

Algılanan Örgütsel Desteğin İşle Bütünleşme Üzerindeki Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracı Rolü¹

The Mediating Role of Emotional Commitment in the Effect of Perceived Organizational Support on Work Engagement

Nida PALABIYIK², Esra AKAY³

Öz

Amaç: Bu çalışmanın temel amacı, akademisyenlerin görev yapmakta oldukları yükseköğretim kurumuna ilişkin algıladıkları örgütsel desteğin işle bütünleşmeleri üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın aracı rolünü belirlemektir.

Tasarım/Yöntem: Araştırmada, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak devlet ve vakıf üniversitelerindeki 218 akademisyene anket yoluyla ulaşılmıştır. Elde edilen veriler, LISREL programı yardımıyla yapısal eşitlik modeliyle analiz edilmiştir.

Bulgular: Analizler sonucunda; akademisyenlerin algıladığı örgütsel desteğin işle bütünleşmeleri üzerinde doğrudan olumlu yönde bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonucun yanı sıra algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerinde ve duygusal bağlılığın işle bütünleşme üzerinde olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ulaşılan nihai sonuç çerçevesinde duygusal bağlılığın, akademisyenlerin algıladıkları örgütsel desteğin işle bütünleşmeleri üzerindeki etkisinde kısmi aracı bir rol üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Sınırlılıklar: Araştırma sürecinde Türkiye’deki bütün üniversitelere ulaşılabilmiş olması ve anket formunda yer alan ifadelerle verilen yanıtların, katılımcıların gerçek duygu ve düşüncelerini yansıttığının varsayılması, araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

Özgünlük/Değer: Eğitim ve bilim alanlarında ülkelerin kalkınmasına destek olan akademisyenlerin daha verimli ve yüksek performanslı değerler üretebilmeleri için işle bütünleşmelerini sağlamak üzere çalışmaları örgüte ilişkin algılarını ve duygularını birlikte anlamaya odaklanması, araştırmanın özgün değerini oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Destek, Örgütsel Destek, İşle Bütünleşme, Bağlılık, Duygusal Bağlılık

Abstract

Purpose: The main purpose of this study is to determine the mediating role of affective commitment in the effect of organizational support perceived by academics about the higher education institution they are working in on their job integration.

Design/Methodology: In the study, 218 academics from state and foundation universities were reached through a questionnaire using convenience sampling method. The data obtained were analyzed by structural equation modeling with the help of LISREL program.

Findings: As a result of the analyses, it was determined that the organizational support perceived by academicians has a direct positive effect on their job integration. In addition to this result, it was determined that perceived organizational support has a positive effect on emotional commitment and emotional commitment has a positive effect on job integration. Within the framework of the final result, it has been concluded that emotional commitment plays a partial mediating role in the effect of organizational support perceived by academicians on their job integration.

Limitations: The limitations of the study include the fact that not all universities in Turkey could be reached during the research process and the assumption that the answers given to the statements in the questionnaire form reflect the real feelings and thoughts of the participants.

Originality/Value: The unique value of the research is that it focuses on understanding the perceptions and feelings of academicians, who support the development of countries in the fields of education and science, together with their perceptions and feelings about the organization they work in order to ensure their work engagement so that they can produce more efficient and high performance values.

Keywords: Support, Organizational Support, Work Engagement, Commitment, Emotional Commitment

¹Bu çalışma, 9-11 Kasım 2023 tarihlerinde düzenlenen “EMIDWORLD 1st International Congress on Economics Public Finance Business & Social Science” kapsamında sözlü özet bildiri olarak sunulmuştur.

²Dr. Öğr. Üyesi, Yozgat Bozok Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, nida.palabiyik@bozok.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8567-3711

³Öğr. Gör., Yozgat Bozok Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, esra.akay@yobu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8343-3490

1. GİRİŞ

Üniversiteler, diğer işletmelere/kurumlara kıyasla oldukça kapsamlı bir vizyona ve misyona sahiptir. Bir yandan örgütsel düzeyde kurumun itibarını artırmayı ve rekabet üstünlüğü kazanmayı arzularken diğer yandan toplumsal düzeyde işgücü kalitesini artırmayı hedeflemektedir. Bununla birlikte hem işgücü kalitesini artırmaya destek olabilecek hem de bilimin gelişmesine katkı sağlayabilecek yeterlilikte akademisyenlerin yetişmesine de öncülük etmektedir. Bu yönüyle bakıldığında, üniversitelerin vizyonlarında yer alan bu çok boyutlu hedeflerin gerçekleşmesinde akademisyenlerin rolü büyüktür. Önemli bir entelektüel sermaye olarak değerlendirilebilecek olan akademisyenlerin, örgütlerin büyüme hedeflerini ve performanslarını olumlu düzeyde etkileyen bir rekabet aracı olduğu söylenebilir (Sivalogathan & Wu, 2015, s. 153). Bu bakımdan hem amaç birliğinin sağlanmasını hem de akademisyenlerin bu süreçteki katkılarının artırılmasını teşvik edecek yönlendirilmelerde bulunulması gerekmektedir. Özellikle çalışanların takdir edilmesi ve önemsendiğinin hissedilmesi yönündeki algıları ifade eden örgütsel destek, üniversite yönetimlerinin sağlayabileceği önemli bir teşvik aracıdır (Eisenberger vd., 1986). Yapılan çalışmalar, yüksek düzeyde örgütsel destek algısına sahip çalışanların, iş ve örgüt katılımını gerektiren her durumda daha yüksek düzeyde karşılık verme eğilimde olduğunu göstermektedir (Saks, 2006; Eisenberger vd., 1986). Bu durumda, çalışanların örgütsel destek gördüklerine yönelik algıları arttıkça işleriyle ve örgütle bütünleşik hissetmeleri daha olası hâle gelmekte ve böylece işleriyle bütünleşme düzeyleri de artmaktadır. Alan yazında çoğunlukla tükenmişliğin zıttı olarak ele alınan işle bütünleşme, çalışanların işlerine pozitif bir enerjiyle adanmış ve sıkı şekilde bağlanmış olduklarını gösteren zihinsel bir esneklik eğilimidir (Schaufeli vd., 2002a, s. 74). İşle bütünleşmiş bir akademisyenin kurumuna sağlayabileceği katkılar, yadsınamaz düzeyde değerli olabilmektedir. Dolayısıyla örgütsel destek algısına bağlı olarak işle bütünleşme düzeylerinin de farklılaşabileceği dikkate alınmalıdır. Bu konuyla ilgili yapılan araştırmalar da çalışanların örgütsel destek algısı ile işle bütünleşme düzeyleri arasındaki olumlu etkileşimi ortaya koymuştur (Kurtessis vd., 2017; Saks & Ashforth, 2000; Eisenberger vd., 1986). Bununla birlikte akademisyenlerin mesleki deneyim arayışına yön vererek, gelişim fırsatlarını değerlendirme arzusu yaratarak ve örgütsel süreçlere daha fazla katılmasını sağlayarak işle bütünleşmelerini teşvik eden unsurlardan birisi de duygusal bağlılıktır (Meyer vd., 1993, s. 547-548). Wiener (1982, s. 423-424), çalışanların kişisel değer yargıları ile örgütsel değerlerin örtüşmesi sonucu ortaya çıkan bağlılığı, duygusal bağlılık olarak tanımlamıştır. Örgütsel bağlılığın bir unsuru olarak değerlendirilen duygusal bağlılık, bu anlamda örgütsel süreçlerin bir yansıması olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanların iş rollerini yerine getirmek için ayırmaya hazır olduğu bilişsel, duygusal ve fiziksel kaynak miktarı; örgütten alınan ekonomik ve sosyo-duygusal kaynaklara bağlı olarak değişmektedir (Saks, 2006, s. 603). Bu anlamda algılanan örgütsel destek doğrultusunda çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri değişebilmektedir.

