



Atıfta Bulunmak İçin / Cite This Paper: Aykan, E. ve Akgül, H. (2019). “Örgütsel Desteğin İşe Gömülmüşlük Davranışları Üzerindeki Etkisinde İşgören Avukatlığının Aracılık Rolü: Kayseri Lojistik Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3): 2714-2733.

Geliş Tarihi / Received Date: 30.09.2018

Kabul Tarihi / Accepted Date: 20.03.2019

Araştırma Makalesi

ÖRGÜTSEL DESTEĞİN İŞE GÖMÜLMÜŞLÜK DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞGÖREN AVUKATLIĞININ ARACILIK ROLÜ: KAYSERİ LOJİSTİK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Doç. Dr. Ebru AYKAN

Kayseri Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu

aykane@erciyes.edu.tr

ORCID ID: 0000-0003-3537-5235

Dr. Öğr. Üyesi Hanife AKGÜL

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

hanifeakgul@comu.edu.tr

ORCID ID: 0000-0001-8543-9343

Öz

İşletmelerin; küreselleşmeye dayalı rekabetin artışı ve teknolojiadaki önüne geçilemeyen değişime dayanan günümüz iş koşullarında, verimliliklerini sürdürebilmesi için stratejik bir kaynak olan mevcut insan kaynağını etkili, verimli kullanması ve çalışanların örgütte kalmasını sağlaması gerekmektedir. Bu çalışmada örgütsel desteğin çalışanların işe gömülmüşlüğü üzerindeki etkisinde işgören avukatlığının aracılık rolünü tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Kayseri ilinde lojistik sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin çalışanları oluştururken örneklemini bu firmalarda çalışan yöneticilerinin izin verdiği ve seçkisiz (rastgele, yansız) örnekleme yöntemi ile seçilmiş toplam 421 çalışan oluşturmaktadır. Çalışanlarla ilgili veriler “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”, “İşe Gömülmüşlük Ölçeği”, “İşgören Avukatlığı Algısı Ölçeği” ile toplanmıştır. Kişisel değişkenlere ilişkin verilerin toplanması için ise araştırmacılar tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen verilerin çözümlenmesinde bilgisayar paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimleyici istatistiklerin yanı sıra, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; Kayseri lojistik sektörü işletme çalışanlarının algıladıkları destek ve işgören avukatlığının çalışanların işe gömülmüşlüğü üzerinde pozitif yönlü etkisi bulunduğu ve çalışanların örgütsel destek algısının işe gömülmüşlükleri üzerindeki etkisinde işyeri avukatlığının kısmi aracılık rolü bulunduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşe Gömülmüşlük, İşgören Avukatlığı Algısı, Örgütsel Destek Algısı, Lojistik

MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE ADVOCACY ON THE RELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL SUPPORT AND JOB EMBEDDEDNESS: A RESEARCH ON EMPLOYEES IN LOGISTICS SECTOR OF KAYSERİ

Abstract

In today's business conditions, which is based on the increase of competition due to globalization and the irrepressible change in technology, businesses' should use the existing human resource, which is a strategic source for sustaining their productivity effectively, efficiently and support the employees to stay in the organization. In this study, it was aimed to

determine the mediating role of employee advocacy on the relation between organizational support and job embeddedness. While the population of the study includes employees of businesses that are active in logistics sector in Kayseri, the sample consists of a total of 421 employees that are chosen random (impartial) sampling method and permitted by the managers of these businesses. Data about the employees were collected with "Perceived Organizational Support Scale", "Job Embeddedness Scale", and Employee Advocacy Perception Scale". In order to collect data about the personal variables, "Personal Information Form" which was prepared by the researchers was used. In the analysis of the obtained data that was acquired by data collection tools, computer package program was used. In the analysis of the data, descriptive statistics was conducted as well as correlation and hierarchical regression analyses. As a result of the analyses, it was determined that the perceived support by the employees in logistics sector business of Kayseri and employee advocacy has a positive effect on the job embeddedness of employees and occupational lawyers have a partial mediation role on the job embeddedness of the perceived organizational support of employees.

