 1988, s. 45–47).

Meyer ve Allen (1984) ilk olarak örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutu olarak ifade etmişlerdir. 1990 yılında Allen ve Meyer bağlılığın ayırt edilebilir üçüncü bir bileşeni yani normatif bağlılığı da boyutlardan biri olarak düşünmüşler ve örgütsel bağlılığı üç boyutlu bir model olarak ele almışlardır (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002, s. 21). Örgütsel bağlılığı çok boyutlu bir kavram olarak kabul etmek örgütsel bağlılığın sonuçlarının farklı açılardan incelenmesine olanak sağlamaktadır.

Aşağıdaki tablo, mevcut araştırmalarda örgütsel bağlılığın çeşitli sınıflandırmalarını özetlemiştir.

Tablo 1. Örgütsel bağlılığın boyutları ve sınıflandırılması

Yazar	Boyut Sayısı	Bağlılığın Sınıflandırılması
Mowday, Steers ve Porter (1979)	1	Örgütsel Bağlılık
Etzioni(1961; aktaran Penley ve Gould, 1988)	3	Ahlaki Bağlılık Yabancılaştırıcı Bağlılık Hesapçı Bağlılık
Kanter (1968)	3	Devam Bağlılığı Uyum Bağlılığı Kontrol Bağlılığı
Angle ve Perry (1981)	2	Değer Bağlılığı Kalma Bağlılığı
O'Reilly ve Chatman (1986)	3	İçselleştirme Özdeşleşme Uyum
Penley ve Gould (1988)	3	Ahlaki Bağlılık Hesapçı Bağlılık Yabancılaştırıcı Bağlılık
Allen ve Meyer (1990)	3	Duygusal Bağlılık Devam Bağlılığı Normatif Bağlılık

Allen ve Meyer'ın (1990, s. 1) ele aldığı örgütsel bağlılığın boyutlarından devam bağlılığı, işgörenlerin örgütlerinden ayrılması ile ilişkilendirdiği maliyetlere dayalı bağlılığı ifade ederken; normatif bağlılık, işgörenlerin kuruluşlarında kalma zorunluluğu hissettirdiği duygularını ifade etmektedir. Duygusal bağlılık ise işgörenlerin kuruluşlarına olan duygusal bağlılığı, özdeşleşmesi ve katılımı şeklinde ifade edilmiştir. Bununla birlikte, John Meyer ve Natalie Allen tarafından önerilen üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli en yaygın kabul gören model (Top, Tarcan, Tekingündüz ve Hikmet, 2013, s. 221) olarak kabul edilmiştir. Bu tezde örgütsel bağlılığın boyutları olarak bu model esas alınmıştır.

Örgütsel bağlılığın boyutlarından devam ve normatif bağlılık aşağıda ele alınmıştır. Bir diğer bağlılık boyutu olan duygusal bağlılık ise kısaca açıklanmış olup, bu tezin 3. başlığında detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

3.3.1. Devam bağlılığı

Devam bağlılığı bir işgörenin çalıştığı kurumdan ayrılmasının sonucunda katlanacağı algılanan maliyetlerin yüksek olması, başka bir iş alternatifinin az olması sebebiyle organizasyonda kalmak istemesini ifade etmektedir (Meyer vd., 2002, s. 21). Devam bağlılığının iki faktöre bağlı olarak gelişebileceği öne sürülmektedir. Bunlar çalışanların başka bir işe transfer edilmesinin zor olabileceği ve çalışanların mevcut istihdamı üzerinde korunan yan bahislerin büyüklüğü veya sayısının araçsal yönleri ile ilgili olmaktadır (Allen ve Meyer, 1990, s. 4).

Stebbins (1970, s. 527) tarafından devam bağlılığı “farklı bir sosyal kimlik seçmenin imkânsızlığının farkındalığı çünkü geçiş yapmanın içerdiği cezaların yakın olması” şeklinde tanımlanmıştır. Aynı zamanda devam bağlılığı ödüllerin var olmasından ziyade mevcut olan işten ayrılma girişimi veya isteğiyle alakalı öznel durumlar olarak ifade edilmiştir. Devam bağlılığı yakın zamanda karşılaşılabileceğinden kaynaklanan psikolojik bir durum şeklinde ifade edilebilir.

Devam bağlılığının temel taşlarından biri olan yan bahis kuramı ilk olarak Becker tarafından 1960 yılında ortaya koyulmuştur ve aynı zamanda Becker (1960) bağlılığı “tutarlı faaliyet hatlarına dâhil olma eğilimi” olarak tanımlamıştır. Bu ise çalışanların sosyal örgütlerine katılımın aslında çalışanlar için yan bahisler oluşturduğunu fark etmesi olarak düşünülmektedir. Allen ve Meyer (1991) ise bu bağlılığı devam bağlılığı olarak adlandırmışlardır (Powell ve Meyer, 2004, s. 158).

İhtiyaç bileşeni veya çalışmanın kazançlarına karşı maliyet kayıpları olarak tanımlanan yan bahis kuramı, çalışanların uzun süredir devam eden mevcut işlerini kaybetmesine ve maliyetli hale gelen yatırımlar biriktirdiklerine şart koşmaktadır (Dhurup, Surujlal ve Kabongo, 2016, s. 487).

Kısacası devam bağlılığı işgörenlerin çalıştıkları kurumdan ayrılmasının maliyetini azaltmakla ilgili bir boyuttur. İşgörenler mevcut işlerine ihtiyacı olduğu için kurumuna bağlılık hissetmektedirler (Arabacı, 2014, s. 198). Bu bağlılık boyutunda çalışanlar, mevcut işlerine devam etmelerinin faydalarını değerlendirerek örgütlerinde kalma ihtiyacı hissetmektedirler. Örgütlerin sundukları fırsatlar ise çalışanların ihtiyaçlarına göre şekillendiği sürece devamlılık sağlanmaktadır.

3.3.2. Normatif bağlılık

Normatif bağlılık ahlaki değerlerle ilgili bir boyuttur. Bu bağlılık boyutu, çalışanların mevcut işlerine devam etmesinin ahlaki bir yükümlülük olduğu inancından oluşmaktadır. Normatif bağlılık, sürekli hizmetin uygunluğunu vurgulayan ailevi-kültürel veya örgütsel sosyalleşme tecrübelerinden aynı zamanda karşılık verme hissi yaratan örgütün faydalarından etkilenmektedir (Meyer, Allen ve Topolnytsky, 1998, s. 83). Dolayısıyla Allen ve Meyer (1990) normatif bağlılığın çalışanların ailevi-kültürel sosyalleşme ve örgütsel sosyalleşme deneyimlerinden etkilendiğini öne sürmüşlerdir. Yani bu bağlılık boyutu çalışanların mevcut işe girmeden önceki ve işe girdikten sonraki deneyimlerinden etkilenmektedir (Allen ve Meyer, 1990, s. 4). Normatif bağlılık, bir örgütte kalma isteği ve bunu yapma zorunluluğu ile birlikte ortaya çıkmaktadır (Allen ve Meyer, 1990, s. 11). Aynı zamanda ahlaki sorumluluklar kişisel kuramlar oluşturmak için içselleştirildiğinden dolayı çalışanların ne yapmak istediklerine ilişkin duyguları etkilemektedir.

Normatif bağlılığın büyük bir kolektivizm ile ilişkisi olması muhtemeldir. Bu kolektivist toplumlar, bireyler arası ilişkilerin kurallar ve görevler aracılığı ile düzenlenmesidir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık, bireysel durumlardan bağımsız bir şekilde ailenin veya topluluğun bir örgütte kalmasına ahlaki bir sorumluluk gerektirmektedir (Fischer ve Mansell, 2009, s. 1342). Toplumcu bir dünya görüşüne sahip çalışanlar, örgütle aralarındaki bağı geçici olarak görmemekle birlikte ahlaki bir sadakate dönüştürmektedirler. Bu çalışanlar örgütlerinin amaç ve değerlerini daha benimseyerek örgütlerine karşı bağlılık hissetmektedirler.

Normatif bağıllık, bir örgüt çalışanına örneğin üniversite harçlarını ödemek gibi ödüller sağlandığında veya istihdam sağlamak için iş eğitimi gibi maliyetlere maruz kalındığında gelişmektedir (Allen ve Meyer, 1991, s. 72). Ahlaki görev ve borçlu yükümlülük anlamına gelen normatif bağıllık, kavramsal olarak uyum bağıllığından farklı olduğu ileri sürülmektedir. Normatif bağıllık, çalışanların araçsal ya da ekonomik motivasyonları ile örgütte kalmalarından ziyade, örgüte kendini adanmış çalışanların fedakârlık yapmaya istekli oldukları anlamına gelmektedir. Çalışanlar ahlaki olarak bunu bir davranış tarzı olarak hissetmektedirler (Meyer ve Parfyonova, 2010, s. 284).

3.3.3. Duygusal bağıllık

Literatürde örgütsel bağıllığa yönelik en yaygın yaklaşım duygusal bağıllıktır. Duygusal bağıllık, güçlü bir şekilde örgütüne bağlı olan çalışanın örgütle özdeşleştiği, örgütün bir üyesi olarak hissettiği ve örgüt üyeliğinden memnun olduğu durumlarda, örgüte karşı duygusal bir bağıllık hissettiği yaklaşımdır (Allen ve Meyer, 1990, s. 11). Duygusal bağıllık örgütsel bağıllığın üzerinde en çok çalışma yapılan bir bağıllık boyutudur.

Duygusal bağıllık bu tezin ana konularından biri olmasından dolayı bir sonraki bölümde detaylı olarak alt başlıkları duygusal bağıllığın kökenleri, duygusal bağıllığın diğer bağıllık türlerinden ayrılması, duygusal bağıllığın öncülleri ve duygusal bağıllığın sonuçları olmak üzere açıklanmıştır. Aynı zamanda duygusal bağıllık ile algılanan örgütsel destek ve iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi ortaya çıkaran araştırma sonuçları teorik kısımda ve hipotezlerin geliştirilmesi kısmında ele alınmıştır.

3.4. Duygusal Bağıllık

Son yıllarda popüler olan yönetim ağında bağıllık ve bağıllığa gösterilen ilgi, çalışanların örgütlere olan bağıllığını tanımlarken ağırlıklı olarak duygusal bağıllığa odaklanılmıştır (Mercurio, 2015, s. 390). Araştırmacılar duygusal bağıllığın örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasında güçlü bir etkisinin olduğunu öngörmüşlerdir. Çalışanın örgütü ile özdeşleşmesi ve olumlu bir ilişki kurması olarak ele alınan duygusal bağıllık bileşeni, örgüte olan duygusal bağıllığı ifade etmektedir (Meyer ve Allen, 1990, s. 1; Meyer vd., 2002, s. 21). Bu duygusal bağıllık bileşeninde çoğu

zaman çalışanların hedefleri ve değerleri ile örgütün hedefleri ve değerleri arasındaki adaptasyondan kaynaklandığı öngörülmektedir.

Duygusal bağlılık, çalışanların değer ve amaç uyumu açısından örgüt ile olan ilişkileri hakkında fikir yürütmeye başladıkları tutumsal bir süreci ifade etmektedir. Bir çalışanın amaç ve değerlerinin örgütleri ile ne kadar uyumlu olduğu, çalışanın örgütle kalma isteğini direkt olarak etkilemektedir. Genel anlamda güçlü bir duygusal bağ hisseden çalışanlar, istedikleri için örgütteki işlerine devam etmektedirler (Clugston, 2000, s. 478).

O'Reilly ve Chatman (1986, s. 492) psikolojik bağlanmayı; uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme olarak ele almışlardır. Allen ve Meyer (1990, s. 2) ile Culpepper (2011, s. 518) çalışanlar örgüte dâhil olduklarında ve bu üyelikten keyif aldıklarında örgütlerine karşı güçlü bir bağ hissedeceklerini öne sürmüşlerdir. Ayrıca Mowday, Porter ve Steers (1982, s. 35) sosyal katılım derecesi olarak bağlılığı önemli bir faktör olarak değerlendirmişlerdir. Örgüt ve çalışan arasındaki sosyal etkileşim arttıkça duygusal bağlılık da artacaktır.

Duygusal bağlılık araştırmacılar tarafından en baskın yaklaşım olarak kabul edilmektedir. Örgüt ile özdeşleşmeye ve örgüte bağlanmaya ilişkin olumlu duygular ile karakterize edilen duygusal bağlılık, çalışanın psikolojik durumu olarak değerlendirilmektedir (Cohen, 2007, s. 340). Çalışanların örgütlerinde istedikleri için bulunmaları ve örgüte karşı olumlu gelişmeler göstermek adına sorumluluk ve bağlılık hissetmeleri duygusal bağlılık modelinin ana unsurlarını oluşturmaktadır.

3.4.1. Duygusal bağlılığın devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile ilişkisi

Örgüte olan bağlılığı duygusal, devam ve normatif olarak değerlendiren araştırmalarda, bağlılığın bu üç boyutunun birbiriyle ilişkili olduğu öne sürülmüştür. Ancak iş doyumu, işe bağlılık ve mesleki bağlılıktan olduğu kadar birbirinden ayırt edilebilmektedir (Meyer vd., 2002, s. 20).

Duygusal bağlılığın yapısının tanımlanmasına yardımcı olmak için, duygusal bağlılığın diğer bağlılık boyutlarından ayırt edilmesi önem arz etmektedir. Becker (1960) araştırmasında bir çalışanın bir örgütte ne kadar çok menfaati var ise veya benzer bir şekilde istihdam sisteminden ayrılarak ne kadar çok birikim yaparsa örgüte olan bireysel bağlılığının da o kadar yüksek olacağını öne sürmüştür. Bu kavram altında bağlılık öncelikle bireysel-örgütsel işlemler veya yan bahislerin aynı

zamanda yatırımların zaman içindeki değişimlerinin bir sonucu olarak meydana gelen yapısal bir olgu olarak ele alınmıştır (Hrebiniak ve Alutto, 1972, s. 556). Meyer ve Allen (1984, s. 373) ise ayrılmanın algılanan maliyetinin, vazgeçilen yatırımların yerini alacak veya telafi edecek alternatiflerin yokluğu algısıyla daha da kötüleştiğini öne sürmüşlerdir. Bu yan bahis kuramında örgütü bağlayan şey kaybetme tehdididir. Bu tarz bağlılık görüşleri “devam taahhüdü” olarak tanımlanmıştır.

Buchanan (1974, s. 533) tarafından duygusal bağlılık, bir kurumun amaç ve değerlerine, çalışanın amaç ile değerlerle ilgili rolüne ve kurumun yanında yer alan duygusal bir yönelim olarak ifade edilmiştir. Meyer ve Allen (1984, s. 373) ise bu durumu duygusal bağlılık olarak tanımlamışlardır ve bir çalışanın duygusal bağlılığının derecesinin devam bağlılığının derecesini etkilediğini savunmuşlardır. Aynı zamanda bunun tersinin de geçerli olacağını öne sürmüşlerdir.

Meyer ve Allen (1987) tarafından ele alınan üç boyutlu model olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık yaklaşımlarında ortak olan; işgören ile kurum arasındaki işten ayrılma ihtimalini düşüren bir bağlantı olmasına rağmen, doğası gereği bu boyutların birbirinden farklı kavramlar olduğunu savunmuşlardır. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar bunu istediklerinden dolayı, devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar ihtiyaç duyduklarından dolayı ve normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar ise bunu yapmalarını zorunluluk olarak düşündüklerinden dolayı örgütlerindeki işlerine devam etmektedirler (Allen ve Meyer, 1990, s. 3).

Meyer ve Allen (1997) duygusal, devam ve normatif bağlılığı farklı şekilde ifade edilen örgütsel bağlılık boyutlarına dair dört ortak özellik mevcuttur (Uyguç ve Çımrın, 2016, s. 91). Bunlar:

- (i) Çalışanların ruh halini yansıtmaktadırlar.
- (ii) Çalışan ve kurum arasındaki ilişkileri ifade etmektedirler.
- (iii) Kurumdaki işlerini sürdürme kararı ile alakalıdır.
- (iv) Personel devir hızını azaltan etkileri mevcuttur.

Literatürde örgütsel bağlılığa yönelik en yaygın yaklaşım duygusal bağlılıktır. Bu yaygın olan yaklaşım türü güçlü bağlılığa sahip çalışanların kurumları ile özdeşleştiği, kuruma dâhil olduğu ve kurum üyeliğinden memnun olduğu şekilde

örgüte duygusal bir bağlılık olarak kabul edilen yaklaşımdır (Allen ve Meyer, 1990, s. 2).

Duygusal bağlılık, diğer bağlılık türlerinden ziyade çalışan-örgüt ilişkisindeki amacı ortaya çıkararak bir bağlılık türüdür. Algılanan maliyete dayanan fikirlerle örtüşen devam bağlılığı ve örgüte karşı yükümlülük duygusuna dayanan normatif bağlılık, duygusal bağlılıktan ayrılmaktadır. Duygusal bağlılık ise devam ve normatif bağlılığın bir öncülü olarak kabul edilmiştir (Allen ve Meyer, 1996, s. 271). Aynı zamanda literatür incelendiğinde en yüksek bağlılık boyutunun duygusal, sonra normatif ve en son devam bağlılığı olarak öne sürülmüştür (Özata, 2015, s. 164).

3.4.2. Duygusal bağlılığın öncülleri

Allen ve Meyer (1990, s. 8–9) iş deneyimi değişkenlerinin duygusal bağlılığa katkıda bulunduğunu öngörmüşlerdir. Bu değişkenler, çalışanların örgütle ilişkilerinde rahat hissetme ve rollerinde yetkin hissetme ihtiyaçlarını karşılayan duygusal bağlılık öncülleri olarak ortaya çıkmaktadır.

Allen ve Meyer (1990, s. 17–18) duygusal bağlılığın öncüllerini aşağıdaki şekilde sıralamışlardır.

- **İşin zorluğu:** Genel olarak, örgütlerde verilen görevler çalışanlar için zorlayıcı ve heyecan verici durumdadır.
- **Rol netliği:** Örgüt çalışanlarına yönelik beklentisi her zaman net ve açıktır.
- **Hedef netliği:** Örgütlerde genellikle kendimi, ne yapmam gerektiğini net bir şekilde anlamadan görevler üzerinde çalışırken bulunmaktadır.
- **Hedef zorluğu:** İşin gereklilikleri yapmak çalışanlar için zor bir halde olmamaktadır.
- **Yönetimin anlayışı:** Örgütlerdeki üst düzey yöneticiler, diğer çalışanlar tarafından kendilerine getirilen fikirlere dikkat etmektedirler.
- **Akran uyumu:** Örgütlerde çalışanlar arasında belirli bir hiyerarşiye dayalı olarak bir ilişki bulunmaktadır.
- **Kurumsal güvenilirlik:** Örgüt, çalışanlarına karşı taahhüt ettikleri ile yaptıkları ve uyguladıklarıyla arasında farklılık yaratmadıkları durumda kurumsal güvenilirliği sağlamış olmaktadır.

- **Eşitlik:** Örgütte hak ettiğinden çok daha fazlasını alan çalışanlar ve çok daha azını alan çalışanlar bulunmaktadır. Bu da örgütte çalışanlar arasında eşitsizlik algısı oluşturmaktadır.
- **Kişisel önem:** Çalışanlar örgütte yapılan işin örgüt amaçlarına katkı sağladığını hissettikleri zaman duygusal bağlılıkları da artmaktadır.
- **Geribildirim:** Çalışanlar, performansları hakkında örgüt tarafından geri bildirim almak istemektedirler.
- **Katılım:** Örgüt, iş yükü ve performans standartlarıyla ilgili kararlara katılmama izin verilmektedir.

Meyer vd. (2002, s. 28), duygusal bağlılığın birinci öncüllerini; demografik değişkenler, bireysel farklılıklar, iş deneyimler ve yatırımlar/alternatifler olarak ifade etmişlerdir. Aynı zamanda iş deneyimi değişkeni, duygusal bağlılığın en güçlü öncüllerinden biri olarak ifade edilmiştir (Meyer vd., s.2002, s. 32). Bu kapsamda duygusal bağlılığın öncülleri, çalışanlar açısından geri bildirim alınması konusunda önem arz etmektedir. Öncüllerin sağlanması çalışanların örgütle arasındaki duygusal bağlılığın kurulmasında etkili olmaktadır.

