



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:15.03.2022 ✓Accepted/Kabul:13.09.2022

DOI: 10.30794/pausbed.1088440

Research Article/Araştırma Makalesi

Solmaz, U. (2023). "Covid-19 Döneminde Bireylerin Algıladıkları Stres ile Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Pamukkale Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 55, Denizli, ss. 329-345.

COVID-19 DÖNEMİNDE BİREYLERİN ALGILADIKLARI STRES İLE ÖRGÜTSEL DESTEK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Umut SOLMAZ*

Öz

Algılanan stres, çeşitli sebeplerden dolayı bireylerde oluşan stresi tanımlamaktadır. Yaşanan stres bireylerin yaşamını olumsuz yönde etkilemektedir. Pandemi sürecinde bireylerin yaşamları değişmiş ve bu durum bireyleri psikolojik yönden etkilemiştir. Değişen yaşam alanlarından biri ise çalışma hayatıdır. Bu araştırma, bireylerin pandemi sürecinde algıladıkları stresin örgütsel destek ve örgütsel bağlılığa etkisini değerlendirmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda bireylerin çalışma düzenine göre normatif bağlılık seviyelerinin farklı olduğu; şirketlerden destek alındıkça algılanan stresin düştüğü ve örgütsel bağlılığın arttığı; örgütsel destek arttıkça algılanan stresin düştüğü saptanmıştır. Çalışma ile Covid-19 literatürüne katkı sunulması, örgütsel destek ile bireylerin yaşadıkları stresin azaltılmasına yönelik çözüm önerileri getirilmesi ve örgütsel destek, algılanan stres ve örgütsel bağlılık bağlamında farklı bir bakış açısının alana kazandırılması hedeflenmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Algılanan Stres, Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, Covid-19, Çalışma Hayatı.*

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN STRESS PERCEIVED BY INDIVIDUALS, ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT DURING THE COVID-19 PERIOD

Abstract

Perceived stress describes the stress that occurs in individuals for various reasons. The stress experienced negatively affects the lives of individuals. During the pandemic, individuals' lives have changed, and this situation has affected individuals psychologically. One of the changes has been in the field of working life. This research aimed to evaluate the effect of stress perceived by individuals during the pandemic on organizational support and organizational commitment. As a result of the research, normative commitment levels of individuals are different according to their working order; perceived stress decreases and organizational commitment increases as support is received from companies; it was found that as organizational support increases, perceived stress decreases. The study aims to contribute to the Covid-19 literature, propose solutions to reduce the stress experienced by individuals with organizational support, and bring a different perspective to the field in the context of organizational support, perceived stress, and organizational commitment.

Keywords: *Perceived Stress, Organizational Support, Organizational Commitment, Covid-19, Work Life.*

*Öğr. Gör., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Seben İzzet Baysal Meslek Yüksekokulu, Sosyal Hizmet ve Danışmanlık Bölümü, BOLU.
e-posta: umut.solmaz@ibu.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0003-1112-3041>)

Giriş

Yetişkinlerin belirli bir düzen içerisinde devam ettirdikleri hayatlarında ev ve iş hayatı bir bütün halinde değerlendirmektedir. Birbirine bağlı bu sistemler içinde çevreden kaynaklı stres faktörleri bireylerin yaşamlarını etkilemektedir. Bireylerin yaşamış oldukları bu stres, algılanan stres olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin algıladıkları stresin kaynaklarına bakıldığında arkadaşlık ilişkileri, çalışma şartlarının kötü olması gibi mikro boyutta olabileceği gibi depresyon, sel, salgın gibi makro boyutta kaynaklar da olabilmektedir. Covid-19 salgını da büyük ölçekli stres faktörleri arasında yer almaktadır. Pandemiyle birlikte ortaya çıkan kaos ortamı bireyleri bir kriz sürecine sürüklemiştir. Kriz zamanlarında bazı öngörülebilir durumlara hazırlıklı olunabilirken bazı öngörülemeyen durumlar karşısında ise endişe, stres ve panik durumları yaşanabilmektedir (Yanardağ ve Selçuk, 2020: 1). Covid-19 pandemisiyle birlikte bireylerde korku, anksiyete, stres vb. durumların yaşandığı bilinmektedir.

Covid-19 pandemisi, sağlık başta olmak üzere sosyal, ekonomik ve psikolojik yönden etkilere sahiptir. Pandeminin zamanla tüm dünyaya yayılması ülkelerin sınırlarını kapatmasına, serbest dolaşım hakkının kesintiye uğramasına ve sosyo-kültürel etkileşimin azalmasına sebebiyet vermiştir (Üstün ve Çiftçi, 2020: 150). Bu etkilerinin yanında salgın hastalıklar bireyleri psikolojik olarak etkilemektedir. Covid-19 salgını öncesinde yaşanmış olan Sars salgını sırasında yapılan bir çalışmada bireylerin ruh sağlığının kötüleştiği, yüksek düzeyde çaresiz, dehşete kapılmış ve endişeli hissettiği sonucuna ulaşılmıştır (Lau vd., 2005: 417). Covid-19 sürecinde de salgının ilk zamanlarında fiziksel sonuçlara odaklanılmış; ruh sağlığı sonuçları üzerinde durulmamıştır. Halbuki, yaşam normale dönse dahi psikolojik etkileri aylarca sürebilecektir (Aşkın, Bozkurt ve Zeybek, 2020: 307). Salgının bu dönemdeki psikolojik etkilerinin yanında iş hayatına da etkisinin olduğu bilinmektedir. Çalışma hayatı büyük ölçüde değişmiş, ücretli izne çıkarma, kısa çalışma ödeneği gibi alternatif yöntemlere başvurulmuştur. Bu dönemde bazı şirketlerin ise bireylere destek sunduğu bilinmektedir.

Covid-19 pandemisi sürecindeki yaşanan kriz durumu bireylerin stres seviyesini olumsuz yönde etkilemiştir. Kriz durumunun bireyde yarattığı etkilerin yanında çalışma formlarında değişimin yaşanması da bireylerin örgütsel bağlılık seviyelerini değiştirmiştir. Hem yaşanan stres hem de çalışma formlarının değişimiyle birlikte kurum aidiyetinin azalacağı da düşünülmektedir. Bu ilişkide örgütsel destek bahsi geçen değişkenlere etki edebilecek bir diğer değişkendir. Şirketlerin veya kurumların çalışanlarına yönelik sunmuş olduğu destek hizmetleri çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırıp algılanan stres seviyelerini düşürebilmektedir. Literatürde de bu üç değişkenin birbiri ile ilişkilerini ikili gruplar halinde inceleyen çalışmalar bulunmasına karşın pandemi özelinde değişkenleri bir arada ele alan çalışmalar bulunmamaktadır. Tüm değişkenler düşünüldüğünde ve literatürde yer alan boşluk değerlendirildiğinde araştırmanın gerekçesi, covid-19 döneminde bireylerin yaşadıkları stres, örgütsel bağlılık ve örgütsel destek değişkenlerinin birbirleri arasındaki ilişkiyi ölçmektir. Araştırmanın amacı ise Covid-19 sürecinde bireylerin algıladıkları stres, örgütsel bağlılık ve örgütsel destek arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Araştırma, çalışanların Covid-19 sürecindeki algıladıkları stres ile örgütsel bağlılık ve destek arasındaki ilişkiyi ölçmesi açısından önem arz etmektedir. Araştırmanın gerekçesi, amacı ve önemine istinaden araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma yönteminde bir grubun belirli özelliklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır (Büyüköztürk vd., 2012: 14). Nicel araştırma kapsamında bireylerle yüz yüze görüşülerek dört bölümden oluşan anket formları toplanmıştır. Araştırma sonucunda literatürde yer alan boşluk giderilmiş ve pandemi döneminde örgütlerin destek sunmasının algılanan stresi düşürdüğüne dair önemli bir bulgu elde edilmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Algılanan Stres

Stres, en genel anlamıyla ruhsal gerilim olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2020). Stres kavramının açıklanması içinse birden fazla model ortaya konulmuştur. Uyarana dayalı stres modeli, stresin büyük oranda çevresel etkenlerden dolayı medyana geldiğini ve olumsuz olayların bireyde stres yarattığını söylemektedir. Stresin bir çeşit tepki olarak tanımlandığı modelde ise çevresel beklentilere karşı bireyin ortaya koyduğu tepki yer almaktadır. Etkileşimsel model, stresi bir tür uyarıcı olarak görmektedir. Çevre ve birey arasındaki karşılıklı etkileşimin bir ürünü olarak ortaya koymaktadır (Başçı, 2018: 3-5). Tüm modellerin stresin yaşanmasında çevrenin etken olduğuna dair görüşü yer almaktadır. Bu etki kimi zaman depresyon, sel, salgın gibi doğal afetlerle ortaya çıkabilmektedir.