Akademisyenlerin çalışma arzusunu ve kuruma sunabileceği katkılara yönelik çabalarını etkileyen birbiriyle etkileşimli birçok unsurla karşılaşılabilir. Bu yöndeki uygulamaları destekleme niyetiyle yürütülen bu çalışmada, akademisyenlerin örgütsel destek algılarını ve duygusal bağlılıklarını artırmaya yönelik çabaların işle bütünleşme düzeylerinin artmasını da teşvik edebileceği düşünülmüştür. Aynı zamanda alan yazın incelemeleri sonucunda, bu konuyla ilgili daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğu anlaşılmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın temel amacı, algılanan örgütsel desteğin akademisyenlerin işle bütünleşmeleri üzerindeki etkisini ve bu etkide, duygusal bağlılığın aracı rolü olup olmadığını belirlemektir. Alt amaçlar olarak ise algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerindeki etkisi ve duygusal bağlılığın işle bütünleşme üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçlar kapsamında öncelikle kavramsal bir çerçeve oluşturulmuş, ardından uygulama sürecine yönelik aşamalara yer verilmiştir.

2. ALAN YAZIN TARAMASI VE HİPOTEZLER

Algılanan örgütsel desteğin işle bütünleşme üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın aracı rolünün araştırıldığı bu çalışmanın temeli, sosyal değişim teorisine dayanmaktadır. Örgütsel ortamlarda çalışanların davranışlarını incelemek için sıkça yararlanılan teorilerden birisi olarak sosyal değişim teorisi, sosyal davranış alanındaki temel kaynaklardan birisi olarak kabul edilmektedir (Homans, 1958, s. 597). Bu teoriye göre kişiler arası ilişkilerde taraflar, bir yandan bir şeyler elde

etmeyi beklerken diğer yandan elde ettiklerinin karşılığında bir şeyler vermektedirler. Guven ve karşılıklılık ilkeleri çerçevesinde yurütülen bu süreçte mübadele edilen kaynaklar, maddi unsurlarla sınırlı kalmayıp aynı zamanda sosyal onay, guven, bağlılık, duygusal destek gibi maddi olmayan unsurları da içermektedir (Homans, 1984, s. 338). Bu yönüyle örgütsel bağlamda çalışanlar, kendilerine sağlanan örgütsel desteği değerlendirerek işlerine ve örgütlerine bağlılık davranışıyla karşılık verebilirler. Bu teori çerçevesinde akademisyenlerin, örgütsel destek olarak algıladıkları davranışlara ya da durumlara ilişkin yaptıkları değerlendirmeler sonucunda işlerine daha fazla enerji ve bağlılık göstermeleri beklenebilir. Öte yandan örgüte yönelik duygusal bağlılık eğilimleri, akademisyenlerin örgütsel destek algıları karşılığında gösterecekleri davranışları şekillendirebilir. Bu anlamda algılanan örgütsel desteğin, duygusal bağlılığı artırarak akademisyenlerin işle bütünleşme düzeylerini artırabileceği düşünceyle bu çalışma yurütülmüştür.

Araştırmanın bu bölümünde; algılanan örgütsel destek, işle bütünleşme ve duygusal bağlılık kavramları ele alınmıştır. Bununla birlikte araştırma hipotezlerini desteklemek için değişkenleri bir arada inceleyen alan yazın çalışmaları da özetlenmiştir.

2.1. Algılanan Örgütsel Destek

Çalışanların davranışları, örgütsel motivasyon unsurlarının etkisi altında şekillenir. Algılanan örgütsel destek kavramı bu çerçevede örgütün, çalışanların katkılarını önemseme ve takdir etme düzeyine ilişkin genel inançlara dayanan algılar olarak ifade edilebilir (Eisenberger vd., 1986). Söz konusu algıların kapsamını daha geniş şekilde ele alan Rhoades ve Eisenberger (2002, s. 698) ise örgütsel desteğin, çalışanların örgütle ilgili tüm duygu ve düşüncelerinin bir yansıması olduğunu belirtmiştir. Bu tanımların dikkat çekici yönü, algılanan örgütsel desteğin, algı oluşumuyla derinden bağlantılı olmasıdır. Bu nedenle algılanan örgütsel desteğin oluşumunda ve sürdürülmesinde; çalışanların katkılarını fark etme, onların iyilik hallerini önemseme ve ihtiyaçlarını karşılama gibi onların algılarını yönlendirecek faktörler önemli rol oynamaktadır.

Eisenberger vd. (1986) algılanan örgütsel davranış kavramını, çalışan ile örgüt arasındaki zımnı bir sosyal değiş tokuş ilişkisi çerçevesinde ele almaktadır. Söz konusu ilişki içinde çalışanlar, önemsendiklerini ve örgüt içinde katkılarına değer verildiğini algıladıklarında, performanslarını artırarak örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmak yönünde bir çaba ortaya koyarak karşılık vermektedir. Yüksek düzeyde örgütsel destek algılayan çalışanlar, örgütsel süreçlere katılma konusunda daha yüksek düzeylerde karşılık gösterme eğilimindedir. Örgütsel süreçlere katılımı yüksek olan çalışanlar ise, işverenleriyle daha kaliteli ilişkilere sahip olma eğilimindedir. Bu eğilimler doğrultusunda daha olumlu tutum ve davranış sergilemektedirler (Saks, 2006, s.613). Örgüt içinde çalışanların örgütsel destek algılarını yükseltmenin yollarını arayan birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları; çalışanlara muamele ve örgütsel adalet düzeyi (Cropanzano & Mitchell, 2005), eğitim fırsatları, yan haklar ve iş guvenliği gibi kuruluş tarafından sağlanan faydalar (Eisenberger vd., 1986), destekleyici yönetim anlayışı (Rhoades & Eisenberger, 2002), alışma ortamı (Kurtessis vd., 2017), geri bildirim ve iletişim düzeyi (Eisenberger vd., 2002) gibi unsurların örgütsel destek algılarını şekillendirdiğini göstermektedir. Bu çerçevede, çalışanların örgütsel destek algılarını yükseltmek için yararlanılabilecek örgütsel pekiştirenlerin farkında olunması ve etkili şekilde kullanılması önem taşımaktadır.