Keywords: Job Embeddedness, Employee Advocacy Perception, Organizational Support Perception, Logistic

1. GİRİŞ

Küreselleşmenin ve dolayısıyla rekabetin artmasıyla, çalışanların örgütler açısından değeri gün yüzüne çıkmış ve bu anlayış işletmelerde zamanla personel yönetimi kavramından insan kaynakları yönetimine ve sonrasında da stratejik insan kaynakları yönetimine geçilmesine sebep olmuştur. Stratejik insan kaynakları yönetimi anlayışına göre çalışanlar, örgütün performansını yükseltebilmesi ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün elde edilmesi açısından, çok önemli stratejik bir kaynaktır. İşletmelerin; küreselleşmeye dayalı rekabet artışı ve teknolojiye dayalı geçilemeyen değişime dayanan günümüz iş koşullarında, verimliliklerini sürdürebilmesi için stratejik bir kaynak olan mevcut insan kaynağını etkili, verimli kullanması ve çalışanların örgütte kalmasını sağlaması gerekmektedir.

Günümüzde rekabet şartları ve eğitim seviyesinin yükselmesiyle çalışanların benzer seviyede oldukları kişilerle kendilerini kıyaslama imkânı artmış ve bunun sonucunda da çalıştıkları örgütten beklentileri de yükselmiştir. Yapılan araştırmalarda örgüt tarafından desteklendiğini algılayan, kendini örgütün bir parçası gibi hisseden çalışanların da işe gömülmüşlük düzeylerinin arttığı gözlemlenmektedir.

Örgütsel destek, çalışılan işletme tarafından değer verilme, iyi veya kötü günlerinde yalnızlık hissetmeme ve örgütün desteğini arkada görme gibi çalışan beklentilerinin karşılanmasıdır. Diğer bir deyişle, algılanan örgütsel destek; işgörenin faaliyetleri sonucunda örgütüne yapmış olduğu katkının, çalıştığı örgüt tarafından bir değer olarak kabul edilmesinin ve örgütün işgörenin iyiliğiyle ilgilenmesinin, işgören tarafından algılanması olarak tanımlanmaktadır (Hellman, Fuqua ve Worley, 2006). Bu bakış açısı ile algılanan örgütsel destek Blau'nun (1988) sosyal etkileşim teorisine dayalı olarak değerlendirilmektedir. Bu kurama göre çalışanlar işleriyle ilgili çabalarını ve performanslarını, örgütün gelecekte

sağlamasını beledikleri maddi ve manevi ödüllere bağı olarak biçimlendirirler (Stamper ve Johlke, 2003).

İşe gömülmüş olma, kişinin neden örgütte kalmak istediğini pozitiflik bakış açısı ile ele alan bir kavramdır. Kavram, çalışanın işinden ayrılmasının önündeki güçlerin kombinasyonu olarak tanımlanmaktadır (Halbesleben ve Wheeler, 2008). İşe gömülmüşlük işçi-işveren ilişkisinden daha kapsamlı olarak çalışanın iş ile ilgili tatmini ve tutumu ile ilgilidir (Holtom ve O’Neill, 2004). Çalışanlar örgüt tarafından uygulanan politikalar doğrultusunda örgütten ayrılma veya örgütte kalma kararı verebilirler. Yani örgüt tarafından yeterince desteklenmeyen veya örgütün desteğini algılayamayan çalışanların iş tatmini ile örgütsel bağlılığı dolayısıyla işe gömülmüşlük düzeyleri azalır.

Çalışanların işgören avukatlığı algısı ve örgütsel destek algısının yükseltilmesi de, işletmelerin büyük yatırımlar yaptıkları nitelikli insan gücünü ellerinde tutabilmek için çalışanlarına değer verdiklerini ve onların çıkarlarına uygun kararlar aldıklarını göstermeleri açısından önemlidir. Örgütün varlığını ve desteğini arkalarında hisseden çalışanlar işten ayrılmayı düşünmeyecektir. Beraberinde saygı, değer görme ve takdir edilme gibi beklentilerinin karşılanması sonucunda işletmeye performanslarıyla karşılık vereceklerdir (Şanlı, 2016). Kavram tam olarak tanımlanmamış olmakla birlikte, işgören avukatlığı “işletmenin çalışan politikasının şeffaflığını ve çalışanların çıkarları için hareket etme gönüllüğü” (Yeh, 2014) şeklinde ifade edilirken, örgütsel destek de kuramın öncülerinden Eisenberger ve diğerlerine göre (1986) örgütün; bireyin farkında olması, onun çalışmalarını izlemesi, rahatı için gerekli tedbirleri alması olarak tanımlanmaktadır (Aykan, 2007).