3.4.3. Duygusal bağlılığın sonuçları

21. yy. yöneticileri, çalışanlara odaklanmayı ve çalışanlara yatırım yapmayı ön planda tutmuşlardır. Araştırmacılar duygusal bağlılığa dikkat çekmişler ve duygusal odaklı bir örgütsel bağlılığı geliştirmeyi hedeflemişlerdir (Mercurio, 2015, s. 391). Aynı zamanda Mercurio (2015, s. 397) duygusal bağlılığın yapısını örgütsel bağlılığın olağan bir çekirdeği olarak ifade etmiştir. Duygusal bağlılığın bu yapısı, örgütsel faaliyetlerin önemli bir temeli olarak konumlanmaktadır.

Örgütsel bağlılığın üç düzeyi olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık işgörenlerin birbirinden farklı seviyelerdeki deneyimledikleri psikolojik durumlar olarak kabul edilmektedir. Her bir çalışan için bağlılığın bileşenlerini farklı güçlerde deneyimledikleri öne sürülmektedir. Örgüte duygusal bağlılığı olan çalışan ise çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlanmakta ve örgütü ile özdeşleşmektedir (Stallworth, 2004, s. 946). Örgütü ile duygusal bağ kuran çalışan, işinde daha rahat olmakta ve daha yetkin olduğunu düşünerek örgütüne karşı daha büyük sorumluluk hissetmektedir.

Duygusal bağılığa sahip çalışanlar bazı olumlu veya olumsuz durumlardan dolayı örgüt içinde farklı davranış türleri sergilemektedirler. Duygusal bağlılık sahibi çalışanlar örgütlerine duygusal bağ, özdeşleşme ve katılım göstermektedirler. Yüksek duygusal bağılığa sahip çalışanlar, işten ayrılma niyeti, devamsızlık, geri çekilme davranışı gibi olumsuz durumlarda azalma olduğu görülmüştür (Allen ve Meyer, 1990, s. 13).

McKay, Kuntz ve Näswall (2013, s. 29) tarafından yapılmış olan bir araştırmada duygusal bağlılığın, değişime karşı direnç ile negatif bir ilişkiye sahip olduğu savunulmuştur. Değişim, örgütsel özelliklerin dönüştürülmesini veya kaldırılmasını içerse de örgütüne daha fazla duygusal bağlılık hisseden çalışanlar, isteğe bağlı olumlu davranışlarda bulunmaya devam etmektedirler. Aynı zamanda çalışanlar değişikliğe karşı olumlu tepkiler göstermektedirler.

Örgütlerine karşı duygusal bağlılık hisseden ve aynı zamanda kendilerini örgütleri ile özdeşleştiren çalışanların daha verimli oldukları yaygın bir düşünce olmaktadır. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından biri olan duygusal bağılığa yönelik araştırmalarda duygusal bağlılık; performans, devam ve işte kalma niyeti gibi örgütler açısından faydalı olacak sonuçları etkilemektedir (Riketta, 2002, s. 257). Duygusal bağlılık pek çok sonucu da beraberinde getirmektedir. Vandenberghe, Bentein ve Stinglhamber (2004, s. 47) tarafından yapılmış olan araştırmada, örgütlerin duygusal taahhütlerinin faktöriyel olarak farklı sonuçlara yol açtığı öne sürülmüştür. Duygusal bağılığın iş performansı, işten ayrılma niyeti yoluyla işten ayrılma üzerinde negatif bir ilişki olduğunu savunulmuştur.

Araştırmacılar tarafından duygusal bağlılık konusu üzerinde önemli çıkarımlar mevcuttur. Duygusal bağlılık, örgüt açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır. İşten ayrılma, devamsızlık ve ÖVD duygusal bağılığın davranışsal ve işlevsel sonuçları olarak ifade edilmiştir (Mercurio, 2015, s. 409). Aynı zamanda etkin bir duygusal bağlılık, işten ayrılma niyeti ve devamsızlık üzerinde negatif bir ilişkiye sahiptir. Duygusal bağılığı yüksek olan çalışanların geri çekilme davranışları daha düşük, değişimi kabul etmekte daha istekli oldukları öne sürülmüştür (Iverson ve Buttigieg, 1999, s. 314). Ayrıca araştırmalar, işten ayrılmanın diğer davranışsal ve işlevsel bağlılık türlerinden farklı bir dizi davranışı olumlu yönde gerçekleştirmeye yönelik genel bir eğilim olan duygusal bağlılık düzeyi ile ilişkili olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Solinger, van Olffen ve Roe, 2008, s. 76). Dolayısıyla çalışanların

duygusal bağıllık algısı ne kadar yüksek olursa, örgütte kalma niyetleri artmakta ve aynı zamanda işten ayrılma, geri çekilme gibi davranışları azalmaktadır.

Koçak ve Yücel (2018, s. 700) tarafından 236 kişi ile kamu kurumunda yapılmış olan araştırmada, duygusal bağıllığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu öne sürülmüştür. İşten ayrılma, örgütler açısından olumsuz bir durumu içermektedir. Dolayısıyla yeni işgören uyumu, personel eğitim maliyetleri gibi risk içeren durumlar, örgütler için birçok riski beraberinde getirmektedir.

Çalışanların örgütlerine duygusal bağıllık hissetmeleri, örgütün ise çalışanları desteklemesi, örgütün amaç ve hedefleri için önem arz etmektedir. Fakat duygusal bağıllığı etkileyen birçok faktör mevcuttur. Çalışanların verimliliğinin önemli sonuçlarından biri olan duygusal bağıllık, kurumlar için vazgeçilmez bir durumdur. Danish, Humayon, Shahid ve Nawaz (2015, s. 64) tarafından Pakistan'daki banka çalışanları üzerinde yapılmış olan araştırmada, duygusal bağıllığın ekstra rol performansı ve çalışanların rol performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu savunulmuştur. Danish vd. çalışanların örgütlerine karşı duygusal bir bağ gösterdikleri takdirde ÖVD'de ve performanslarında olumlu gelişmeler olduğunu öne sürmüşlerdir.

Demirel ve Akça (2016, s. 51) sağlık sektörü çalışanlarına yapmış oldukları araştırmada, işe bağlı stresin duygusal bağıllık üzerinde negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışan rolündeki eksiklik ve belirsizlik, iş yükü, fiziksel ve duygusal tükenmişlik, kurum içi adaletsizlik, motivasyon eksikliği gibi durumlar, çalışanların duygusal bağıllığını olumsuz bir şekilde etkilediğini öne sürmüşlerdir.

Garland, Hogan, Kelley, Kim ve Lambert (2013, s. 15) ABD Ortabatı özel cezaevi personeli üzerinde yapmış oldukları araştırmada, duygusal bağıllığın devamsızlık ve işten ayrılma niyetinin olumsuz iş koşulları ile bağlantılı olduğunu öne sürmüşlerdir. Duygusal bağıllık düzeyleri yüksek olan çalışanların devamsızlık oranlarında düşüş olacağını savunmuşlardır. Yapılmış olan bu çalışmada duygusal bağıllık düzeyinin çalışan üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE DUYGUSAL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN ARACI ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi vurgulanarak, araştırmanın sınırlılıkları, evreni ve örnekleme, hipotezleri, ölçekleri, araştırmada kullanılan analiz yöntemleri ve bulguları yer almaktadır. Ayrıca genel değerlendirilmeler yapılmış ve gelecek çalışmalara önerilerde bulunulmuştur.

4.1. Araştırmanın Amacı

Toplumsal ihtiyaçları karşılamak üzere şekillenen yapılar olan örgütler pek çok farklı alanda faaliyet göstermektedir. Örgütler faaliyette bulunurken doğa, emek, sermaye gibi üretim faktörlerini bir araya getirmektedir. Bu üretim faktörlerinden biri olan emek, işgörenler aracılığı ile sağlanırken; işgören-örgüt arasındaki bu mübadelede sürecinde ortaya çıkan destek algısı ve duygusal bağlılık etkisinden etkilenmektedir.

Bu tez çalışmasının temel amacı algılanan örgütsel destek, duygusal bağlılık ve iş güvencesizliği arasındaki ilişkileri ele almaktır. Bu amaç doğrultusunda algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerindeki etkisi ve bu etkide işini kaybetmesi yönündeki tehdit algısı ve bununla ilgili endişelerini konu alan bir kavram olan iş güvencesizliğinin aracı rolü incelenmiştir. Sözünü ettiğimiz sebep-sonuç ilişkileri sektör fark etmeksizin etkiler ortaya çıkarabilecek nitelikler taşısa da hizmet sektöründeki yoğun rekabet ortamı, müşteri memnuniyetinin üst düzeyde karşılanması yönündeki baskı gibi kimi unsurlar diğer sektörlerle göre daha sert yansımaktadır.

Araştırmada hizmet sektörünün gelişen iş kollarından biri olan havacılık sektöründe çalışanların cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, demografik değişkenleri ile algılanan örgütsel destek, duygusal bağlılık ve iş güvencesizliği arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı araştırılmıştır.

4.2. Araştırmanın Önemi

Havacılık sektörü her geçen yıl artan yolcu sayısı, genişleyen uçak filosu, uluslararası iş birlikleri ile yaygın hale gelen uçuş ağına ulaşmasının yanı sıra ülkemizin önemli bir transfer/aktarma merkezine dönüşmesi çerçevesinde değerlendirildiğinde stratejik bir kimliğe bürünmüştür. Böyle bir kimlik kazanan sivil havacılık sektöründe bu gelişmeler ışığında havayolu işletmelerinin büyümesi ve buna paralel artan şekilde istihdamda buldukları anlaşılmaktadır.

Bu çalışmada algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki incelenerek, iş güvencesizliğinin rolü üzerinde durulmuştur. Çalışan performansının örgüt performansını büyük bir ölçüde etkilediği hizmet sektörü işletmelerinden olan havacılık işletmelerine yönelik olarak yapılması önem arz etmektedir.

4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Örgütsel hiyerarşinin basamakları göz önünde bulundurulduğunda çalışan kavramını geniş bir perspektiften değerlendirmek olasıdır. Bu geniş perspektif sivil havayolu taşımacılığı sektörü için de geçerli olmakla beraber, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin iş güvencesizliği beraberinde araştırılmasında alt-orta-üst düzey yönetici pozisyonunda bulunanlar üzerinden bir değerlendirmeye gidilmemiştir.

Ayrıca araştırma Türkiye'nin Ankara, İstanbul ve Erzincan illerinde havacılık sektöründe faaliyet gösteren çalışanlardan elde edilen verilerle sınırlıdır.

4.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Türkiye'de havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin Ankara, İstanbul ve Erzincan illerindeki beyaz yakalı çalışanları olarak belirlenmiştir.

330 adet doldurulan anketten hatasız ve eksiksiz doldurulan 310 adedi analize tabi tutulmuştur. Böylece araştırmanın örnekleme 310 kişiden oluşmuştur. Ana modelin düşük uyum iyiliği değerlerini normalleştirmek için AMOS programı kullanılarak yapılan değişiklik nedeniyle bazı anketler program tarafından geçersiz kabul edilmiştir. Bu sürecin sonunda kalan 294 anket geçerli bulunarak değerlendirilmeye alınmıştır.

4.5. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Bu bölümde araştırmanın konusunu oluşturan değişkenler (algılanan örgütsel destek, duygusal bağlılık ve iş güvencesizliği) arasındaki ilişkilerle ilgili literatür taraması sonuçları ile bağlantılı olarak meydana getirilen hipotezlerin bulgularına yer verilmiştir.

4.5.1. Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki

Küreselleşmenin beraberinde getirdiği pazar ve rekabet anlayışındaki değişim, örgütün bireye olan bağlılığını daha çok artırmıştır. Örgütün büyümesinde ve pazarda devamlılığını sağlamasında insan daha önemli bir faktör haline gelmiştir. Günümüzde örgüt faaliyetlerini devam ettirebilmesinde insan faktörüne daha bağımlı hale gelmiştir. Bu durumda birey ile örgüt arasındaki bağlılık, örgüt için hayati önem taşımaktadır ve örgütün devamlılığı için çok önemli bir faktördür. Bireyin örgüte bağlılığındaki önemli bir bileşen ise duygusal bağlılıktır. Duygusal bağlılık bireyin maddi ve manevi açıdan işgören ile uzlaşmış bir şekilde herhangi bir zorunluluk hissetmeden örgüte olan bağlılığıdır. Bu bağlamda algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olması işten ayrılma ve gönüllü devamsızlık üzerindeki olumlu etkileri ve çalışan entegrasyonun kilit bir göstergesi olduğu görülmektedir.

Khurram (2009, s. 7) tarafından Pakistan'daki büyük bir devlet üniversitesinden 171 öğretmen ile yürütülmüş olan çalışmada örgütsel destek algısının öncülleri ve sonuçlarını ortaya koymayı amaçlamıştır. Yapılan anket, prosedür adaleti, LMX, İK uygulamaları ve dağıtım adaletinin öncüllerinin algılanan örgütsel destekle pozitif ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Aynı zamanda, algılanan örgütsel desteğin, duygusal ve normatif bağlılığın sonuçlarıyla pozitif ilişkili olduğu görülmüştür.

Wang (2022, s. 1–2) liderlik ve yaratıcılık kuramlarını bütünleştiren çalışmasında dönüşümcü liderliği, algılanan örgütsel desteği, duygusal örgütsel bağlılığı, yaratıcılığı ve performansı birbirine bağlayan bir araştırma yapmıştır. Tayvan'da faaliyet gösteren uluslararası turistik otellerde 362 çalışanlar ve denetmenler üzerinde yürütmüş olduğu araştırmasının sonucunda, hem dönüşümcü liderliğin hem de algılanan örgütsel desteğin çalışanların duygusal bağlılığı, yaratıcılığı ve performansı ile anlamlı ve olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya

çıkarmıştır. Aynı zamanda duygusal bağlılığın, çalışan yaratıcılığı ve performansı üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğunu öne sürmüştür.

Hoa, Ngan, Quang, Thanh ve Quyen (2020, s. 589) 10 lojistik firmasının farklı departmanlarında görev yapan 180 çalışan ile yürütmüş oldukları araştırmalarında; örgütsel ödüller, prosedür adaleti ve algılanan yönetici desteğinin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisini ve algılanan örgütsel desteğin örgüte duygusal bağlılık üzerindeki etkisini de incelemişlerdir. Örgütsel ödüllerin, prosedürel adaletin ve algılanan yönetsel desteğin; algılanan örgütsel destekle olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Algılanan örgütsel desteğin ciddiye alınması gereken bir konu olan duygusal bağlılığın önemli bir öncülü olduğunu savunmuşlardır. Aynı zamanda araştırma sonuçları doğrultusunda algılanan örgütsel desteğin örgüte olan duygusal bağlılık üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu saptamışlardır.

Kalkandelen ve Göl Beşer (2019, s. 115–116) 2018 yılında İstanbul'da lüks konsept ile faaliyet gösteren bir otel işletmesinin 177 çalışanı ile yürütmüş oldukları çalışmalarında, çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri ile örgütsel bağlılık seviyelerini ölçmeyi amaçlamışlardır. Bu araştırmanın sonucunda otel çalışanlarının algılanan örgütsel destek seviyeleri ile duygusal bağlılık seviyeleri arasında pozitif ve anlamlı, algılanan örgütsel destek düzeyi ile diğer bağlılık türlerinden olan devam bağlılığı ve normatif bağlılık seviyeleri ile pozitif fakat anlamlı olmayan ilişkiler tespit etmişlerdir.

Özdevecioğlu (2016, s. 126–127) tarafından algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlayan, Kayseri'de beş büyük mobilya sektöründe çalışanlar üzerinde yapmış olduğu araştırmasında 412 kişiye anket uygulamıştır. Bu araştırma sonucunda çalışanlar, örgütlerinin desteğini algıladığında, duygusal bağlılık düzeyleri diğer bağlılıklardan çok daha fazla etkilenmekte olduğunu ve aynı zamanda algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Özdevecioğlu, çalışanların kendilerine değer verildiğini algıladıklarında, ilk olarak duygusal bağlılıkları daha sonra normatif ve devam bağlılıklarında artış olacağını savunmuştur. Bunlar ise örgütsel yaşamda, çalışanların etkinliği ve verimliliği olarak yansıdığı ifade edilmiştir.

Keklik Okul (2021, s. 464) Mersin ilinde 19 bankanın 344 çalışanı üzerinde, örgütsel destek ve duygusal bağlılığın demografik faktörlere göre farklılıklarını incelemek ve algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapmış olduğu araştırmasında, algılanan örgütsel desteğin medeni hâl, eğitim durumu, yaş ve aylık gelire göre; duygusal bağlılığın ise medeni hâl, eğitim durumu ve yaşa göre ayrılaştığını göstermiştir. Öte yandan yapılmış olan bu araştırmada, banka çalışanlarının örgütsel destek algılarının artması ile duygusal bağlılıklarında artış olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Böylelikle yapılan araştırmalar sonucunda algılanan örgütsel desteğin çalışanların duygusal bağlılığını etkileyen önemli bir faktör olduğu kanısına ulaşılarak 1. hipotez oluşturulmuştur.

H1: Algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

4.5.2. Algılanan örgütsel destek ile iş güvencesizliği arasındaki ilişki

Çalışma hayatındaki değişimler ile işgörenler, işin durumu ve varlığının devamına ilişkin tedirginlik, stres, güvencesizlik hissetmektedirler. Dolayısıyla insanlar işini kaybetmemek için daha fazla çalışmış ve daha yüksek performans göstermişlerdir. Ancak daha sonra bu kaygı ile işine devam eden çalışanlar üzerinde endişe verici boyutta negatif bir etki yaratmıştır. İşini kaybetme duygusu çalışanları olumsuz olarak etkilemiş ve bu endişeler iş performansını düşürmüştür. Diğer araştırmalar da iş güvencesizliği algısı yaşayan çalışanların işyerinde daha fazla geri çekilme davranışı sergilediklerini ve daha düşük kalitede müşteri hizmeti sunduklarını göstermektedir. Örgütler için de çalışanlarına destek vermeleri önemli bir konu haline gelmektedir. Çalışanların algıladıkları örgütsel destek arttıkça iş güvencesizliği algılarında azalma görülmektedir.

Amelia, Adnans ve Zahreni (2021, s. 229), Hindistan'daki Kolombiya Asya Hastanesi'nin belirli iş sözleşmesine sahip olan işgörenin algılanan örgütsel destek ve iyimserliğin iş güvencesizliği üzerindeki ilişkisini incelemişlerdir. Sözleşmeli 118 işgörenine uyguladıkları anket sonucunda kadrolu işgörenlerin sözleşmeli işgörenlerle benzer bir şekilde ve hatta daha ağır şartlar altında çalıştıklarını vurgulamışlardır. Böylece algılanan örgütsel desteğin sözleşmeli işgörenler için iş güvencesizliği algıları üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu ise çalışanlar tarafından iş güvencesizliği algısı ne kadar düşükse, algılanan örgütsel destek algısının o kadar yüksek olacağı anlamına gelmektedir.

Khan ve Ghufraan (2018, s. 1–2) 387 Pakistanlı otel çalışanları ile niteliksel iş güvencesizliği, ÖVD ve iş performansı arasındaki ilişkinin altında yatan bir süreç olarak algılanan örgütsel desteğin aracı rolünü araştırmışlardır. Bu araştırmada iş güvencesizliğinin ÖVD ve iş performansı üzerindeki etkisinin algılanan örgütsel desteğin aracı rolü olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yürütülen çalışmada, örgüt çalışanlarının iş güvencesizliği algılarının çalışanların psikolojik ihtiyaçlarını etkilediğini savunmuşlardır. Algılanan örgütsel destek ile niteliksel iş güvencesizliği arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Di Stefano, Venza ve Aiello (2020, s. 1), İtalyan kuruluşlarında çalışan 510 kişi ile yürütmüş oldukları çalışmada, iş güvencesizliğinin işle ilgili birkaç sonuç (algılanan işle ilgili belirtiler, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri) üzerindeki etkileri incelemeyi amaçlamışlardır. Sonuç olarak; yaş, cinsiyet, eğitim ve örgütsel görev süresi kontrol edildikten sonra LMX'in algılanan kalitesinin iş güvencesizliğinin tüm sonuçlar üzerindeki etkisini taşıdığını ve bu ilişkinin daha yüksek algılanan örgütsel destek seviyeleri bildiren çalışanlar için daha güçlü olduğunu öne sürmüşlerdir.