2.2. İşle Bütünleşme

İşle bütünleşme kavramının alan yazındaki öncüsü Kahn (1990) olarak kabul edilmektedir. Kahn'a (1990, s. 692) göre, çalışanın kendini ifade etmesini sağlayan iş rolü ile çalışanın fiziksel, duygusal ve zihinsel tüm kişisel enerjisini işine yöneltmesi arasında dinamik ve çok yönlü bir ilişki söz konusudur. Bu ilişkinin diyalektik doğası gereğince de işle bütünleşme, çalışanların işlerine "özenli, bağlantılı, bütünleşmiş ve odaklanmış" olmaları durumunu yansıtmaktadır. Öte yandan Kahn (1990) bütünleşmeyi, "kişisel bütünleşme" ve "kişisel kopuş" olarak iki grupta incelemiştir. Bu ayrıma göre kişisel bütünleşme, çalışanların benliklerinin iş rolleri için dizginlemesi ve rollerine yönelik çabaları sırasında fiziksel, bilişsel ve duygusal açıdan tam anlamıyla kendilerini iş gereklerine yoğunlaştırmasıdır. Kişisel kopuş ise, bir ayrılma durumu olup çalışanların benliklerinin iş rollerinden kopuşunu ifade etmektedir (Kahn, 1990, s. 694). Bununla birlikte işle bütünleşme, pek çok tükenmişlik çalışması içerisinde tükenmişliğin zıttı olarak ele alınmıştır (Bakker vd., 2014). Bununla

birlikte Schaufeli vd. (2002a, s. 74) işle bütünleşmeyi, çalışanların işlerine enerjik, adanmış, pozitif ve sıkı bir şekilde dalmaları olarak tanımlamışlardır. Bu özellikleri itibariyle işle bütünleşmeyi; azim, adama ve benimseme olmak üzere üç boyut altında incelemişlerdir. Azim boyutu; kişinin işiyle ilgili konularda kendisini enerji dolu hissetmesini ve zorluklara göğüs gerecek gücü kendinde bulmasını kapsarken adanma boyutu; kişinin işini anlam dolu olduğunu düşünerek çalışmasını ve heyecan, coşku, meydan okuma duygularını güçlü bir şekilde hissederek işine yönelmesini ifade etmektedir. Benimseme boyutu ise çalışanın, zamanın nasıl geçtiğini fark etmeyecek ölçüde tamamen konsantre olması ve işten ayrılmada zorluk çekmesi olarak açıklanmaktadır (Schaufeli vd., 2002a, s. 86-87). İşle bütünleşme üzerine yapılan pek çok çalışmanın teşvik edicisinin tükenmişlik araştırmaları olduğunu savunan Bakker vd. (2014, s. 391) ise, tükenmişlik yaşayanların aksine bütünleşmiş çalışanların, işleriyle enerjik ve etkili bir bağlantı duygusuna sahip olduklarını belirtmiştir.

2.3. Duygusal Bağlılık

Performans ve üretkenlik artışı sağlamak isteyen örgütlerin artmasıyla birlikte örgütsel bağlılık önemli bir örgütsel hedef hâline gelmiştir. Örgütsel bağlılık, “örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmeye yönelik içselleştirilmiş normatif baskıların toplamını” yansıtmaktadır (Wiener, 1982, s. 421). Wiener, çalışanların kişisel değer yargıları ile örgütsel değerlerin örtüştüğü noktada, örgütsel bağlılığın bir unsuru olarak duygusal bağlılığın ortaya çıktığını belirtmiştir. Bu değerlerin birbirine uyum sağlama potansiyeli arttıkça duygusal bağlanma düzeyi de artmaktadır. Dolayısıyla duygusal bağlılık, çalışanların işlerine ve örgütsel değerlere uyum sağlama düzeyleriyle ilgilidir.

Meyer ve Allen (1991, s. 82) ise duygusal bağlılığı; büyük ölçüde rahatlık ve kişisel yeterlilik duyguları yaratan iş deneyimlerinin bir sonucu olarak örgüt üyeliğini sürdürme arzusunun ortaya çıkmasıyla ilişkilendirmektedir. Bu anlamda çalışanların işten ayrılma kararlarında örgütsel bağlılığın diğer bileşenlerinin (normatif bağlılık ve devam bağlılığı) yanı sıra duygusal bağlılığın da etkili olduğu vurgulanmıştır. Sonuç olarak örgütsel bağlılık bileşenlerinden herhangi birinin güçlenmesi durumunda, işten ayrılma niyetinde azalma olması beklenmektedir. Bununla birlikte duygusal bağlılık; artan üretkenlik, katılım ve kârlılık gibi pozitif örgütsel sonuçlarla da ilişkilendirilebilir. Meyer vd. (1993, s. 540), işine ve örgüte duygusal olarak bağlı olan bir kişinin, bağlı olmayan bir kişiye kıyasla işiyle ilgili gelişmeleri takip etmeye (örneğin, ticaret dergilerine abone olma veya konferanslara katılma) ve ilgili derneklerde yer alıp etkinlik göstermeye yönelik eğiliminin daha fazla olabileceğini vurgulamaktadır. Örgütsel bağlılığın üç bileşeninin de birbiriyle etkileşimli bir ilişki içinde olduğunu vurgulayan Meyer vd., duygusal bağlılığın, iş memnuniyeti veya eğitim deneyimi gibi olumlu tecrübelere bağlı olarak güçlendiğine ve potansiyel davranışlarla pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğuna işaret etmişlerdir. Örneğin kişi, duygusal bir bağlılık hissediyorsa meslek ile ilgili deneyimleri arayacak, mesleki gelişim fırsatlarına yönelecek ve daha fazla katılım gösterecektir. Benzer şekilde Saks (2006, s. 603), bir kişinin iş rollerini yerine getirmek için ayırmaya hazır olduğu bilişsel, duygusal ve fiziksel kaynak miktarının, örgütten alınan ekonomik ve sosyo-duygusal kaynaklara bağlı olarak değiştiğini ifade etmiştir.

Çalışanların örgüte duygusal bağlılıkları sadakat açısından da önemli bir belirleyici olarak kabul edilebilir. Zira duygusal olarak bağlı çalışanlar, aidiyet ve kimlik duygusu taşıdıkları için örgütün faaliyetlerine daha fazla katılım göstermekte, örgütün hedefleri yönünde hareket etme isteklilikleri artmakta ve dolayısıyla örgütte kalma niyetleri de bu yönde güçlenmektedir (Meyer & Allen, 1991; Mowday vd., 1982).

2.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

İşle bütünleşme, çalışanların işleriyle ve örgütün bütünüyle ne kadar bağlantılı hissettiklerini (Morrison & Robinson, 1997); algılanan örgütsel destek ise, çalışanların örgütlerinin katkılarını değerlendirdiği ve refahlarına önem verdiği yönündeki inançlarını ifade etmektedir (Eisenberger vd., 1986). Eisenberger vd. (1986, s. 506), algılanan örgütsel destek kavramından hareketle çalışanların örgüt tarafından sunulan desteği algılama düzeylerinin, işle bütünleşmeyi ve örgüte olan bağlılığı artırdığını ortaya koymuştur. Çalışmada algılanan örgütsel desteğin, yüksek düzeyde değişim düşüncesiyle çalışan kişilerin devamsızlığını etkilediği ve çalışanların algılanan örgütsel destek karşılığında çabalarını değiştirerek örgütsel hedefleri karşıladıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Kurtessis vd.’nin (2017) algılanan örgütsel destek teorisini bir meta-analiz yöntemiyle değerlendiren

alışmalarında, algılanan örgütsel destek ile işle bütünleşme, bağlılık ve performans arasında olumlu ilişkiler olduğunu gösteren sonuçlara ulaşılmıştır. Bununla birlikte algılanan örgütsel destek düzeyinin, çalışanların işle bütünleşmelerini ve örgütte kalma düşüncelerini güçlendiren bir etki ortaya koyduğunu belirlenmiştir. Örgütsel desteği algılama düzeyleri yüksek olan çalışanlar, örgüte karşı daha fazla güven duymakta ve örgüt adına risk almanın sömürülmeye maruz kalma korkusu olmadan gerçekleştirilebileceğine inançları da kuvvetlenmektedir.