Her işin ve çalışma sektörünün kendine özgü çalışma şartları vardır. Lojistik, müşterilerin ihtiyaçlarını karşılamak için hammaddenin başlangıç noktasından, ürünün tüketileceği son noktaya kadar olan tedarik zinciri içerisindeki hareketinin etkin, verimli ve en az maliyetle akışının sağlanması ve planlanması sürecidir (Lummus, Krumwiede ve Vokurka, 2001). Lojistik sektörü kapsamlı ve karmaşık bir yapıya sahiptir. Son zamanlarda lojistik sektöründe giderek artan bir şekilde iş gücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Böylece istihdam yaratan en önemli hizmet sektörlerinden birisi durumuna gelmiştir (OECD, 2002). Lojistik sektörü yapı itibari ile hem teknoloji yoğun hem de emek yoğun bir sektör olarak değerlendirilebilir. Bu özelliği ile diğer sektörlerden farklılık göstermektedir (Koban ve Yıldırım Keser, 2013). Türkiye’de lojistik sektörü, son yıllarda ekonomi politikalarında yer alan, hızlı bir gelişim sürecinde bulunan bir sektördür. Bu gelişim sürecinde nitelikli işgücünün istihdamı önem kazanmaktadır (Koban ve Yıldırım Keser, 2013). Nitelikli işgücü fiziksel ve ruhsal yönden sağlıklı çalışanlar ile mümkündür. Örgütsel destek algısı, çalışanları

olumlu etkileyebilmekte ve bu durum çalışanların işe gömülmüşlüklerini de etkilemektedir. Bu nedenle örgütsel destek, işe gömülmüşlük ve algılanan işgören avukatlığı konularının araştırılması önemlidir.

Günümüz çalışma hayatında çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin çalışanların örgütte kalma nedenleri arasında değerlendirilebilecek işe gömülmüşlük unsurlarından olduğu düşünülmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların örgütsel destek algısı arttıkça, çalışanlar daha fazla işe gömülmüşlük davranışı göstereceklerdir. Örgütteki uygulamaların çalışanların yararlarına ve kendi çıkarlarına yönelik olduğu algısı çalışanlarda kendilerine değer verildiği hissiyatı yaratacaktır. İşgören avukatlığı olarak ifade edilen bu uygulamaların örgüt içinde algılanan örgütsel desteğin işe gömülmüşlük üzerindeki etkisini artırıcı rol üstlendiği düşünülmektedir.

İlgili alan yazın incelendiğinde, genelde işe gömülmüşlüğü ardılları (işgören katılımı, devamı, performansı) ile olan ilişkisinin çalışıldığı, ancak söz konusu kavramın öncülleri ile olan ilişkisinin çok fazla ele alınmadığı görülmektedir. Ulusal alan yazında ise, işe gömülmüşlük ve işgören avukatlığı ile ilgili çalışmaların yok denecek kadar sınırlı olduğunu belirtmek yanlış olmayacaktır. İşgören avukatlığı algısı ve örgütsel destek algısının işe gömülmüşlük ile olan ilişkisine dair alan yazında tek bir çalışma bulunmaktadır. Bu Akgündüz ve Şanlı (2016) tarafından gerçekleştirilen söz konusu çalışmadır. Bu çalışmanın bu konudaki boşluğu doldurmada katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, örgütsel desteğin işe gömülmüşlük üzerine etkilerinin ve işgören avukatlığının değişkenler arasındaki aracılık rolünün lojistik sektörü çalışanları açısından belirlenmesidir. Yukarıda açıklandığı şekliyle bu çalışmanın alan yazındaki eksikleri gidermesi açısından anlamlı olduğu değerlendirilmektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde örgütsel destek, işe gömülmüşlük ve işgören avukatlığı kavramları ve bu kavramlar arasındaki ilişkilere değinilmektedir.