Çevresel veya bireysel etmenlerle ortaya çıkan stresin birey üzerinde etkileri bulunmaktadır. Stresle birlikte bireylerde fiziksel, davranışsal ve psikolojik birtakım tepkiler ortaya çıkmaktadır. Bireylerde tansiyon yükselmesi, sindirim bozukluğu, nefes darlığı gibi semptomlar fiziksel belirti olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin yaşadığı uykusuzluk, iştahsızlık, aşırı yeme gibi semptomlar ise davranışsal belirtiler olarak adlandırılmaktadır. Son olarak bireylerin yaşadığı gerginlik, işten kaçma, yetersizlik duygusu gibi semptomlar ise psikolojik belirtiler olarak isimlendirilmektedir (Baltaş ve Baltaş'dan akt: Aksoy ve Kutluca, 2005, s. 462). Bu sonuçların bir kısmı bireylerde görülebileceği gibi stresin yoğunluğuna göre sonuçlar fazla da olabilmektedir. Bireylerin salgın gibi kriz dönemlerinde yaşadığı stresin yoğunluğu da artabilmektedir. Bu durum diğer yaşam alanlarına da yansımaktadır.

1.2.Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle olan ilişkisini belirleyen ve örgütün daimi çalışanı olmalarını sağlayan bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1996: 252). Aynı zamanda örgütsel bağlılık bireylerin çalıştıkları kurumlarla yapmış oldukları psikolojik sözleşme olarak adlandırılmaktadır (McDonald ve Makin, 2000: 86). Örgütsel bağlılıkta bireylerin çalıştıkları kuruma bağlılıkları esas alınmaktadır. Bireylerin bağlılık düzeyleri iş motivasyonu, iş verimi, çevresiyle olan ilişkilerini etkileyen bir unsurdur.

İş verimi, iş motivasyonu vb. durumları etkileyen örgütsel bağlılığın bazı göstergeleri bulunmaktadır. Bu göstergeler arasında örgütün amaçlarını ve değerlerini benimseme, örgütle özdeşleşme, örgüt için fedakarlıkta bulunabilme, içselleştirme gibi unsurlar yer almaktadır (Özişli, 2017: 132-134). Bireylerin örgütün amaçlarını ve değerlerini benimsemesi bağlılıklarını olumlu yönde etkileyecektir. Aynı şekilde örgütle özdeşleşme, fedakarlıkta bulunma ve içselleştirme durumları da bireylerin örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkileyecek unsurlardır.

Örgütsel bağlılığın üç türü bulunmaktadır. Bunlar duygusal, devam ve normatif bağlılık şeklinde adlandırılmıştır. Duygusal bağlılık, işyerlerinde çalışanların örgüt içi paylaşımları, iş tatmin düzeyi, çalışma isteği gibi faktörlere bağlı olan bir bağlılık türüdür (Çankır, 2019: 155). Devam bağlılığı, bireyin haklarıyla bağlantılı olarak örgütte kalmaya duyduğu gereksinim derecesidir (Bergman'dan akt: Kaplan ve Öğüt, 2012: 389). Normatif bağlılık ise içselleştirilmiş normatif inançların bir fonksiyonu olarak farklı iki inancı kapsama içerisinde barındırmaktadır (Balay, 2000: 103). Tüm bağlılık türleri bireylerin örgüte adanmışlığını da etkileyen unsurlardır. Bireylerde bağlılık türlerinin yüksek veya düşük olması çeşitli değişkenlerden etkilenebilmektedir. Bu faktörler arasında demografik özellikler, örgütsel özellikler, durumsal özellikler gibi özellikler yer almaktadır. Bireylerin buldukları durumlar, kişilik özellikleri ve örgütün özellikleri örgütsel bağlılığı olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu etkiler birtakım sonuçları da beraberinde getirmektedir. Performans, devamsızlık, işe geç kalma, işten ayrılma niyeti ve stres gibi durumlarla örgütsel bağlılık sonucu ortaya çıkabilecek durumlar arasındadır (Özişli, 2017: 138-142). Bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması performanslarını da olumlu yönde etkileyecektir. Aynı zamanda yüksek bağlılık devamsızlık oranlarının da düşmesine sebep olacaktır. Bunlara ek olarak bireylerin işe geç kalma durumları da azalacak ve verimi arttıracaktır. Bağlılığın yüksek olduğu durumların bir sonucu da işten ayrılma niyetini düşürmesidir. Bireylerin örgütlerine karşı yüksek bağlılık göstermesi iş esnasında veya sosyal çevrelerinde yaşadıkları stres oranını da düşürecektir.

1.3.Örgütsel Destek

Örgüt kapsamında ele alınan örgütsel destek, çalışanların örgütün kendi katkısına değer vermesini algılama tarzı olup tecrübe kaynaklı bir algıdır (Eisenberger vd., 2001: 42). Bir örgütte destek algısının oluşabilmesi için örgütün çalışanların fikirlerine önem vermesi, çalışanlara iş güvenliği sağlaması, insan ilişkilerinin pozitif olması, adam kayırmacılığının olmaması, çalışanların önemsenmesi gerekmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 117-118). Bu sayede bireyler örgütsel desteği algılayabileceklerdir. Bundan dolayı literatürde algılanan örgütsel destek kavramı da bulunmaktadır. Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütün kendilerine değer verildiği ve önemsendiğini hissettiğine dair genel görüşleridir (Casper ve Buffardi, 2004: 391). Covid-19 döneminde de bireylerin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ve stresin azalması gibi durumlarda etkili olacağı düşünülmektedir.

Örgütsel destek sosyoloji, psikoloji gibi farklı disiplinlerin ilgilendiği bir olgudur. Farklı disiplinlerin örgütsel desteği irdelemesi bu alanda bir kuramın ortaya çıkmasını sağlamıştır. Örgütsel destek kuramı, işgörenlerin sosyal-duygusal ihtiyaçlarının karşılanması ve gösterdikleri üstün çabaların değerlendirilmesi; çabalar

sonucunda işgörenlerin mutluluklarına önem verilmesi ve işgörenlerin katılımlarına değer verilmesi inancı olarak tanımlanmaktadır (Eisenberger vd., 1986: 500). Örgütsel destek kuramında amaç bireylerin algıladıkları örgütsel desteğin nasıl olabileceğinin tanımlanmasının teorik temelini inşa edilmesidir. Örgütsel destek alanında yapılan çalışmaların çoğunun örgütsel destek kuramını temel aldığı söylenebilmektedir.

Algılanan örgütsel desteğin bazı belirleyicileri bulunmaktadır. Bunlar temelde üç başlıkta belirtilmektedir. Birinci başlık olan örgütsel ve yönetsel faktörler amir desteği, örgütsel adalet, örgütsel ödül, kişisel gelişim fırsatları, destekleyici örgüt kültürü ve psikolojik güven gibi faktörlerdir. İkinci başlık olan bireysel faktörler ise cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi gibi kişisel özellikleri kapsamaktadır. Son başlıkta ise işin yapılmasıyla ilgili faktörler bulunmaktadır (Bozkurt, 2007: 158-167). Tüm bu özellikler algılanan örgütsel desteği tanımlayıcı unsurlardır. Bireylerin algıladıkları örgütsel destek, bu değişkenlere göre değerlendirilebilmektedir.

Algılanan örgütsel desteğin birtakım sonuçları bulunmaktadır. Algılanan örgütsel destek bireylerde kendini zorunda hissetme, işe bağlılık, performansa karşı ödül beklentisi, devamsızlık, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışının gelişmesi, stres, örgütsel bağlılığın artması gibi sonuçlar doğurabilmektedir (Kaplan, 2010: 54). Örgütsel desteğin en önemli sonuçlarından birisi de performansa karşı ödül beklentisinin olmasıdır. Örgütsel destek teorisinin de yakından ilgilendiği bu durum, örgütsel destek ile performans-ödül beklentileri arasında yakından bir ilişki olduğunu öne sürmektedir (Rhoades vd., 2001: 826). Örgütte desteğin artması bireylerin performanslarından kaynaklı alacakları ödül beklentilerini ortaya çıkarmaktadır. Bu da örgütsel desteğin çalışma hayatındaki sonuçlarından biri olmaktadır. Örgütsel desteğin beklentiye arttırmasının yanında bir olumlu katkısının da çalışanların devamsızlığını azaltması olmaktadır. Eisenberger'in 1986 yılındaki çalışmasında farklı sektörlerde çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin artmasının devamsızlığı azalttığı sonucu ortaya çıkmıştır (Eisenberger vd., 1986). İş tatmini bir diğer sonuç olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların örgütsel destek algılarının artması onların iş tatminlerini de olumlu yönde etkilemektedir (Benk ve Sökmen, 2019: 2231). Bunların yanında çalışanların işten ayrılma niyetini azaltmakta ve örgütsel vatandaşlık algılarını da arttırmaktadır. Algılanan örgütsel desteğin bir diğer önemli etkisinin ise işyerinde karşılaşılan stresi azalttığı görülmektedir.

