

Geliş Tarihi:

08.07.2020

Kabul Tarihi:

14.03.2021

Yayımlanma Tarihi:

25.06.2021

Kaynakça Gösterimi: Genç, E. (2021). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel davranış literatüründeki yeri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40), 728-745. doi: 10.46928/iticusbe.766686

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ LİTERATÜRÜNDEKİ YERİ

Teorik

Emine Genç  

Bartın Üniversitesi

egenc@bartin.edu.tr

Emine Genç, Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümünde Doktor Öğretim Üyesi olarak görev yapmaktadır. Yönetim ve strateji, örgütsel davranış ve hukuk alanında ders vermekte ve bu alanlarda araştırmalar yayınlamaktadır.

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ LİTERATÜRÜNDEKİ YERİ

Emine Genç
egenc@bartin.edu.tr

ÖZET

Algılanan örgütsel destek (AÖD) kavramı örgütsel davranış literatüründe birçok kavramla ilişkilendirilen önemli bir yere sahip olmasına rağmen ilgili literatürde yayınlanan çalışmaların detaylı bir içerik analizi yapılmamıştır. Bu araştırmanın amacı, AÖD konusunda gerçekleştirilen çalışmaların literatür taraması yapılarak incelenmesidir. Bu doğrultuda ScienceDirect veri tabanında 60 yabancı çalışma, TR Dizin veri tabanında 45 yerli çalışma olmak üzere toplam 105 çalışma incelenmiştir. Çalışmalar içerik analizi yöntemi ile değerlendirilmiştir. Çalışmalar yazar/lar, dergi, yayın yılı, değişken türü, ilişkili olduğu değişkenler, verilerin toplandığı sektör ve ülke bazında incelenmiştir. Elde edilen veriler, yüzde ve frekansa dayalı olarak tablo ve grafik yardımıyla sunulmuş ve yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda araştırma verilerinin toplandığı sektörlerin başında turizmin geldiği bulgulanmıştır. Ayrıca AÖD'nin çalışmalarda genellikle bağımsız değişken olarak ele alındığı ve en fazla örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ile iş doyumunu üzerine etkilerinin incelendiği tespit edilmiştir. Araştırmanın literatüre katkısı, AÖD kavramının örgütsel davranış literatüründeki yerinin genel bir resminin görülmesini sağlaması, AÖD konusunda araştırmacılara yön göstermesidir.

Amaç: Bu araştırmanın amacı, AÖD konusunda gerçekleştirilen çalışmaların literatür taraması yapılarak incelenmesidir.

Yöntem: Çalışmada, AÖD ile ilgili ScienceDirect ve TR Dizin veri tabanlarında yer alan araştırma makaleleri taranmıştır. Bu doğrultuda tam sayım gerçekleştirilerek Haziran 2020 tarihinde ScienceDirect veri tabanında yer alan toplam 60 yabancı çalışma, Tr Dizin veri tabanında 45 yerli çalışma incelenmiştir. Çalışmalar içerik analizi yöntemi ile değerlendirilmiştir. İçerik analizi kapsamında çalışmalar yazar/lar, dergi, yayın yılı, değişken türü, değişkenler, verilerin toplandığı sektör ve ülke bazında incelenmiştir. Elde edilen veriler, yüzde ve frekansa dayalı olarak tablo ve grafik yardımıyla sunulmuş ve yorumlanmıştır.

Bulgular: Araştırmada incelenen çalışmalarda araştırma verilerinin toplandığı sektörlerin başında turizmin geldiği bulgulanmıştır. Araştırmada elde edilen diğer bir bulguya göre AÖD hem yerli literatürde hem de yabancı literatürde genellikle bağımsız değişken olarak incelenmiştir. İncelenen 105 çalışmanın 15'inde iş doyumunun, 13'ünde örgütsel bağlılığın, 12'sinde işten ayrılma niyetinin ve 7'sinde işle bütünleşmenin AÖD ile ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde AÖD'nin örgütsel bağlılığı, iş doyumunu, işle bütünleşme düzeyini, performansı, işle bütünleşme düzeyini, örgütsel vatandaşlık davranışını arttırdığı ve işten ayrılma niyetini, sinizm ve stres düzeyini azalttığı bulgulanmıştır.

Özgünlük: AÖD örgütsel davranış literatüründe birçok kavramla ilişkilendirilen önemli bir yere sahip olmasına rağmen ilgili literatürde yayınlanan çalışmaların detaylı bir içerik analizi yapılmamıştır. Bu açıdan çalışmanın özgün olduğu ve literatüre katkı sağlayacağı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Davranış, Literatür Taraması

JEL Sınıflandırması: M1, M10, M54

PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ITS PLACE IN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

ABSTRACT

Although the concept of perceived organizational support (POS) has an important place associated with many concepts in the organizational behavior literature, a detailed content analysis of the studies published in the relevant literature has not been performed. The aim of this research is to analyze the articles carried out on POS regarding the literature review. Accordingly, a total of 105 studies, 60 foreign studies in the ScienceDirect database and 45 local studies in the TR-Index database were examined. The articles were evaluated by content analysis method. The studies were analyzed on the basis of author/s, journal, year of publication, type of variable, variables to which it relates, sector and country were the data are collected. The obtained data are presented and interpreted based on percentage and frequency with the help of tables and graphics. As a result of the research, it was found that tourism comes first among the sectors where research data are collected. Also, it was determined that the effect of POS as the most independent variable and organizational commitment, turnover intention and job satisfaction variables was examined. The greatest contribution of the research to the literature is that it provides a general picture of the place of the concept of POS in the organizational behavior literature and guides the researchers about POS.

Purpose: The aim of this research is to analyze the articles carried out on POS regarding the literature review.

Method: In the study, research articles about POS in ScienceDirect and TR Index databases were scanned. In this direction, a full count was carried out and a total of 60 foreign studies in the ScienceDirect database in June 2020 and 45 domestic studies in the Tr Index database were examined. Studies were evaluated with content analysis method. Within the scope of content analysis, studies were examined on the basis of author / s, journal, publication year, variable type, variables, sector and country from which the data were collected. The data obtained were presented and interpreted with the help of tables and graphics based on percentage and frequency.

Findings: In the studies examined in the research, it was found that tourism is one of the sectors where research data are collected. According to another finding obtained in the study, POS has been generally examined as an independent variable in both domestic and foreign literature. The relationship between job satisfaction in 15 of the 105 studies examined, organizational commitment in 13, intention to quit in 12, and job integration in 7 were investigated. When the researches are evaluated in general, it has been found that POS increases organizational commitment, job sense, job integration level, performance, job integration level, organizational citizenship behavior and decreases the intention to leave the job, cynicism and stress level.