Probst, Petitta, Barbaranelli ve Austin (2020, s. 343), güvenlikle ilgili ahlaki ayrılmanın bireysel ve örgütsel öncüllerini ve sonuçlarını incelemişlerdir. ABD'de 398 yetişkin işgören ile yürütmüş oldukları bu çalışmada, algılanan örgütsel ve yönetici desteğinin iş güvencesizliği algısı üzerindeki ahlaki ayrılmanın etkisini koruyup artırmadığını veya yoğunlaştırıp artırmadığını ele almışlardır. Araştırmada, iş güvencesizliği tehdidinin çalışanların ahlaki olarak örgütten uzaklaşmasına yol açmakta ve bu etki, daha yüksek düzeyde örgütsel ve yönetici desteği algılayan çalışanlar arasında daha da güçlü olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Salvador, Moreira ve Pitacho (2022, s. 1), Portekiz merkezli kuruluşlarda çalışan 661 işgören ile yürütülmüş olan çalışmada algılanan örgüt kültür ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin algılanan örgütsel destek ile iş güvencesizliği tarafından aracılık edip etmediğini araştırılmıştır. Örgütlerin çalışanlarına sağladığı desteğin iş güvencesizliği algısında önemli bir role sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aynı zamanda iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilirken; algılanan örgütsel

destek ile iş güvencesizliği algısı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir.

Li, Long ve Er-Yue (2018, s. 850) Çin'de faaliyet gösteren imalat firmalarındaki 567 işgören ile yürütmüş oldukları araştırmalarında, iş güvencesizliği algısı ile geri bildirim arama davranışı arasındaki ilişki ve bu ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolüne odaklanmışlardır. İş güvencesizliği ile yüksek algılanan örgütsel destek koşulları arasında negatif ve düşük algılanan örgütsel destek koşullarında pozitif bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Daha önce yapılan çalışmalar doğrultusunda 2. hipotez geliştirilmiştir.

H2: Algılanan örgütsel desteğin iş güvencesizliği üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır.

4.5.3. İş güvencesizliği ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki

Küreselleşmenin ve teknolojinin beraberinde getirdiği örgütlerdeki değişim işgörenlerde iş güvencesizliği algısını artırmaktadır. Bu yaşanan güvencesizlik duygusal bağlılığı etkilemektedir. İşini kaybetme korkusu çalışanda daha ekonomik kaygılar yaratmaktadır. Yeni bir iş bulma kaygısı ekonomik değişimler çalışanda kaygı düzeyini artırmaktadır. Çalışanın hali hazırda bulunan işini kaybetme korkusu ve bunun yaratacağı sonuçlar, çalışanda gelecek kaygısı oluşturmakla beraber çalışanın örgüte olan bağlılığını azaltmaktadır.

Özkan ve Özdemir'in (2022, s. 119–120), Türkiye'deki birçok futbol ve basketbol takımlarında görev yapan 162 antrenör ile yürütmüş oldukları çalışmalarında futbol ve basketbol takımlarında görevli olan antrenörler arasında iş güvencesizliği, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamışlardır. Yapılan araştırma sonucunda iş güvencesizliği algısının duygusal bağlılık üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmacılara göre iş güvencesizliğinin bir sonucu duygusal bağlılıktır. İş güvencesizliği algısı yüksek olan çalışanlar daha az duygusal bağlılık hissederler ve çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları duygusal bağlılık için önem arz etmektedir.

Purba ve Muhammad (2020, s. 80), iş güvencesizliği algısı ile ÖVD arasındaki ilişkide aracı olarak duygusal bağlılık konusunu inceledikleri araştırmalarında, Endonezya'daki özel ve devlete ait şirketlerdeki toplam 217 işgören ile

yürütmüşlerdir. Sonuç olarak bu çalışmada, iş güvencesizliği algısı ile ÖVD arasında anlamlı ve negatif bir ilişki, iş güvencesizliği algısı ile duygusal bağlılık ilişkisi arasında anlamlı ve negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı zamanda duygusal bağlılığın iş güvencesizliği algısı ve ÖVD arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ele almışlardır.

Kerse, Koçak ve Özdemir (2018, s. 651), imalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin 136 işgöreni üzerinde yapmış oldukları araştırmada iş güvencesizliği algısının duygusal tükenme düzeyi üzerindeki etkisini ve duygusal bağlılık düzeyinin bu etki üzerindeki rolünü incelemeyi amaçlamışlardır. Yapılan bu araştırmada, iş güvencesizliği algısının duygusal bağlılığı negatif; duygusal tükenmeyi ise pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Aynı zamanda iş güvencesizliği algısı duygusal tükenmeyi hem doğrudan hem de duygusal bağlılık yoluyla etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Kalyal ve Sverke (2010, s. 65) iş özelliklerini kaybetme korkusu ile değişime yönelik duygusal bağlılık arasındaki stresin moderatörü olarak yönetime güvenin rolünü araştırmışlardır. Kamu sektöründe çalışan 172 yöneticiler üzerinde yapılmış olan bu çalışmada, duygusal bağlılık ile niteliksel iş güvencesizliği arasında negatif bir ilişki ve yönetime duyulan güvenle pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda yürütülen bu çalışmada, niteliksel iş güvencesizliği ile duygusal bağlılık arasındaki negatif ilişkide yönetime güvenin düzenleyici rolü olduğu gözlemlenmiştir.

Ünsal Akbıyık, Çakmak Otluoğlu ve De Witte (2012, s. 18–19) tarafından yapılmış olan mevsimlik çalışanlar ile kadrolu çalışanları, iş güvencesizliği algısı ve duygusal bağlılık açısından karşılaştırmayı amaçlamışlardır. Türkiye’de bir turizm sektöründe çalışan 107 daimî ve 161 mevsimlik çalışanlarına uyguladıkları anket sonucunda mevsimlik çalışanların daimî çalışanlara oranla daha fazla iş güvencesizliği algısı hissettiklerini saptamışlardır. Araştırmanın sonucunda mevsimlik çalışanların daha yüksek düzeyde işten ayrılma niyeti, devamsızlık ve üretkenlik karşıtı tutumlara sahip olduğunu öne sürmüşler ve örgütlerine karşı daha az duygusal bağlılık hissettiklerini ortaya koymuşlardır.

Tian, Zhang ve Zou (2014, s. 29) iş güvencesizliği algısı, duygusal bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranış arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Makao’da 366

kumarhane bayisi ve amirleri ile yürütülmüş olan araştırmada, çalışanların iş güvencesizliğini hissettiklerinde zararlı ve üretkenlik karşıtı davranışlarının olacağı ve düşük iş güvencesizliği algılarının daha fazla etki yaratacağı kanısına ulaşımlardır. Araştırmacılar bu algılar doğrultusunda örgütü sorumlu tutan çalışanların daha az duygusal bağıllık hissettiği sonucuna ulaşımlardır.

İş güvencesizliği algısının duygusal bağıllık üzerindeki etkisini konu alan çalışmalar doğrultusunda 3. hipotez geliştirilmiştir.

H3: İş güvencesizliğinin duygusal bağıllık üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır.

4.5.4. Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağıllık arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin aracı etkisi

Algılanan örgütsel desteğin duygusal bağıllık üzerindeki etkisi ile bu etkide işini kaybetmesi yönündeki bir tehdit algısı ve bunun sonucunda kaygı ile işini kaybetme korkusu olması muhtemeldir. Sebep-sonuç ilişkisinden dolayı hizmet sektöründeki yoğun rekabet ortamı, müşteri memnuniyetinin üst düzeyde karşılanması yönündeki baskı gibi unsurların çalışanlar üzerinde etki meydana getirmektedir. Çalışanlar üzerinde etkin olarak görülmesi muhtemel baskı kişinin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, demografik değişkenleri gibi fiziksel özelliklerine göre değişkenlik göstermektedir. Bazı çalışmalarda duygusal bağıllığın örgütlerde stres üzerindeki düzenleyici etkilerine odaklanılmıştır (Meyer vd., 2002; Schmidt, 2007). Çalışanların örgütten destek görmemeleri duygusal bağıllıklarında azalma meydana getirmektedir. Dolayısıyla çalışanlar işini kaybedeceğini düşünmekte yani yüksek düzeyde iş güvencesizliği hissetmektedirler.

Bohle, Chambel, Medina ve Cunha (2018, s. 393) tarafından duygusal bağıllığın aracılık ettiği ve algılanan örgütsel desteğin aracılık ettiği iş güvencesizliği ile iş performansı arasındaki ilişkinin kavramsal bir modelini araştırmışlardır. Şili’de küçülme stratejisi izleyen bir perakende şirketinde aktif çalışan 400 Şilili işgören ile yürütülmüş oldukları bu çalışmada örgütlerin iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini azaltmak için çalışanlar ile etkin bir iletişim gerçekleşmesi gerekliliği ifade edilmiş, böylece çalışanın duygusal bağıllığı yüksek oranlı oldukça organizasyonda kalma durumu artmakta ve dolayısıyla işi bırakma olasılığı azaldığını öne sürmüşlerdir. Ayrıca yüksek düzeyde algılanan örgütsel destek, iş güvencesizliği ile duygusal

örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin etkilerini yoğunlaştırmaya yardımcı olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Lee ve Peccei (2007, s. 661) 1997 Kore mali krizinden sonra farklı seviyelerde küçülme yaşayan iki Kore bankası üzerinde yürütmüş oldukları çalışmada, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi tamamlayan, çalışanların kendine saygı, onay, büyüme ve bağlılık duyguları gibi sosyo-duygusal durumlarını ele almışlardır. İş güvencesizliği algısı, algılanan örgütsel destek ile organizasyonel temelli benlik saygısını zayıflatmaya yönelirken, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasındaki doğrudan ilişkiyi artırdığını öne sürmüşlerdir.

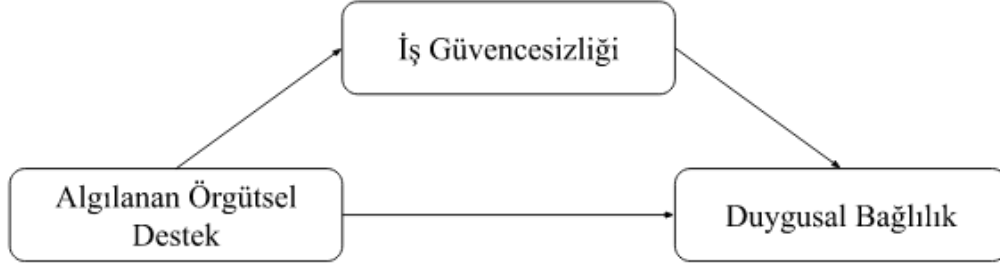
Bitmiş ve Ergeneli (2015, s. 363) tarafından vakıf üniversitelerinin hastanelerinde görev yapan 161 hemşire üzerinde yürütülmüş olan çalışmada, iş güvencesizliğinin aracı rolünü incelerken psikolojik sermayenin çalışan tükenmişliği üzerindeki etkisi de ele alınmıştır. Yürütmüş oldukları bu araştırmanın sonucunda, psikolojik sermayenin tükenmişliğini ve iş güvencesizliği algısını olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Aynı zamanda iş güvencesizliğinin psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasındaki ilişkide aracı bir rol üstlendiğini ortaya çıkarmışlardır.

Park ve Ono (2017, s. 3202) tarafından yapılmış olan çalışmada işyeri zorbalığına maruz kalmanın işe bağlılık ve sağlık sorunları üzerindeki etkilerini ve bu etkide iş güvencesizliğinin aracı rolü incelenmiştir. Kore'deki çeşitli sektörlerdeki farklı örgütlerin çalışanlarından 221 kişi ile yürütülmüş olan bu araştırma sonucunda işyerinde zorbalığa maruz kalan çalışanların işe bağlılıklarının azaldığı ve yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısı hissettikleri nedeniyle sağlık sorunlarını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

İşgörenlerin organizasyona olan duygusal bağlılıklarının artırılmasında algıladıkları örgütsel desteğin ve iş güvencesizliğin önemli etkiye sahip olduğu saptanarak 4. Hipotez oluşturulmuştur.

H4: Algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerinde iş güvencesizliği aracılığı ile aktarılan dolaylı bir etkisi vardır.

Belirtilmiş olan hipotezler doğrultusunda araştırma modeli şekil 5’te verilmiştir.



Şekil 5. Araştırma Modeli

4.6. Araştırmanın Ölçekleri

4.6.1. Algılanan örgütsel destek ölçeği

İş görenlerin algıladıkları örgütsel desteği ölçmek amacıyla Eisenberger vd. (1986) tarafından tasarlanan 36 maddelik bir ölçek geliştirmiş ve sonrasında Armstrong-Stassen ve Ursel (2009) bu ölçeği 10 madde olarak kısaltmıştır. Akkoç, Çalışkan ve Turunç (2012) tarafından 2 maddesi faktör değerleri düşük olduğundan ötürü çıkarılmış ve Türkçeye uyarlamışlardır. Bu çalışmada da 8 maddelik Türkçe’ye uyarlanmış “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” kullanılmıştır. Anket sorularında 5’li likert yöntemiyle (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir.

4.6.2. İş güvencesizliği ölçeği

İş güvencesizliği algısını ölçmek için Ashford vd. (1989); De Witte (1999); Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) tarafından geliştirilen ve Şeker (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan 9 “İş Güvencesizliği Ölçeği” kullanılmıştır (Mumlu Karanfil ve Doğan, 2020). Ölçek 5’li likert yöntemiyle (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir.

4.6.3. Duygusal bağlılık ölçeği

Bu çalışmadaki anket formunun üçüncü bölümünde çalışanların duygusal bağlılıklarını belirlemek için Allen ve Meyer’in (1991) hazırlamış olduğu 24

maddeden oluşan üç boyutlu ölçeğin Türkçe uyarlaması Wasti (2000) tarafından yapılan alt boyutlarından biri olan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin 6 maddelik “Duygusal Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır (Meyer, Allen ve Smith, 1993). Cevap seçeneği olarak 5’li likert yöntemiyle (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir.

4.7. Araştırmada Kullanılan Analiz Yöntemleri

Bu çalışmada Türkiye’nin Ankara, İstanbul ve Erzincan illerinde havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin 294 çalışanı ile çevrimiçi anket formuyla yöneltilen sorulardan toplanan veriler SPSS 23 ve AMOS 23 istatistik programları kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada öncelikli olarak anket çalışmasına katılan işgörenlere ait demografik bilgiler verilmiştir. Daha sonrasında verilerin normal dağılıma uygunlukları test edilmiştir. Böylece sonraki aşamalarda yapılan analizlerde tercih edilen testler belirlenmiştir. Normal dağılım gösteren verilerde parametrik testler (örneğin, t testi, ANOVA testi, Pearson korelasyon testi) kullanılırken normal dağılım göstermeyen verilerde non-parametrik veya parametrik olmayan testler (örneğin, Wilcoxon testi, Mann-Whitney U testi, Spearman korelasyon testi) kullanılır (Gürbüz ve Şahin, 2018, s.220). Araştırmacılar sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalara ait verilerin normal dağılım göstermemesinin sıklıkla karşılaşılan bir durum olduğunu belirtmiştir (Ghasemi ve Zahediasl, 2012, s.487). Yapılan normallik testi sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle verilerin analizinde parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Araştırmanın bir sonraki aşamasında ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilikleri kontrol edilmiştir. Güvenilirlik analizinde her bir ölçeğin (algılanan örgütsel destek, iş güvencesizliği ve duygusal bağlılık) içsel tutarlılıkları hakkında bilgi veren Cronbach Alpha değerleri kontrol edilmiştir. Daha sonrasında ölçeklerin geçerliliklerinin kontrolü için sırasıyla Keşfedici(açıklayıcı) Faktör Analizi (exploratory factor analysis) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (confirmatory factor analysis) yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve şiddetini ölçmek amacıyla Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Sonrasında araştırma hipotezlerinin test edilmesi için SPSS 23 programı kullanılarak yol analizi yapılmıştır. Son olarak anket çalışmasına katılan işgörenlerin demografik özelliklerine göre algıladıkları örgütsel desteğin, iş güvencesizliğinin ve duygusal bağlılığın istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H ile test edilmiştir.

4.8. Bulgular ve Analiz

Araştırmanın bu kısmında hizmet sektöründe faaliyet gösteren yerli bir firmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile 294 çalışandan anket ile veri toplanarak elde edilen veriler analiz edilmiş ve sonuçlar tablo ve şekillerle özetlenerek yorumlanmıştır. Bulgularda ilk olarak katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler verilmiştir. İkinci olarak verilerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Üçüncü olarak araştırmada kullanılan ölçeklere (algılanan örgütsel destek, iş güvencesizliği ve duygusal bağlılık) güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Dördüncü olarak araştırma hipotezlerini (Hipotez 1, Hipotez 2, Hipotez 3 ve Hipotez 4) test etmek için yol analizi yapılmıştır. Son olarak çalışanların demografik özelliklerine göre algıladıkları örgütsel desteğin, iş güvencesizliğinin ve duygusal bağlılıklarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir.

4.8.1. Katılımcıların demografik özelliklerine ait bulgular

Araştırmaya katılan 294 işgörene ait demografik özellikler (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve iş tecrübesi) Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Demografik özelliklere ait bulgular

"	KATEGORİ	f	%
Cinsiyet	Kadın	111	37,8
	Erkek	183	62,2
Medeni Durum	Bekâr	172	58,5
	Evli	122	41,5
Yaş	18–25	94	32,0
	26–35	119	40,5
	36–45	52	17,7
	46 ve üstü	29	9,9
Eğitim Durumu	Lise ve altı	55	18,7
	Ön Lisans	54	18,4
	Lisans	145	49,3
	Lisansüstü	40	13,6
İş Tecrübesi	3 yıldan az	119	40,5
	3–6 yıl arası	90	30,6
	7–10 yıl arası	31	10,5
	10 yıldan fazla	54	18,4

Tablo 2'deki veriler incelendiğinde katılımcıların cinsiyetlerine göre çoğunluğunun erkek (%62,2), medeni hallerine göre çoğunluğunun bekâr (%58,5), yaşlarına göre çoğunluğunun 26–35 yaş aralığında (%40,5), eğitim durumlarına göre çoğunluğunun lisans mezunu (49,3) ve iş tecrübelerine göre çoğunluğunun 3 yıldan az iş tecrübesine sahip oldukları görülmektedir.

4.8.2. Normallik testine ait bulgular

Araştırmamızda istatistiksel testlere başlamadan önce verilerimizin normal dağılıp dağılmadığını analiz etmemiz gerekmektedir. Yapılan normallik testi, veri seti hakkında daha fazla bilgi elde etmemize ve nihayetinde hangi istatistiksel testi tercih edebileceğimize yardımcı olur. Normallik testinde kullanılan başlıca testler; Kolmogorov-Smirnov (KS) testi, Lilliefors düzeltmeli KS testi, Shapiro-Wilk testi, Anderson-Darling testi, Cramer-von Mises testi, D'Agostino çarpıklık testi, Anscombe-Glynn basıklık testi, D'Agostino-Pearson omnibus testi ve Jarque-Bera testidir. Bu testlerden en sık kullanılan testler Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleridir (Ghasemi ve Zahediasl, 2012, s. 487). Yapılan normallik testine ait bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Normallik testi sonuçları

Değişkenler	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
	İstatistik	p	İstatistik	p
AÖD	,157	,000	,932	,000
İG	,149	,000	,928	,000
DB	,190	,000	,913	,000

Tablo 3'teki her bir değişkene ait Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi sonuçları incelendiğinde değişkenlere (algılanan örgütsel destek, iş güvencesizliği ve duygusal bağlılık) ait değerlerin anlamlı oldukları görülmektedir. Bu sonuçlar verilerin normal dağılım göstermediğini dolayısıyla araştırma verilerinin test edilmesinde non-parametrik testlerin kullanılması gerektiğini göstermektedir (Öztuna, Elhan ve Tüccar, 2006, s. 173).

4.8.3. Değişkenlere ait güvenilirlik analizleri

Araştırmamızda değişkenlere ait güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmış ve sonuçlar tablolarda özetlenerek yorumlanmıştır. Güvenilirlik ölçümlerin tutarlı ve tekrarlanabilir olmasını ifade eder. Başka bir deyişle güvenilirlik bir testin farklı zamanlarda, farklı koşullarda farklı bireylere uygulanması durumunda benzer sonuçlar vermesini ifade eder (Drost, 2011, s. 106). Kullanılan ölçüm aracının türüne göre güvenilirlik analizlerinde birçok farklı yöntem kullanılır. Bu çalışmada sosyal bilimlerde kullanımı en fazla olan iç tutarlılık güvenilirliği dikkate alınmıştır. İç tutarlılık güvenilirliği herhangi bir ölçekteki maddelerin kendi aralarında tutarlı olup olmadığını tespit etmek için kullanılır. Sosyal bilimlerde iç tutarlılık güvenilirliği Cronbach Alpha, ortalama maddeler arası korelasyon (average inter-item correlation), yarıya bölme (split half) ve Kuder-Richardson gibi yöntemler kullanılarak ölçülebilir. Bu yöntemler içerisinde sosyal bilimlerde en yaygın kullanılan yöntem Cronbach Alpha yöntemidir (Cortina, 1993, s. 98). Bu nedenle çalışmamızda ölçeklerin iç tutarlılıklarının tespitinde Cronbach Alpha yöntemi kullanılmıştır.