Algılanan örgütsel desteğin en önemli sonuçlarından biri ise örgütsel bağlılığı arttırmasıdır. Yüksek derecede algılanan örgütsel desteğe sahip çalışanların daha güçlü bağlılık ve sadakat göstermeleri beklenmektedir (Eisenberger vd., 1990: 54). Örgütsel bağlılık ile örgütsel destek birbiriyle bağlantılı ve paralel artışta olan değerlerdir. Bundan dolayı bireylere sağlanan örgütsel desteğin artması örgütsel bağlılığı da olumlu yönde etkileyecektir. Bu da bireylere yaşamlarının her alanında olumlu etki sağlayacaktır. Algılanan örgütsel desteğin sonuçlarına bakıldığında bireyleri birçok alanda etkilediği görülmektedir. Bireyler psikolojik olarak daha iyi bir ruh hali içinde olabilmektedir. Bu da iş verimi ve iş performansını olumlu yönde etkileyecektir. Ayrıca örgütlerinden aldığı destekle yaptıkları desteklenen bireylerin aile hayatı da olumlu yönde etkilenmektedir. Bireyler almış oldukları desteğin verdiği mutlulukla ailesine ve çevresine karşı da pozitif bir tutum sergileyebilmektedir.

Sonuç olarak literatürde algılanan stres, örgütsel bağlılık ve örgütsel destek konularının birbiriyle bağlantısını pandemi dönemi özelinde inceleyen çalışmaların bulunmadığı literatür taraması sonucu saptanmıştır. Sadece örgütsel bağlılık ve örgütsel destek ilişkisini irdeleyen çalışmalar bulunmaktadır. Literatür çalışması ve bahsi geçen kuramların varsayımlarına istinaden bu araştırmanın amacı Covid-19 salgını döneminde bireylerin algılanan stres, örgütsel destek ve örgütsel bağlılık seviyelerinin birbirleriyle olan ilişkisinin saptanması olarak belirlenmiştir.

2.KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmada, covid-19 döneminde algılanan stres, örgütsel bağlılık ve örgütsel destek arasındaki ilişkinin ele alınması örgütsel destek ve örgütsel bağlılık kuramları temelinde bir araştırmanın planlanmasına zemin hazırlamıştır. Bu kapsamda araştırmada algılanan örgütsel destek kuramı ve örgütsel bağlılık kuramı temel alınmıştır.

Algılanan örgütsel destek teorisi, örgütsel destek teorisini de temel alarak çalışanların organizasyona insani özellikler atama eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Bu kişiselleştirmenin temelinde çalışanların lehte ve aleyhte muamele görmeleri yatmaktadır. Bireyler, algıladıkları örgütsel destek ile kuruluşun hedeflerine ulaşması için kendisini zorunlu hissetmesi, çalışanların kurumsal kimlik ve rol statülerini sosyal kimliklerine dahil etmelerini ve

kurumların çalışanları artan performansa karşı ödüllendirdiğini hissetmesi gibi duygular hissetmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bu araştırmada algılanan örgütsel desteğin çalışanların çevrelerinden algıladıkları stresi azaltacağı varsayılmaktadır. Covid-19 dönemi, çalışan bireyler için ekstradan bir stres kaynağıdır. Yaşanılan hastalığa yakalanma korkusu beraberinde stresi de getirecektir. Ancak çalışanlar, bu dönemde kurumlarından gerekli örgütsel desteği görebilirlerse yaşanılan stresin de azalacağı düşünülmektedir. Örgütsel destekte çalışan-kurum arasındaki ilişkinin sosyal hayata yansımalarının da bir faktör olması çalışmanın bu teori kapsamında değerlendirilmesini olası kılmaktadır.

Örgütsel bağlılık teorisi ise Allen ve Mayer tarafından geliştirilmiş bir teoridir. Örgütsel bağlılık bireylerin kurumlarına karşı hissettiği aidiyet duygusudur. Örgütsel bağlılığa yönelik geliştirilen teoride ise örgütsel bağlılığın duygusal, normatif ve devam olmak üzere üç boyutunun olduğu kabul edilmektedir. Bunlardan duygusal bağlılık, örgütsel özdeşleşmeyi; devam bağımlılığı, örgütten ayrılmayla alakalı durumları ve normatif bağlılık ise yükümlülük duygusunu kapsamaktadır (Allen ve Mayer, 1990). Araştırma kapsamında Covid-19 döneminde stres yaşayan bireylerin örgütsel destek almalarıyla örgütsel bağlılık seviyeleri arasında bir ilişkinin bulunacağı varsayılmıştır. Bunun sebebi Covid-19 döneminde şirketlerin çalışanlara sunacağı desteklerin çalışanların bağlılığını da etkisinin olacağına düşünülmektedir. Tüm sayılan sebeplere istinaden araştırma, algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık teorileri üzerine temellendirilmiştir.

3. LİTERATÜR ANALİZİ ve HİPOTEZLER

Algılanan stres ile alakalı literatüre bakıldığında çalışmaların örgütsel bağlılık ve örgütsel destek değişkenleri dışındaki değişkenlerle irdelendiği görülmektedir. Ateşoğlu ve Erkal'ın yapmış olduğu bir araştırmada öğrenim düzeyi, mesleki deneyim, çalışma saatleri gibi değişkenler ile algılanan stres arasında ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ateşoğlu ve Erkal, 2016). Durmaz'ın yapmış olduğu bir başka araştırmada ise algılanan stres ile işle bütünleşme değişkenleri arasında ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Durmaz, 2019). Bir başka araştırmada ise işyeri zorbalığının algılanan stres ile bir ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir (Erol vd., 2018). Literatür incelendiğinde iş stresi ile örgütsel destek arasında ilişkinin bulunduğu çalışmalar bulunmaktadır ancak bu araştırma kapsamında değerlendirilmemiştir. Bunun sebebi araştırmada iş stresinin değil algılanan genel stresin ele alınıyor olmasıdır. Çalışmalara bakıldığında algılanan stres ile örgütsel destek veya örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri ele alan çalışmanın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel bağlılık üzerine Türkiye'deki literatüre bakıldığında konuların örgütsel bağlılıkla ilişkilendirildiği görülmektedir. Bu konular arasında örgüt iklimi (Yüceler, 2009; Korkmaz, 2011), örgütsel sinizm (Altıngöz vd., 2011; Yorulmaz ve Çelik, 2016), presenteeism (Kaygın vd., 2017), personel memnuniyeti (Emhan ve Gök, 2011), örgüt uyumu (Yücel ve Çetinkaya, 2016), çalışan motivasyonu (Doğan vd., 2017), tükenmişlik (Polat, 2009; Ağraş ve Genç, 2018), iş doyumu (Çankaya vd., 2018; Karataş ve Güleş, 2010), etik iklim (Tekin ve Çelik, 2017; Kılıç, 2019), örgütsel sessizlik (Göven ve Şentürk, 2019; Önder, 2017), iş-aile çatışması (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009; Turunç ve Erkuş, 2010), örgütsel adalet (Balık ve Şengül, 2016; Yıldız ve Atilla, 2019), örgütsel öğrenme (Avcı ve Küçükusta, 2008), mesleki bağlılık (Ceylan ve Bayram, 2006), mobbing (Karcioğlu ve Çelik, 2012; Erdirençelebi ve Yazgan, 2017; Özler vd., 2008), örgütsel özdeşleşme (Sökmen ve Bıyık, 2016; Sökmen, 2019), örgütsel güven (Taşkın ve Dilek, 2010; Demirel, 2008), örgütsel stres (Uzun ve Yiğit, 2011; Bilgili ve Tekin, 2019) konuları bulunmaktadır.