Originality: Although POS has an important place in the organizational behavior literature associated with many concepts, a detailed content analysis of the studies published in the relevant literature has not been made. In this respect, it can be said that the study is original and will contribute to the literature.

Keywords: Perceived Organizational Support, Organizational Behavior, Literature Review

JEL Classification: M1, M10, M54

GİRİŞ

İnsanların yaşamlarının önemli bir bölümü çalışma ortamında geçmektedir. Bu nedenle çalışma ortamlarında geçirmiş oldukları zamanın kalitesi özel hayat da dahil olmak üzere çalışanları önemli boyutlarda etkilemektedir. Bununla birlikte çalışanların etkili ve verimli çalışabilmesi ve bu doğrultuda örgütsel amaçlara ulaşılabilmesi için bireylerin çalışma ortamında geliştirdikleri tutum ve davranışlar yönetim bilimi içerisinde önemli bir alandır. Örgütsel davranış, birey, grup ya da örgüt düzeyinde incelemeler yolu ile örgütteki birey ve grupların tutum ve davranışlarını ortaya koymaya çalışmaktadır. Örgütsel davranış kapsamında bireylerin tutum ve davranışları üzerinde etkisi olduğu düşünülen birçok değişken, değişkenlerin birbiri ile ve çalışanların demografik özellikleri ile ilişkisi araştırılmaktadır. Örgütsel davranış literatüründe en fazla araştırılan değişkenlerin başında iş doyumu, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, performans, motivasyon gelmektedir. Ayrıca bu kavramlarla ilişkisi araştırılan birçok değişken literatürde araştırma konusu olmaktadır. Bu değişkenlerden biri de örgütsel destek kavramıdır.

Örgütsel destek kavramının temeli karşılıklılık kuramı (Gouldner, 1960) ve sosyal mübadele kuramına (Blau, 1964) dayanmaktadır. Karşılıklılık kuramına göre kişinin kendisine yardım eden bireylere, bu davranışları karşılığında yardım etmesi gerekir (Shelton, 2013). Buna göre çalışan örgüte verdiği emeğin ödül ve refah düzeyinin düşünülmesi şeklinde karşılığının olması gerektiğine inanır. Bu noktadan hareketle AÖD kavramı Eisenberger, Hungtington, Hutchison & Sowa (1986) tarafından çalışanların örgütleri tarafından değer görmeleri ve refahlarının önemsenme derecesine göre örgütlerine karşı geliştirdikleri inanç sistemi olarak tanımlanmıştır. Örgütün bir kaynağı olarak AÖD, meslektaşlarının, amirlerinin çalışanların yeteneklerinin desteklenmesi ile çalışanlarda birçok olumlu duygu gelişmesini sağlamaktadır. Rhoades & Eisenberger (2002) AÖD'nin sonucunda da çalışanların işe ve örgüte bağlılıklarının, iş performanslarının arttığını ve işten ayrılma niyetinin ve iş devamsızlığının azaldığını ortaya koymuşlardır. AÖD, çalışanların örgütleri yanlarında hissetmelerine bağlı olarak güvende hissetmelerini sağlayacaktır. Örgütün desteğini hisseden çalışanlar, işlerine daha sıkı bağlanarak uzun süreler boyunca örgütlerinden ayrılmayı düşünmeyecektir (Özdevecioğlu, 2003)

AÖD örgütsel davranış literatüründe birçok kavramla ilişkilendirilen önemli bir yere sahip olmasına rağmen ilgili literatürde yayınlanan çalışmaların detaylı bir içerik analizi yapılmamıştır. Bu açıdan çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı söylenebilir. Çalışmada AÖD ile ilgili çalışmaların içerik analizi yapılarak aşağıdaki tanımlayıcı bilgiler ışığında “AÖD kavramının örgütsel davranış literatüründeki yeri nedir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu kapsamda incelenen araştırmalar aşağıda yer alan bilgiler ışığında değerlendirilmiştir.

- ✓ Çalışmaların yılı, yayımlandığı dergi, yazar sayısı gibi tanımlayıcı bilgileri,
- ✓ AÖD kavramının örgütsel davranış ile ilgili hangi değişkenler ile ilişkilendirildiği ve ilişkinin kuvveti,

- ✓ Çalışmaların verilerinin hangi sektör ve hangi ülkeden toplandığı.
- ✓ Çalışmalarda kullanılan analiz yöntemi.

Çalışmada, öncelikle AÖD kavramsal olarak açıklanmıştır. Çalışmanın uygulama kısmında, ScienceDirect veri tabanında 60 yabancı çalışma, Tr Dizin veri tabanında 45 yerli çalışmanın incelenmesi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmanın son bölümünde ise elde edilen sonuçlar tartışılmaktadır.

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

Rhoades & Eisenberger (2002) algılanan örgütsel desteği, çalışanın örgüte yaptığı katkının örgüt tarafından değerli görülmesi ve katkılarının karşılığında örgütün de onun refahıyla ilgilenmesine yönelik algısı olarak tanımlamışlardır. AÖD'nin kuramsal temellerini incelediğimizde kavram ilk olarak, Blau (1964) tarafından geliştirilen “sosyal mübadele kuramı” na dayanmaktadır. Sosyal mübadele kuramı, bireylerin gerçekleştirdikleri kaynak değiş tokuşu sonucunda ortaya çıkan etkileşimleri açıklamaktadır. Kuram, hem toplumdaki bireylerarası ilişkileri hem de çalışan-işveren ilişkilerini anlayabilmek açısından oldukça önemlidir (Lambe, Wittmann & Spekman, 2001). AÖD'in ikinci kuramsal temeli Gouldner (1960) tarafından ortaya atılan “ karşılıklılık norm teorisi” dir. Gouldner (1960)'a göre karşılıklılık normu evrenselidir ve bu normun evrensel formunun ortaya çıkması birbiriyle ilişkili iki duruma bağlıdır: insanlar kendilerine yardım edenlere yardım etmeli ve insanlar kendilerine yardım edenlere zarar vermemelidir (Gouldner, 1960). AÖD'nin dayandığı diğer kuramlar “örgütsel destek teorisi” ve “lider-üye etkileşimi kuramı” dır. Örgütsel destek teorisine göre çalışanların örgüte sağladıkları katkıların örgüt tarafından olumlu şekilde değerlendirilmesi ve örgütün çalışanın refahını düşünmesi gibi durumlarda çalışanların zihninde oluşturdukları genellemeler bağlılık, destek, saygı ve iş yerinde kabul görme hissine neden olacaktır (Armeli, Eisenberger, Fasolo & Lynch, 1998). Karşılıklılık normunu temel alan AÖD örgütün amaçlarına ulaşmasına yardım eder ve örgütsel refahı dikkate alarak çalışanda yükümlülük duygusunun gelişmesini sağlar (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch & Rhoades, 2001). Lider-üye etkileşim teorisine göre çalışan ile lider arasındaki ilişki farklı düzeylerde (Bauer & Graen, 1996) ve liderlik kavramını tek başına ele almak yerine farklı bileşenlerini de dikkate alarak incelemek daha faydalıdır (Drath & Palus, 1994).