2.1. Örgütsel Destek Kavramı

Örgütsel destek, “örgütün çalışanın katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen faaliyetlerin örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular” olarak tanımlanmaktadır (Eisenberger vd., 1986). Erdoğan (1996) tarafından ifade edildiği gibi, örgütsel destek sağlanan değil çalışanlar tarafından algılanan bir destek olup çalışanların işe ve işletmeye karşı tutumlarını etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle örgütsel destek, örgüt değerlerinin çalışanların esenliğini

dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumudur (Eisenberger vd., 1986).

Çalışanlar için son derece önemli olan örgütsel destek; saygı duyulma, kabul ve onay görme, değer verilme gibi duygusal ihtiyaçların karşılanması için önemli kaynaklardan birisi olmuştur. Örgütsel destek ile örgüt, çalışanlarının örgüte olan katkılarının farkında olduğunu, onların refahına önem verdiğini ve onlarla birlikte çalışmaktan hoşlandığını belirterek, çalışanların insan psikolojisi gereği çalıştıkları örgüt içerisinde almak istedikleri destek ihtiyacını karşılarlar (Eğriboyun, 2014).

Algılanan örgütsel destek ise, Eisenberger ve diğerlerine göre (1986) çalışanların örgütleri ile olan etkileşimlerinin niteliğine ilişkin güven ve inançlardır. Araştırmacıların yapmış oldukları tanımlardan çıkan kavramlar; örgütün çalışanların katkısına değer vermesi, örgütün çalışanların mutluluğunu önemsemesi ve çalışanları etkileyen politika, kural ve faaliyetlerin gönüllülük esasına dayanması olarak değerlendirilebilir (Eğriboyun, 2014). Algılanan örgütsel desteğin kuramsal temelleri “Sosyal Değişim Kuramı”na dayanmaktadır. Blau’nun “Sosyal Değişim Kuramı” ile çalışanlar ve örgütler arasında var olan ancak açıkça ifade edilemeyen, ihlal edildiğinde önemli olumsuz sonuçlar doğuran karşılıklı zorunluluklar olduğu ifade edilmektedir (Coyle-Shapiro ve Conway, 2005). Bu kurama göre, örgütler çalışanlarının mutluluğu için yatırım yaptıkları ve bunun çalışanlar tarafından doğru algılanmasını sağladıkları sürece sosyal değişimi başlatıp devam ettirmektedirler (Turunç ve Çelik, 2010). Örgütler çalışanlarını destekleyip onlara yatırım yaptıklarında çalışanlar da örgütlerine iş performansları ile karşılık verirler. Örgüt ve çalışanları arasındaki bu değişim sosyal değişim olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel destek ile ilgili alan yazın incelendiğinde, söz konusu kavramın öncül ve ardıllarına ilişkin şu sonuçlar çıkarılabilir. Wayne ve diğerleri (1997) algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık ve işgören performansı ile pozitif yönde, işten ayrılma niyeti ile negatif yönde güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır. Rhoades ve Eisenberger (2002) yaptıkları çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin, duygusal bağlılık ve işgören performansı ile pozitif yönde ilişkiye sahip olduğunu, devam bağlılığı ile negatif yönde bir ilişkiye sahip olduğunu vurgulamıştır. Yoon ve diğerleri (2004) iş tatmini ve hizmet kalitesini artırıcı bir etkisi olduğunu vurgulamıştır. Shanock ve Eisenberger (2006) yönetici desteği algısı ile örgütsel destek algısı arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtirken, yönetici desteği algısındaki artışın örgütsel destek algısını da tetiklediğini vurgulamaktadır. Zampetakis ve diğerleri (2009) algılanan örgütsel desteğin görev süresi ile negatif yönde ilişkili olduğunu belirtirken, Özbek ve Kosa’nın (2009) elde ettikleri sonuçlara göre örgütsel destek, üst

yönetim desteği, duygusal bağlılık ve personel güçlendirme, hizmet kalitesi ile doğrusal ve pozitif yönlü ilişki içerisinde. Can ve diğerleri (2009) örgütsel destek algısı ile motivasyon arasında pozitif yönde bir ilişki, yaş ile negatif yönde bir ilişki tespit etmişlerdir.