Saks ve Ashforth (2000), işe yeni başlayanların uyum sürecinde algılanan örgütsel destek ve işle bütünleşme arasında olumlu bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Işe yeni başlayanların uyum sürecinde algılanan örgütsel destek önemli bir rol oynamakta olup işle bütünleşmeyi artırma potansiyeline sahiptir. Bununla birlikte artan rol atışması düzeylerinin, benlik saygısı düşük olan yeni çalışanlar için daha düşük örgütsel bağlılık ve zdeşleşmeyle ilişkili olduğu belirlenmiştir (Saks & Ashfort, 2000, s.43). Rhoades vd. (2001) de algılanan örgütsel desteğin, çalışanların işleriyle daha fazla bağlantı kurmalarını ve işlerine daha fazla duygusal bağlılık hissetmelerini sağladığını ifade etmişlerdir. Rhoades ve Eisenberger (2002) ise algılanan örgütsel destek ile iş tatmini, bağlılık ve performans arasında olumlu ilişkiler olduğunu belirterek algılanan örgütsel desteğin, işe karşı çalışanların motivasyonlarını artırıcı etki yarattığını vurgulamıştır.

Özetle, algılanan örgütsel destek ve işle bütünleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar, çalışanların örgütlerinden yüksek düzeyde destek gördüklerini algıladıklarında, işleriyle bağlantılı ve örgütle bütünleşik hissetmelerinin daha olası olduğunu ve bu durumun; artan iş tatmini, bağlılık ve performans gibi olumlu sonuçlara yol açabileceğini göstermektedir. Bu doğrultuda oluşturulan araştırmanın ilk hipotezi şoyledir:

H₁: Algılanan rgtsel desteğin işle bütünleşme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

Algılanan rgtsel destek ile ilgili alan yazın çalışmaları, sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılamak için çalışanların katkılarının ve hislerinin ne kadar değerli olduğu konusunda örgütler tarafından genel inançlar oluşturulduğunu varsaymaktadır (Eisenberger vd., 1986). Bu nedenle algılanan örgütsel desteğin, çalışanların duygusal bağlılık düzeylerini etkileme gücü bulunmaktadır. Algılanan rgtsel destek ile duygusal bağlılık arasında ilişkinin varlığını ortaya koyan çalışmalardan bazılarında algılanan örgütsel desteğin, çalışanların duygusal bağlılığını artırdığı ve örgüte karşı daha gcl bir sadakat hissi oluşturduğu görülmüştür. Buna göre duygusal olarak bağlı çalışanlar, aidiyet ve kimlik duygusu taşıdıkları için örgütün faaliyetlerine daha fazla katılım göstermekte, örgütün hedefleri yönünde hareket etme isteklilikleri artmakta ve dolayısıyla örgütte kalma niyetleri de bu yönde güçlenmektedir (Meyer & Allen, 1991). Diğer bir ifadeyle duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların örgüte sadık kalma eğilimleri artmaktadır.

Duygusal bağlılığın, bağlanma ve duygusal destek gibi sosyo-duygusal ihtiyaçlar karşılanarak artırılması, çalışanların üyelik ve rol statülerini sosyal kimliklerine dahil etme ve organizasyona ait hissetme duygusu yaratması açısından önemlidir (Armeli vd., 1998). Bununla birlikte çalışanların algıladıkları örgütsel desteğe paralel olarak örgütsel üyelik ve rol statüsü, kişinin kendi kimliğiyle bütünleşerek duygusal bağlılığını da artırabilmektedir (Eisenberger vd., 1986, s. 506). Böylece artan duygusal bağlılık; (a) rgtn kazanç ve kayıplarını kişinin kendisininmiş gibi yorumlama eğilimini artırmakta, (b) iş hayatında olumlu değerlendirme yanlılıkları yaratarak katılımın beklenen değerini yükseltmekte ve (c) rgtn değer ve normlarının ielleştirilmesini sağlamaktadır.

Kurtessis vd. (2017) algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi meta-analiz yöntemiyle incelemişler ve algılanan örgütsel destek düzeyinin duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilediği ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlar, çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyinin örgüte olan tutumları, psikolojik refahları ve performansları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Sosyal takas süreçleriyle uyumlu olarak yüksek örgütsel destek algısına sahip olan çalışanlarda, örgütün hedefleri ve amaçlarına yönelik daha fazla sorumluluk hissi (ve normatif bağlılık), daha yüksek duygusal bağlılık ve yüksek performansın ödüllendirileceği yönünde daha büyük bir beklenti oluşturmaktadır.

Bu bilgilerden hareketle araştırmanın diğer hipotezi şoye belirlenmiştir:

H₂: Algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

Alan yazın araştırmalarındaki sonuçlar, duygusal bağlılığın işle bütünleşmeyi ve genel refahı artırmada önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Örgütler, çalışanlara destek sağlayarak, olumlu bir çalışma ortamı yaratarak ve çalışan hedeflerini örgüt hedefleriyle uyumlu hâle getirerek duygusal bağlılığı teşvik edebilirler. Böylece çalışan memnuniyeti, bağlılığı ve işe katılımı artırılarak örgütsel performans iyileştirilebilir.

Meyer ve Allen'in (1991) Üç Bileşenli Bağlılık Modeli, duygusal bağlılığın işle bütünleşmenin birincil belirleyicisi olduğunu öne sürmektedir. Örgütlerine duygusal olarak bağlı çalışanların, işle bütünleşmenin temel boyutları olan azim gösterme, kendini işe adama ve işi benimseme olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Rich, Lepine ve Crawford (2010) ise, duygusal bağlılık ile işle bütünleşme arasında olumlu bir ilişki bulmuştur. Bu ilişki doğrultusunda örgütlerine yönelik güçlü duygusal bağlılık hisseden çalışanların, işlerinde daha yüksek düzeyde enerji, özveri ve konsantrasyon sergilediklerini öne sürmüşlerdir.

Bu bilgiler ışığında araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H₃: Duygusal bağlılığın işle bütünleşme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

Çalışanların katkılarının ne kadar önemsendiği ve refahlarına ne kadar önem verildiği konusundaki inançları, algılanan örgütsel desteği yansıtmaktadır (Eisenberger vd., 1986). Algılanan örgütsel destek; çalışanların çeşitli davranışlarından elde edilen sonuçlarla ilişkilendirilmektedir. Bu çerçevede Eisenberger vd. (2001), algılanan örgütsel destek ile çalışanların duygusal bağlılığı ve iş performansı arasındaki ilişkilerde karşılıklılığın rolünü araştırmışlardır. Bu çalışmada; algılanan örgütsel desteğin, çalışanların örgüt refahını önemsemek ve örgütsel hedeflere ulaşılmasına yardımcı olmak için hissettikleri zorunluluk duygusuyla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte duygusal bağlılığın, örgütsel spontanlık ve rol içi performans ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkilere aracılık ettiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Farklı bir biçimde ifade edilecek olursa çalışmada; algılanan örgütsel desteğin çalışanlarda örgütün refahını önemsemek ve örgüt adına hareket etmek şeklinde sorumluluk ortaya çıkardığı, söz konusu sorumluluğun ise etkili duygusal bağlılığı, örgütsel spontanlığı ve rol içi performansı geliştirdiği saptanmıştır.