Çalışanlar, örgütlerinin kendilerine duydukları güven, refahları ile nasıl ilgilendikleri ve katkılarının ne kadar farkında olduklarının seviyesine bağlı olarak örgütlerine yönelik bir algı geliştirirler. Geliştirdikleri bu algı önemlidir ve örgütsel destek algılarına yönelik önemli belirleyicilerdir (Arogundade, Arogundade & Adebajo, 2015). AÖD, teşviklere ve daha etkili ve verimli çalışma ortamı yaratmak için örgütün her seviyedeki çalışanın motivasyonunu desteklemesine odaklanmaktadır (Chiang & Hsieh, 2012). Örgütler çalışanlarının beklentilerini karşılıyor ve çalışanlara bu durumu hissettiriyorsa, çalışanlar da örgütün beklentilerini karşılamak için çaba sarf edecektir (Turunç ve Çelik, 2010). Ayrıca AÖD seviyesi yüksek düzeyde olan

çalışanlar örgütlerine karşı sergilemiş oldukları tutum ve davranışlar da daha istekli davranmaktadırlar (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012) ve örgütlerine bağlı olmaları gerektiğini düşünerek bu bağlılığı örgütün hedeflerini destekleyecek davranışlar sergileyerek pekiştirmek zorunda hissetmektedirler (Wayne, Shore & Liden, 1997).

AÖD, Kraimer & Wayne (2004) tarafından düzenleyici, kariyerle ilgili ve finansal olmak üzere üç kategoride incelenmiştir. *Düzenleyici AÖD*, çalışanın yeni dâhil olduğu örgüte uyum sağlamasına yönelik destektir. *Kariyerle ilgili AÖD*, çalışanın kariyer planlaması başta olmak üzere kariyeri ile ilgili örgütün sunduğu desteği ifade eder. *Finansal AÖD*, örgüt tarafından çalışanın finansal ihtiyaçları göz önünde bulundurularak aylık, ek ödeme, ikramiye, ödül gibi mali destek sunulmasıdır.

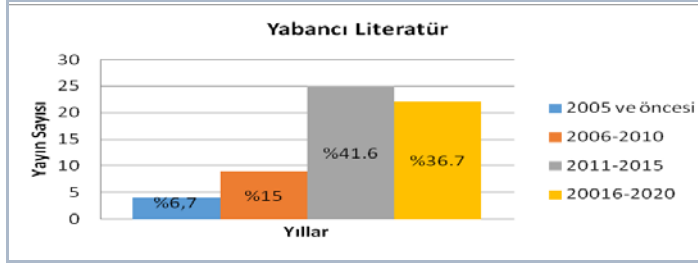
Rhoades & Eisenberger (2002) meta analizi ile AÖD kavramının öncüllerinin örgütsel adalet, yönetici desteği, örgütsel ödüller ve çalışma koşulları olduğunu, AÖD'nin sonucunda da çalışanların işe ve örgüte bağlılıklarının, iş performanslarının arttığını ve işten ayrılma niyetinin ve iş devamsızlığının azaldığını rapor etmişlerdir. AÖD'nin örgütsel bağlılık, iş performansı, işle bütünleşme ile aynı yönlü ilişkisi, işten ayrılma niyeti ile ters yönlü ilişkisi pek çok bilimsel araştırma bulguları ile desteklenmektedir (Engin, Ünsar ve Oğuzhan, 2020; Serinikli, 2019; Mankanjee, Hartzer & Uys, 2006; Howes, Cropanzano, Grandey & Mohler, 2000; Peterson, 2015). AÖD seviyesi yüksek çalışanın örgüte katkıları göz önünde bulundurulduğunda örgüt tarafından örgütsel destek algısının olumlu yönde oluşturulması ve sürdürülmesi önem taşımaktadır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada, AÖD ile ilgili ScienceDirect ve TR Dizin veri tabanlarında yer alan araştırma makaleleri taranmıştır. Bu doğrultuda tam sayım gerçekleştirilerek Haziran 2020 tarihinde ScienceDirect veri tabanında yer alan toplam 60 yabancı çalışma, Tr Dizin veri tabanında 45 yerli çalışma incelenmiştir. Çalışmalar içerik analizi yöntemi ile değerlendirilmiştir. İçerik analizi sistematik ve tarafsız sonuçlar çıkarmak için kullanılan bir araştırma tekniğidir (Stone, Dunphy & Smith, 1966). İçerik analizi kapsamında çalışmalar yazar/lar, dergi, yayın yılı, değişken türü, değişkenler, verilerin toplandığı sektör ve ülke bazında incelenmiştir. Elde edilen veriler, yüzde ve frekansa dayalı olarak tablo ve grafik yardımıyla sunulmuş ve yorumlanmıştır.

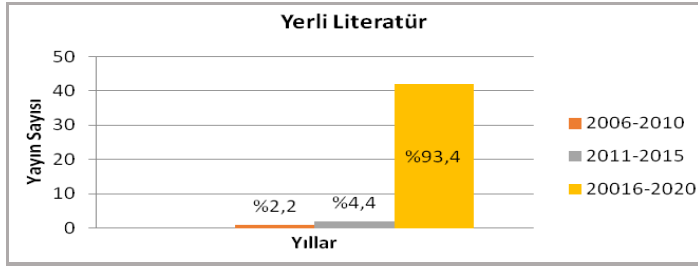
BULGULAR

Araştırmada incelenen çalışmaların yıllara göre periyodik dağılımı grafik aracılığıyla sunulmuştur. Grafik 1 incelendiğinde yabancı literatürde AÖD ile ilgili çalışmaların 2011-2015 yılları arasında (n=25) yoğunlaştığı onu da 2016-2020 yıllarının (n=22) takip ettiği görülmektedir.