Cronbach alpha değeri ölçekteki madde sayısı ve maddelerin birbirleri ile olan ilişkilerine göre değişkenlik gösterebilir. Genel olarak cronbach alpha değerinin 0,70 ile 0,95 arasında olması ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilebilir olduğu anlamına gelir. Düşük bir alfa değeri, az sayıda sorudan, maddeler arasındaki zayıf ilişkiden veya heterojen yapılardan kaynaklanabilir. Örneğin, maddeler arası zayıf korelasyondan ötürü alfa değeri düşük çıkıyorsa, düşük çıkmasına neden olan maddeler gözden geçirilmeli veya atılmalıdır (Tavakol ve Dennick, 2011, s. 54). Araştırmacılar 0,40'ın altındaki değeri kabul edilemez, 0,40 ile 0,60 arasındaki değeri düşük, 0,60-0,80 arasındaki değeri orta düzeyde ve 0,80 ile 1,00 arasındaki değeri yüksek düzeyde güvenilir ölçek olarak ifade etmişlerdir. Bu çalışmada Cronbach Alpha değerinin 0,70-0,95 olması ve düzeltilmiş madde korelasyon değerinin 0,40 üzerinde olması (Field, 2009, s. 687) gerektiği dikkate alınarak güvenilirlik ölçümleri yapılmıştır.

4.8.3.1. Algılanan örgütsel desteğe ait güvenilirlik analizleri

Sekiz maddeden oluşan algılanan örgütsel destek ölçeğine ait güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir. Söz konusu ölçek AOD şeklinde kodlanmış ve ölçekteki her bir maddeye ait ortalama, standart sapma, madde silinmesi

durumunda ölçek ortalaması, madde silinmesi durumunda ölçek varyansı, düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonu ve madde silinirse Cronbach Alpha değerine ait sonuçlar verilmiştir.

Tablo 4. Algılanan örgütsel destek ölçeğine ait güvenilirlik analiz sonuçları

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach Alpha Katsayısı
AÖD1	3,44	1,036	22,74	40,003	,794	,933
AÖD2	3,28	1,104	22,89	38,955	,820	,931
AÖD3	3,32	1,054	22,86	39,768	,797	,932
AÖD4	3,09	1,061	23,09	40,358	,741	,936
AÖD5	3,43	1,025	22,75	40,483	,762	,935
AÖD6	3,19	1,127	22,98	38,457	,841	,929
AÖD7	3,14	1,021	23,03	40,470	,767	,934
AÖD8	3,30	1,098	22,88	39,453	,784	,933
Cronbach Alpha	0,941					

Tablo 4'teki sonuçlar incelendiğinde ölçeğe ait Cronbach Alpha değerinin 0,70 üzerinde olduğu (0.941) ve her bir maddeye ait düzeltilmiş madde korelasyon değerinin 0,40'un üzerinde olduğu görülmektedir. Söz konusu sonuçlara göre ölçeği oluşturan sekiz maddenin iç tutarlılık güvenilirliğinin yüksek olduğu ve ölçekten madde silinmesi halinde ölçeğin güvenilirlik katsayısının 0,941'den daha büyük olmamasından ötürü ölçekten herhangi bir madde çıkarılmasına gerek olmadığı söylenebilir.

4.8.3.2. İş güvencesizliğine ait güvenilirlik analizi

Toplam dokuz maddeden oluşan iş güvencesizliği algısı ölçeğine uygulanan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir. İş güvencesizliğine ait her bir madde İG olarak kodlanmış ve numaralandırılmıştır.

Tablo 5. İş güvencesizliği ölçeğine ait güvenilirlik analiz sonuçları

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach Alpha Katsayısı
İG1	2,47	1,070	22,94	43,713	,582	,897
İG2	2,84	1,135	22,56	41,503	,705	,888
İG3	2,76	1,012	22,65	43,752	,622	,894
İG4	2,50	1,028	22,90	43,762	,609	,895
İG5	2,90	,980	22,50	43,323	,683	,890
İG6	3,07	1,125	22,34	41,323	,727	,886
İG7	3,04	1,094	22,36	41,767	,717	,887
İG8	2,86	1,062	22,54	42,229	,705	,888
İG9	2,95	1,219	22,45	40,842	,691	,889
Cronbach Alpha	0,902					

Tablo 5'teki iş güvencesizliği algısı ölçeğine ait güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliğini gösteren Cronbach Alpha değerinin 0,902 olduğu, düzeltilmiş madde korelasyon değerlerinin 0,582 ile 0,727 arasında oldukları ve madde silinmesi durumunda ölçeğin güvenilirlik katsayısının 0,902'den yüksek bir değer almadığı görülmektedir. Söz konusu değerlere göre ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu ve ölçekten madde çıkarılmasına gerek olmadığı söylenebilir.

4.8.3.3. Duygusal bağlılık ölçeğine ait güvenilirlik analizi

Altı maddeli duygusal bağlılık ölçeğine ait güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 6 'da verilmiştir. Söz konusu ölçek DB olarak kodlanmıştır.

Tablo 6. Duygusal bağıllık ölçeğine ait güvenilirlik analiz sonuçları

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach Alpha Katsayısı
DB1	3,13	1,130	16,42	23,487	,775	,924
DB2	3,32	1,077	16,24	23,882	,780	,924
DB3	3,21	1,119	16,34	23,353	,799	,921
DB4	3,22	1,092	16,33	23,396	,820	,918
DB5	3,38	1,117	16,17	23,181	,820	,918
DB6	3,29	1,127	16,27	23,076	,821	,918
Cronbach Alpha	0,933					

Tablo 6’da duygusal bağıllık ölçeğine ait güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliğini gösteren Cronbach Alpha değerinin 0,70’ten büyük olduğu (0,933) ve düzeltilmiş madde korelasyon değerlerinin 0,775 ile 0,821 değerleri arasında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca herhangi bir madde silindiğinde ölçeğin güvenilirlik katsayısının 0,933 değerinden yüksek değer almadığı görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda duygusal bağıllık ölçeğinin iç tutarlılık güvenilirliğinin yüksek olduğu ve ölçekten madde çıkarılmasına gerek olmadığı söylenebilir.

4.8.4. Ölçeklere ait geçerlilik analizleri

Geçerlilik, bir testin ölçmek istediği özelliğe uygun olması veya ölçmeyi iddia ettiği şeyi ölçme derecesidir. Güvenirlilik, bir tutarlılık göstergesi iken geçerlilik ölçülmek istenen özelliğin ölçülebilme yeterliliğidir. Güvenilir olan bir testin mutlaka geçerli olduğunu söylemek doğru olmaz. Fakat geçerliliği ispatlanmış olan bir testin güvenilir olma ihtimali yüksektir. Geçerlilikle ilgili üç önemli nokta vardır. Bunlardan ilki ölçüm aracının ölçülmek istenen niteliklere uygun olmasıdır. İkinci olarak ölçümün kurallara göre yapılıp yapılmadığı ile ilgilidir. Son olarak ölçüm sonucunda elde edilen verilerin amaçlanan özellikleri yansıtıp yansıtmadığıdır. Sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan geçerlilik türlerinden birisi yapı geçerliliğidir. Faktör analizi yapı geçerliliğini test etmek için kullanılan yöntemlerden birisidir (DiStefano ve Hess, 2005, s. 225; Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 160; Koyuncu ve Kılıç,

2019, s. 362). Sosyal bilim alanındaki araştırmalarda sıklıkla kullanılan iki çeşit faktör analizi vardır. Bunlar keşfedici faktör analizi (KFA) ve doğrulamayı faktör analizidir (DFA). KFA nispeten büyük bir değişken kümesinin altında yatan yapıyı ortaya çıkarmak için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Genellikle ölçek geliştirme çalışmalarının ilk aşamasında kullanılan KFA ölçülen değişkenler dizisinin altında yatan bir dizi gizli yapıyı tanımlamaya yardımcı olur. Ayrıca araştırmacı tarafından değişkenleri etkileyen faktörlerin sayısı keşfedilmek istendiğinde ve hangi değişkenlerin birbirlerine uygun oldukları analiz edilmek istendiğinde KFA kullanılır (Yong ve Pearce, 2013, s. 80).

Araştırmamızdaki değişkenlere KFA yapılırken öncelikli olarak maddeler arası korelasyon değerlerini gösteren faktör yükleri kontrol edilmiştir. Araştırmacılar faktör yüklerinin 0,30 ve üzeri olması gerektiğini aksi takdirde veri setinin analizlere uygun olmayacağını belirtmişlerdir (Hair, Anderson, Tatham ve Black, 1998, s. 112; Yaşlıoğlu, 2017, s. 75). Verilerin faktör analizine uygunluğu için ikinci olarak Bartlett testi sonuçlarının incelenmesi gerekir. İncelemeler sonucunda faktör analizine uygunluk için bu testin anlamlı ($p < 0,05$) çıkması gerekir. Üçüncü olarak değişkenler arasındaki korelasyonu ve faktör analizinin uygunluğunun tespit edilebildiği Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) değerinin incelenmesi gerekir. KMO değerinin 0,60 ve üzeri olması örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu anlamına gelir. KMO değeri ile ilgili olarak araştırmacılar 0,90 üzeri değerin mükemmel, 0,90 ile 0,80 arasındaki değerin iyi, 0,80 ile 0,70 arasındaki değerin ortalama, 0,70 ile 0,60 arasındaki değerin kabul edilebilir ve 0,60 altındaki değerlerin kabul edilemez olduğunu belirtmişlerdir (Kaiser, 1974, s. 35; Watkins, 2018, s. 238). Son olarak özdeğer ve açıklanan varyans oranlarının incelenmesi gerekir. Özdeğer (eigen value) bir faktörü oluşturan maddelerin faktör yüklerinin karelerinin toplamıdır. Araştırmalarda çoğunlukla özdeğeri 1'den büyük olan faktörler dikkate alınır. Açıklanan varyans faktör analizlerinde her bir faktörün açıkladığı varyans oranını ifade eder. Genel olarak tüm faktörlerin açıkladıkları toplam varyans tek boyutlu ölçeklerde %30 çok boyutlu ölçeklerde ise %50 olması gerekir (Gürbüz ve şahin, 2018, s. 319).

Diğer bir faktör analizi türü olan DFA, bir dizi gözlenen değişkenin faktör yapısını doğrulamak için kullanılan istatistiksel bir tekniktir. DFA, araştırmacının, gözlemlenen değişkenler ve bunların altında yatan gizli yapılar arasında bir ilişkinin

var olduğu hipotezini test etmesine olanak tanır (Suhr, 2006, s. 1). Daha önce de belirtildiği gibi KFA bir ölçeğe ait maddelerin hangi faktör altında toplanacağını tespit etmek için kullanılırken, DFA ise söz konusu ölçeğin öngörülen kuramsal yapısının doğrulanması için kullanılır. KFA’da, ölçülen tüm değişkenler her gizil değişkenle ilişkilidir. Ancak DFA’da, araştırmacılar verilerde gerekli olan faktör sayısını ve hangi ölçülen değişkenin hangi gizil değişkenle ilişkili olduğunu belirleyebilirler. DFA, ölçüm teorisini doğrulamak veya reddetmek için kullanılan bir araçtır. Bir ölçeğin DFA ile doğrulanması o ölçeğin geçerli olduğu anlamına gelir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 342).

DFA yapılırken her bir maddeye ait faktör yükleri ve uyum iyiliği indeksleri (goodness of fit indices) dikkate alınır. Faktör yükleri sosyal bilimlerdeki araştırmalarda 0,40 ve üzeri olması gerekir. Test edilen modelin veri ile desteklenip desteklenmediği uyum iyiliği değerlerine bakılarak anlaşılabilir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Literatürde birçok uyum iyiliği indeksi değeri tanımlanmıştır. Örneğin; Ki-Kare testi, RMSEA, GFI, AGFI, RMR, SRMR, CFI, IFI, TLI, NFI. Bu çalışmada literatürde sıklıkla kullanılan Ki-Kare (CMIN/DF) uyum iyiliği değeri (chi-square goodness of fit), RMSEA (root mean square error of approximation, yaklaşık hataların ortalama karekökü), CFI (comparative fit index, karşılaştırmalı uyum indeksi), SRMR (standardized root mean square residual, standardize edilmiş ortalama hataların karekökü) ve GFI (goodness of fit index, uyum iyiliği indeksi) değerleri dikkate alınmıştır. Söz konusu bu değerlere ait eşik değerler Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. DFA’da kullanılan uyum iyiliği indeksleri

İndeks Adı	Anlamı	Eşik Değeri	
		İyi Uyum	Kabul Edilebilir
CMIN/DF	Ki kare/ serbestlik derecesi	$\chi^2/df < 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	RMSEA < 0,05	RMSEA < 0,08
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi	CFI > 0,95	CFI > 0,90
SRMR	Standardize edilmiş ortalama hataların karekökü	SRMR < 0,05	SRMR < 0,08
GFI	Uyum iyiliği indeksi	GFI > 0,95	GFI > 0,90

Kaynak: Gürbüz ve Şahin (2018, s.345).

4.8.4.1. Algılanan örgütsel destek ölçeğine ait keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi

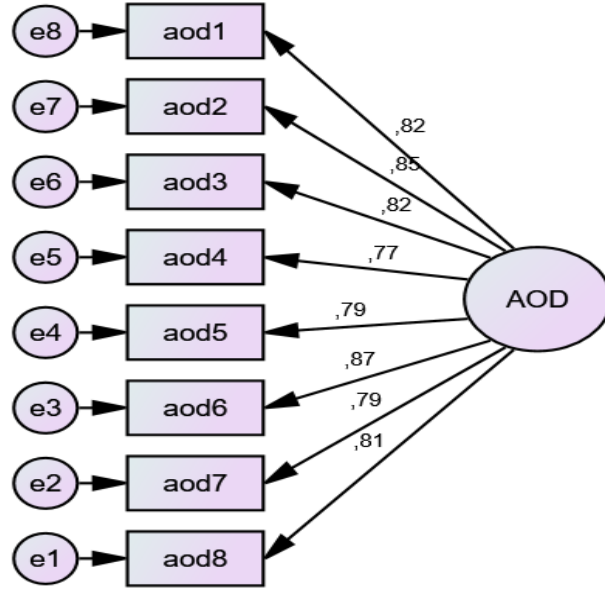
İşgörenlerin algıladıkları örgütsel desteği ölçmek amacıyla 8 maddeli bir ölçek kullanılmıştır. Söz konusu ölçeğin yapısal geçerliliğini kontrol etmek için temel bileşenler analizi ve varimaks eksen döndürme tekniği kullanılarak KFA yapılmış ve sonuçlar Tablo 8’de özetlenmiştir.

Tablo 8. Algılanan örgütsel destek ölçeğine ait KFA sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans
Algılanan Örgütsel Destek				
AÖD1	,846	5,663	70,784	70,784
AÖD2	,868			
AÖD3	,848			
AÖD4	,802			
AÖD5	,820			
AÖD6	,883			
AÖD7	,823			
AÖD8	,838			
KMO= ,947	Bartlett Küresellik Testi= 1790,225			P= ,000

Yapılan KFA sonucunda KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,947 olduğu dolayısıyla örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu görülmüştür. Bartlett küresellik testinin anlamlı olması (1790,225, $p < 0,001$) maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğu anlamına gelmektedir. KFA sonucunda özdeğeri 1’den büyük tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Son olarak faktörün toplam varyansın %70,784’ünü açıkladığı ve maddelere ait faktör yükü değerlerinin 0,802 ile 0,883 aralığında oldukları tespit edilmiştir. Bu sonuçlara dayanarak 8 maddeden oluşan algılanan örgütsel destek ölçeğinin tek faktörlü yapısının geçerli olduğu söylenebilir.

Algılanan örgütsel destek ölçeğinin yapısal geçerliliğini tespit etmek amacıyla yapılan KFA sonrasında ölçeğin araştırma örneklemini için uygun olup olmadığının tespit edilmesine yönelik olarak AMOS istatistik programı kullanılarak DFA analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları Şekil 6 ve Tablo 9’da verilmiştir.



Şekil 6. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği DFA Sonuçları

Şekil 6’da algılanan örgütsel destek ölçeğine ait faktör yükleri incelendiğinde her bir maddeye ait faktör yükü değerinin 0,40’tan yüksek olduğu görülmektedir. Modelin verilerle uyumlu olup olmadığına yönelik uyum iyiliği değerleri Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Algılanan örgütsel destek ölçeğine ait uyum iyiliği değerleri

İndeks Adı	Eşik Değeri		Modele Ait Değerler
	İyi Uyum	Kabul Edilebilir	
CMIN/DF	<3	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,396
RMSEA	<0,05	<0,08	0,069
CFI	>0,95	>0,90	0,984
SRMR	<0,05	<0,08	0,03
GFI	>0,95	>0,90	0,959

Tablo 9'daki algılanan örgütsel destek ölçeğine uygulanan DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde söz konusu ölçeğe ait uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir eşik üzerinde oldukları söylenebilir. Dolayısıyla algılanan örgütsel destek ölçeğine ait modelin verilerle uyumlu olduğu ve ölçeğin geçerli bir ölçek olduğu ifade edilebilir.

4.8.4.2. İş güvencesizliği ölçeğine ait keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi

Dokuz maddeli iş güvencesizliği algısı ölçeğinin yapısal geçerliliğini tespit etmek amacıyla varimaks döndürme tekniği kullanılarak KFA yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

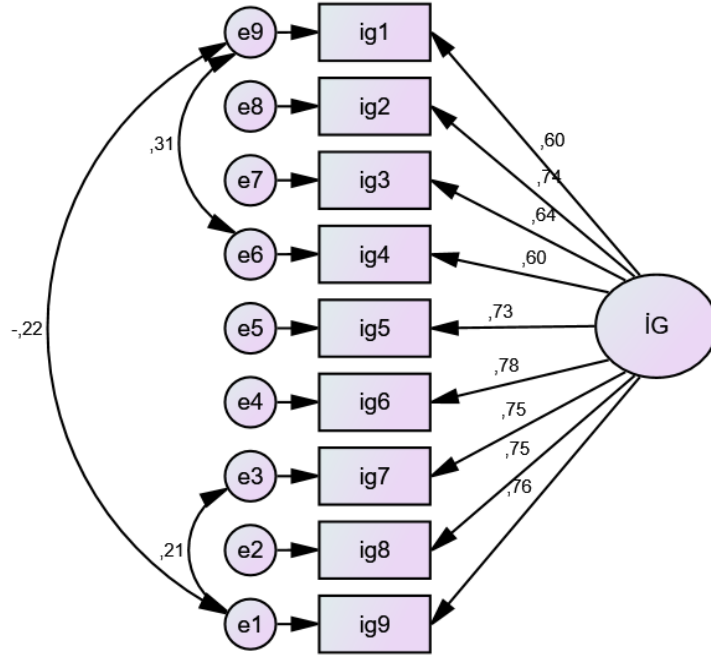
Tablo 10. İş güvencesizliği ölçeğine ait KFA sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans
İş Güvencesizliği				
İG1	,667	5,053	56,146	56,146
İG2	,777			
İG3	,702			
İG4	,689			
İG5	,759			
İG6	,797			
İG7	,789			
İG8	,779			
İG9	,772			
KMO= ,920	Bartlett Küresellik Testi= 1332,092			

Analiz sonuçları incelendiğinde KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,920 olduğu dolayısıyla örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu belirtilebilir. Bartlett küresellik testinin anlamlı çıkmış olması (1332,092; $p < 0,001$) maddeler arası korelasyon değerlerinin faktör analizine uygun olduğu anlamına gelir. Analiz sonucunda özdeğeri 1'den büyük tek faktörlü bir sonuç elde edilmiştir. Ayrıca dokuz maddeli tek faktörlü ölçeğin toplam varyansın %54,146'sını açıkladığı ve

maddelere ait faktör yüklerinin en düşük 0,667 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara dayanarak dokuz maddeli iş güvencesizliği algısı ölçeğinin tek faktörlü yapısının geçerli olduğu söylenebilir.

KFA sonucunda geçerliliği ispatlanan iş güvencesizliği algısı ölçeğine ait kuramsal yapının doğrulanması amacıyla AMOS programı kullanılarak DFA yapılmıştır. Söz konusu ölçeğe ait DFA sonuçları Şekil 7 ve Tablo 11’de verilmiştir.