Örgütsel desteğe ilişkin literatüre bakıldığında farklı alanlarda çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Örgütsel destek ile örgütsel bağlılığın arasındaki ilişkiyi irdelleyen çalışmalar bulunmaktadır. Fakat bu çalışmalar örgütsel sinizm (Soysal vd., 2017; Gökyer ve Türkoğlu, 2018; Kerse ve Karabey, 2017), işten ayrılma niyeti (Fındıklı, 2014; Koçak ve Yücel, 2018; Turunç ve Çelik, 2010), işe adanmışlık (İnce, 2016; Işık ve Kama, 2018; Meriç vd., 2019), örgütsel stres (Akgündüz ve Çakıcı, 2015; Turunç ve Çelik, 2010; Korkmaz ve Köseoğlu, 2018), örgütsel prestij (Oktuğ, 2013), çalışmaya tutkunluk (Özdemir vd., 2019), tükenmişlik (Karacaoğlu ve Arslan, 2013), iş-yaşam doyumu (Polatçı vd., 2014; Kartal, Yirci ve Özdemir, 2015), örgütsel adalet (Polat, 2018; Mert ve Şen, 2019), örgütsel öğrenme (Durmuş ve Şahin, 2015), örgütsel güven (Eğriboyun, 2013), iş tatmini (Akkoç vd., 2012; Çakar ve Yıldız, 2009) alanlarında olmaktadır.

Literatürde örgütsel bağlılık ve örgütsel destek arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Üren ve Çorbacioğlu'nun bir araştırmasında imalat sektöründe çalışan bireylerin örgütsel destek algıları ile örgütsel

bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Üren ve Çorbacioğlu, 2012). Bir başka çalışmada ise örgütsel bağlılığa ait üç boyutta da örgütsel destek ile ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Özdevecioğlu, 2003). Güngör ve İlişen'in yapmış olduğu bir başka araştırmada öğretmenlerin algılanan örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Güngör ve İlişen, 2018). Çınar ve Yeşil'e ait olan 2016 yılındaki çalışma da benzer sonuçlar çıkmıştır (Çınar ve Yeşil, 2016). Hemşireler üzerine yapılan bir başka çalışmada da örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bayer ve Özkan, 2019).

Literatürde covid-19 korkusunun çalışanlar üzerindeki etkisini irdeleyen çalışmalar bulunmaktadır. Aydın, Aytaç ve Şanlı'nın 2021 yılındaki çalışmasında covid-19 döneminde hemşirelerin işe ilişkin duyguları, iş stresi ve tükenmişliği araştırılmıştır (Aydın, Aytaç ve Şanlı, 2021). Sağlık sektöründeki iş yükü, iş tatmini ve tükenmişliği araştıran bir başka çalışma da bulunmaktadır (Atalay ve Çakırel, 2022; Eyitmiş, 2022; Hoşgör ve Yaman, 2021). Bir başka çalışmada covid-19 dönemindeki örgütsel güven araştırılmıştır (Düzgün, 2022). Çalışmalarda iş-yaşam dengesi, iş yaşam çatışmasının ve covid-19 pandemisi arasındaki ilişki irdelenmiştir (Aksu ve Orak, 2022; Erdirençelebi, Çini, Ertürk ve Baykal, 2022; Atay ve Gerçek, 2021; Aksakal, 2021). Covid-19'un işe tutumunu irdeleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Topçuoğlu ve Genç, 2021). Bir diğer çalışmada covid-19 dönemindeki işe yabancılaşma kavramı irdelenmiştir (Taşlıyan, Özyaşar ve Gökyar, 2022). Covid-19 korkusunun psikolojik dayanıklılığa etkisini araştıran çalışmalar da bulunmaktadır (Yeşil ve Mavi, 2021). Covid-19 dönemindeki örgütsel sessizlik ve iş özerkliği arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışma da bulunmaktadır (Gözüm, 2021). Bir diğer çalışmada Covid-19 dönemi ile mobbing arasındaki ilişki irdelenmiştir (Yıldırım ve Tur, 2021).

Literatürde covid-19 ile algılanan stres veya örgütsel destek arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Bir çalışmada Covid-19 döneminde algılanan stresin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi araştırılmıştır (Yılmaz ve Sağlam, 2021). Bir diğer çalışmada ise covid-19 korkusunun örgütsel destek ile ilgisi irdelenmiştir (Demirel ve Yalman, 2021). Ancak covid-19 döneminde bireylerin yaşadığı strese ek olarak stres durumu çalışma hayatlarına da yansımaktadır. Covid-19 dönemindeki algılanan stres, örgütsel destek ve bağlılık arasındaki ilişkiyi bir arada ele alan çalışmanın bulunmaması çalışmanın gerekçesini oluşturmaktadır. Bu çalışma ile covid-19 döneminde bireylerin yaşadıkları stres, örgütsel destek ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin birbirleriyle ilişkisinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Araştırmanın bir diğer amacı ise bireylerin covid-19 dönemindeki çalışma biçimleri ve örgütlerden destek alma durumlarının örgütsel bağlılık ve algılanan stres seviyelerine göre değişip değişmediğini saptamaktır. Bu amaçlar doğrultusunda aşağıda yer alan hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: "Pandemi sürecinde bireylerin aldıkları destek, algıladıkları stres ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki vardır."

H₂: "Bireylerin örgütsel bağlılık seviyeleri çalışma türlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir."

H₃: "Bireylerin algılanan stres seviyeleri örgütlerin destek sunmasına göre farklılaşmaktadır."

H₄: "Bireylerin örgütsel bağlılık seviyeleri örgütlerin destek sunmasına göre farklılaşmaktadır."

H₅: "Örgütsel desteğin algılanan stres üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır."

H₆: "Algılanan stresin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır."

4. YÖNTEM

4.1.Araştırma Deseni

Araştırmanın desenini nicel araştırma yöntemi oluşturmaktadır. Nicel araştırmalar (Tarama-Survey Yöntemi), bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanması amacıyla yapılmaktadır (Büyüköztürk vd., 2012: 14). Bu kapsamda araştırmanın amacına ulaşmak adına 4 bölümden oluşan bir form düzenlenmiştir.

4.2.Araştırma Grubu

Araştırmanın grubunu oluşturan katılımcılara ulaşmak adına olasılıksız örnekleme yöntemlerinden olan kolayda örnekleme tercih edilmiştir. Kolayda örnekleme yönteminde kısa zamanda az maliyetle ölçüm yapılmasına imkan bulunmaktadır (Kazan, 2016: 124). Araştırmanın Covid-19 salgını sürecinde yapılması katılımcılara online yoldan ulaşılmasını zorunlu kılmıştır. Bundan dolayı kolayda örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Bu kapsamda 0.5 örnekleme hatası ile toplamda 384 kişiye ulaşılması gerekmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan'dan akt: Şahin, 2014: 126). Araştırma anket toplama sürecinde toplamda 451 ankete ulaşılmıştır. Katılımcıların soruları yanlış anlaması, uygun olmayan katılımcıların yer almasından dolayı 50 anket çıkarılarak toplamda 401 anket üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Anket formlarına ilişkin etik kurul izni pandemi süresince etik kurul toplantılarının ertelenmesinden dolayı çalışmadan sonra alınmıştır (Etik kurul 14.11.2020 / 82332).

4.3.Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak dört bölümden oluşan bir form oluşturulmuştur. Formun ilk bölümünde katılımcıların demografik bilgilerinin yer aldığı ve Covid-19'a ilişkin bilgilerin sorulduğu sorular yer almaktadır. Formun ikinci bölümünde "Örgütsel Destek Ölçeği", üçüncü bölümünde "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve son bölümünde "Algılanan Stres Ölçeği" kullanılmıştır. Formun bölümlerine ilişkin genel bilgiler aşağıda yer almaktadır:

Kişisel Bilgi Formu: Araştırma kapsamında ilk olarak katılımcıların bilgilerini almak ve oluşturmak adına kişisel bilgi formu oluşturulmuştur. Bu formda katılımcılara ait yaş, cinsiyet, meslek gibi özellikleri sorulmaktadır. Ayrıca Covid-19 sürecinde bireylerin şirketleri tarafından aldıkları destekleri içeren sorular da bulunmaktadır. Bu sorular örgütsel destek seviyeleri ile beraber değerlendirilecektir.