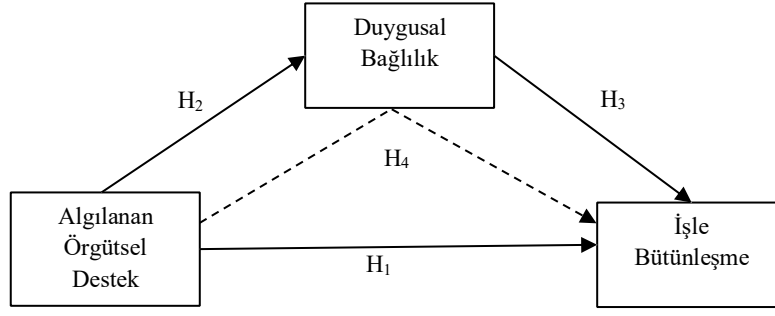
Eisenberger vd. (1990, s. 51), çalışanların değerli ve önemli görüldüğü algısının; geleneksel iş sorumluluklarını bilinçli bir şekilde yerine getirme, örgüte duygusal ve hesaplayıcı katılımlarını ifade etme ve örgüt adına yenilik yapma davranışlarıyla ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Panaccio ve Vandenberghe (2009) tarafından ulaşılan bulgular, duygusal bağlılığın algılanan örgütsel destek ile iyi olma hali arasında pozitif bir ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir. Kim, Eisenberger ve Baik (2016) tarafından yürütülen çalışmada ise algılanan örgütsel yeterliliğin, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde Arshadi ve Hayavi (2013) de algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık ve iş performansı üzerinde etkili olduğu ve örgütsel özbenlik sayısının bu ilişkide aracı rolü olduğu bulgularına ulaşmışlardır.

Bu açıklamalar dikkate alınarak oluşturulan son hipotez şöyledir:

H₄: Algılanan örgütsel desteğin işle bütünleşme üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın aracı rolü vardır.

Yukarıdaki bilgiler ışığında; algılanan örgütsel desteğin işle bütünleşme üzerindeki etkisini ve duygusal bağlılığın bu ilişkideki rolünü belirlemeyi amaçlayan bu çalışma, iki temel araştırma sorusu etrafında şekillenmektedir: (1) Algılanan örgütsel destek, işle bütünleşmeyi nasıl etkiliyor? ve (2) Algılanan örgütsel desteğin işle bütünleşme üzerindeki etkisi, duygusal bağlılığa göre farklılık gösteriyor mu? Bu çerçevede araştırmanın modeli aşağıdaki gibi gösterilebilir (Şekil 1).

Şekil 1: Araştırma Modeli



3. YÖNTEM

Bu alışma, algılanan örgütsel desteğin işle bütünleşme üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın aracı rolünü araştırmak amacıyla yürütülmüştür. Araştırmanın yöntemi kapsamında örneklem grubu, araştırma süreci ve ölçekleriyle ilgili bilgiler paylaşılmıştır.

3.1. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitelerinde göre yapmakta olan akademisyenler, bu araştırmanın evrenini oluştırmaktadır. Ancak evrenin tamamına ulaşılması mümkün olmadığından örneklem belirleme yoluna gidilmiştir. Bu kapsamda örneklem sayısı, ölçeklerdeki toplam madde sayısının (33 madde) 5 katı büyüklüğü (165) olarak belirlenmiştir (Costello & Osborne, 2005). Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak Ankara, İstanbul ve Yozgat illerindeki toplam 7 üniversitenin akademisyenlerine anket uygulaması yapılmıştır. Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonundan 01/19 sayılı ve 25.01.2023 tarihli etik komisyon onayı alındıktan sonra anketler katılımcılara yüz yüze ve çevrim içi olarak uygulanmış ve uygulama sonucunda 233 anket verisine ulaşılmıştır. Elde edilen anketlerden 15 tanesi eksik verilerin çokluğu nedeniyle araştırmaya dâhil edilmemiştir. Böylelikle araştırma 218 anket verisi ile tamamlanmıştır.

3.2. Araştırma Ölçekleri

Araştırmada; algılanan örgütsel destek, işle bütünleşme ve duygusal bağlılık olmak üzere üç farklı değişken bulunmaktadır. Her bir değişkeni ölçmek için ayrı ölçekler kullanılmıştır. Ölçeklere yönelik detaylar aşağıdaki gibidir.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği: Katılımcıların algıladıkları örgütsel desteği ölçmek için Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen ve Armstrong-Stassen ve Ursel (2009) tarafından kısa formu oluşturulan "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin Turunç ve elik (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. On ifade ve tek boyuttan oluşan ölçekteki ifadeler, beşli Likert formatında derecelendirilmiştir.

İşle Bütünleşme Ölçeği: Katılımcıların işle bütünleşme düzeylerini ölçmek için Schaufeli vd., (2002b) tarafından geliştirilen "Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Bal (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek; azim, adama ve benimseme olmak üzere üç boyuttan ve toplam 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki ifadeler, beşli Likert tipinde derecelendirilmiştir.

Duygusal Bağlılık Ölçeği: Katılımcıların duygusal bağlılıklarını ölçmek için kullanılan "Duygusal Bağlılık Ölçeği", Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Wasti (2000) tarafından yapılan "Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin" bir boyutu olarak alan yazında yer almaktadır. Ölçek, 6 ifadeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, beşli Likert formatındadır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma bulgularına yer verilen bu bölümde, öncelikle analizlerin varsayım Őartlarını sağlayıp sağlamadığına ilişkin yapılan testlerin sonuçlarına yer verilmiştir. Ardından yapısal eşitlik analizi için ölçeklere ilişkin gerekli görülen analiz sonuçları paylaşılmıştır. Son olarak araştırmanın modelinin test edilmesi sonucu elde edilen bulgular özetlenmiştir.