Şekil 7. İş Güvencesizliği Ölçeğine Ait DFA Sonuçları

Şekil 7’de iş güvencesizliği algısı ölçeğinin her bir maddesine ait faktör yükleri incelendiğinde söz konusu faktör yüklerinin 0,40 üzerinde oldukları (0,60 ile 0,78 aralığında) görülmektedir.

Tablo 11. İş güvencesizliği ölçeğine ait uyum iyiliği değerleri

İndeks Adı	Eşik Değeri		Modele Ait Değerler
	İyi Uyum	Kabul Edilebilir	
CMIN/DF	<3	$3 < \chi^2/df \leq 5$	2,684
RMSEA	<0,05	<0,08	0,076
CFI	>0,95	>0,90	0,971
SRMR	<0,05	<0,08	0,040
GFI	>0,95	>0,90	0,953

Tablo 11’de iş güvencesizliği algısı ölçeğine ait modelin verilerle desteklenip desteklenmediğine ilişkin sonuçları yansıtan uyum iyiliği değerleri verilmiştir. Uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir eşik değerlerinin altında olmasından ötürü şekilde de görüldüğü gibi bazı modifikasyonlar yapılmıştır (e1-e3, e1-e9 ve e6-e9 arasında). Yapılan modifikasyonlar sonucunda Tablo 11’de de görüldüğü gibi iş güvencesizliği algısı ölçeğine ait uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir eşik değerlerinin üzerinde oldukları dolayısıyla iş güvencesizliği algısı ölçeğine ait modelin verilerle uyumlu olduğu ifade edilebilir.

4.8.4.3. Duygusal bağlılık ölçeğine ait keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi

Altı maddeli duygusal bağlılık ölçeğine sırasıyla KFA ve DFA yapılmıştır. Varimaks döndürme yöntemi kullanılarak yapılan KFA sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

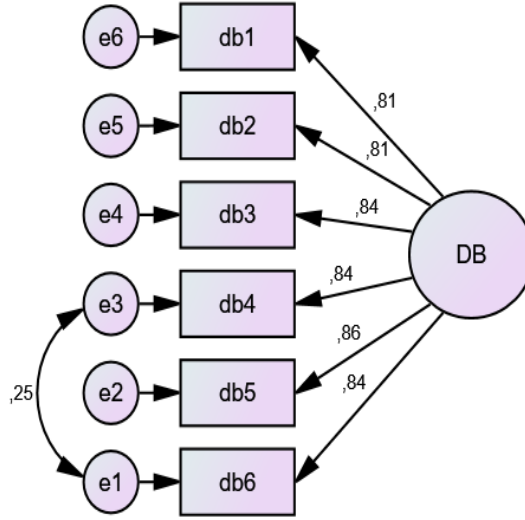
Tablo 12. Duygusal bağlılık ölçeğine ait KFA sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans
Duygusal Bağlılık				
DB1	,881	4,497	74,943	74,943
DB2	,879			
DB3	,879			
DB4	,863			
DB5	,848			
DB6	,844			
KMO= ,921	Bartlett Küresellik Testi= 1342,964		P= ,000	

KFA sonucunda, duygusal bağlılık ölçeğine ait KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,921 olduğu ve bu sonuca göre örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu söylenebilir. Ayrıca Bartlett küresellik testi sonuçlarının anlamlı çıkmış olması (1342,964; $p < 0,001$) maddeler arası korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğu anlamına gelir. Yapılan KFA sonucunda özdeğeri 1’den büyük tek faktörlü bir yapı tespit edilmiştir. Söz konusu bu tek faktörlü yapı toplam

varyansın %74,943'ünü açıklamaktadır. Son olarak ölçekteki her bir maddeye ait faktör yüklerinin yeterli seviyede oldukları görülmektedir. Bütün bu sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde altı maddeli ve tek faktörlü duygusal bağlılık ölçeğinin yapı geçerliliğinin olduğu söylenebilir.

Duygusal bağlılık ölçeğine ait modelin verilerle uyumunun tespit edilmesine yönelik olarak yapılan DFA sonuçları Şekil 8 ve Tablo 13'te verilmiştir.



Şekil 8. Duygusal Bağlılık Ölçeğine Ait DFA Sonuçları

DFA neticesinde, duygusal bağlılık ölçeğine ait altı maddenin faktör yüklerinin yeterli seviyede oldukları görülmektedir (0,81 ile 0,86 aralığında). Modelin verilerle uyumu hakkında bilgi veren uyum iyiliği değerleri Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13. Duygusal bağlılık ölçeğine ait uyum iyiliği değerleri

İndeks Adı	Eşik Değeri		Modele Ait Değerler
	İyi Uyum	Kabul Edilebilir	
CMIN/DF	<3	$3 < \chi^2/df \leq 5$	1,997
RMSEA	<0,05	<0,08	0,058
CFI	>0,95	>0,90	0,994
SRMR	<0,05	<0,08	0,016
GFI	>0,95	>0,90	0,983

Yapılan DFA sonucunda uyum iyiliği değerlerinden bazılarının (örneğin RMSEA) kabul edilebilir eşik değerinin dışında olmalarından ötürü modelde modifikasyon yapılması gerekmiştir (e1-e3 arasında). Yapılan modifikasyondan sonra elde edilen uyum iyiliği değerlerinin önerilen tek faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

4.8.5. Hipotezlerin test edilmesi

4.8.5.1. Korelasyon analizi

Çalışmamızın bu aşamasında araştırma hipotezleri (Hipotez 1, Hipotez 2, Hipotez 3 ve Hipotez 4) test edilmiştir. Hipotezlerin test edilmesinden önce değişkenler arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin şiddetini tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve şiddeti hakkında bilgi veren Korelasyon katsayısı “r” ile gösterilir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 261). Araştırma verilerinin normal dağılım göstermemesinden ötürü Spearman Korelasyon katsayısı kullanılmıştır (Schober, Boer ve Schwarte, 2018, s. 1766). Korelasyon katsayıları aldıkları değere göre Tablo 14’te belirtildiği gibi zayıf, orta veya güçlü olarak ifade edilebilir.

Tablo 14. Korelasyon katsayılarının yorumlanmasında kullanılan ifadeler

Korelasyon Katsayısı	Açıklaması
0,00-0,10	Önemsiz korelasyon
0,10-0,39	Zayıf korelasyon
0,40-0,69	Ortalama korelasyon
0,70-0,89	Güçlü korelasyon
0,90-1,00	Çok güçlü korelasyon

Kaynak: Schober, Boer ve Schwarte (2018, s. 1765).

Tablo 15’te algılanan örgütsel destek, iş güvencesizliği algısı ve duygusal bağlılık ölçekleri arasındaki korelasyon katsayıları verilmiştir. Korelasyon katsayılarının negatif olması değişkenler arasındaki ilişkide bir değişkenin değeri artarken diğerinin azaldığı, pozitif olması ise değişkenlerden birinin değerinin artması durumunda diğer değişkenin de değerinin artması anlamına gelir.

Tablo 15. Basit korelasyon analizi sonuçları

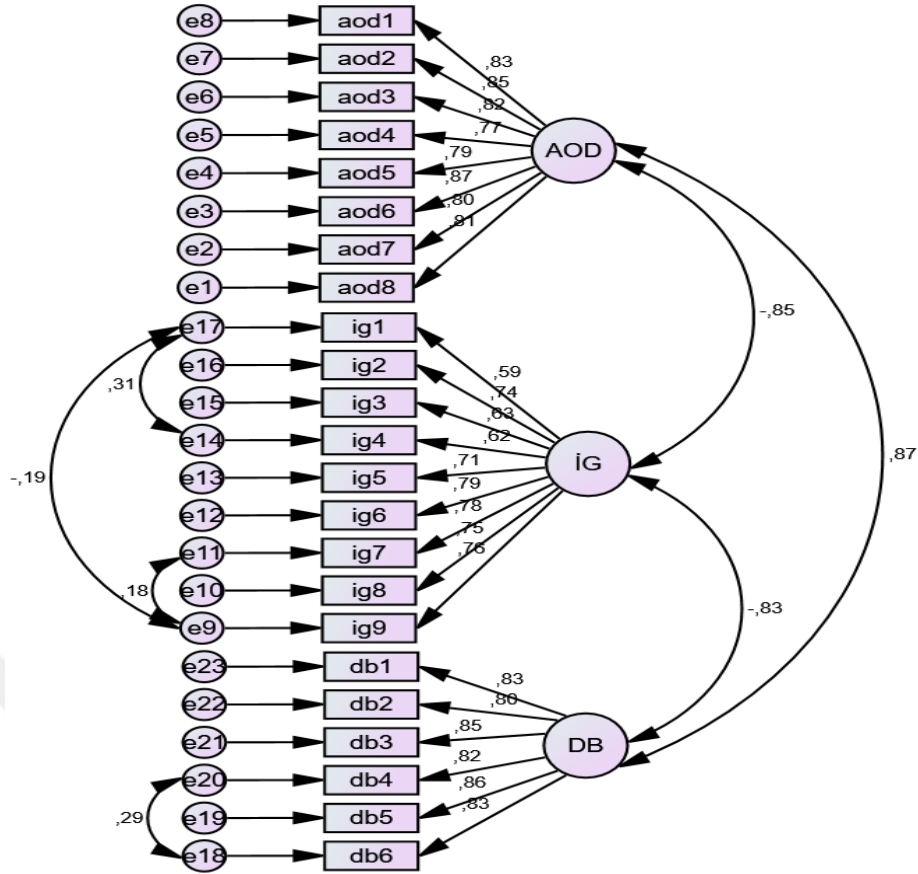
Faktörler	\bar{X}	SS	1	2	3
1)Algılanan Örgütsel Destek	3,271	,896	1		
2)İş Güvencesizliği	2,818	,819	-,729**	1	
3)Duygusal Bağlılık	3,257	,967	,785**	-,698**	1

N= 294, ** p<0,001

Algılanan örgütsel destek, iş güvencesizliği ve duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda algılanan örgütsel destek ile iş güvencesizliği arasında anlamlı ve negatif ($r = -0,729$; $p < 0,001$), duygusal bağlılık ile anlamlı ve pozitif ($r = 0,785$; $p < 0,001$) yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar algılanan örgütsel desteğin artması durumunda iş güvencesizliği algısının azalacağı, duygusal bağlılığın ise artacağı anlamına gelmektedir. Ayrıca iş güvencesizliği ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olması ($r = -0,698$; $p < 0,001$) iş güvencesizliği algısının artması durumunda duygusal bağlılığın azalacağı şeklinde belirtilebilir.

4.8.5.2. Yapısal eşitlik modeli analizleri

Araştırma modeli AMOS 23 istatistik programı kullanılarak yapısal eşitlik modeli kapsamında ölçüm modeli ve yapısal modelden oluşan iki aşamalı yöntemle test edilmiştir. Öncelikle sekiz maddeli algılanan örgütsel destek, dokuz maddeli iş güvencesizliği algısı ve altı maddeli duygusal bağlılık ölçeklerinden oluşan ölçüm modeli analiz edilmiştir. Yapılan analize ait sonuçlar Şekil 9'da verilmiştir.



Şekil 9. Ölçüm Modeli

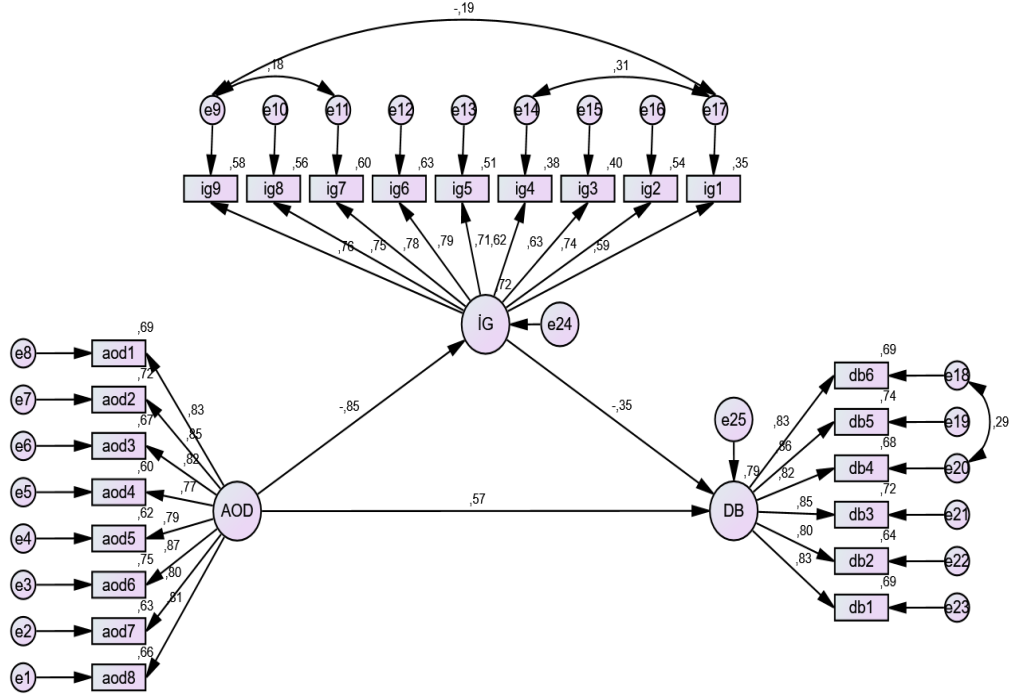
Yapılan analiz sonucunda ölçüm modeline ait uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir eşik değerlerinin üzerinde oldukları görülmüştür ($\chi^2/df = 1,770$; RMSEA= 0,051; CFI = 0,967; SRMR= 0,036; GFI = 0,91). Bu sonuçlar ölçüm modelinin doğrulandığı anlamına gelmektedir.

Ölçüm modelinin doğrulanması sonrasında araştırma hipotezlerine göre oluşturulan yapısal model test edilmiştir. Modelde algılanan örgütsel destek bağımsız, duygusal bağlılık bağımlı ve iş güvencesizliği aracı değişken olarak kullanılmıştır. Modelde algılanan örgütsel destek AÖD olarak, iş güvencesizliği İG olarak ve duygusal bağlılık DB olarak kodlanmış ve gösterilmiştir. Araştırmalarda aracı rolün anlamlılığının tespit edilmesinde iki yaklaşım vardır. Bunlardan birincisi Baron ve Kenny'nin (1986) geleneksel yaklaşımı, ikincisi ise çağdaş yaklaşımlardır (Sobel testi ve Bootstrap tekniği). Baron ve Kenny'nin geleneksel yaklaşımına göre aracı etkinin varlığı için aşağıdaki şartların gerçekleşmesi gerekir:

- (i) Bağımsız değişkenin (algılanan örgütsel destek) bağımlı değişken (duygusal bağlılık) üzerindeki etkisi anlamlı olmalı

- (ii) Bağımsız değişkenin (algılanan örgütsel destek) aracı değişken (iş güvencesizliği) üzerindeki etkisi anlamlı olmalı
- (iii) Bağımsız değişken (algılanan örgütsel destek) ve aracı değişken (iş güvencesizliği) regresyon analizine dâhil edildiğinde aracı değişken bağımlı değişkeni (duygusal bağlılık) anlamlı olarak etkilemelidir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkisi anlamsız ve dolaylı etkisi anlamlı çıkarsa tam aracı etki olduğu anlamına gelir. Diğer taraftan bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerinin anlamlı olması durumunda kısmi aracı etki olduğu söylenebilir.

Geleneksel yaklaşım çok fazla kabul görmüş olmasına rağmen son zamanlarda yapılan çalışmalar bu yöntemin çok sağlıklı olmadığını savunmuşlardır. Bu nedenle son zamanlarda çağdaş yaklaşım araçları daha fazla tercih edilmektedir. Bu ölçüm araçlarından en yaygın kullanılanı ve en güvenilir sonuçlar verenı Bootstrap tekniğidir (Edwards ve Lambert, 2007, s. 11). Sobel testi dolaylı etkiye ait dağılımın normal dağılım olduğu varsayımına göre hesaplama yapar. Fakat dolaylı etkiye ait dağılımın genellikle normal dağılmadığı ve asimetric bir görünüm arz ettiği bilinen bir gerçektir (MacKinnon, Fairchild ve Fritz, 2007, s. 601). Bu program Bootstrap edilmiş güven aralıkları (Confidence Interval, CI) uygulaması sayesinde dolaylı etkinin asimetric ve diğer normal olmayan örneklem dağılımlarının ortaya çıkardığı güç problemlerini ortadan kaldırır. Bu nedenle mevcut araştırmada yapısal model test edilirken aracılık rolünün anlamlı olup olmadığının kontrol edilmesinde Bootstrap tekniği kullanılmıştır. Bootstrap tekniği kullanılırken dolaylı etkinin bootstrap yöntemi ile 1000 yeniden örnekleme kullanılmış, güven aralıklarını %95 seviyesinde veren Bias-Corrected Confidence Intervals tekniği kullanılmış ve Bootfactor değeri de 1 olarak işaretlenmiştir. Yapısal modele ait sonuçlar Şekil 10’da verilmiştir.



Şekil 10. Yapısal Model ve Yol Katsayıları

Hipotez 1, Hipotez 2 ve Hipotez 3'e ait standardize edilmiş regresyon katsayıları, en düşük ve en yüksek güven aralıkları ve p değerleri Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. Yapısal modele ait tahmin değerleri

Hipotez	Yordayan Değişken	Yordanan Değişken	SRK	En Düşük GA	En Yüksek GA	p
H1	AÖD	DB	0,569**	0,471	0,695	,000
H2	AÖD	İG	-0,847**	-0,987	-0,658	,000
H3	İG	DB	-0,352**	-0,571	-0,276	,000

N = 294; ** p < 0,01; AÖD = algılanan örgütsel destek; DB = duygusal bağlılık; İG = iş güvencesizliği; GA = güven aralığı; SRK= standardize edilmiş regresyon katsayısı.

Tablo 16'da algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = 0,569$; $p < 0,01$). Bu sonuç Hipotez 1'in (algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi

vardır) desteklendiği anlamına gelmektedir. Diğer bir ifade ile çalışanlar örgütün kendilerini desteklediğini algıladıkça örgüte karşı olan duygusal bağlılıkları artacaktır. Analiz sonuçlarına göre algılanan örgütsel desteğin iş güvencesizliği üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta = -0,847$; $p < 0,01$). Bu sonuca göre Hipotez 2 (algılanan örgütsel desteğin iş güvencesizliği üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır) desteklenmiştir. Algılanan örgütsel destek ile iş güvencesizliği arasındaki negatif yönlü ilişkiye yönelik bu sonuç, çalışanların örgüt tarafından desteklendiklerini algılamaları durumunda iş güvencesizliği algılarının azalacağı şeklinde yorumlanabilir. Benzer şekilde iş güvencesizliğinin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($\beta = -0,352$; $p < 0,01$). Bu sonuç Hipotez 3'ün (iş güvencesizliğinin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır) desteklendiği anlamına gelmektedir. Diğer bir anlatımla çalışanların iş güvencesizliği algıları arttıkça (veya azaldıkça) örgüte olan duygusal bağlılıkları azalır (veya artar).

Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin aracı rolünün olup olmadığının test edilmesi amacıyla bootstrap tekniği kullanılarak yol analizi yapılmıştır. Bootstrap tekniği kullanılarak yapılan aracılık testlerinde dolaylı etkinin anlamlılığı analiz sonucunda elde edilen güven aralığı değerlerinin sıfır içermemesi gerekir (Edwards ve Lambert, 2007, s. 18). Yapılan analiz sonucunda elde edilen doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17. Yapısal model analiz sonuçları

Tahmin Değişkeni	Etkiler	DB	En Düşük GA	En Yüksek GA
AÖD	Doğrudan	0,569**	0,388	0,740
	Dolaylı	0,298**	0,150	0,454
	Toplam	0,867**	0,823	0,905

N = 294; ** $p < 0,01$; AÖD = algılanan örgütsel destek; DB = duygusal bağlılık; GA = güven aralığı

Tablo 17'deki sonuçlar incelendiğinde algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerinde iş güvencesizliği aracılığı ile aktarılan istatistiksel olarak anlamlı ve kısmi dolaylı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta = 0,569$; $p < 0,01$). Dolaylı etkiye

ait güven aralığı değerleri sıfırı içermediği için dolaylı etkinin anlamlı olduğu söylenebilir (%95 GA = 0,150;0,454). Bu sonuca göre Hipotez 4 (algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerinde iş güvencesizliği aracılığı ile aktarılan dolaylı bir etkisi vardır) desteklenmiştir.