Şekil 1. Yıllara Göre Yabancı Literatürde Yayın Sayısı

Yıllara göre yerli literatürdeki yayın sayısı Grafik 2’de sunulmuştur. Buna göre AÖD ile ilgili yerli literatürdeki çalışmaların %93,4’ünün 2016 yılından sonra yayınlandığı belirlenmiştir.



Şekil 2. Yıllara Göre Yerli Literatürde Yayın Sayısı

Tablo 1’de araştırma kapsamında incelenen çalışmaların yayınlandığı dergi ve yayın sayısı dağılımları sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışmaların Yayınlandığı Dergi ve Yayın Sayıları

Dergiler*	Frekans
International Journal of Hospitality Management	8
Journal of Vocational Behavior	8
Journal of Business Research	6
Journal of Hospitality and Tourism Management	3
European Management Journal	3
International Journal of Nursing Studies	2
Ankara Hacı Bektaş Üniversitesi İİBF Dergisi	2
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi	2
Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	2
OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi	2
Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	2

*Tabloda sadece aynı dergide yayın sayısı 2 ve daha fazla olan dergilere yer verilmiştir.

Tablo 1 incelendiğinde AÖD ile ilgili ScienceDirect veri tabanında en fazla makalenin “International Journal of Hospitality Management (n=8)” ve “Journal of Vocational Behavior (n=8)” dergilerinde yayınlandığı görülmektedir. TR-Dizin dergiler içerisinde “Ankara Hacı Bektaş Üniversitesi İİBF Dergisi”, “Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi”, “Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi”, “OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi” ve “Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi” nde 2 şer yayın tespit edilmiştir. Sadece 1 yayının tespit edildiği dergiler (örn. Öneri Dergisi, CÜ İİBF Dergisi) mevcuttur ancak Tablo 1’de yer verilmemiştir.

Çalışmaların yazar sayılarının dağılımı Grafik 3 ve 4’de sunulmuştur.



Şekil 3. Yazar Sayılarına Göre Yabancı Literatürde Yayın Sayısı

Grafik 3 incelendiğinde yabancı literatürde incelenen 22 çalışmanın 3 yazarlı, 16 çalışmanın 2 yazarlı, 10 çalışmanın 3 yazarlı, 4 çalışmanın tek yazarlı ve 8 çalışmanın 5 ve daha fazla yazarlı çalışmalar olduğu görülmektedir.



Şekil 4. Yazar Sayılarına Göre Yerli Literatürde Yayın Sayısı

Yerli literatürde incelenen 23 çalışmanın 2 yazarlı, 15 çalışmanın 1 yazarlı ve 7 çalışmanın 3 yazarlı olduğu tespit edilmiştir. Yerli literatürde incelenen araştırmalarda en fazla 3 yazarlı çalışma mevcuttur (Grafik 4).

AÖD ile ilgili analiz edilen çalışmalarda AÖD’in incelendiği değişken türü Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. İncelenen Araştırmalarda AÖD’nin Değişken Türü

Değişken Türü	Yabancı Literatür		Yerli Literatür	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Bağımlı Değişken	1	1,7	3	6,7
Bağımsız Değişken	36	60	36	80
Düzenleyici Değişken	23	38,3	6	13,3
TOPLAM	60	100	45	100

Tablo 2 incelendiğinde AÖD hem yerli literatürde (n=36) hem de yabancı literatürde (n=36) en fazla bağımsız değişken olarak incelenmiştir.

AÖD ile ilgili araştırmaların verilerinin toplandığı sektör dağılımları Tablo 3’de sunulmuştur. Buna göre araştırma verilerinin %23,8’i turizm sektöründen, %20,9’u farklı sektörlerden toplanmıştır. Yerli literatürdeki araştırmaların %15,5’nin verileri eğitim sektöründen toplanmışken bu oran yabancı literatürde %5’dir.

Tablo 3. Araştırmaların Verilerinin Toplandığı Sektör Dağılımı

Sektör Türü	Yabancı Literatür		Yerli Literatür		TOPLAM	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Turizm	16	26,7	9	20	25	23,8
Bankacılık ve finans	2	3,3	2	4,5	4	3,8
Eğitim	3	5	7	15,5	10	9,5
Hizmet	5	8,3	4	8,9	9	8,6
Sağlık	9	15	2	4,5	11	10,5
Kamu	5	8,3	6	13,3	11	10,5
Üretim	1	1,7	7	15,5	8	7,6
Farklı Sektörler	16	26,7	6	13,3	22	20,9
Diğer (lojistik, bilişim, vb.)	3	5	2	4,5	5	4,8
TOPLAM	60	100	45	100	105	100

*Farklı sektörler olarak ifade edilen durum aynı çalışmanın birden fazla sektörü kapsayacak şekilde gerçekleştirilmesidir.

Araştırma kapsamında incelenen çalışmaların verilerinin toplandığı ülke dağılımları analiz edilmiş ve şu bulgulara ulaşılmıştır; ABD 18, Çin 13, Tayvan 8, Türkiye 5, Kanada 2, Almanya, Belçika, Filipinler, Güney Afrika, Güney Kore, Hindistan, İngiltere, İran, Kuzey Kıbrıs, Malezya, Pakistan, Suudi Arabistan ve farklı ülkelerden 1'er adet çalışma yer almaktadır. Yerli literatürdeki tüm çalışmaların verileri Türkiye'den toplanmıştır.

Araştırma kapsamında yabancı literatürdeki çalışmalarda AÖD ile ilişkisi incelenen değişkenler ve regresyon/korelasyon katsayıları incelenmiştir. 2 ve daha fazla çalışmada AÖD ile ilişkisi incelenen değişkenler ve regresyon/korelasyon katsayıları Tablo 4'de özetlenmiştir.