Örgütsel Destek Ölçeği: Bu ölçek bireylerin kurumlarından algıladıkları örgütsel desteği ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal hali Eisenberger ve arkadaşları tarafından 1986 yılında geliştirilmiştir. Ölçeğin hesaplanmasında 7'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal formunda 36 soru bulunmakta ve iç tutarlılık katsayısının 0.90 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ise Yokuş tarafından 2006 yılında yapılmıştır. Türkçe uyarlama çalışmaları sonucunda 9 maddeden oluşan ve tek boyutlu bir yapıya ulaşılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmasında da iç tutarlılık katsayısının 0.90 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Yokuş, 2006: 35-37).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Bu ölçek, bireylerin çalıştıkları kurumlara olan bağlılığını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal hali Meyer ve Allen tarafından 1997 yılında geliştirilmiştir. Ölçekte toplamda duygusal, normatif ve devam bağımlılığı olmak üzere 3 alt boyut bulunmaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesinde 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ise Özkan tarafından 2010 yılında gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasında 24 maddeden oluşan orijinal formun 2 sorusu faktör yükü 0.30'un altında olduğundan dolayı çıkarılmış ve uyarlanmış halinde 22 soru kullanılmıştır. Ölçeğe yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinalinde olduğu gibi 3 alt boyutunun olduğu saptanmıştır. Bu alt boyutlara yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin duygusal bağlılık alt boyutunun 0.89; devam bağımlılığı boyutunun 0.84 ve normatif bağlılık boyutunun 0.78 iç tutarlılık katsayısının olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin genelinde ise bu sayının 0.86 olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Özkan, 2010: 119).

Algılanan Stres Ölçeği: Bu ölçek, bireylerin çeşitli durumlara karşı algıladıkları stresi saptamak adına geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal hali Cohen, Kamarck ve Mermelste tarafından 1983 yılında geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal formunun güvenirlik çalışması sonucunda iç tutarlılık katsayısının 0.86 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçekte toplamda 8 madde bulunmaktadır. Ölçekte "1=Hiç, 2=Nadiren, 3=Bazen, 4=Sık ve 5=Sık Sık" olmak üzere 5'li bir likert tipi kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Bilge, Öğçe, Genç ve Oran tarafından 2007 yılında gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin güvenirlik analizi sonucunda iç tutarlılık katsayısının 0.81 olduğu saptanmıştır. Ölçekte üç maddenin ters (4,5,6. sorular) olduğu belirtilmektedir. Ölçeğin algılanan stres ve algılanan baş etme olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin hesaplanmasında toplam puana göre stres seviyesinin artması kriter olarak belirlenmiştir (Bilge, Öğçe, Genç ve Oran, 2009).

4.4. Verilerin Toplanması ve İstatistiksel Analiz

Araştırmanın verilerinin toplanmasında, Covid-19 salgınından kaynaklı olarak online anket toplama yöntemi tercih edilmiştir. Bu kapsamda İstanbul'daki çalışan bireyler baz alındığından araştırmacının çevresinde yer alan çalışan bireylerle iletişime geçilmiş, sosyal medyadan İstanbul'da çalışan bireylerin bulunduğu mecralara anket formu dağıtılmıştır. Araştırmanın formu dağıtılırken araştırmaya ilişkin genel bir bilgilendirici metin eklenmiştir. Araştırmacının iletişime geçtiği katılımcılara ise araştırmanın amacı ve ölçeklere ilişkin genel bilgiler verilmiştir. Online ortamdaki gelen veriler SPSS programına aktarılarak gerekli istatistiksel analizler yapılmıştır. Araştırma sürecinde araştırmacıların bulunduğu üniversitede etik kurul değerlendirme sürecinin tatil girmesinden dolayı araştırmacıların etik kurul onayını geç edinmesi araştırmanın sınırlılığını oluşturmuştur. Buna ek olarak sosyal bilimlere özgü diğer sınırlılıklar bu araştırma içinde geçerli sayılmıştır.

5. BULGULAR

Araştırmaya katılan 401 katılımcının demografik verileri Tablo 1'de özetlenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda katılımcıların %55,9'unun erkek; %44,1'inin ise kadın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların %33,7'lik kesiminin 5501 TL ve üzeri gelire sahip olduğu; %23,69'unun ise sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe çalıştığı bilinmektedir. Bakmakla yükümlü birey sayılarına bakıldığında çoğunun 1-3 arası kişiye bakmakla yükümlü olduğu (%46,1); hiç kimseye bakmakla yükümlü olmayanların sayısının da yarıya yakın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pandemi sürecinde değişen çalışma düzenlerine bakıldığında %34,2'lik kesimin evden işlerini devam ettirdiği; %30,2'lik kesimin ise halen tam zamanlı olarak işe gittiği görülmektedir. Pandemi sürecinde çalışanların yarısından fazlasına herhangi bir desteğin sunulmadığı ve sunan şirketlerin ise %23,9'unun çalışma şartlarında esneklik, %10'unun ise nakdi yardım yaptığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 1).

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

N=401	n	%
Cinsiyet		
Erkek	177	44,1
Kadın	224	55,9
Aylık Kazanç		
2324 TL	45	11,2
2325- 3000 TL	53	13,2
3001- 3500 TL	63	15,7
3501- 4000 TL	40	10,0
4001- 5000 TL	65	16,2
5001 TL ve üzeri	135	33,7
Yaş		
18-25 yaş	84	20,9
26-30 yaş	98	24,4
31-45 yaş	186	46,4
46-55 yaş	33	8,2
Meslek Grupları		
Eğitim	76	18,95
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	95	23,69
Otomotiv, Elektrik-Elektronik	44	10,97
Bilişim Teknolojileri	8	1,99
Adalet ve Güvenlik	32	7,98
Toplumsal ve Kişisel Hizmetler	76	18,94
Ulaştırma, Lojistik ve Haberleşme	10	2,49

Ticaret ve Finans	49	12,25
İş ve Yönetim	11	2,74
Bakmakla Yükümlü Birey Sayısı		
0	170	42,4
1-3 arası	185	46,1
4-6 arası	42	10,5
7 ve üzeri	4	1,0
Güncel Çalışma Düzeni		
Evden işimden verilen görevleri yapıyorum.	137	34,2
Kısmi zamanlı olarak işe gidiyorum.	74	18,5
Tam zamanlı olarak işe gidiyorum.	121	30,2
Ücretsiz izne çıkarıldım.	47	11,7
Kısa çalışma ödeneği kapsamında çalışıyorum.	22	5,5
Şirketin/Kurumun Destek Sunma Durumu		
Evet	177	44,1
Hayır	224	55,9
Şirketlerin Sunduğu Destekler		
Aynı Yardımlar	24	6,0
Çalışma şartlarında esneklik	96	23,9
Maske ve Eldiven	10	2,5
Nakdi Yardımlar	40	10,0
Ulaşım İmkani (Servis)	7	1,7

Güvenirlilik analizi sonucunda ölçeklerin iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Bu kapsamda iç tutarlılık katsayısının 0.60 ve üzeri olması güvenilirlikte, 0.40-0.60 arasında olması düşük güvenilirlikte olduğunu göstermektedir (Kayış, 2010, s. 405). Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeklerin güvenilir olduğu; sadece örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından olan normatif bağlılık alt boyutunda ölçeğin düşük güvenilirliğe sahip olduğu saptanmıştır (Tablo 2).

Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Güvenirlilik Analizi Tablosu

Ölçekler	Cronbach Alpha Değeri
Algılanan Stres Alt Boyutu	0,764
Algılanan Baş Etme Boyutu	0,615
Algılanan Stres Ölçeği	0,781
Örgütsel Destek Ölçeği	0,924
Duygusal Bağlılık Alt Boyutu	0,911
Devam Bağımlılığı Alt Boyutu	0,867
Normatif Bağlılık Alt Boyutu	0,471
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0,850

Pandemi sürecinde değişen çalışma türünün örgütsel bağlılığa etkisini ölçmek adına yapılan analizde (Anova) normatif bağlılık boyutunda gruplar arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif bağlılık alt boyutunda evden çalışanlar ile kısmi ve tam zamanlı çalışanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olduğu saptanmıştır (sırasıyla $p=0.006$, $p=0.004$). Örgütsel bağlılığın genelinde ise gruplar arasında istatistiksel açıdan bir farkın olmadığı görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 3: Çalışma Türü İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Tablosu

Değişkenler	F	Df	p	Farklılaşan Gruplar
Duygusal Bağlılık	.873	4	0.480*	
Devam Bağlılığı	.573	4	0.682*	
Normatif Bağlılık	4.588	4	0.001**	Evden çalışma/Kısmi zamanlı (p=0.006) Evden çalışma/ Tam zamanlı (p=0.004)
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	.494	4	0.740*	

*p<0.005 **p<0.001

Araştırmada katılımcılara pandemi sürecinde kurumlarından herhangi bir destek alıp almadıkları sorulmuştur. Bu kapsamda destek alanlar (X=11,64±Sd=4,82) ile almayanlar (X=13,16±Sd=5,00) arasında algılanan stres açısından anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p=0.002). Kurumların bireylere destek vermesi bireylerin çevrelerinden algıladıkları stresi düşürmektedir. Örgütsel bağlılık açısından bakıldığında destek alan bireylerle (X=62,87±Sd=10,64) almayan bireyler (X= 59,09±Sd=11,95) arasında anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p=0.001). Kurumlarından destek alan bireylerin örgütsel bağlılıklarının da arttığı saptanmıştır. (Tablo 4).