4.1. Analizlerin Varsayımına İlişkin Analizler

Çok değişkenli verilerin analizinde verilerin bazı varsayımlara uygun olması beklenmektedir (Çokluk vd., 2018, s. 29-35). İlk olarak verilerin normal dağılıma uygunluğunu test etmek için Kolmogorov-Smirnov değerlerine bakılmış ve anlamlılık düzeyleri 0,05'ten küçük çıktığı için çarpıklık ($AOD^1=-0,025$; $ISBUT^2=0,089$; $DUYBAG^3=-0,216$) ve basıklık ($AOD=-0,640$; $ISBUT=0,400$; $DUYBAG=-0,475$) değerleri de incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlar doğrultusunda verilerin normal dağılım sergilediği anlaşılmıştır. İkinci olarak araştırma verilerinde otokorelasyon sorunu olup olmadığını test etmek için yapılan Durbin Watson (dw) testi sonucunda dw değerlerinin 2'nin altında olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, verilerde otokorelasyon sorunu olmadığını göstermiştir (Karagöz, 2017, s. 380). Üçüncü olarak eşvaryanslılık varsayımını test etmek için Box M Testi yapılmış ve veri setinin homojen dağılım sergilediği belirlenmiştir ($p=1,111>0,05$). Son olarak çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını test etmek için varyans artış faktörü (VIF), tolerans değerleri (TV) ve durum indeksi (CI) incelenmiştir. Analiz sonuçları itibarıyla VIF değerlerinin 10'dan küçük, CI değerlerinin 30'dan küçük ve TV değerlerinin yüksek olduğu anlaşılmıştır (Field, 2009, s. 297; Gujarati, 1995, s. 338; Webster, 1995, s. 683-684). Ayrıca sonraki başlık altında sonuçları paylaşılan (bkz. Tablo 2) korelasyon analizi sonucunda da değişkenler arasındaki ilişkilerin 0,90 değerinin altında yer aldığı ve değişkenler arasında da otokorelasyon sorunu olmadığı belirlenmiştir. Ulaşılan bu sonuçlar neticesinde katılımcılara ait tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Buna göre katılımcıların %46,8'i kadın ve %53,2'si erkek olup çoğunluğu evlidir (%78). Yaş aralıkları çoğunlukla 41 yaş ve üzeri (%35,3), 31-35 yaş aralığı (%28,9) ve 36-40 yaş (%23,4) aralıklarında yer almaktadır. Katılımcıların %96,3'ü devlet üniversitelerinde olup tüm katılımcıların %59,2'si fakültelerde ve %39'4'ü meslek yüksekokullarında görev yapmaktadır. Çoğunluğu öğretim görevlileri (%38,5) oluşturmakla birlikte doktor öğretim üyeleri (%33,9), doçentler (%11,5), profesörler (%8,3) ve araştırma görevlileri (%7,3) de katılım sağlamıştır. Katılımcıların %37,2'si 16 yıldan uzun süredir çalışma hayatı içinde olup %36,7'si 1-5 yıl arasında bir süredir mevcut kurumlarında görev yapmaktadır.

4.2. Ölçeklere İlişkin Analizler

Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 218 akademisyenden elde edilen veriler doğrultusunda araştırma ölçeklerine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bununla birlikte korelasyon analiziyle değişkenler arasındaki ilişkiler de incelenmiştir.

4.2.1. Geçerlik ve güvenilirlik

Ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach Alfa katsayısı ile ve güvenilirliği birleşik güvenilirlik (Construct Reliability) (CR) değeri ile hesaplanmıştır. Ölçeklerin geçerliği için yakınsak ve iraksak geçerlik değerleri hesaplanmıştır. Bu değerler, Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1: Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçları

Değişkenler	Faktör yükleri	Cronbach's Alpha	CR	AVE
Algılanan Örgütsel Destek	0,881 – 0,927	0,974	0,977	0,814
İşle Bütünleşme	0,606 – 0,932	0,904	0,973	0,684
Duygusal Bağlılık	0,828 – 0,940	0,955	0,964	0,819

Ölçeklerin tutarlı ve güvenilir olabilmesi için Cronbach's Alpha ve CR değerlerinin 0,70 ya da 0,70'in üzerinde olması gerekmektedir (Hair vd., 2009; Sürücü & Maslakçı, 2020; Sürücü vd., 2023). Tablo 1'deki sonuçların 0,70'ten büyük olması sebebiyle araştırma ölçeklerinin tutarlı ve güvenilir ölçekler olduğu belirlenmiştir.

Ölçeklerin convergent geçerliği için, Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) değerinin 0,50 ya da 0,50'den fazla olması ve CR değerinin AVE değerinden büyük olması gerekmektedir (Hair vd., 2009; Sürücü & Maslakçı, 2020; Sürücü vd., 2023). AVE değerleri sırasıyla 0,814, 0,684 ve 0,819'dur. Ayrıca CR değerleri AVE değerlerinden büyüktür. Bu bulgular ölçeklerin yakınsama geçerliliği

¹ AOD: Algılanan örgütsel destek

² ISBUT: İşle bütünleşme

³ DUYBAG: Duygusal bağlılık

şartlarını sağladığını göstermektedir. Ayrışma geçerliliği için AVE'nin karekök değeri ve korelasyon değerlerine bakılmaktadır. Buna göre AVE'nin karekök değerlerinin değişkenler arasındaki korelasyon katsayısında büyük olması, ölçeklerin ayrışma geçerliliğinin olduğunu göstermektedir (Fornell & Larcker, 1981; Sürücü & Maslakçı, 2020; Sürücü vd., 2023). Tablo 2'deki sonuçlar incelendiğinde ölçeklerin ayrışma geçerliliği şartlarını sağladığı görülmektedir.

4.2.2. Korelasyon analizi

Geçerli ve güvenilir olduğu belirlenen araştırma ölçekleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda ulaşılan değerler Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2: Korelasyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	Mean	Sd.	1.	2.	3.
1. Algılanan rgtsel Destek	3,07	0,86	0,902 ^a		
2. İşle Bütünleşme	4,03	0,51	0,315**	0,827 ^a	
3. Duygusal Bağlılık	3,07	0,71	0,598**	0,231**	0,905 ^a

**p < 0,01 (n=218); a = $\sqrt{\text{AVE}}$

Korelasyon analizi sonuçları, algılanan örgütsel destek ile işle bütünleşme ($r=0,315$, $**p<0,01$) ve duygusal bağlılık ($r=0,598$, $**p<0,01$) arasında pozitif bir ilişki olduğunu işaret etmektedir. Bununla birlikte işle bütünleşme ile duygusal bağlılık ($r=0,231$, $**p<0,01$) arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

4.3. Araştırma Modeline İlişkin Analizler

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi için LISREL 8.7 programı yardımıyla yapısal eşitlik analizi yapılmıştır. Aracı değişkenin analiz edilme sürecinde Baron ve Kenny (1986, s. 1173-1182) tarafından öne sürülen varsayımlar çerçevesinde iki aşamalı bir süreçle model test edilmiştir. Birinci aşamada değişkenler arasındaki beta katsayılarını karşılaştırmak ve duygusal bağlılık değişkeninin aracılık rolünü incelemek amacıyla üç basamaklı bir yol izlenmiştir. Birinci basamakta algılanan örgütsel desteğin işle bütünleşme üzerindeki doğrudan etkisini gösteren bir ölçüm modeli kurulmuştur (Model 1). İkinci basamakta algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerindeki etkisini ve duygusal bağlılığın işle bütünleşme üzerindeki etkisini bir arada gösteren bir ara model kurulmuştur (Model 2). Bu modeldeki beta katsayılarının anlamlı olması gerekmektedir. nc basamakta ise duygusal bağlılığın aracı değişken olarak eklendiği ve araştırma modelini yansıtan bir aracı model oluşturulmuştur (Model 3). Bu modelde, duygusal bağlılığın işle bütünleşme üzerindeki etkisini gösteren beta katsayısının anlamlı olması ve Model 3'te yer alan algılanan örgütsel desteğin işle bütünleşme üzerindeki etkisinin Model 1'deki etkiden daha az önemli olması gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986). Bu koşullar sağlandığında duygusal bağlılık değişkeninin algılanan örgütsel destek ve işle bütünleşme değişkenleri arasında aracı değişken olduğu belirlenir.