Tablo 4. Yabancı Literatürde AÖD İle İlişkisi İncelenen Değişkenler ve Regresyon/Korelasyon Katsayıları

Değişken	f	Regresyon/korelasyon katsayıları
Örgütsel Bağlılık	7	r=0,67** (Gaudet & Tremblay, 2017)
		r=0,58** (Chen, Aryee & Lee, 2005)
		r=0,58** (Branik, Roling & Eby, 2010)
		r=0,57** (Hochwarter, Kacmar, Perrew & Johnson, 2003)
		r=0,54** (Garg & Dhar, 2014)
		r=0,47** normatif bağlılık; r=0,47** duygusal bağlılık (Islam vd., 2013)
		r=0,34** normatif bağlılık; r=0,63** duygusal bağlılık (Panaccio & Vandenberghe, 2009)
İş Doyumu	7	r=0,72** (Gok, Karatuna & Ozdemir Karaca, 2015)
		r=0,56** (Hochwarter vd., 2003)
		r=0,50** (Cheng, Yang, Wan & Chu, 2013)
		r=0,48** (Cheng & Yang, 2018)
		r=0,41** (Branik vd., 2010)
		r=0,36** (Kwak, Chung & Eun-Jung, 2010)
		r=0,33** (Wen, Huang & Hou, 2019)
İşten Ayrılma Niyeti	7	r=-0,58** (Shen vd., 2014)
		r=-0,56** (Branik vd., 2010)
		r=-0,55** (Li, Bonn & Ye (2019)
		r=-0,54** (Islam vd., 2013)
		r=-0,43** (Akgunduz ve Sanli, 2017)
		r=-0,11** (Cheng vd., 2013)
		anlamlı ilişki tespit edilmemiştir (Gaudet & Tremblay, 2017)

Performans	6	r=0,58** (Liu, Ye & Guo, 2019) r=0,37** (Shen vd., 2014) r=0,35** (Chen vd., 2005) r=0,25* (Uppal, 2017) r=0,24** (Hochwarter vd., 2003) r=0,21** (Chiang & Hsieh, 2012)
Liderlik	4	r=0,49** lider-üye etkileşimi (Sluss, Klimchak & Holmes, 2008). r=0,42** lider-üye etkileşimi (Gaudet & Tremblay, 2017) r=0,27** dönüşümcü liderlik (Epitropaki & Martin, 2013) r=0,21** lider-üye etkileşimi (Garg & Dhar, 2014)
İşle Bütünleşme	4	r=0,77** (Liu vd., 2019) β=0,46** (Caesens & Stinglhamber, 2014) r=0,42** (Zacher & Winter, 2011) β=0,25* (Al-Omar vd., 2019)
Kariyer	3	r=0,66** kariyer başarısı (Liu, Yang, Yang & Liu, 2015) r=0,39** kariyer uyumu (Ocampo, Restubog, Liwag, Wang & Petelczyzc, 2018) β=0,34** kariyer danışmanlığı (Allen, Armstrong, Reid & Riemenschneider, 2008)
Örgütsel Davranışı	Vatandaşlık 2	r=0,40** (Chiang & Hsieh, 2012) r=0,36** (Shen vd., 2014)
Stres	2	r=-0,27** (Loi, Ao & Xu, 2014) r=-0,25** (Garg & Dhar, 2014)

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

Tablo 4 incelendiğinde yabancı literatürde en fazla iş doyumunu (n=7), örgütsel bağlılık (n=7), işten ayrılma niyeti (n=7) ile AÖD'in ilişkisi incelenmiştir. İşten ayrılma niyeti ve sinizm ile AÖD arasında negatif yönlü diğer değişkenler ile AÖD arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. İncelenen çalışmalar arasında sadece bir çalışmada (Gaudet & Tremblay, 2017) AÖD ile ilişkisi incelenen değişken arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Diğer çalışmalarda %1 ve %5 anlamlılık seviyesinde istatistikî olarak anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır.

Araştırma kapsamında yerli literatürdeki çalışmalarda AÖD ile ilişkisi incelenen değişkenler ve regresyon/korelasyon katsayıları incelenmiştir. 2 ve daha fazla çalışmada AÖD ile ilişkisi incelenen değişkenler ve regresyon/korelasyon katsayıları Tablo 5'de özetlenmiştir.

Tablo 5. Yerli Literatürde AÖD İle İlişkisi İncelenen Değişkenler ve Regresyon/Korelasyon Katsayıları

Değişken	f	Regresyon / Korelasyon Katsayıları
İş Doyumu	8	r=0,93** (Polatçı, Ardıç ve Koç, 2014) r=0,71** (Aslan, 2020) r=0,64** (Aydoğan ve Deniz, 2018) r=0,51** (Coşar, 2019) β=0,41** (Engin vd., 2020) r=0,38** (Serinikli, 2019) r=0,23** (Karadirek, 2020) r=0,18** (Yılmaz ve Aslan, 2018)
Örgütsel Bağlılık	6	r=0,92** (Polatçı vd., 2014) β=0,53** (Engin vd., 2020) r=0,49** (Dinç ve Birincioğlu, 2020) r=0,41** (Ekmekçioğlu ve Sökmen, 2016), r=0,32** (Karadirek, 2020)

		r=0,30** (Duygusal bağıllık) (Koçak ve Yücel, 2018)
		r=-0,53** (Seçilmiş, Düşmezkalender ve Özhasar, 2019)
		r=-0,43** (Koçak ve Yücel, 2018)
		r=-0,42** (Ekmekçioğlu ve Sökmen, 2016)
İşten Ayrılma Niyeti	5	r=-0,35** (Serinikli, 2019) anlamli ilişki tespit edilmemiştir (Tokmak, 2020)
Performans	4	r=0,41** (Işık ve Kama, 2018) β=0,35** (Genç, 2018) r=0,22** (Yıldız ve Çakı, 2018) r=0,14* (Efe, Şengüllendi ve Şehitoğlu, 2018)
Psikolojik Sermaye	4	r=0,64** (Aslan, 2020) r=0,49** Umut; r=0,47** öz yeterlilik; 0,43** iyimserlik; 0,44** dayanıklılık alt boyutunda (Düzgün ve Yeşiltaş, 2019) r=0,39** (Efe vd., 2018) r=0,22** (Erol ve Bozbayındır, 2018)
İşle Bütünleşme	3	r=0,47** (Işık ve Kama, 2018) β =0,38** (Meriç, Öztürk Çiftçi ve Yurtal, 2019) r=0,20** (Tokmak, 2019)
Sinizm	3	r=-0,81** Bilişsel sinizm; r=-0,60** duygusal sinizm; r=- 0,39** davranışsal sinizm alt boyutunda (Seçkin, 2018) r=-0,76** (Kerse ve Karabey, 2019) β =-0,47** (Genç, 2018)
Yenilik	2	r=0,49** (Eröz ve Şittak, 2019) r=0,28** risk; r=0,52** değişime direnç; r=0,26** fikir önderliği alt boyutlarında (Işık ve Hajiyeva, 2018)
Güven	2	β=0,72** Yöneticiye güven boyutunda; β=0,52** örgüte güven boyutunda (Özdemir, Özcan ve Yalçınkaya, 2019) β=0,51** Yöneticiye güven boyutunda (Börü ve Güneşer, 2006)
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	2	r=0,67** (Aydoğan ve Deniz, 2018) β=0,62** Sadakat boyutunda (Börü ve Güneşer, 2006)
Liderlik	2	r=0,68** Güçlendirici liderlik (İmamoğlu ve Dönmez Turan, 2019) r=0,19** Sosyal temelli liderlik (Erol ve Bozbayındır, 2018)
Kariyer	2	r=0,20** Bireysel kariyer planlama (Işık, 2019) r=0,16* Kadın kariyerinde taban teorisi kapsamında kadınların yönetici olmaya isteklilikleri (Uysal, 2020)
Motivasyon	2	r=0,41** (Kurt, Çalık ve Gümül, 2018) r=0,20* (Karadirek, 2020)