Tablo 4: Örgütün Destek Sunmasının Algılanan Stres ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Algılanan Stres	X	Sd	F	T	df	P
Destek Alma	11,64	4,82	0,423	-3,073	383,71	0.002
Destek Almama	13,16	5,00				
Örg. Bağlılık	X	Sd	F	T	df	P
Destek Alma	62,87	10,64	1,155	3,336	393,36	0.001
Destek Almama	59,09	11,95				

Araştırma kapsamında ölçekler arasındaki ilişki irdelendiğinde algılanan stres ile örgütsel destek arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu(p=0.001); örgütsel bağlılık ile arasında pozitif yönde anlamlı olmayan bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (Tablo 5).

Tablo 5: Ölçekler Arasındaki İlişki Tablosu

No	Değişkenler	Ort	Sd.	1	2	3
1	Algılanan Stres	12,49	4,98	1,00		
2	Örgütsel Destek	39,90	12,99	-,158**	1,00	
3	Örgütsel Bağlılık	60,76	11,53	,038	,449**	1,00

Yapılan analiz sonucunda örgütsel desteğin anlamlı bir şekilde algılanan stresi etkilediği sonucuna ulaşılmıştır ($\beta = -.158$, $t(400) = -3,206$, $p < 0.001$). Örgütsel desteğin algılanan stresi açıklama oranı %2.5'tir. Sonuç olarak örgütsel destek arttıkça bireylerin çevrelerinden algıladıkları stresin azaldığı saptanmıştır (Tablo 6).

Tablo 6: Örgütsel Desteğin Algılanan Stres Üzerindeki Etkisi

Değişken	Model: Algılanan Stres		
	B	SE	p
Sabit	14,91	,795	,000
Yaş	-,061	,019	,001
F		10,27	
p		,001	
R2		,025	

Yapılan analizi sonucunda algılanan desteğin örgütsel bağlılık ile anlamlı olmayan bir ilişkisinin olduğu; dolayısıyla örgütsel bağlılığı etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır ($\beta = .038$, $t(400) = .764$, $p > 0.05$). Algılanan stresin örgütsel bağlılığı açıklama oranının binde bir oranında açıklaması ilişki olmadığını doğrulamaktadır. Sonuç olarak algılanan stresin artması ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır (Tablo 7).

Tablo 7: Algılanan Stresin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Değişken	Model: Örgütsel Bağlılık		
	B	SE	p
Sabit	59,65	1,558	,000
Algılanan Stres	,089	,116	,445
F		,584	
p		,445	
R2		,001	

6. TARTIŞMA

Bu çalışmada, covid-19 pandemisinde çalışanların çevrelerinden algıladıkları stres, örgütsel destek ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişki ölçülmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda ulaşılan bulgular literatür ekseninde aşağıdaki gibi değerlendirilmiştir: Araştırma bulgularına bakıldığında bazı katılımcıların pandemi sürecinde evden çalışma, kısmi çalışma gibi çalışma formlarına geçtikleri bazılarının ise tam zamanlı çalışmaya devam ettikleri görülmektedir. Bu çalışma formlarının örgütsel bağlılığa etkisine bakıldığında ise normatif bağlılık boyutunda gruplar arasında farklılığın olduğu görülmektedir. Normatif bağlılık, çalışanlarda hissedilen görev duygusunun getirdiği yükümlülük ile örgütte kalmayı kendinde zorunlu olarak hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Allen, Meyer ve John, 1990: 1). Kördeve ve Aydın'ın 2016 yılında yapmış olduğu bir çalışmada esnek çalışmaya yönelik tutum ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kördeve ve Aydın, 2016: 284). Literatür incelendiğinde Covid-19 özelinde çalışma stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışmaların bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın değişkenleri arasında yer alan normatif bağlılığın evden çalışanlar ile kısmi ve tam zamanlı çalışan bireyler arasında farklılık gösterdiği görülmektedir. Evden çalışma ve kurumda çalışma arasında yükümlülükten kaynaklı zorunlu bağlılığın değişmesi olası bir sonuç olabilmektedir.

Araştırma da pandemi sürecinde çalışılan kurum veya kuruluş tarafından sunulan aynı veya nakdi hizmetin bireyin algıladığı stresi düşürdüğü; örgütsel bağlılığı ise arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bireylerin pandemi sürecinde çalıştıkları kurumdan destek almalarının algılanan stresi düşürüp örgütsel bağlılığı arttırması araştırma kapsamında beklenen bir bulgu olmuştur. Literatürde örgütün destek sunması ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Yalçın ve Saldamlı'nın yapmış oldukları bir çalışmada, örgütsel desteğin normatif ve duygusal bağlılığı arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Yalçın ve Saldamlı, 2019: 1451). Bir başka çalışmada ise örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasında duygusal ve normatif bağlılık açısından anlamlı bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Üren ve Çorbacioğlu, 2012: 29). Bir diğer çalışmada, örgütsel bağlılık ile örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır (Özdevecioğlu, 2003: 113). Üren ve Çorbacioğlu (2012: 44), çalışmalarında algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Bir başka çalışmada örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağımlılığı ile örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Şener ve Tekin, 2015: 202). Literatüre bakıldığında örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu çalışmada da benzer bir bulguya erişilmiştir.

Araştırmanın verilerine göre örgütsel desteğin artmasının bireylerin Covid-19 sürecinde algıladıkları stresi azalttığı; algılanan stresin ise örgütsel bağlılığı arttırmadığı görülmektedir. Covid-19 sürecinde bireylerin örgütlerinden almış oldukları aynı ve nakdi desteklerin pandeminin beraberinde getirdiği stresi azaltması araştırmacılar tarafından belirlenen hipotezi doğrular niteliktedir. Ancak araştırmanın bir diğer verisine göre pandemi sürecinde algılanan destek ile örgütsel bağlılık arasında ilişkinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bundan dolayı hipotez örgütsel destek ve algılanan stres bağlamında doğrulanmış; algılanan stres ve örgütsel bağlılık bağlamında doğrulanamamıştır.

7.SONUÇ

Bu araştırma, farklı sektörlerde çalışan bireylerle algılanan stres, örgütsel bağlılık ve örgütsel destek olgularının arasındaki ilişkiyi ele alan, değişik çalışma düzenlerinde bulunanların örgütsel bağlılıklarını ölçmeye çalışan bir araştırmadır. Literatür taraması sonucunda algılanan stres, örgütsel bağlılık ve örgütsel destek değişkenlerini bir arada ele alan çalışmanın bulunmaması çalışmanın yapılması ihtiyacını doğurmuştur.

Sonuç olarak bireylerin çalışma düzenine göre normatif bağlılık seviyelerinin farklı olduğu; şirketlerden destek alındıkça algılanan stresin düştüğü ve örgütsel bağlılığın arttığı; örgütsel destek arttıkça algılanan stresin düştüğü; algılanan stres ile örgütsel bağlılık arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır. Araştırma sonucunda erişilen bulgulara göre değişkenlerin pandemi döneminde yakından ilişkili olduğuna dair yeni bulgular edinilmiş ve literatüre katkıda bulunulmuştur. Buna ek olarak sunulacak öneriler ile pandemi döneminde bireylerin çevrelerinden algıladıkları stresi azaltacak örgütsel destek çalışmalarının artırılması da alana sunulacak bir diğer katkıdır. Araştırma verileri kapsamında uygulanabilecek öneriler aşağıda yer almaktadır:

Araştırma verileri kapsamında örgütlerin yarısından fazlasının çalışanlarına destek sunmadığı düşünüldüğünde; çalışanlara aynı ve nakdi yardımın yanında psiko-sosyal desteğin de sağlanması için çalışmalar başlatılmalıdır. Aynı şekilde araştırma kapsamında destek alan bireylerin pandemi sürecinde algıladıkları stres seviyesinde düşüş yaşanması olumlu bir göstere olduğundan; şirketlerin, kurumların veya kuruluşların bu doğrultuda destekleri devam ettirerek çeşitlendirmeleri yararlı olacaktır. Çalışanların hem işyerinde hem de ailesinde meydana gelebilecek sorunlarına karşı işyerlerinde uzmanlar istihdam edilmelidir. Uzmanların bireysel görüşmelerle sorunları olan bireylerin sorunlarını tespit etmesi; grup çalışmalarıyla ortak sorunları olan bireylerle çalışarak sorunlarını azaltıcı müdahalelerde bulunması sağlanmalıdır. Bu sayede örgütlerdeki destek mekanizması genişleyecek ve çalışanların algıladıkları stres seviyeleri de düşecektir. Çalışanların iş ve aile hayatında stres kaynaklı oluşan sorunların örgütsel destek ile azaltılması örgütsel bağlılığı da arttırıcı bir faktör olacaktır.