Tablo 3: Araştırma Modeline İlişkin Analiz Sonuçları

Model	Hipotez	Regresyon Yolu	β	t	Sonuç
1	H ₁	Algılanan rgtsel Destek → İşle Bütünleşme	0,48	6,66	Kabul
2	H ₂	Algılanan rgtsel Destek → Duygusal Bağlılık	0,56	8,61	Kabul
2	H ₃	Duygusal Bağlılık → İşle Bütünleşme	0,40	5,22	Kabul
3	H ₄	Algılanan rgtsel Destek → Duygusal Bağlılık → İşle Bütünleşme	0,38	4,59	Kabul
		Toplam Etki	0,48		
		Doğrudan Etki	0,38		
		Dolaylı Etki	0,10		

Tablo 3'teki bulgular, aracılık etkisine karar verebilmek için yol (beta) katsayılarıyla ilgili beklentilerin karşılındığını göstermektedir. Birinci modele ilişkin analiz sonucunda, algılanan örgütsel

desteğin işle bütünleşmeyi pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği belirlenmiştir ($\beta=0,48$; $p<0,01$; $t>2,56$). İkinci modele ilişkin analiz sonucunda algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerinde ($\beta=0,56$; $p<0,01$; $t>2,56$) ve duygusal bağlılığın da işle bütünleşme üzerinde ($\beta=0,50$; $p<0,01$; $t>2,56$) anlamlı bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Aracı değişken olarak duygusal bağlılığın dahil edildiği son modelde ise, algılanan örgütsel desteğin işle bütünleşme üzerindeki etkisinin azaldığı görülmüştür ($\beta=0,38$ ve $p<0,01$).

Aracı değişkenin analizindeki ikinci aşama, model uyumlarının karşılaştırılmasıdır. Duygusal bağlılığın aracı rolüne karar vermek için değerlendirilmesi gereken uyum değerleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Duygusal Bağlılığın Aracı Rolüne İlişkin Uyum Değerleri

		Uyum indeksleri								
MODEL		X ²	sd	X ² /sd	p	RMSEA	SRMR	NFI	NNFI	CFI
	1	138,41	63	2,20	0,000	0,074	0,037	0,98	0,99	0,99
	2	333,63	149	2,24	0,000	0,076	0,070	0,97	0,98	0,99
	3	311,85	148	2,11	0,000	0,071	0,046	0,97	0,98	0,98

Model anlamlı: $p<0,01$

Model uygunluğu: $X^2/sd < 5,0$

Uyum indeksleri incelendiğinde araştırma modelinin (Model 3) mükemmel ve kabul edilebilir uyum ($X^2/df=2,11$, $CFI=0,98$, $NFI=0,97$, $RMSEA=0,071$) değerlerine sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir (Schermerleher-Engel ve Moosbrugger, 2003). Ayrıca madde faktör yük değerlerinin 0,3'ten büyük olması her maddenin temsil ettiği boyutla olan ilişkisinin güçlü olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2009; Sürücü vd., 2022).

Duygusal bağlılık değişkeninin aracılık durumu değerlendirildiğinde, Model 3'teki uyum iyiliği değerlerinin Model 2'ye göre daha düşük olduğu gözlenmektedir. Bununla birlikte duygusal bağlılığın aracılık etkisine karar verilebilmesi için doğrudan ve dolaylı etkilere de bakılmıştır. Buna göre algılanan örgütsel desteğin işle bütünleşme üzerindeki doğrudan etkisi $\beta=0,38$; dolaylı etkisi $\beta=0,10$ ve toplam etkisi $\beta=0,48$ şeklindedir ($p=0,00$). Bu sonuçlar, algılanan örgütsel desteğin çalışanların işle bütünleşme düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediğini; duygusal bağlılığın da bu ilişkide kısmi aracı rolü olduğunu göstermektedir. Bu rolün anlamlılığını test etmek için Sobel Testi yapılmış ve değişkenler arasında anlamlı düzeyde aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir (Sobel=2,021; $p=0,04<0,05$). Elde edilen bulgular araştırmada test edilmek üzere geliştirilen H_1 , H_2 , H_3 ve H_4 hipotezlerinin desteklendiğini göstermektedir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Akademisyenlerin mesleki, kurumsal ve toplumsal düzeydeki çok yönlü sorumlulukları dikkate alındığında işle bütünleşme düzeylerini etkileyebilecek birçok unsurla karşı karşıya kalabilecekleri anlaşılmaktadır. Ancak böyle bir durumda yöneticilerin, kurumsal düzeyde gerekli önlemleri alabilmeleri için yönetsel uygulamaların etkilerini fark etmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda, akademisyenlerin örgütsel destek algılarının işle bütünleşme düzeyleri üzerindeki olası etkisi üzerinde duygusal bağlılığın aracı rolü araştırılmıştır. Hem akademisyenlere hem de yöneticilere farkındalık sağlayarak daha bilinçli ilişkiler kurulabilmesine olanak tanınması beklendiği için bu çalışmanın alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın bulguları itibarıyla, algılanan örgütsel desteğin işle bütünleşmeyi pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği ve duygusal bağlılığın, bu ilişki üzerinde kısmi aracı rol üstlendiği anlaşılmıştır. Alan yazındaki benzer nitelikli çalışmalar incelendiğinde, algılanan örgütsel desteğin işle bütünleşme üzerindeki olumlu etkisine (H_1) ilişkin hipotezin desteklendiği anlaşılmaktadır (Kurtessis vd., 2017; Rhoades vd., 2001). Eisenberger vd. (1986, s. 506) tarafından yapılan çalışmada algılanan örgütsel desteğin, güçlü değişim ideolojisine sahip bireylerin devamsızlığını etkilediği ve çalışanların algılanan örgütsel destek karşılığında çabalarını değiştirerek örgütsel hedefleri karşıladıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda örgütsel desteğe ilişkin çalışan algılarının, işle bütünleşmeyi ve

Örgütsel bağlılığı artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Kurtessis vd. (2017) ise meta-analiz yöntemiyle gerçekleştirdikleri çalışmada algılanan örgütsel destek düzeyine bağlı olarak çalışanların işle bütünleşme düzeylerinin ve örgütte kalma arzularının güçlendiği belirlenmiştir. Örgütsel destek algıları yüksek olan çalışanların, örgüte yönelik güven duyguları oluşmakta ve örgütsel hedefler uğruna risk almanın, sömürülmeye maruz kalma korkusu olmadan gerçekleştirilebileceğine inançları da kuvvetlenmektedir. Araştırmanın ikinci hipotezi doğrultusunda çalışanların algıladığı örgütsel desteğin, duygusal bağlılıklarını anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkilediği (H₂) anlaşılmıştır. Meyer ve Allen (1991), duygusal olarak işine ve örgüte bağlı çalışanların, aidiyet ve kimlik duygularına sahip olduklarını belirtmiştir. Bu nedenle örgütsel faaliyetlere katılma, örgütsel hedefler doğrultusunda hareket etme ve örgütte kalma istekleri artmaktadır. Kurtessis vd. (2017) ise algılanan örgütsel destek düzeyinin artmasıyla birlikte çalışanların duygusal bağlılıklarında da artış olduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte çalışanların duygusal bağlılıklarındaki artışın birçok örgütsel davranışı olumlu yönde etkilemesi beklenebilir. Bu araştırma kapsamında duygusal bağlılığın işle bütünleşme üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu (H₃) hipotezi doğrulanmıştır. Bu sonucu destekleyici nitelikte Meyer ve Allen (1991),  Bileşenli Bağlılık Modeli kapsamında işle bütünleşmenin temel öncülerinden birisi olarak duygusal bağlılığa vurgu yapmıştır. Rich vd. (2010) ise örgütlerine yönelik güçlü duygusal bağlılık hissedenden çalışanların, işlerinde daha yüksek düzeyde enerji, özveri ve konsantrasyon sergilediklerini ne sürmüşlerdir. Bu araştırmanın son hipotezi, algılanan örgütsel desteğin işle bütünleşme üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın aracı rolü olduğu (H₄) varsayımdır. Elde edilen sonuçlar itibariyle akademisyenlerin algıladığı örgütsel desteğe bağlı olarak işle bütünleşme düzeylerinin arttığı ve duygusal bağlılıklarının bu ilişkiye kısmi aracılık ettiği belirlenmiştir. Bu bulgular, sosyal değişim teorisiyle uyumlu olarak algılanan örgütsel desteğin akademisyenlerin işle bütünleşmeleri ve duygusal bağlılıkları üzerinde doğrudan ve dolaylı şekilde olumlu etkileri olduğunu göstermektedir. Araştırma değişkenleri itibariyle farklı örgütsel davranış şekilleriyle ilgili alan yazında araştırmalar mevcut olsa da duygusal bağlılığın, bu ilişki üzerindeki aracı rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanamamıştır.