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

Tablo 5 incelendiğinde yerli literatürde en fazla iş doyumunu (n=8), örgütsel bağıllık (n=6), işten ayrılma niyeti (n=5) ile AÖD'in ilişkisi incelenmiştir. Sinizm ve işten ayrılma niyeti ile AÖD arasında negatif yönlü diğer değişkenler ile AÖD arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. İncelenen çalışmalar arasında sadece bir çalışmada (Tokmak, 2020) AÖD ile ilişkisi incelenen değişken arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Diğer çalışmalarda %1 ve %5 anlamlılık seviyesinde istatistikî olarak anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı, algılanan örgütsel destek konusunda gerçekleştirilen çalışmaların literatür taraması yapılarak incelenmesidir. Bu doğrultuda ScienceDirect veri tabanında 60 yabancı çalışma, TR Dizin veri tabanında 45 yerli çalışma olmak üzere toplam 105 çalışma incelenmiştir. Yıllara göre yayın sayılarında yabancı literatür ile yerli literatür karşılaştırıldığında yabancı literatürde AÖD ile ilgili en fazla yayının 2010-2015 yıllarında yapıldığı sonrasında ise kısmen azaldığı görülmektedir. Yerli literatürde ise incelenen 45 araştırmanın 42'sinin 2016 yılından sonra yayınlanmış olması yabancı literatüre kıyasla dikkat çekici bir bulgudur. Bu bulgu yerli literatürün yabancı literatürü takip ettiği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada yerli (n=23) ve yabancı (n=22) yayınların yazar sayılarının en fazla 2 kişiden oluştuğu, yabancı literatürde 3, 4 ve 5 yazarlı çalışmaların sayısının yüksek olduğu, yerli literatürde ise 4 ve daha fazla yazarlı çalışmanın olmadığı bulgulanmıştır. Yerli literatürde tek yazarlı çalışma sayısının (n=15) fazlalığının, yayınların 2016 yılından sonra yayımlandığı bulgusu ile birlikte değerlendirildiğinde doçentlik kriterlerindeki puan dağılımı eşitliğinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir. AÖD ile ilgili sciendirect veri tabanında en fazla makalenin “International Journal of Hospitality Management (n=8)” ve “Journal of Vocational Behavior (n=8)” dergilerinde yayımlandığı bulgulanmıştır. TR-Dizin dergiler içerisinde “Ankara Hacı Bektaş Üniversitesi İİBF Dergisi”, “Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi”, “Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi”, “OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi” ve “Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi” nde 2 şer yayın diğer dergilerde (örn. Öneri Dergisi, CÜ İİBF Dergisi) 1'er yayın tespit edilmiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bir diğer bulguya göre yabancı literatürdeki araştırmaların verilerinin toplandığı ülkelerin başında ABD (n=18) ve Çin (n=13) gelmektedir. Araştırmanın dikkat çekici bir bulgusu araştırma verilerinin toplandığı sektörlerin başında turizm sektörünün gelmesidir. Turizm sektörünün temel sorunlarından biri işgören devir hızının yüksek olmasıdır (Cheng & Brown, 1998; Aydın, 2005; Robinson, Kralj, Solnet, Goh & Callan, 2014). İşgören devir hızının yüksekliği hem bireysel hem de örgütsel performansı olumsuz etkileyen göz ardı edilemeyecek kadar önemli bir konudur. Bu nedenle, işgörenlerin işten ayrılmalarına neden olan risk faktörlerinin bilinmesi ve önlenmesi işgören devir hızını düşürebilir. AÖD çalışanların iş doyumlarını (Kwak vd., 2010; Wen vd., 2019; Cheng & Yang, 2018; Howes vd., 2000; Serinikli, 2019; Aslan, 2020) ve örgütsel bağlılıklarını (Makanjee, vd., 2006; Panaccio & Vandenberghe, 2009; Chen vd., 2005; Howes vd., 2000; Dinç ve Birincioğlu, 2020)) arttırıcı ve bunlara bağlı olarak işten ayrılma eğilimlerini azaltıcı (Li vd., 2019; Akgunduz ve Sanli, 2017; Cheng vd., 2013) etki göstermektedir. Bu doğrultuda turizm sektöründe işgören devir hızını düşürmek amacıyla AÖD'nin önemli bir değişken olarak görüldüğü söylenebilir. Yerli ve yabancı literatürdeki araştırmaların verilerinin toplandığı sektör karşılaştırmasında eğitim, sağlık ve üretim sektörleri

arasındaki farklılık dikkat çekicidir. Birbirlerine kıyasla yerli literatürde eğitim ve üretim sektörleri yabancı literatürde ise sağlık sektörü ön plana çıkmaktadır.

Araştırmada elde edilen diğer bir bulguya göre AÖD hem yerli literatürde (n=36) hem de yabancı literatürde (n=36) genellikle bağımsız değişken olarak incelenmiştir. İncelenen 105 çalışmanın 15'inde iş doyumunun, 13'ünde örgütsel bağlılığın, 12'sinde işten ayrılma niyetinin ve 7'sinde işle bütünleşmenin AÖD ile ilişkisi araştırılmıştır. Yabancı literatürde incelenen araştırmalarda AÖD ile ilişkisi incelenen değişkenler arasında regresyon/korelasyon katsayıları şu aralıklarda tespit edilmiştir; örgütsel bağlılık 0,34/0,67; iş doyumunu 0,36/0,72; işten ayrılma niyeti -0,33/-0,55; performans 0,11/0,58; liderlik 0,21/0,49; işle bütünleşme 0,25/0,77; kariyer 0,34/0,66; örgütsel vatandaşlık davranışı 0,36/0,40 ve stres -0,25/-0,27. Yerli literatürde incelenen araştırmalarda AÖD ile ilişkisi incelenen değişkenler arasında regresyon/korelasyon katsayıları şu aralıklarda tespit edilmiştir; iş doyumunu 0,18/0,93; örgütsel bağlılık 0,30/0,92; işten ayrılma niyeti -0,35/-0,53; performans 0,14/0,41; psikolojik sermaye 0,22/0,64; işle bütünleşme 0,20/0,47; sinizm -0,39/-0,76; örgütsel vatandaşlık davranışı 0,62/0,67; yenilik 0,26/0,49 ve güven 0,51/0,72. Hem yerli literatürde hem de yabancı literatürde 1'er çalışmada (Gaudet & Tremblay, 2017; Tokmak, 2020) AÖD ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

Araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde AÖD'nin örgütsel bağlılığı, iş doyumunu, işle bütünleşme düzeyini, performansı, işle bütünleşme düzeyini, örgütsel vatandaşlık davranışını arttırdığı ve işten ayrılma niyetini, sinizm ve stres düzeyini azalttığı söylenebilir. Sonuç olarak örgütsel destek algısı güçlü olan çalışanlar, bireysel ve örgütsel amaçlara hizmet edecek tutum ve davranışlar içerisinde olacak, işe ve örgüte bağlılıkları artacak ve işten ayrılma niyetleri azalacaktır.

Araştırmanın kapsamı ScienceDirect ile TR Dizin veri tabanları ile sınırlı tutulmuştur. İleride gerçekleştirilecek araştırmalarda diğer veri tabanları da araştırılarak kapsam genişletilebilir.

KAYNAKÇA

- Akgunduz, Y. ve 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. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- Allen, M. W., Armstrong, D. J., Reid, M. F. & Reimenschneider, C. K. (2008). Factor impacting the perceived organizational support of IT employees. *Information & Management*, 45(8), 556-563.
- Al-Omar, H. A., Arafah, A. M., Barakat, J. M., Almutairj, R. D., Khurshid, F. & Alsultan, M. S. (2019). The impact of perceived organizational support and resilience on pharmacists' engagement in their stressful and competitive workplaces in Saudi Arabia. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 27(7), 1044-1052.
- 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.
- Arogundade, T. O., Arogundade, B. A. & Adebajo, O. (2015). The influence of perceived organizational support on job stress among selected public and private sector employees in Lagos state. *Advances in Research*, 3(6), 541-547.
- Aslan, H. (2020). Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 1452-1469.
- Aydın, Ş. (2005). *Konaklama işletmelerinde insan kaynakları yönetimi: ilkeler ve uygulamalar*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Aydoğan, E. ve Deniz, G. (2018). İşgörenlerin dışsal prestij ve örgütsel destek algısının pozitif örgütsel çıktılar üzerindeki etkisi: butik otel işletmelerinde bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36(1), 17-37.
- Bauer, T. N. & Green, S. G. (1996). Development of leader-member exchange: a longitudinal test. *Academy of Management Journal*, 39(6), 1538-1567.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, Wiley.
- Börü, D. ve Güneşer, B. (2006). Algılanan örgütsel destek ve lider üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve güvenin rolü. *Öneri Dergisi*, 7(25), 43-58.
- Branik, L. E., Roling, E. A. & Eby, L. T. (2010). Why does mentoring? the role of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 366-373.
- Caesens, G. & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: the role of self-efficacy and its outcomes. *European Review of Applied Psychology*, 64(5), 259-267.
- Chen, Z. X., Aryee, S. & Lee, C. (2005). Test of mediation model of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 457-470.
- Cheng, A. & Brown, A. (1998). HRM strategies and labour turnover in the hotel industry: a comparative study of Australia and Singapore. *The International Journal of Human Resource Management*, 9(1), 136-154.
- Cheng, J. C. & Yang, Y. O. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: the moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78-85.

- Cheng, P. Y., Yang, J. T., Wan, C. S. & Chu, M. C. (2013). Ethical contexts and employee job responses in the hotel industry: the roles of work values and perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 108-115.
- Chiang, C. F. & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: the mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180-190.
- Coşar, B. (2019). İrrasyonel inanışların iş tatminine etkisinde algılanan örgüt desteğinin aracı rolü. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 167-180.
- Dinç, E. ve Birincioğlu, N. (2020). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 309-330.
- Drath, W. H. & Charles, J. (1994). *Making cammon sense: leadership as meaning-making on a community of practise*. Greensboro, Center for Creative Leadership.
- Düzgün, E. ve Yeşiltaş, M. (2019). Otel işletmelerinde algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisinin incelenmesi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 16(3), 533-552.
- Efe, M., Şengüllendi, M. ve Şehitoğlu, Y. (2018). Does positive psychological capital have a mediator effect in the relation between perceived organizational support and employee performance?. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 6(3), 13-22.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. & Rhoades, L. (2001). Peciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 42-51.
- Eisenberger, R., Hungtington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Ekmekçioğlu, E. B. ve Sökmen, A. (2016). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü: sınır birimi çalışanları üzerine bir araştırma. *International Review of Economics and Management*, 4(2), 32-45.
- Engin, E., Ünsar, A. S. ve Oğuzhan, A. (2020). İşgörenlerin örgütsel destek algılamalarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: bir alan araştırması. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 15-36.
- Epitropaki, O. & Martin, R. (2013). Transformational-transactional leadership and upward influence: the role of relative leader-member exchanges (RLMX) and perceived organizational support (POS). *The Leadership Quarterly*, 24(2), 299-315.
- Erol, F. ve Bozbayındır, F. (2018). Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek, sosyal sorumluluk temelli liderlik ve pozitif psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 226-242.
- Eröz, S. S. ve Şittak, S. (2019). Konaklama işletmelerinde algılanan örgütsel destek ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 1574-1599.
- Garg, S. & Dhar, R. L. (2014). Effects of stres, LMX and perceived organizational support on service quality: mediating effects of organizational commitment. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 21, 64-75.
- Gaudet, M. C. & Tremblay, M. (2017). Initiating structure leadership and employee behaviors: the role of perceived organizational support, affective commitment and leader-member exchange. *European Management Journal*, 35(5), 663-675.
- Genç, E. (2018). Kamu çalışanlarında algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 169-183.