KAYNAKÇA

- Ağraş, S. ve Genç, E. (2018). Örgütsel Bağlılık Ve Tükenmişlik Sendromu İlişkileri: Çağrı Merkezi Çalışanlarına Yönelik Nitel Bir Araştırma. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2, 1, s.35-55.
- Akgündüz, Y. ve Çakıcı, C. A. (2015). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinde Örgütsel Stresin Aracılık Rolü: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7, 2, s.29-41.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 19, 1, s.105-135.
- Aksakal, Y. N. (2021). A Descriptive Study On Work-Life Balance Of Turkish Employees In Various Sectors During Covid-19 Pandemic. *Journal of Research in Business*, 6, 2, s.493-509.
- Aksoy, A. ve Kutluca, F. (2005). Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Social Policy Conferences*, 49, s.457-486.
- Aksu, Ç. B. ve Orak, B. (2022). Covid-19 Pandemisinin Sağlık Çalışanlarının Finansal Kaygı, İş-Yaşam Dengesi ve Sosyal İzolasyon Düzeylerine Etkilerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 18, 1, s. 126-152.
- Allen, N. J., Meyer, P. ve John, P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, s.1-18.
- Altingöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11, 21, s.285-316.
- Aşkın, R., Bozkurt, Y. ve Zeybek, Z. (2020). Covid-19 Pandemisi: Psikolojik Etkileri ve Terapötik Müdahaleler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19, s.304-318.

- Atay, E. S. ve Gerçek, M. (2021). *İş-Yaşam Çatışmasının Koronavirüs (COVID-19) Pandemisi Sürecinde Yeniden Değerlendirilmesi: Kadın Akademisyenler Açısından Nitel Bir Araştırma. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24, 45, s.203-241.*
- Atalay, M. ve Çakırel, Y. (2022). Sağlık Sektörü Çalışanlarında İş Yükü, İş Tatmini ve Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 20, 1, s. 431-463.*
- Ateşoğlu, L. ve Erkal, S. (2016). Hastanelerde Çalışan Ev İdaresi Personelinin Algılanan Stres Düzeylerinin Belirlenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4, 29, s.557-573.*
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2008). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 20, 1, s.33-44.*
- Aydın, Ç. G., Aytaç, S. ve Şanlı, Y. (2021). İşe İlişkin Duygular, İş Stresi ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 80, s. 1-35.*
- Balay, R. (2000). *Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Balık, E. ve Şengül, Ü. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık ve İş Tükenmişliği Üzerindeki Rolü: Çanakkale’de Ampirik Bir Uygulama. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8, 3, s.115-125.*
- Başçı, Z. (2018). *Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Çalışanlarında Algılanan Stres Düzeyinin İncelenmesi. Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Klinik Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.*
- Bayer, E. ve Özkan, Ş. (2019). Örgütsel Destek Algısı İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 12, 68, s.1385-1398.*
- Benk, O. ve Sökmen, A. (2019). Algılanan Örgütsel Destek, İş Tatmini ve Diğerkamlık İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 11, 3, s. 2231-2241.*
- Bilge A., Ögce, F., Genç R. E. ve Oran N.T. (2009). Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ)’nin Türkçe Versiyonunun Psikometrik Uygunluğu. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2, 25, s.61-72.*
- Bilgili, H. ve Tekin, E. (2019). Örgütsel Stres, Örgütsel Bağlılık ve Öğrenilmiş Güçlülük İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 11, 18, s.2165-2200.*
- Bozkurt, F. (2007). *Yüksek Lisans Tezi. Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemi Adamlarının Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Manisa.*
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak K. E., Akgün, E. Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: PEGEM Akademi.
- Casper, W. ve Buffardi, L. (2004). Work-Life Benefits and Job Pursuit Intentions: The Role of POS. *Journal of Vocational Behaviour, 65, s.391-410.*
- Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık Ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20, 1, s.105-120.*
- Çakar, D. N. ve Yıldız, S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: “Algılanan Örgütsel Destek” Bir Ara Değişken Mi?. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8, 28, s.68-90.*
- Çankaya, S., Gürdal, O., Tunç, T. ve Orhan, H. (2018). Eğitim-Araştırma Hastanelerinde Çalışanların İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Ordu İli Örneği. *SDÜ Tıp Fakültesi Dergisi, 25, 4, s.436-449.*
- Çankır, B. (2019). Örgütlerde Duygusal Bağlılık ve Performans İlişkisi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6, Özel Sayı, s. 155-177.*
- Çarıkcı, H. İ. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1, 9, s.153-170.*
- Çınar, Ö. ve Yeşil, S. (2016). Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Desteğin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisini İnceleyen Bir Yapısal Eşitlik Model Önerisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research, 2, 1, s.286-301.*

- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15, 2, s.179-194.
- Demirel, O. ve Yalman, F. (2022). Moderated Mediation Effect Of Fear Of Covid-19 And Organizational Trust On The Relationship Between Perceived Organizational Support And Helping Co-Workers During The Pandemic: A Study On Health Professionals. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23, 1, s.79-93.
- Doğan, F. İ., Bakan, İ. ve Oğuz, M. (2017). Çalışanların Motivasyonları Üzerinde Örgütsel Bağlılık Mı Mesleki Bağlılık Mı Daha Etkili?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9, 2, s.71-86.
- Durmaz, V. B. İ. (2019). Havayolu Yolcu Taşımacılığı Sektöründe Algılanan Stres ve İşle Bütünleşme Arasındaki İlişkinin İşten Ayrılma Kararına Etkisi. *Al Farabi International Journal on Social Sciences*, 3, 1, s.59-69.
- Durmuş, V. ve Şahin, B. (2015). Hastanelerde Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Öğrenme Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 14, 6, s.438-447.
- Düzgün, A. (2022). Covid 19 Sürecinde Örgütsel Güven, İşe Angaje Olma Ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiler: Turizm Sektörü Örneği. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 20, 2, s. 167-185.
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven Ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, s.17-43.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Percived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 3, s.500-507.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. and Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support And Employee Diligence, Commitment, And İnnovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 1, s.51-59.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. ve Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86, s.42-51.
- Emhan, A. ve Gök, R. (2011). Bankacılık Sektöründe Personel Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 51, s.151-174.
- Erdirençelebi, M. ve Yazgan, E. (2017). Mobbing, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık Ve Bunların Algılanan Çalışan Performansı Üzerine Etkileri. *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22, 2, s.267-284.
- Erdirençelebi, M., Çini, A. M., Ertürk, E. ve Baykal, E. (2022). Work-Life Conflict Experienced by Turkish Women Managers During the Covid-19 Pandemic: A Qualitative Research. *Ege Akademik Bakış*, 22, 3, s. 271-286.
- Erol, Y., Karakoç, A. G. ve Aydın, C. N. (2018). İş Yeri Zorbalığı ve İş Yeri Nezaketsizliğinin Algılanan Stres Üzerine Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma. *2nd International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress. 09-11 November 2018, Cappadocia*.
- Eyitmiş, M. A. (2022). Sağlık Çalışanlarının Çalışma Yaşam Kalitesinin Covid-19'a Bağlı Hastalık Kaygısı, İş Stresi ve İş Tatmini Çerçevesinde İncelenmesi. *Vizyoner Dergisi*, 13, 35, 714-730.
- Fındıklı, A. M. (2014). Algılanan Lider Desteği ve Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşlemenin Aracılık Rolü: İstanbul'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25, 77, s.136-157.
- Gökkyer, N. ve Türkoğlu, İ. (2018). Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 43, 196, s.317-340.
- Göven, K. E. ve Şentürk, İ. (2019). İlkokullarda Örgütsel Sessizlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki (Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Bir Çalışma). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, Özel Sayı, s.1-25.
- Gözüm, P. (2021). Covid-19 Salgını Döneminde Kamu Çalışanlarının Örgütsel Sessizlik Davranışlarının Kararlara Katılma ve İş Özerkliği Uygulamaları Üzerine Etkisi. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 4, 2, s.446-483.
- Güngör, K. S. ve İlşen, E. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 1, s.962-977.
- Hoşgör, H. ve Yaman, M. (2021). Covid-19 Korkusunun Tükenmişlik Sendromu Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Örneği. *19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 2, s.400-417.
- Işık, M. ve Kama, A. (2018). Algılanan Örgütsel Desteğin İşgören Performansına Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracı Etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 3, s.395-403.