4.8.6. Demografik değişkenlere ait sonuçlar

Araştırmanın bu aşamasında katılımcıların cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim seviyesi ve iş tecrübelerine göre algılanan örgütsel destek, iş güvencesizliği ve duygusal bağlılıklarının farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir. Daha önce de belirtildiği gibi araştırma verileri normal dağılım göstermediği için analizlerde non-parametrik testler kullanılmıştır. Bağımsız iki grubun kıyaslanmasında Mann-Whitney U testi, üç ya da daha fazla grubun kıyaslanmasında ise Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 220).

4.8.6.1. Cinsiyet değişkenine göre farklılıklar

Katılımcıların cinsiyetlerine göre algılanan örgütsel destek, iş güvencesizliği ve duygusal bağlılıklarının farklılaşıp farklılaşmadığı Mann-Whitney U testi ile kontrol edilmiştir. Yapılan analiz sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18. Cinsiyet değişkenine göre Mann-Whitney U testi

Değişkenler	Grup	Ortalama Sırası (mean rank)	M-U Değeri	p
Algılanan Örgütsel Destek	Kadın	149,79	9902,5	,718
	Erkek	146,11		
İş Güvencesizliği	Kadın	148,65	10029,0	,857
	Erkek	146,80		
Duygusal Bağlılık	Kadın	154,96	9328,5	,239
	Erkek	142,98		

Tablo 18’deki sonuçlara göre anket çalışmasına katılanların cinsiyetlerine göre algıladıkları örgütsel destek ($p > 0,05$), iş güvencesizliği ($p > 0,05$) ve duygusal bağlılıkları ($p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Diğer bir ifade ile anket verilerinin toplandığı firmadaki erkek ve kadın çalışanların algıladıkları örgütsel destek, iş güvencesizliği ve duygusal bağlılıkları birbirlerine

benzerlik göstermektedir. Literatür incelendiğinde benzer sonuçların önceki araştırmacılar tarafından da tespit edildiği görülmektedir. Örneğin Keklik Okul (2021, s. 473) banka çalışanlarının cinsiyetlerine göre algıladıkları örgütsel desteğin ve duygusal bağlılığın istatistiksel olarak birbirlerinden farklı olmadığını tespit etmiştir. Benzer şekilde Önder ve Wasti (2002, s. 42) enerji, kimya, bilgisayar donanımı, internet erişim hizmetleri ve otomotiv ve iş makinaları sektörlerinde faaliyet gösteren beş firma çalışanlarından elde ettikleri verilerle katılımcıların cinsiyetlerine göre iş güvencesizliği algılarının anlamlı bir farklılığa sahip olmadığını ortaya koymuşlardır.

4.8.6.2. Medeni durum değişkenine göre farklılıklar

Araştırma verilerinin toplandığı 294 işgörenin medeni hallerine göre algıladıkları örgütsel destek, iş güvencesizliği ve duygusal bağlılıklarının farklılaşp farklılaşmadığı Mann-Whitney U testi kullanılarak analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 19’da özetlenmiştir.

Tablo 19. Medeni durum değişkenine göre Mann-Whitney U testi

Değişkenler	Grup	Ortalama Sırası (mean rank)	M-U Değeri	p
Algılanan Örgütsel Destek	Bekâr	147,66	10464,0	,969
	Evli	147,27		
İş Güvencesizliği	Bekâr	147,54	10484,5	,992
	Evli	147,44		
Duygusal Bağlılık	Bekâr	143,12	9739	,292
	Evli	153,67		

Tablo 19’deki sonuçlara göre katılımcıların medeni hallerine göre algıladıkları örgütsel desteğin ($p > 0,05$), iş güvencesizliğinin ($p > 0,05$) ve duygusal bağlılıklarının ($p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Süzerler (2013, s. 75) öğretmenlerden oluşan örnekleminde anket çalışmasına katılan öğretmenlerin medeni hallerine göre algıladıkları örgütsel desteğin istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmadığını tespit etmiştir. Benzer şekilde Çetin (2015, s.86) zabıta çalışanlarından elde ettiği verilerde işgörenlerin medeni hallerine göre iş güvencesizliklerinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit etmiştir.

Diğer taraftan Özkaya, Kocakoç ve Karaa (2006, s. 83) 16 farklı kurumdaki yöneticilerle yaptıkları çalışmada katılımcıların medeni hallerine göre duygusal bağlılıklarının anlamlı bir farklılığının olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmacıların elde ettikleri sonuçlara göre evli işgörenlerin çalıştıkları kuruma olan duygusal bağlılıkları bekâr olan işgörenlere göre daha güçlü çıkmıştır.

4.8.6.3. Yaş değişkenine göre sonuçlar

Anket verilerinin toplandığı firmadaki işgörenlerin algıladıkları örgütsel desteğin, iş güvencesizliğinin ve duygusal bağlılıklarının farklılaşıp farklılaşmadığı Kruskal-Wallis H testi ile kontrol edilmiş ve sonuçlar Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. Yaş değişkenine göre Kruskal-Wallis H testi

Değişken	Grup	Ortalama Sırası	χ^2	p
Algılanan Örgütsel Destek	18–25	157,15	6,046	,109
	26–35	135,48		
	36–45	163,81		
	46 ve üzeri	136,28		
İş güvencesizliği	18–25	142,64	6,694	,082
	26–35	155,68		
	36–45	125,65		
	46 ve üzeri	168,84		
Duygusal Bağlılık	18–25	157,61	11,724	,008
	26–35	129,66		
	36–45	173,51		
	46 ve üzeri	141,29		

Tablo 20’deki sonuçlara göre işgörenlerin yaşlarına göre algıladıkları örgütsel desteğin ($p > 0,05$) ve iş güvencesizliğinin ($p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği, duygusal bağlılıklarının ($p < 0,05$) ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığının olduğu söylenebilir. Hangi yaş grupları arasında duygusal bağlılığın farklı olduğuna yönelik olarak Mann-Whitney U testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. Yaş Değişkenine Göre Mann-Whitney U testi

	Grup	Ortalama Sırası	M-U Değeri	p
Duygusal Bağlılık	18-25	118,12	4548,0	,019
	26-35	98,22		
	18-25	71,06	2215,0	,346
	36-45	77,90		
	18-25	63,43	1228,5	,421
	46 ve üstü	57,36		
	26-35	78,04	2147,0	,001
	36-45	104,21		
	26-35	73,40	1594,5	,525
	46 ve üstü	79,02		
	36-45	44,39	577,5	,079
	46 ve üstü	34,91		

Tablo 21'deki sonuçlara göre işgörenlerin yaşlarına göre duygusal bağlılıklarındaki anlamlı farklılık 26-35 arası yaş grubu ile 18-25 ($p < 0,05$) ve 36-45 ($p < 0,01$) yaş arası grup ile farklılık göstermektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda 26-35 yaş grubu arası işgörenlerin firmaya olan duygusal bağlılıkları 18-25 ve 36-45 yaş arası işgörelere göre daha zayıftır. Bu sonuç ortalama yaş grubunda olan işgörenlerin (26-35 arası) kendilerinden daha genç (18-25) ve daha yaşlı (36-45) işgörelere göre çalıştıkları firmaya karşı duygusal olarak bağlılıklarının zayıf olduğu anlamına gelir. İşgörenlerin yaşlarına göre duygusal bağlılıklarının farklılık gösterdiği sonucu daha önceki araştırmalarla benzerlik ve farklılık göstermektedir. Özutku (2008, s. 91) yaptığı çalışmada işgörenlerin yaşlarına göre duygusal bağlılıklarının anlamlı bir farklılığının olmadığını tespit etmiştir. Bozkurt ve Yurt (2013, s. 134) tarafından yapılan çalışmada da işgörenlerin yaşlarına göre firmaya olan duygusal bağlılıklarının anlamlı bir farklılığının olmadığını ortaya koymuşlardır. Diğer taraftan Acar ve Türkoğlu (2017, s. 100) yaptıkları çalışmada 51 ve üstü yaş grubundaki işgörenlerin 20-27 yaş grubu arasındaki işgörelere göre duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

4.8.6.4. Eğitim seviyesine göre sonuçlar

İş görenlerin algıladıkları örgütsel desteğin, iş güvencesizliği algılarının ve duygusal bağlılıklarının eğitim seviyelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Kruskal-Wallis H testi ile kontrol edilmiş ve sonuçlar Tablo 22’de özetlenmiştir.

Tablo 22. Eğitim değişkenine göre Kruskal-Wallis H testi

Değişken	Grup	Ortalama Sırası	χ^2	p
Algılanan Örgütsel Destek	Lise ve altı	161,97	4,748	,191
	Ön lisans	159,84		
	Lisans	137,55		
	Lisansüstü	147,00		
İş Güvencesizliği	Lise	128,13	4,352	,226
	Ön lisans	143,62		
	Lisans	153,10		
	Lisansüstü	159,06		
Duygusal Bağlılık	Lise	164,11	3,677	,299
	Ön lisans	149,35		
	Lisans	139,19		
	Lisansüstü	152,28		

Tablo 22’deki sonuçlara göre işgörenlerin eğitim seviyelerine göre algıladıkları örgütsel desteğin ($p > 0,05$), iş güvencesizliği algılarının ($p > 0,05$) ve duygusal bağlılıklarının ($p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığının olmadığı ifade edilebilir. Bu sonuçlar önceki araştırmalarla kısmen örtüşmekte kısmen çelişmektedir. Örneğin Süzerler (2013, s. 76) yaptığı araştırmada işgörenlerin algıladıkları örgütsel desteğin eğitim seviyelerine göre farklılık göstermediğini, diğer taraftan Keklik Okul (2021, s. 475) ise yaptığı çalışma sonucunda ön lisans mezunu olan işgörenlerin algıladıkları örgütsel desteğin lisans ve lisansüstü eğitime sahip işgörene göre daha güçlü olduğunu tespit etmiştir. Eğitim seviyesine göre çalışanların iş güvencesizliği algılarının farklılık gösterip göstermediğine yönelik araştırmalar farklı sonuçları ortaya koymuştur. Araştırmacılar eğitim seviyesi arttıkça çalışanların iş güvencesizliği algılarının azalacağını iddia ederler (De Witte, 1999, s.

161). Tüzün ve Öztürk (2021, s. 449) banka çalışanlarından topladıkları verilere göre çalışanların iş güvencesizliği algılarının eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılığının olmadığını belirtmişlerdir.

4.8.6.5. İş tecrübesine göre sonuçlar

Anket çalışmasına katılan 294 işgörenin algıladığı örgütsel desteğin, iş güvencesizliğinin ve duygusal bağlılığın sahip oldukları iş tecrübesine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Kruskal-Wallis H testi ile kontrol edilmiş ve sonuçlar Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 23. İş tecrübesi değişkenine Kruskal-Wallis H testi

Değişken	Grup	Ortalama Sırası	χ^2	p
Algılanan Örgütsel Destek	3 Yıdan Az	157,31	3,914	,271
	3-6 Yıl	138,57		
	7-10 Yıl	130,47		
	10 Yıdan Fazla	150,55		
İş Güvencesizliği	3 Yıdan Az	135,29	6,260	,100
	3-6 Yıl	162,82		
	7-10 Yıl	159,63		
	10 Yıdan Fazla	141,92		
Duygusal Bağlılık	3 Yıdan Az	152,95	5,425	,143
	3-6 Yıl	132,83		
	7-10 Yıl	140,68		
	10 Yıdan Fazla	163,84		

Tablo 23'teki sonuçlar işgörenlerin algıladıkları örgütsel desteğin ($p > 0,05$), iş güvencesizliği algılarının ($p > 0,05$) ve duygusal bağlılıklarının ($p > 0,05$) sahip oldukları iş tecrübesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığının olmadığını göstermektedir. Bu sonuçlar hem önceki araştırma sonuçlarını desteklemekte hem de bu sonuçlarla çelişmektedir. Yılmaz ve Tanrıverdi (2017, s. 101) yaptıkları araştırmada iş tecrübesi ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Tüzün ve Öztürk (2021, s. 552) yaptıkları araştırma sonucunda

işgörendenlerin iş güvencesizliği algılarının sahip oldukları iş tecrübesine göre anlamlı bir farklılığının olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Araştırmacılar işgörendenlerin iş tecrübeleri arttıkça iş güvencesizliği algılarının azaldığını tespit etmişlerdir.



SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Sosyal bir varlık olan insanın dış dünyayla iletişim kurma biçimi olarak karşımıza çıkan ulaştırma, dönemin teknolojik altyapısına ve ülkelerin gelişmişlik oranına bağlı olarak çeşitlilik göstermektedir. Ulaşım sistemlerinden biri olan havacılık diğer ulaşım yollarına kıyasla en son kullanılmaya başlanmasına rağmen en hızlı gelişen, bilinirliği artan taşımacılık türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Havayolu ulaşımı, uluslararası ekonominin bir parçası olarak yolcu ve yük taşımacılığıyla mobiliteye katkıda bulunmaktadır. Uluslararası ticaret araçlarından biri olan havacılık; küresel havayolu iş birlikleri, liberalleşme ağının dünya geneline yayılmasıyla serbestleşen bir pazar, hava ulaştırma anlaşmaları ile canlılığını korumaktadır. Son zamanlarda adından sıkça söz ettiren ve önemli bir büyüme sağlayan havacılık sektörü, rekabet edilebilirlik açısından ve sürdürülebilir büyümeyi sağlayabilmek için hem küresel çapta hem de örgüt içerisinde yeniliklere açık olması gerekmektedir.

Rekabet edilebilirlik açısından önemli bir konumda olan havacılık sektörünün, sürdürülebilir büyümeyi sağlayabilmesi için hem küresel çapta hem de örgüt içerisinde yeniliklere açık olması gerekmektedir. Uluslararası alanda rekabet içinse gerekli olan en önemli faktör 7/24 hizmetin kesintisiz sağlanmasıdır. Bu yüzden havacılık sektöründe çalışan personelin vardiyalı olarak çalışması zorunlu hale gelmektedir. Personellerin vardiyalı çalışması, çalışan devir hızını, işten ayrılma niyetini, iş doyumunu doğrudan etkilemektedir. Sektörde eğitim maliyetlerinin yüksek olması sebebiyle çalışanlara yeterli eğitimin verilememesi çalışanların kariyer planlarına ve örgüt içindeki konumuna etki etmektedir. Kariyer planlaması yapamayan çalışanlar belli bir süre sonra işten ayrılmayı isteyebilir. Havacılık sektöründeki rekabet gün geçtikçe en iyi olma çabasıyla sektörde faaliyet gösteren firmalar için zorlayıcı olsa da insan kaynaklarına doğru yatırım yapan firmaların rekabet avantajı sağladığı bilinmektedir. Sektörde yaptığı işten memnun olan personel sayısı arttıkça hizmet kalitesinin ve çalışan performansının arttığı bilinmektedir.

Havacılık sektöründe faaliyet gösteren firmaların rekabetindeki en önemli gücü çalışanlarıdır. Firmaların faaliyetlerini etkili ve verimli bir şekilde sürdürebilmesi için çalışanlarına destek olmaları gerekmektedir. Kurumların çalışanlarını

desteklemesi; duygusal bağılıklarını ve kendilerini örgüte ait hissetmesini sağlamaları, çalışanların iş performansı ve iş doyumunu artırıp işe devamsızlık ve işten ayrılma oranlarını düşürmede oldukça etkilidir. Örgütsel destek, çalışanın örgütten gördüğü olumlu davranışlar ya da katkılarla ilişkilendirilen bir kavramdır (Nayir, 2013; Çalışkan ve Pekkan, 2017). Başka bir ifadeyle; “örgütün çalışanlarını dikkate alması ve onların mutluluklarını artırması” durumunu ifade eder (Eisenberger vd., 1986). Örgütsel destek, “çalışanın örgütüne sağladığı katkı sonucunda, örgütün çalışana verdiği destek, gösterdiği ilgi ve bağlılık sonucunda duyulan işgören inancını yansıtmaktadır.” (Eisenberger vd., 1990). Algılanan örgütsel destek ise çalışanların kurumları ile yapmış olduğu psikolojik bir sözleşme durumudur (Aselage ve Eisenberger, 2003). Kurumlar, çalışanların fikirlerini önemseyerek, eleştirilerini dikkate alarak ve karar verme süreçlerine onları dâhil ederek çalışanlarının örgüte aidiyet duygusu geliştirmelerini ve kendilerini güvende hissetmelerini sağlarlar (Özdevecioğlu, 2003; Nayir, 2013). Firmaların, hedeflerine ulaşmak için çalışanlarının daha fazla örgütsel destek hissetmelerini sağlayacak planlamalar yapmaları oldukça önemlidir. Planlamalarında öncelikle iş güvencesi sağlama, adaletli davranma, saygı gösterme, gereksinimleri karşılama, ödüllendirme, onaylama, önerilerini ve eleştirilerini dikkate alma ve en önemlisi de çalışanlarını önemseyeceğini ve değer verdiğini hissettirecek stratejileri belirlemelidirler (Eisenberger vd., 1986; Özdevecioğlu, 2003; Nayir, 2013; Tüzün, 2014). Firmalar bu planlamalar ve çalışanlarına sunacakları sosyal imkânlar ile onların işten ayrılma oranlarını azaltabilirler.

Öte yandan örgütlerin önemli rekabet unsurlarından biri de çalışanlarının kariyer gelişimine önem vermeleridir. Bundan dolayı bireylerin ve örgütlerin bütüncül bir yaklaşımla örgütün stratejik amaçlarına ulaşabilmek ve rakiplerine göre daha etkili olabilmek için kariyer gelişimiyle oldukça yoğun ilgilenmeleri gerekmektedir. Bir başka açıdan çalışanların örgüte bağlılığının, özellikle duygusal bağlılığının sağlanması, onların etkinliğini artıracaktır. Örgüt içerisinde proaktif bir şekilde çalışan, bireylerarası iletişimi güçlü olan, örgütün değerlerine inanan ve sınıksız bağlı olan, kendi değerleri ile örgütün değerlerini özdeşleştiren, örgüte yönelik büyük bir aidiyet hisseden ve sürekli kendini geliştiren bireylere sahip olmak, günümüz örgütleri için son derece önemlidir ve belirtilen niteliklere sahip bireylerin örgüte devamlılığının sağlanması gerekmektedir. Sivil havacılık

sektöründe eğitim maliyetlerinin fazla olması kariyer planlaması yapılmasının önüne geçmektedir. Kariyer planlaması yapamayan çalışanların işten ayrılma niyetinde olmaları, bu bağlamı olumsuz etkileyecektir.

Çalışanların örgütlerinin geleceği konusunda belirsizlik yaşaması aynı zamanda çalışanın da işine devam edip edemeyeceği yönündeki algısını şekillendirmekte ve çalışanın mevcut işin devamlılığı için potansiyel tehdit algısı iş güvencesizliği olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanın iş güvencesizliği algısı sosyal, toplumsal ve ailevi birçok sonuca veya soruna neden olmakla birlikte iş kaybına yönelik öznel bir değerlendirme olarak ele alınan iş güvencesizliği algısının en önemli sonuçlarından birisi çalışanın performansıdır. İş güvencesizliği yaşayan çalışanların performanslarının azaldığı bilinmekte ve iş güvencesizliği algısı ile çalışan performansı arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır (Bohle vd., 2018). Bu doğrultuda bu çalışma kapsamında iş güvencesizliğine yönelik algıların çalışan performansı üzerindeki negatif etkisini azaltmada göz önünde bulundurulabilecek olan algılanan örgütsel destek olgusu ve duygusal bağlanma kavramları ele alınmıştır. Tüm bunlar ışığında, algılanan örgütsel destek, iş güvencesizliği algısı ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin ne yönde olduğu merak konusu olmakla birlikte ileride yapılacak çalışmalara yön vereceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde iş güvencesizliğinin aracı rolü incelenmiştir. Araştırma verileri Türkiye'nin Ankara, İstanbul ve Erzincan illerinde havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın 294 çalışanından toplanmıştır. Toplanan bu veriler SPSS 23 ve AMOS 23 istatistik programları kullanılarak analiz edilmiş ve sonuçlar istatistiksel açıdan yorumlanmıştır. Elde edilen bu bulgular ışığında, algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmüştür ($\beta = 0,569$; $p < 0,01$). Bu sonuç Hipotez 1'in desteklendiği anlamına gelmektedir. Bu sonuç algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerindeki etkisini araştıran önceki çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir (Arshadi ve Hayavi, 2013; Kaplan ve Öğüt, 2012; Özdevecioğlu, 2003). Bu sonuç ile çalışmada yer alan işgörenlerin örgütten gördükleri destek doğrultusunda daha sadık işgörene dönüşme potansiyellerini arttırdıkları şeklinde ifade edilebilir.