- Gok, S., Karatuna, I. ve Karaca, P. O. (2015). The role of perceived supervisor support and organizational identification in job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 177, 38-42.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewe, P. L. & Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 438-456.
- Howes, J. C., Cropanzano, R., Grandey, A. A. & Mohler, C. J. (2000). Who is supporting whom?: quality team effectiveness and perceived organizational support. *Journal of Quality Management*, 5(2), 207-223.
- Islam, T., Khan, S. R., Ahmad, U.N. Bt. U., Ali, G., Ahmed, I. & Bowra, Z. A. (2013). Turnover intentions: the influence of perceived organizational support and organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 103, 1238-1242.
- Işık, C. ve Haijiyeva, T. (2018). Bireysel yenilikçilik ve algılanan örgütsel destek düzeyi ilişkisi: İstanbul otelleri örneği. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 206-227.
- Işık, M. (2019). Algılanan aşırı vasıflılık ve bireysel kariyer planlaması ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyicilik etkisi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (BUSBED)*, 9(18), 1015-1041.
- Işık, M. ve Kama, A. (2018). Algılanan örgütsel desteğin işgören performansına etkisinde işe adanmışlığın aracı etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 395-403.
- İmamoğlu, E. B. ve Turan, A. D. (2019). Güçlendirici liderlik ile bilgi paylaşımı davranışı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı rolü: bilişim sektöründe bir araştırma. *İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 87, 27-48.
- Karadirek, G. (2020). Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: bir tekstil işletmesi örneği. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 10(1), 203-220.
- Kerse, G. & Karabey, C. N. (2019). Örgütsel sinizm ve özdeşleşme bağlamında algılanan örgütsel desteğin işe bağlanma ve politik davranış algısına etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(1), 83-108.
- Koçak, D. ve 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.
- 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.
- Kurt, H., Çalık, A. ve Gümül, F. (2018). Sağlık kurumlarında algılanan örgütsel desteğin personel motivasyonu üzerindeki etkisi. *Vankulu Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 175-190.
- Kwak, C., Chung, B. Y., Xu, Y. & Eun-Jung, C. (2010). Relationship of job satisfaction with perceived organizational support and quality of care among South Korean nurses: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47(10), 1292-1298.
- Lambe, C. J., Wittmann, C. M. & Speakman, R. E. (2001). Social exchange theory and research on business to business relational exchange. *Journal of Business to Business Marketing*, 8(3), 1-36.

- Li, J. J., Bonn, M. A. & Ye, B. H. (2019). Hotel employee's artificial intelligence and robotics awareness and its impact on turnover intention: the moderating roles of perceived organizational support and competitive psychological climate. *Tourism Management*, 73, 172-181.
- Liu, Y., Ye, L. & Guo, M. (2019). The influence of occupational calling on safety performance among train drivers: the role of work engagement and perceived organizational support. *Safety Science*, 120, 374-382.
- Loi, R., Ao, O. K. & Xu, A. J. (2014). Perceived organizational support and coworker support as antecedents of foreign workers' voice and psychological stress. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 23-30.
- Makanjee, C. R., Hartzler, Y. F. & Uys, I. L. (2006). The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers. *Radiography*, 12(2), 118-126.
- Meriç, E., Öztürk Çiftçi, D. ve Yurtal, F. (2017). Algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 65-74.
- Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Liwag, M. E., Wang, L. & Petelczyc, C. (2018). My spouse is my strength: interactive effects of perceived organizational and spousal support in predicting career adaptability and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 165-177.
- Özdemir, B., Özcan, H. M. ve Yalçınkaya, A. (2019). Algılanan örgütsel destek ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracı rolü: akademisyenler üzerine bir araştırma. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 706-724.
- 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.
- Panaccio, A. & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: a longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224-236.
- Peterson, A. (2015). Organizational support and job satisfaction of frontline clinical managers: the mediating role of work engagement. The University of Western Ontario Postdoctoral, London.
- Polatçı, S., Ardıç, K. ve Koç, M. (2014). Farklı bir bakış açısından iş ve yaşam doyumu algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 267-287.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Robinson, R. N., Kralj, A., Solnet, D. J., Goh, E. & Callan, V. (2014). Thinking job embeddedness not turnover: towards a better understanding of frontline hotel worker retention. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 101-109.
- Seçilmiş, C., Düşmezkalender, E. ve Özhasar, Y. (2019). Kriz ve meslekten ayrılma niyeti ilişkisi: algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(20), 301-317.
- Seçkin, Ş. N. (2018). Algılanan iş güvencesizliği ve örgütsel sinizm ilişkisinde algılanan içsellik statüsü ve örgütsel desteğin rolü: imalat sektöründe bir araştırma. *Journal of Yaşar University*, 13(50), 112-124.
- Serinikli, N. (2019). Çalışanların örgütsel destek algılarının iş tatminlerine etkisinde iş stresinin aracılık rolü. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10(3), 585-597.

- Shelton, M. (2013). Impact of perceived organizational support on cyber security practitioners' turnover intentions. Doctoral Thesis, Minneapolis: Walden University, Applied Management and Decision Sciences Faculty.
- Shen, Y., Jackson, T., Ding, C., Yuan, D., Zhao, L., Dou, Y. & Zhang, Q. (2014). Linking perceived organizational support with employee work outcomes in a Chinese context: organizational identification as a mediator. *European Management Journal*, 32(3), 406-412.
- Sluss, D. M., Klimchak, M. & Holmes, J. J. (2008). Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 457-464.
- Stone, P. J., Dunphy, D. C. & Smith, M. S. (1966). *The general inquirer: a computer approach to content analysis*. M.I.T. Press.
- Tokmak, M. (2019). Algılanan üst yönetim desteğinin işe adanmışlık üzerine etkisi: bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 273-290.
- 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.
- Turuç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Uppal, N. (2017). Moderation effects of perceived organizational support on curvilinear relationship between neuroticism and job performance. *Personality and Individual Differences*, 105, 47-53.
- Uysal, D. (2020). Algılanan örgütsel destek ile kadın kariyerinde hassas taban teorisinin ilişkisi. *The International New Issues in Social Sciences*, 8(2), 305-328.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82-112.
- Wen, J., Huang, S. S. & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: a moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 120-130.
- Yıldız, B. ve Çakı, N. (2018). Algılanan örgütsel desteğin bağlamsal performans üzerindeki etkisinde bireysel şükranın aracı rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 69-86.
- Yılmaz, E. ve Aslan, S. (2018). Lise öğretmenlerinde tükenmişlik, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek: Bursa ili örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1861-1886.
- Zacher, H. & Winter, G. (2011). Eldercare demands, strain, and work engagement: the moderating role of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 667-680.