- İnce, R. A. (2016). Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 57, s.649-660.
- Karacaoğlu, K. ve Arslan, F. (2013). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Desteğin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Kayseri İmalat Sanayi Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 3, s.457-476.
- Karcioğlu, F. ve Çelik H. Ü. (2012). Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26, 1, s.59-75.
- Kaplan, M. ve Öğüt. A. (2012). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17, 1, s.387-401.
- Kaplan, M. (2010). *Doktora Tezi*. Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 2, s.74-89.
- Kartal, E. S., Yirci, R. ve Özdemir, Y. T. (2015). Öğretmenlerde Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi İle Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, s.477-504.
- Kaygın, E., Kerse, G. ve Yılmaz, T. (2017). Kamu Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık ve Presenteeism Arasındaki İlişki: Kars İl Örneği. *Ombudsman Akademik*, 6, s.181-204.
- Kayış, A., (2010), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 5.Baskı, Ed: Şeref Kalaycı, Ankara, Asil Yayın Dağıtım.
- Kazan, H. (2016). *Bilimsel Araştırma Teknikleri*. İstanbul: AUZEF Yayınları.
- Kerse, G. ve Karabey, N. C. (2017). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşlemeye Etkisi: Örgütsel Sinizm Aracı Rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6, 4, s.375-398.
- Kılıç, Y. M. (2019). Okullarda Yöneticinin Sağladığı Etik İklimin, Örgütsel Bağlılık ve Öğretmen Performansına Etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 8, 3, s.807-836.
- Koçak, D. ve Yücel, İ. (2018). Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Duygusal Bağlılığın Aracı Etkisinin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32, 3, s.683-704.
- Korkmaz, V. E. ve Köseoğlu, G. (2018). Çalışanların Örgütsel Destek ve Stres Algılamaları Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 29, 5, s.3798-3805.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ve Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17, 1, s.117-139.
- Kördeve, K. M. ve Aydın, B. (2016). Esnek Çalışma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Profesyonelleri Üzerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8, 2, s.277-292.
- Lau, J. T., Yang, X., Pang, E., Tsui, H. Y., Wong, E., ve Wing, Y. K., (2005). SARS-Related Perceptions in Hong Kong. *Emerging Infectious Diseases*, 11,3, s.417-424.
- McDonald, J. D. ve M. Peter J. (2000). The Psychological Contract, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Temporary Staff. *Leadership & Organization Development Journal*. 21, 2, s.84-91.
- Mert, S. İ. ve Şen, C. (2019). Örgütsel Destek, Örgütsel Adalet Ve Öz Kendilik Değerlendirmesinin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, s.213-231.
- Meriç, E., Çiftçi, Ö. D. ve Yurtal, F. (2019). Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27, 1, s.65-74.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1996). Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization: An Examination Of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 3, s.252-276
- Oktuğ, Z. (2013). Algılanan Örgütsel Destek İle Duygusal Emek Davranışları Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Prestijin Biçimlendirici Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 46, s.370-381.

- Önder, E. (2017). Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sessizliğin Yordayıcısı Olarak Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 2, s.669-686.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *D.E. İ.İ.B.F. Dergisi*, 18, 2, s.113-130.
- Özdemir, B., Özcan, M. H. ve Yalçınkaya, A. (2019). Algılanan Örgütsel Destek ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4, 2, s.706-724.
- Özışli, Ö. (2017). *Örgütsel Bağlılık*. Ersin Kavi (Editör). Çalışma Yaşamında Güncel Psikolojik Konular. içinde. (s. 131-146). Bursa: Dora Yayınevi.
- Özkan, S. (2010). *Yüksek Lisans Tezi. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılığı ve İş Değerleri*. Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Mersin.
- Özler, E. D., Atalay, G. C. ve Şahin, D. M. (2008). Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, s.1-28.
- Polat, S. (2009). İlköğretim Müfettişlerinin Örgütsel Bağlılık, Mesleki Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 4, 3, s.1150-1159.
- 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, s.511-530.
- Polatçı, S., Ardiç, K. ve Koç, M. (2014). Farklı Bir Bakış Açısından İş Ve Yaşam Doymu Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgütsel Bağlılığın Etkileri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23, 1, s.267-287.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. ve Armeli, S. (2001). Affective Commitment To The Organization: The Contribution Of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 5, s.825-836.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 4, s.698-714.
- Soysal, A., Yağar, F. ve Öke, P. (2017). Hasta Danışmanlarının Örgütsel Destek Ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5, 1, s.174-190.
- Sökmen, A. (2019). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7, 2, s.980-990.
- Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9, 2, s.221-227.
- Şahin, B. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Abdurrahman Tanrıoğen(Ed.). Metodoloji, içinde (s. 111-130). Ankara: Anı Yayınevi.
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2, 1, s.37-46.
- Taşlıyan, M., Özyaşar, K. ve Gökyar, A. (2022). Pandemi (Covid-19) Döneminde, Kariyer Tatmini, Kariyer Platosu, Örgütsel Bağlılık ve İşe Yabancılaşma Değişkenlerinin Etkileşimi: Akademisyenler Üzerine Bir Alan Araştırması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 7, 17, s.141-158.
- Tekin, Ç. İ. ve Çelik, A. (2017). Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konya Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15, 29, s.71-90.
- Topçuoğlu, D. D. ve Genç, E. (2021). Covid-19 Pandemi Sürecinin Kargo Sektörü Çalışanlarının İşe Yönelik Tutumlarına Etkisi: PTT Örneği. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8, 2, s. 373-396.
- Turunç, Ö. ve Erkuş, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. *S.Ü. İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10, 19, s.415-440.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 1, s.209-232.
- Türk Dil Kurumu. (t.y.). Güncel Sözlük. Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/>

- Türköz, T. (2022). Çalışanların Covid-19 İlişkili Psikolojik Sıkıntıları ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Kişi Örgüt Uyumunun Düzenleyici (Modere Edici) Rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 1, s.279-302.
- Uzun, Ö. ve Yiğit, E. (2011). Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6, 1, s.181-213.
- Üstün, Ç. ve Özçiftçi, S. (2020). Covid-19 Pandemisinin Sosyal Yaşam ve Etik Düzlem Üzerine Etkileri: Bir Değerlendirme Çalışması. *Anadolu Klinik Dergisi*, 25, Ek Sayı 1, s.142-153.
- Üren, G. S. ve Çorbacıoğlu, S. (2012). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14, 1, s.29-52.
- Yalçın, M. ve Saldamlı, A. (2019). Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa ve Çalışan Performansına Etkileri. *4th EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress*. İstanbul.
- Yanardağ, U. ve Selçuk, O. (2020). Covid-19 Pandemi Sürecinde Sosyal Hizmet. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 4, 1, s.1-2.
- Yeşil, S. ve Mavi, Y. (2021). Psikolojik Dayanıklılığın Covid-19 Korkusu Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18, 3, s.2281-2307.
- Yıldırım, S. ve Tur, G. (2021). Covid-19 Salgın Sürecinde Mobbing Sorunu: Evden Çalışan Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 2, s. 171-186.
- Yıldız, A. ve Atilla, G. (2019). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10, 19, s.39-64.
- Yılmaz, B. ve Sağlam, M. (2021). Covid-19 Algılanan Stres ve Tehdidinin, Çalışanların İş Yaşam Dengesi ve Motivasyonu Üzerindeki Etkisi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 13, 25, s. 518-538.
- Yokuş, İ. (2006). *Yüksek Lisans Tezi*. Erkek Egemen İşlerde Çalışanların Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Anabilim Dalı, Ankara.
- Yorulmaz, A. ve Çelik, S. (2016). İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6, 1, s.161-193.
- Yücel, İ. ve Çetinkaya, B. (2016). Birey-Örgüt Uyumunu İle Örgütsel Bağlılık arasındaki İlişki Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8, 3, s.17-30.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, s.445-458.

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).