Çalışmanın ikinci hipotezi (algılanan örgütsel desteğin iş güvencesizliği üzerinde negatif bir etkisi vardır) yapılan yol analizi sonucunda desteklenmiştir ($\beta = -$

0,847; $p < 0,01$). Bu sonuç algılanan örgütsel desteğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisini araştıran sınırlı sayıda önceki araştırma bulgularını doğrulamıştır (Bohle vd., 2018; Amelia vd., 2021). Bu sonuca göre değerlendirdiğimizde ters yönlü ilişki bağlamında çalışanların örgütsel desteği arkalarında hissetmemeleri, o örgütteki gelecekleri ile alakalı bazı şüpheler taşımalarına yol açmaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen diğer bir bulgu iş güvencesizliği ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye aittir. Yapılan analizler sonucunda iş güvencesizliğinin duygusal bağlılık üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır ($\beta = -0,352$; $p < 0,01$). Bu sonuç Hipotez 3'ün desteklendiği anlamına gelmektedir. Bulgular iş güvencesizliği ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran önceki araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir (Jiang ve Lavaysse, 2018; Ünsal Akbıyık vd., 2012). Çıkan sonuç göstermektedir ki çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algıları hususundaki kaygıları ne kadar yüksek seviyede ise çalıştıkları örgüte karşı geliştirdikleri duygusal bağlılık o ölçüde azalmaktadır. Buna dayanarak iş güvencesi hissiyatı yaratılmayan örgütlerde çalışan devir hızının yükseliş göstereceği ileri sürülebilir.

Son olarak Hipotez 4 (algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerinde iş güvencesizliği aracılığı ile aktarılan dolaylı bir etkisi vardır) test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda Hipotez 4 desteklenmiştir. Diğer bir ifade ile araştırma bulguları algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerinde iş güvencesizliği aracılığı ile aktarılan dolaylı bir etkisinin olduğunu doğrulamıştır. İşgörenlerin algıladıkları örgütsel destek iş güvencesizliği algılarını azaltarak duygusal bağlılıklarını artıran dolaylı bir etkiye sahiptir. Bu sonuç çalışanların örgüte olan duygusal bağlılıklarının artırılmasında algıladıkları örgütsel desteğin ve iş güvencesizliği algılarının önemli birer etken oldukları şeklinde yorumlanabilir. Örgüt yöneticileri çalışanların performansları (Dinc, 2017), işten ayrılma niyetleri (Addae, Parboteeah ve Davis, 2006) ve örgütsel sessizlikleri (Sayğan, 2011) üzerinde önemli bir etkisi olan duygusal bağlılıklarını artırmak için algıladıkları örgütsel desteği artırarak iş güvencesizliği algılarını azaltmaları gerekir. Son tahlilde işgücü kaybının yol açacağı açık ve örtülü maliyetlerden uzak kalarak çalışan sadakati oluşturma hedefindeki örgütler, çalışanlar üzerinde temin edecekleri örgütsel destek yolu ile çalışanların endişelerini bertaraf edebilirler.

Katılımcıların demografik özelliklerine göre algıladıkları örgütsel desteğin, iş güvencesizliğinin ve duygusal bağlılıklarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis H testi kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda katılımcıların cinsiyetlerine, medeni hallerine, eğitim seviyelerine ve iş tecrübelerine göre algıladıkları örgütsel desteğin, iş güvencesizliğinin ve duygusal bağlılığın istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığının olmadığı görülmüştür. Diğer taraftan yaşlarına göre katılımcıların algıladıkları örgütsel destek ve iş güvencesizliği algılarının anlamlı bir farklılık göstermediği ve tek anlamlı farklılığın duygusal bağlılıklarında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analizler sonucunda ortalama yaş grubunda olan işgörenlerin (26-35 arası) kendilerinden daha genç (18-25) ve daha yaşlı (36-45) işgörelere göre çalıştıkları firmaya karşı duygusal olarak bağlılıklarının zayıf olduğu görülmüştür.

Elde edilen bulgular sonucunda algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunurken iş güvencesizliği üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi bulunmuştur. Aynı zamanda iş güvencesizliğinin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu ve algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde iş güvencesizliği değişkeninin dolaylı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular ışığında aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

1. Algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık değerlendirildiğinde örgütler, yöneticiler ve çalışanlar için bu kavramların olumlu bir etkiye sahip oldukları görülmektedir. Bundan dolayı işletme sahipleri ve yöneticiler çalışanlarına adaletli davranmalı, dürüst olması gerekmektedir. Aynı zamanda çalışan performansını için örgütlerin güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmalıdır. Tüm bunlar ışığında çalışanların iş güvencesizliği algıları azalabilir ve uyumlu bir şekilde çalışmaları sağlanabilir.
2. Çalışanların algıladıkları örgütsel desteği, iş güvencesizliği ve duygusal bağlılığı arasındaki ilişkiye ilişkin havacılık sektöründe sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Bu bağlamda havacılık sektöründe çalışanları arasında örgütsel destek, iş güvencesizliği algısı ve duygusal bağlılık algıları arasındaki ilişkiye yönelik yeni araştırmalar yapılabilir.

3. Havacılık sektöründe iş yükü havalimanının büyüklüğüne göre değişkenlik gösterebilir. Bu durum işten ayrılma niyetleri oluşturmakta ve çalışanların duygusal bağlılığını etkilemektedir. Bu noktada, havalimanının büyüklüğüne göre çalışan işten ayrılma niyetlerini ve duygusal bağlılığını incelemeye yönelik araştırmalar yapılabilir.
4. Örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği algısı ve örgütsel faktörlerin (yönetici davranışı, örgüt içi iletişim, meslektaşlarla ilişkiler, örgütsel iklim vb.) dâhil edildiği çalışmalar yapılabilir. Böylece örgütsel faktörlerin çalışanların algıladıkları örgütsel destek, iş güvencesizliği, duygusal bağlılık algıları ve demografik değişkenler üzerindeki etkisine ilişkin yeni bulgular elde edilebilir.



KAYNAKÇA

- Acar, O. K. & Türkoğlu, Ç. (2017). Kamuda işletmecilik eksenli değişimle birlikte çalışanlarda örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri: PTT üzerine bir alan araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(33), 93–102. doi:10.18493/kmusekad.400212
- Addae, H. M., Parboteeah, K. P. & Davis, E. E. (2006). Organizational commitment and intentions to quit: An examination of the moderating effects of psychological contract breach in Trinidad and Tobago. *International Journal of Organizational Analysis*, 14(3), 225–238. doi:10.1108/19348830610823419
- Adiguzel, Z. & Kucukoglu I. (2019). Examining of the effects of employees on work stress, role conflict and job insecurity on organizational culture. *International Journal of Economics and Management*, 1(4), 37–48.
- Afacan Fındıklı, M. (2015). Algılanan lider desteği ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: İstanbul'da kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77), 136–157. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuiieyd/issue/9208/115606>
- Akgündüz, Y. & Sanli, S. C. (2017). The effect of employee advocacy and perceived organizational support on job embeddedness and turnover intention in hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 118-125.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 105–135.
- Allen, D. G., Shore, L. M. & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1), 99–118. doi:10.1177/014920630302900107
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89. doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276. doi:10.1006/jvbe.1996.0043

- Amelia, R., Adnans, A. A. & Zahreni, S. (2021). The effect of perceived organizational support and optimism on job insecurity in contract employees. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 24(1), 229–233.
- Anderson, C. J. & Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD Countries. *European Journal of Political Research*, 46, 211–235. doi:10.1111/j.1475-6765.2007.00692.x
- Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1–14. doi:10.2307/2392596
- Arabacı, İ. B. (2014). Okul müdürlerinin karizmatik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(1), 192–221. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/turkjes/issue/34150/377623>
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P. & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288–297. doi:10.1037/0021-9010.83.2.288
- Armstrong-Stassen, M. & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 201–220. doi:10.1348/096317908X288838
- Arshadi, N. & Hayavi, G. (2013). The effect of perceived organizational support on affective commitment and job performance: Mediating role of OBSE. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 739–743. doi:10.1016/j.sbspro.2013.06.637
- Aselage, J. & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491–509. doi:10.1002/job.211
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. doi:10.2307/256569
- Astuty, I. & Udin, U. (2020). The effect of perceived organizational support and transformational leadership on affective commitment and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7, 401–411. doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401
- Aube, C., Rousseau, V. & Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479–495. doi:10.1108/02683940710757209

- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Baranik, L. E., Roling, E. A. & Eby, L. T. (2010). Why does mentoring work? The role of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 366–373. doi:10.1016/j.jvb.2009.07.004
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. doi:10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Bashaw, R. E. & Grant, E. S. (1994). Exploring the distinctive nature of work commitments: Their relationships with personal characteristics, job performance, and propensity to leave. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 14(2), 41–56. doi: 10.1080/08853134.1994.10753984
- Becker, B. & Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39(4), 779–801. doi:10.2307/256712
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. doi:10.2307/2773219
- Bitmiş, M. G. & Ergeneli, A. (2015). How psychological capital influences burnout: the mediating role of job insecurity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 363–368. doi:10.1016/j.sbspro.2015.10.106
- Blakely, G. L., Andrews, M. C. & Moorman, R. H. (2005). The moderating effects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 20, 259–273. doi:10.1007/s10869-005-8263-3
- Bohle, S. A. L., Chambel, M. J., Medina, F. M. & Cunha, B. S. D. (2018). The role of perceived organizational support in job insecurity and performance. *Revista de Administração de Empresas*, 58, 393–404. doi:10.1590/s0034-759020180405
- Borg, I. & Elizur, D. (1992). Job insecurity: correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13–26. doi:10.1108/01437729210010210
- Bostancı, A. B. (2013). The mediator role of perceived administrator support in the relationship between teachers' perceptions of organizational justice and organizational support. *International Journal of Social Sciences and Education*, 3 (3), 823–834.
- Bozkurt, Ö. & Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22) , 121–139. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/comuybd/issue/4101/54032>

- Brief, A. P. & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *The Academy of Management Review*, 11(4), 710–725. doi:10.2307/258391
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533–546. doi:10.2307/2391809
- Buitendach, J. H. & De Witte, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a Parastatal. *South African Journal of Business Management*, 36(2), 27–38. doi:10.4102/sajbm.v36i2.625
- Bustillo, R. M. & Pedraza, P. (2010). Determinants of job insecurity in five European Countries. *European Journal of Industrial Relations*, 16(1), 5–20. doi:10.1177/0959680109355306
- Büssing, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasiexperimental study in the steel industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 219–242. doi:10.1080/135943299398339
- Campbell, J. P. & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47–74. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K. M., Sucharski, I. L. & Aselage, J. (2009). Perceived organizational support and extra-role performance: Which leads to which? , *The Journal of Social Psychology*, 149(1), 119–124. doi:10.3200/SOCP.149.1.119-124
- Cheng, G. & Chan, D. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57 (2), 272–303. doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x
- Chusmir, L. H. (1988). An integrative process model of organizational commitment for working women and men. *Journal of Business and Psychology*, 3(1), 88–104. doi:10.1007/BF01016751
- Clay-Warner, J., Hegtvedt, K. A. & Roman, P. (2005). Procedural justice, distributive justice: How experiences with downsizing condition their impact on organizational commitment. *Social Psychology Quarterly*, 68(1), 89–102. doi:10.1177/019027250506800107
- Clugston, M. (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 477–486. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4<477::AID-JOB25>3.0.CO;2-7
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354. doi:10.1016/j.hrmr.2007.05.001

- Cole, R. (1987). *The Development and Validation of a Perceived Job Insecurity Measure*. Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Tennessee.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425–445. doi:10.1037/0021-9010.86.3.425
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98–104. doi:10.1037/0021-9010.78.1.98
- Cropanzano, R., Bowen, D. E. & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21, 34–48. doi:10.5465/amp.2007.27895338
- Culpepper, R. A. (2011). Three-component commitment and turnover: an examination of temporal aspects. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 517–527. doi:10.1016/j.jvb.2011.03.004
- Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, 1(12), 117–140. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71790/1155138>
- Çalışkan, A. & Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4 (1) , 17–33. doi:10.18394/iid.303183
- Çetin, C. (2015). Zabıta çalışanlarında iş güvencesizliği ile tükenmişlik ilişkisine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(02), 73–96. doi:10.18026/cbusos.78112
- Danish, R.Q., Humayon, A.A., Shahid, A.U. & Nawaz, M.M. (2015). Association of affective commitment with organizational citizenship behavior and task performance of employees in banking sector. *Journal of Yasar university*, 10(39), 56–67. doi:10.19168/jyu.42896
- Dawley, D., Houghton, J. D. & Bucklew, N. S. (2010). Perceived organizational support and turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and job fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238–257. doi:10.1080/00224540903365463
- De Witte, H. & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs 'subjective' job insecurity: consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149–188. doi:10.1177/0143831X03024002002
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177. doi:10.1080/135943299398302

- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K. & Hellgren, J. (2010). Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 40–56. doi:10.2753/imo0020-8825400103
- DeConinck, J. B. & Johnson, J. T. (2009). The effects of perceived supervisor support, perceived organizational support, and organizational justice on turnover among salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 29(4), 333–351. doi:10.2753/pss0885-3134290403
- Demirel, Y. & Akça, F. (2016). İşe bağlı stresin duygusal bağlılık üzerine etkisi: Sağlık sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (33), 43–55. Erişim adresi: <https://hdl.handle.net/20.500.12451/1088>
- Dhurup, M., Surujlal, J. & Kabongo, D. M. (2016). Finding synergic relationships in teamwork, organizational commitment and job satisfaction: A case study of a construction organization in a developing country. *Procedia Economics and Finance*, 35(1), 485–492. doi:10.1016/s2212-5671(16)00060-5
- Di Stefano, G., Venza, G. & Aiello, D. (2020). Associations of job insecurity with perceived work-related symptoms, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of leader–member exchange and the moderating role of organizational support. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 1329, 1–9. doi:10.3389/fpsyg.2020.01329
- Dinc, M. S. (2017). Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(3), 773–789.
- DiStefano, C. & Hess, B. (2005). Using confirmatory factor analysis for construct validation: An empirical review. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 23, 225–241. doi:10.1177/073428290502300303.
- Drost, E. A. (2011). Validity and Reliability in Social Science Research. *Education Research and Perspectives*, 38(1), 105–123.
- Duffy, J. A. & Lilly, J. (2013). Do individual needs moderate the relationships between organizational citizenship behavior, organizational trust and perceived organizational support?. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 14(3), 185–197. doi:10.21818/001c.17930
- Eder, P. & Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support: Reducing the negative influence of co-worker withdrawal behavior. *Journal of Management*, 34(1), 55–68. doi:10.1177/0149206307309259
- Edwards, J. R. & Lambert, L. S. (2007). Methods for integrating moderation and mediation: A general analytical framework using moderated path analysis. *Psychological Methods*, 12(1), 1–22. doi:10.1037/1082-989X.12.1.1

- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. doi:10.1037/0021-9010.86.1.42
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. doi:10.1037/0021-9010.71.3.500
- Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T. E., Gonzalez-Morales, M. G. & Steiger-Mueller, M. (2010). Leader–member exchange and affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1085–1103. doi:10.1037/a0020858
- Emami, M. (2012). The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower-level employees. *Asian Journal of Social and Economic Sciences (AJSES)*, 1(1), 23–33
- Erdogan, B. (2002). Antecedents and consequences of justice perceptions in performance appraisals. *Human Resource Management Review*, 12(4), 555–578. doi:10.1016/S1053-4822(02)00070-0
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış* (2. Baskı). İstanbul: İstanbul Üniversitesi. İşletme Fakültesi Yayını.
- Erlinghagen, M. (2008). Self-perceived job insecurity and social context: A multi-level analysis of 17 European Countries. *European Sociological Review*, 24(2), 183–197. doi:10.1093/esr/jcm042
- Faisal, M. N. & Al-Esmael, B. A. (2014). Modeling the enablers of organizational commitment. *Business Process Management Journal*, 20(1), 25–46. doi:10.1108/BPMJ-08-2012-0086
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Stansfeld, S. A. & Marmot, M. G. (2002). Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British Civil Servants: The Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56(6), 450–454. doi:10.1136/jech.56.6.450
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3. Baskı). London: SAGE Publications.
- Firestone, W. A. & Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions and differential incentive policies. *Review of Educational Research*, 63(4), 489–525. doi:10.2307/1170498
- Fischer, R. & Mansell, A. (2009). Commitment across cultures: A meta-analytical approach. *Journal of International Business Studies*, 40(8), 1339–1358. doi:10.1057/jibs.2009.14

- Gandhi, I. & Hyde, A. M. (2015). A study of organizational commitment in nationalized and private banks. *Management and Labour Studies*, 40(1–2), 75–94. doi:10.1177/0258042X15601534
- Garland, B., Hogan, N. L., Kelley, T., Kim, B. & Lambert, E. G. (2013). To be or not to be committed: The effects of continuance and affective commitment on absenteeism and turnover intent among private prison personnel. *Journal of Applied Security Research*, 8(1), 1–23. doi:10.1080/19361610.2013.738402
- Ghasemi, A. & Zahediasl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: A guide for non-statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486–489. doi:10.5812/ijem.3505
- Giray, M. D. & Şahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1–9
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161–178. doi:10.2307/2092623
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. doi:10.2307/258284
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 6–19. doi:10.2753/IMO0020-8825400101
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eab/issue/39832/472230>
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. Multivariate Data Analysis (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Heaney, C. A., Israel, B. A. & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38(10), 1431–1437. doi:10.1016/0277-9536(94)90281-x
- Hellgren, J., Sverke, M. & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195. doi:10.1080/135943299398311
- Hoa, N. D., Ngan, P. T. H., Quang, N. M., Thanh, V. B. & Quyen, H. V. T. (2020). An empirical study of perceived organizational support and affective commitment in the logistics industry. *The Journal of Asian Finance*,

- Hrebiniak, L. G. & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555–573. doi:10.2307/2393833
- Hui, C., Wong, A. & Tjosvold, D. (2007). Turnover intention and performance in china: the role of positive affectivity, chinese values, perceived organizational support and constructive controversy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 735–751. doi:10.1348/096317906X171037
- Ilkım, N. & Derin, N. (2018). Algılanan iş güvencesizliği, iş tatmini ve birey-örgüt uyumu kavramları arasındaki ilişkiler. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 238–254. doi:10.30976/susead.356674
- Iverson, R. D. & Buttigieg, D. M. (1999). Affective, normative and continuance commitment: Can the ‘right kind’ of commitment be managed?. *Journal of Management Studies*, 36(3), 307–333. doi:10.1111/1467-6486.00138
- İplik, E., İplik, F. & Efeoğlu, İ. E. (2015). Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (12), 109-122. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/ulikidince/issue/21615/232185>
- Jiang, L. & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307–2342. doi:10.1177/0149206318773853
- Judge, T. A., Hulin, C. L. & Dalal, R. S. (2009). *Job Satisfaction and Job Affect*, A chapter to appear in: S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31–36. doi:10.1007/BF02291575
- Kalkandelen, C. & Göl Beşer, H. S. (2019). The relationship between organizational commitment and perceived organizational support: Case of a luxury concept hotel. *Contemporary Research in Economics and Social Sciences*, 3(1), 115–152. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/conress/issue/48518/563886>
- Kalyal, H. J. & Sverke, M. (2010). The role of trust in decision makers as a moderator in the relationship between qualitative job insecurity and affective commitment to change. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 25(1). Erişim adresi: <https://link.gale.com/apps/doc/A259959324/AONE?u=anon~5012e21c&sid=googleScholar&xid=b734605e>

- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499–517. doi:10.2307/2092438
- Kaplan, Y. & Ögüt, P. (2012). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Otel işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1) , 387–401. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/sduibfd/issue/20822/222890>
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi: Alanya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/uaifd/issue/21602/232004>
- Karakaya, A. & Alper Ay, F. (2007). Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler: Sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Journal of Social Sciences*, 31(1), 55–67.
- Karayel, M., Akkoç, İ. & Birer, İ. (2018). Örgütsel destek, sosyal destek ve lider desteğinin iş performansına etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 19(2) , 301–332. doi:10.24889/ife.457738
- Kartal, S. E., Yirci, R. & Özdemir, T. Y. (2015). Öğretmenlerde algılanan örgütsel destek düzeyi ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (24), 477-504. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/zgefd/issue/47937/606424>
- Keklik Okul, F. (2021). Algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Mersin ilinde banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 464–480. doi:10.20491/isarder.2021.1145
- Kerse, G., Koçak, D. & Özdemir, Ş. (2018). Does the perception of job insecurity bring emotional exhaustion? The relationship between job insecurity, affective commitment and emotional exhaustion. *Business and Economics Research Journal*, 9(3), 651 – 663. doi:10.20409/berj.2018.129
- Khan, R. & Ghufan, H. (2018). The mediating role of perceived organizational support between qualitative job insecurity, organizational citizenship behavior and job performance. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(1), 1-7. doi:10.4172/2169-026x.1000228
- Khurram, S. (2009). Perceived organizational support, antecedents and consequences proposing and testing a model in a public sector University of Pakistan. *South Asian Journal of Management*, 16(1), 7-26.
- Klandermans, B. & van Vuuren, T. (1999). Job insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 145-153. doi:10.1080/135943299398294

- Klandermans, B., Hesselink, J. K. & van Vuuren, T. (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 557–577. doi:10.1177/0143831X09358362
- Koçak, D. & Yücel, İ. (2018). Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 683–704. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/atauniiibd/issue/38242/401913>
- Korkmaz, H. G. & Bozkurt, S. (2018). Örgütsel adalet ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin demografik değişkenler bağlamında incelenmesi ve hastane çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (20), 233–252. doi:10.18092/ulikidince.297763
- Koyuncu, İ. & Kılıç, A. F. (2019). Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanımı: Bir doküman incelemesi. *Eğitim ve Bilim*, 44(198), 361-388. doi:10.15390/EB.2019.7665
- Köse, E., Özkoç, A. G. & Bekci, İ. (2019). İş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetine etkisi: Muhasebe meslek mensuplarına yönelik bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 9(2), 396-409. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/nevsosbilen/issue/51363/589771>
- Kraimer, M. L. & Wayne, S. J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of Management*, 30(2), 209–237. doi:10.1016/j.jm.2003.01.001
- Krishnan, J. & Mary, S. (2012). Perceived organisational support-an overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2 (4), 1–13.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A. & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. doi:10.1177/0149206315575554
- Larson, J. H., Wilson, S. M. & Beley, R. (1994). The impact of job insecurity on marital and family relationships. *Family Relations*, 43(2), 138–143. doi:10.2307/585315
- Latif, K. I. & Sher, M. (2012). Perceived organizational support, pay satisfaction, and supervisor satisfaction impact on career satisfaction. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 5(1), 32–48.
- Lee, C., Huang, G-H. & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335–359. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651
- Lee, J. & Peccei, R. (2007). Perceived organizational support and affective commitment: the mediating effect of organization-based self-esteem in the

context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 661–685. doi:10.1002/job.431

- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9(4), 370–390. doi:10.2307/2391032
- Li, Z., Long, C. & Er-Yue, T. (2018). When does job insecurity lead to feedback-seeking behavior? The counterintuitive moderating role of perceived organizational support. *Current Psychology*, 37, 850–861. doi:10.1007/s12144-017-9558-z
- Loi, R., Ngo, H-Y., Zhang, L. & Lau, V. P. (2011). The interaction between leader–member exchange and perceived job security in predicting employee altruism and work performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(4), 669–685. doi:10.1348/096317910x510468
- MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J. & Fritz, M. S. (2007). Mediation analysis. *Annual Review of Psychology*, 58, 593–614. doi:10.1146/annurev.psych.58.110405.085542
- Matthews, R. A., Bulger, C. A. & Barnes-Farrell, J. L. (2010). Work social supports, role stressors, and work-family conflict: The moderating effect of age. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 78–90. doi:10.1016/j.jvb.2009.06.011
- McKay, K., Kuntz, J. R. C. & Näswall, K. (2013). The effect of affective commitment, communication and participation on resistance to change: The role of change readiness. *New Zealand Journal of Psychology*, 42(2), 29–40.
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. doi:10.1177/1534484315603612
- 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. doi:10.1037/0021-9010.69.3.372
- Meyer, J. P. & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283–294. doi:10.1016/j.hrmr.2009.09.001
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. doi:10.1037/0021-9010.78.4.538
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Topolnytsky, L. (1998). Commitment in a changing world of work. *Canadian Psychology*, 39(1–2), 83–93. doi:10.1037/h0086797
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis

- of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. doi:10.1006/jvbe.2001.1842
- Michael, J. H., Evans, D. D., Jansen, K. J. & Haight, J. M. (2005). Management commitment to safety as organizational support: Relationships with non-safety outcomes in wood manufacturing employees. *Journal of Safety Research*, 36(2), 171–179. doi:10.1016/j.jsr.2005.03.002
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. doi:10.1016/0001-8791(79)90072-1
- Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press,
- Mowday, R.T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8, 387–401. doi:10.1016/S1053-4822(99)00006-6
- Mumlu Karanfil, S. & Doğan, A. (2020). Çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinde kaygının aracı rolü. *Alphanumeric Journal*, 8(1), 143–162. doi:10.17093/alphanumeric.588752
- Muneer, S., Iqbal, S. M. J., Khan, S. R. & Long, C. S. (2014). An incorporated structure of perceived organizational support, knowledge-sharing behavior, organizational trust and organizational commitment: A strategic knowledge management approach. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(1), 42–57.
- Näswall, K. & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189–215. doi:10.1177/0143831X03024002003
- Nayir, F. (2013). İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyi. *İlköğretim Online*, 12(1), 179–189. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ilkonline/issue/8586/106678>
- Neves, P. & Eisenberger, R. (2012). Management communication and employee performance: The contribution of perceived organizational support. *Human Performance*, 25(5), 452–464. doi:10.1080/08959285.2012.721834
- Ng, T. W. H. & Sorensen, K. L. (2008). Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes: A meta-analysis. *Group & Organization Management*, 33(3), 243–268. doi:10.1177/1059601107313307
- O'Reilly, C. A. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492–499. doi:10.1037/0021-9010.71.3.492

- O'Neill, P. & Sevastos, P. (2013). The development and validation of a new multidimensional job insecurity measure: An inductive methodology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 338–349. doi:10.1037/a0033114
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85–97. doi:10.1207/s15327043hup1002_2
- Önder, Ç. & Wasti, S. A. (2002). İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği: güvenilirlik ve geçerlik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 23–47.
- Özata, M. (2015). Hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 18(1), 155–166.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0 (21). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erciyesiibd/issue/5878/77795>
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113–130.
- Özdevecioğlu, M. (2016). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113–130. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuiibfd/issue/22757/242905>
- Özkan, A. H. & Özdemir, İ. (2022). Job insecurity, affective commitment, and turnover intention among coaches of basketball and football teams. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(3), 119–125. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/biibfd/issue/75185/115>
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D. & Karaa, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 77–96. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13685/165606>
- Öztuna, D., Elhan, A. H. & Tüccar, E. (2006). Investigation of four different normality tests in terms of type 1 error rate and power under different distributions. *Turkish Journal of Medical Sciences*, 36(3), 171–176.
- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79–97. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuisletme/issue/9243/115661>
- Park, J. H. & Ono, M. (2017). Effects of workplace bullying on work engagement and health: the mediating role of job insecurity. *The International Journal of*

- Penley, L. E. & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43–59. doi:10.1002/job.4030090105
- Polat, S. & Aktop, E. (2010), Öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel destek algılarının girişimcilik davranışlarına etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 22, 1–20.
- Polat, Ş. (2018). Görme yetersizliği olan ve olmayan öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 19(3), 511–530. doi:10.21565/ozelegitimdergisi.357697
- Powell, D. M. & Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 157–177. doi:10.1016/S0001-8791(03)00050-2
- Poyraz, K. & Kara, H. (2009). Örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 71–91. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sbe/issue/23196/247779>
- Probst, T. M. (2003). Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 451–467. doi:10.1348/096317903322591587
- Probst, T. M., Petitta L., Barbaranelli, C. & Austin, C. (2020). Safety-related moral disengagement in response to job insecurity: Counterintuitive effects of perceived organizational and supervisor support. *Journal of Business Ethics*, 162(2), 343–358. doi:10.1007/s10551-018-4002-3
- Purba, D. & Muhammad, F. (2020). Job insecurity and organizational citizenship behavior: The role of affective commitment. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*, 17(2), 80–93. doi:10.26555/humanitas.v0i0.14916
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465–476. doi:10.5465/AMR.1985.4278960
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S-L., Maloles, C. M. & König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 74–91. doi:10.2753/imo0020-8825400105
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. doi:10.1037/0021-9010.87.4.698

- Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836. doi:10.1037/0021-9010.86.5.825
- Richter, A. (2011). *Job Insecurity and its Consequences: Investigating Moderators, Mediators and Gender* (Doctoral dissertation, Department of Psychology, Stockholm University).
- Ricketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 257–266. doi:10.1002/job.141
- Rosenblatt, Z. & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: the case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587–605. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(199612)17:1+<587::AID-JOB825>3.0.CO;2-S
- Rosenblatt, Z., Talmud, I. & Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 197–217. doi:10.1080/135943299398320
- Roskies, E. & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 345–359. doi:10.1002/job.4030110503
- Rusbult, C. E. & Farrell, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: the impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 429–438. doi:10.1037/0021-9010.68.3.429
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. & Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599–627. doi:10.2307/256461
- Ruvio, A. & Rosenblatt, Z. (1999). Job insecurity among Israeli schoolteachers: Sectoral profiles and organizational implications. *Journal of Educational Administration*, 37(2), 139–168. doi:10.1108/09578239910263024
- Sağlam, A. (2014). *İş Güvenesizliği Algısı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Salvador, M., Moreira, A. & Pitacho L. (2022). Perceived organizational culture and turnover intentions: the serial mediating effect of perceived organizational support and job insecurity. *Social Sciences*. 11(8), 363. doi:10.3390/socsci11080363
- Sayğan, F. N. (2011). Relationship between affective commitment and organizational silence: A conceptual discussion. *International Journal of Social Sciences*

and Humanity Studies, 3(2), 219-227. Erişim adresi:
<https://dergipark.org.tr/en/pub/ijsshs/issue/26222/276171>

- Schminke, M., Ambrose, M. L. & Cropanzano, R. S. (2000). The effect of organizational structure on perceptions of procedural fairness. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 294–304. doi:10.1037/0021-9010.85.2.294
- Schober, P., Boer, C. & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763–1768. doi:10.1213/ANE.0000000000002864
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143–150. doi:10.2307/2391824
- Shore, L. M. & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774–780. doi:10.1037/0021-9010.78.5.774
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939. doi:10.1177/0149206317691574
- Singh, A. K. & Singh, S. (2013). Perceived organisational support and organisational citizenship behaviour: The mediating role of personality. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 39(1), 117–125. doi:10.13140/2.1.2981.9521
- Singh, B. S. P. & Malhotra, M. (2015). The mediating role of trust in the relationship between perceived organizational support and silence. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(9), 1-10.
- Solinger, O. N., van Olffen, W. & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70–83. doi:10.1037/0021-9010.93.1.70
- Stallworth, L. (2004). Antecedents and consequences of organizational commitment to accounting organizations. *Managerial Auditing Journal*, 19(7), 945–955. doi:10.1108/02686900410549457
- Stamper, C. L. & Johlke, M. C. (2003). The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes. *Journal of Management*, 29(4), 569–588. doi:10.1016/S0149-2063_03_00025-4
- Stebbins, R. A. (1970). On misunderstanding the concept of commitment: A theoretical clarification. *Social Forces*, 48(4), 526–529. doi:10.2307/2575578

- Steinhaus, C. S., James, L. & Perry, J. L. (1996). Organisational commitment: does sector matter?. *Public Productivity & Management Review*, 19, 278–288. doi:10.2307/3380575
- Suhr, D. (2006). *Exploratory or Confirmatory Factor Analysis?* Proceedings of the 31st annual SAS? Users group international conference. Cary, NC: SAS Institute Inc., 200-31.
- Süzerler, S. N. (2013). *Öğretmenlerde Algılanan Örgütsel Destek ile Eğitim Denetmenlerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23–42. doi:10.1111/1464-0597.0077z
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. doi:10.1037/1076-8998.7.3.242
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2006). *Job Insecurity: A Literature Review*. Sweden: SALTSA.
- Şeker, S. (2011). *The Correlation of Job Insecurity And Burnout on Employees: A Field Research for Pharmaceutical Sales Representatives* (Unpublished Master's Thesis). Dokuz Eylül University Institute of Social Sciences, İzmir.
- Tansky, J. W. & Cohen, D. J. (2001). The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: an empirical study. *Human Resource Development Quarterly*, 12, 285–300.
- Tavakol, M. & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's Alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55. doi:10.5116/ijme.4dfb.8dfd
- Tian, Q., Zhang, L. & Zou, W. (2014). Job insecurity and counterproductive behavior of casino dealers – the mediating role of affective commitment and moderating role of supervisor support. *International Journal of Hospitality Management*, 40, 29–36. doi:10.1016/j.ijhm.2014.03.005
- Tilakdharee, N., Ramidial, S. & Parumasur, S.B. (2010). The relationship between job insecurity and burnout. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 13, 254–271. doi:10.4102/sajems.v13i3.103
- Tokmak, M. (2020). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların işe yabancılaşması ve işten ayrılma niyetine etkisi üzerine bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2) , 429–439. doi:10.18506/anemon.613817

- Tolay, E., Sürgevil, O. & Topoyan, M. (2012). Akademik çalışma ortamında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyumunu üzerindeki etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449–465. doi:10.21121/eab.2012419507
- Top, M., Tarcan, M., Tekingündüz, S. & Hikmet, N. (2013). An analysis of relationships among transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in two turkish hospitals. *The International Journal of Health Planning and Management*, 28(3), 217–241. doi:10.1002/hpm.2154
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010a). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209–232. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/ataunisobil/issue/2825/38175>
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010b). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183–206. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/yonveek/issue/13693/165728>
- Tutar, H. & Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(02) , 196–218. doi:10.1501/SBFder_0000002162
- Tüzün Karahan, A. (2014). *Algılanan Örgütsel Destek ve Lider-Üye Etkileşiminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tüzün, P. & Öztürk, M. (2021). Banka çalışanlarının iş güvencesizliği, liderlik tarzı ve kontrol odağı algılarının demografik değişkenlere göre değerlendirilmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 549–568.
- Uyguç, N. & Çımrın, D. (2016). DEÜ araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 91–99. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/deuiibfd/issue/22756/242901>
- Ünsal Akbıyık, B. S., Çakmak Otluoğlu, K. Ö. & De Witte, H. (2012). Job insecurity and affective commitment in seasonal versus permanent workers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(24), 14–20.
- Vandenberghe, C., Bentein, K. & Stinglhamber, F. (2004). Affective commitment to the organization, supervisor, and work group: antecedents and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 47–71. doi:10.1016/s0001-8791(03)00029-0
- Wahyuni, D. U., Christiananta, B. & Eliyana, A. (2014). Influence of organizational commitment, transactional leadership, and servant leadership to the work motivation, work satisfaction and work performance of teachers at private

- senior high schools in Surabaya. *Educational Research International*, 3(2), 82-96.
- Wang, C-J. (2022). Exploring the mechanisms linking transformational leadership, perceived organizational support, creativity, and performance in hospitality: the mediating role of affective organizational commitment. *Behavioral Sciences*, 12(10), 406. doi:10.3390/bs12100406
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen 'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401410.
- Watkins, M. W. (2018). Exploratory factor analysis: a guide to best practice. *Journal of Black Psychology*, 44(3), 219–246. doi:10.1177/0095798418771807
- Wong, C., Wong, Y., Hui, C. & Law, K. S. (2001). The significant role of chinese employees' organizational commitment: implications for managing employees in chinese societies. *Journal of World Business*, 36(3), 326–340. doi:10.1016/s1090-9516(01)00058-x
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74–85.
- Yılmaz, A. & Tanrıverdi, H. (2017). Örgütsel destek algısı üzerinde iş yaşam kalitesinin rolü: beş yıldızlı otel aşçıları üzerine ampirik bir araştırma. *International Journal of Management and Administration*, 1(2), 83-105.
- Yong, A. G. & Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9(2), 79–94. doi:10.20982/tqmp.09.2.p079
- Zagenczyk, T. J. (2001). *A social influence analysis of perceived organizational support*. Doctor of Philosophy, University of Pittsburgh.
- Zagenczyk, T. J., Scott, K. D., Gibney, R., Murrell, A. J. & Thatcher, J. B. (2010). Social influence and perceived organizational support: a social networks analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 111(2), 127–138. doi:10.1016/j.obhdp.2009.11.004
- Zampetakis, L. A., Beldekos, P. & Moustakis, V. S. (2009). “Day-to-Day” entrepreneurship within organisations: the role of trait emotional intelligence and perceived organisational support. *European Management Journal*, 27(3), 165–175. doi:10.1016/j.emj.2008.08.003
- Zeffane, R. (1994). Patterns of organizational commitment and perceived management style: a comparison of public and private sector employees. *Human Relations*, 47(8), 977–1010. doi:10.1177/001872679404700806
- Zhou, J. & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682–696. doi:10.2307/3069410

EKLER

EK-A

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket Formu "Algılanan Örgütsel Desteğin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş Güvenesizliğinin Aracı Rolü "nün incelendiği yüksek lisans tez çalışması için hazırlanmıştır. Vermiş olduğunuz cevaplar sadece bilimsel amaçlar için değerlendirilecek olup kesinlikle başka kişilerle paylaşılmayacaktır. Herhangi bir özel bilgi istenmeyecek, ankete vereceğiniz doğru ve samimi cevaplar çalışmanın kalitesini artıracaktır. Lütfen her bir soruya karşılık gelen ifadeyi seçeneklerden uygun olanını işaretleyerek belirtiniz.

Anket çalışmasını doldurarak vereceğiniz katkı için teşekkür ederiz.

Lale YOLCUSOY

İstanbul Gelişim Üniversitesi/Havacılık Yönetimi

Demografik Sorular

1.Cinsiyetiniz : Kadın Erkek

2.Medeni Haliniz : Evli Bekâr

3.Yaşınız : 18-25 26-35 36-45 46 ve Üzeri

5.Eğitim Düzeyiniz : Lise ve Altı Ön lisans Lisans Lisansüstü

6.İşletmede Çalışma Süreniz : 3 Yıldan Az 3-6 Yıl 7-10 Yıl 10 Yıldan Fazla

Anket Soruları

(1) Hiç Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum

(5) Tamamen Katılıyorum

Algılanan Örgütsel Destek Anketi		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Çalıştığım kurumda, kurumun yararına olabilecek katkılarım değer verilir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Çalıştığım kurumda gösterdiğim ekstra çaba takdir edilir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Çalıştığım kurumda şikâyetlerim göz önünde bulundurulur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	Çalıştığım kurumda çıkarlarım önemsenir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	İşimi en iyi şekilde yaparsam, çalıştığım kurumda bu fark edilir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Çalıştığım kurum, işteki memnuniyetimi önemser.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	Çalıştığım kurumda bana çok ilgi gösterilir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.	Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

İş Güvencesizliği Anketi		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Sanırım işten çıkartılacağım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	İşimi kaybetmekten korkuyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	Yakın gelecekte işten atılacağımı düşünüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Bu işyerinde işimde kalıcı olacağımdan emin değilim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Çalıştığım işyerinde ilerleme olanaklarım iyi değil.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	Bu kurumun bana yakın gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissetmiyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.	Çalıştığım kurumun bana gelecekte de gereksinim duyacağına inanmıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.	Bu kurumun bana daha iyi maddi olanaklar sağlayacağını düşünmüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Duygusal Bağlılık Anketi		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Kariyerimin geri kalanını bu işletmede geçirmekten mutlu olurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Çalıştığım işletmenin sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Bu işletmede kendimi “ailenin bir parçası” olarak hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	Çalıştığım işletmeye karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Çalıştığım işletmeden, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Çalıştığım işletmeye karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler		
Soyadı, adı	:	YOLCUSOY Lale
Uyruğu	:	T.C.

Eğitim		
Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Lisans	Ali Cavit Çelebioğlu Sivil Havacılık Yüksekokulu- Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği/ERZİNCAN	18.01.2019
Lise	Boğazlıyan Anadolu Lisesi/YOZGAT	08.06.2012

İş Deneyimi		
Yıl	Yer	Görev
Temmuz 2018- Mayıs 2021	Yıldırım Akbulut Havalimanı/ERZİNCAN	Harekat Memuru
Mayıs 2017-Eylül 2017	Dalaman Havalimanı/MUĞLA	Yolcu Hizmetleri Memuru

Hobiler
Binicilik, Kayak Yapmak, Yan flüt çalmak