Araştırmanın sonuçları itibariyle yöneticilerin, işle bütünleşme düzeylerine bağlı olarak akademisyenlerin sağlayabileceği katkılarının farkında olması önemlidir. Bununla birlikte her yönetsel uygulama sonucunda çalışanların kuruma yönelik olumlu ya da olumsuz algılarının oluştuğu da dikkate alınmalıdır. Özellikle yöneticilerin, algılanan örgütsel destek düzeyinin yükselmesiyle birlikte akademisyenlerin işlerine ve sorumluluklarına içtenlikle bağlanabileceği düşüncesiyle hareket etmesi gerekmektedir. Öte yandan kuruma yönelik duygusal bir bağlılığın oluşması ve zamanla bu bağlılığın artmasıyla birlikte diğer örgütsel davranışlarda ve duygularda değişiklikler olabileceği dikkate alınmalıdır. Ancak bu çalışmanın, bazı sınırlamalara bağlı olarak yrtldği de göz önünde bulundurulmalıdır. Araştırma sürecinde Türkiye'deki bütün üniversitelere ulaşılamamış olması ve anket formunda yer alan ifadelere verilen yanıtların, katılımcıların gerçek duygu ve düşüncelerini yansıttığının varsayılması, araştırmanın önemli sınırlılıkları olarak sayılabilir.

Akademik yaşamda işle bütünleşmenin önemi yalnızca bireysel ya da kurumsal düzeyle sınırlı değildir. İşiyle bütünleşen akademisyenlerin, bilim dünyasına sunabileceği katkılar yadsınamaz boyutlarda olabilmektedir. Buna bağlı olarak toplumsal gelişmeyi de farklı şekillerde etkilemesi beklenebilir. Sonraki araştırmalarda bu beklentinin desteklenmesine yönelik araştırmalar yapılabilir. Öte yandan bilime ve topluma yönelik katkılarını desteklemek üzere akademisyenlerin işiyle bütünleşmesini zorlaştıran ya da buna engel olan unsurların tespit edilmesine yönelik araştırmalara da ihtiyaç duyulmaktadır.

Etik Beyan: Bu çalışmada kullanılan anket yöntemi için Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan 25/01/2023 tarihli ve 01/19 sayılı kararı ile izin alınmıştır. Aksi bir durumun tespiti halinde AKAD Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir.

Yazar Katkı Beyanı: 1. Yazarın katkı oranı %70, 2. Yazarın katkı oranı ise %30'dur.

ıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar atışması yoktur.

Ethics Statement: Permission for this study was obtained from the Ethics Committee of Yozgat Bozok University at the meeting dated 25/01/2023 and numbered 01/19 of the relevant board. In case of detection of a contrary situation, AKAD Journal has no responsibility and all responsibility belongs to the authors of the study.

Author Contributions Statement: 1st author's contribution rate is 70%, 2nd author's contribution rate is 30%.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest among the authors.

KAYNAKÇA

- 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.288>
- Armstrong-Stassen, M., & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(2), 201-220. <https://doi.org/10.1348/096317908X288838>
- Arshadi, N. & G. Hayavi (2013). The effect of perceived organizational support on affective commitment and job performance: mediating role of OBSE. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 84*, 739-743. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.637>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 3*(1), 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bal, E. (2008). *Self-efficacy, contextual factors and well-being: The impact of work engagement* (Yayın No: 221379) [Doktora tezi, Marmara Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005) Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research and Evaluation, 10*(10), 1-9. <https://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1156&context=pare>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management, 31*(6), 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived organizational support*. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS (and sex and drugs and rock 'n' roll)*. Sage.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research, 18*(3), 382-388. <http://dx.doi.org/10.2307/3150980>
- Gujarati, D. N. (1995). *Basic econometrics*. McGraw-Hill.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2009). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Prentice-Hall, Inc.
- Homans, G. C. (1984). *Coming to my senses: The autobiography of a social scientist*. Transaction Books
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology, 63*, 597-606. <https://doi.org/10.1086/222355>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>

- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS uygulamalı nitel-nicel-karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayım etiği*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kim, K. Y., Eisenberger, R. & Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 558-583. <https://doi.org/10.1002/job.2081>
- Kurtessis J. N., Eisenberger R., Ford M. T., Buffardi L. C., Stewart K. A., & Adis, C. S., (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Some methodology considerations. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *The Academy of Management Review*, 22(1), 226–256. <https://doi.org/10.2307/259230>
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982) *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. Academic Press.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002>
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rich, B.L. Lepine, J.A., & Crawford, E.R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job engagement. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.51468988>
- Saks, A. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(10), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 277-287. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1714>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002a). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W., Martinez, I., Marques Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. (2002b). Burnout and engagement in university students: Across national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(3), 464-481. <http://dx.doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Schermelleh-Engel, K. & Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74. https://www.researchgate.net/publication/251060246_Evaluating_the_Fit_of_Structural_Equation_Models_Tests_of_Significance_and_Descriptive_Goodness-of-Fit_Measures

- Sivalogathan, V., & Wu, X. (2015), Impact of organization motivation on intellectual capital and innovation capability of the textile and apparel industry in Sri Lanka. *International Journal of Innovation Science*, 7(2), 153-168. <https://doi.org/10.1260/1757-2223.7.2.153>
- Sürücü, L., & Maslakçı, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694-2726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Sürücü, L., Şeşen, H., & Maslakçı, A. (2023). *Regression, mediation/moderation, and structural equation modeling with SPSS, AMOS, and PROCESS Macro*. Livre de Lyon.
- Sürücü, L., Yıkılmaz, İ., & Maslakçı, A. (2022). *Exploratory factor analysis (EFA) in quantitative researches and practical considerations*. Center for Open Science.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/32206>
- Wasti, S. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, (s. 4012-410) içinde. Nevşehir.
- Webster, A. (1995). *Applied statistics for business and economics*. Prentice-Hall.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428. <https://doi.org/10.2307/257334>