2.2. İşe Gömülmüşlük Kavramı

İşe gömülmüşlük, bireyin örgütte kalma veya örgütten ayrılma kararı vermesini etkileyen faktörlerin bileşimini ifade etmektedir (Bergiel, 2009). İşe gömülmüşlük, işgörenin mevcut işiyle ve örgütle bütünleşme derecesini göstermekle birlikte örgütte kalma nedenini de açıklayan bir kavramdır (Sekiguchi vd., 2008). İşe gömülmüşlük, çalışanın örgütte kalmasını etkileyen faktörleri geniş bir kapsamda incelemeye çalışan bir kavramdır. Kavram, genel olarak çalışanın işinden ayrılmasının önündeki güçlerin kombinasyonu olarak tanımlanmaktadır. Biraz daha ayrıntılı olarak; “işe gömülmüş bireyi işe bağlayan, işten ayrılmasını engelleyen ve örgütüne bağlayan psiko-sosyal nedenlerin karmaşık bir bütünü” olarak tanımlanabilir (Dedeoğlu vd., 2016).

Mitchell vd. tarafından literatüre kazandırılan ve yeni bir kavram olan işe gömülmüşlük kişi-iş uyumunu, işgörenler ve gruplar arasındaki bağlılığı ve örgütten ayrılma durumunda feda edilenlerin bileşimini içermektedir (Takawira vd., 2014). İşe gömülmüşlük, örgütsel ve toplumsal gömülmüşlük olarak iki boyutta ele alınmaktadır. Örgütsel gömülmüşlük bireyin çalıştığı örgüte nasıl bağlı kaldığı ile ilgiliyken, toplumsal gömülmüşlük bireyin kendi topluluğuna nasıl bağlı kaldığıyla ilişkilidir (Şanlı, 2016). Örgütsel ve toplumsal gömülmüşlük boyutlarının her biri de uyum, ilişki ve fedakârlık olmak üzere kendi içinde üç alt boyuttan oluşmaktadır (Mitchell vd., 2001; Holtom ve O’Neill, 2004). Uyum, işgörenlerin becerilerinin, isteklerinin ve ilgi alanlarının örgütsel amaçlarla ve örgütten elde edilen kazançlarla örtüşmesini ifade etmektedir. Bağ, işgörenin örgütsel çevrede diğer bireylerle ve işlerle bağlantı kurma düzeyini temsil etmekte iken; fedakârlık ise işgörenin örgütten ayrılması durumunda kaybedeceği maddi ve maddi olmayan yararları nitelemektedir (Ng ve Feldman, 2010).

İşe gömülmüşlük ile ilgili olarak yapılan çalışmalara göre işe gömülmüşlük; işgören katılımı, devamı ve performansı gibi örgütsel sonuçların en çok bilinen ve kabul gören belirleyicileri olan psikolojik unsurlardan (iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi) daha güçlü bir belirleyicidir. Araştırma sonuçlarına göre işe gömülmüşlük; işten ayrılma niyetiyle negatif yönde; işte tutma, işe katılım, örgütsel vatandaşlık ve iş performansı ile pozitif yönde ilişkilidir (Şanlı, 2016). Sınırlı sayıdaki çalışmada; kişilik özellikleri, yaş, örgütteki kıdem, aile durumu ve çocuk sayısı gibi bireysel faktörlerle birlikte; çalışma koşulları gibi örgütsel

koşulların, işgörenlerin işe gömülmüşlük düzeylerinin belirleyicisi olduğu belirtilmektedir (Nguyen, 2010).

2.3. İşgören Avukatlığı Kavramı

İşgören avukatlığı işletmenin çalışan politikasının şeffaflığını ve çalışanların çıkarları için hareket etme gönüllüğünü ifade etmektedir. İşgören avukatlığı, yönetsel uygulamaları çalışanların nasıl algıladığına da bağlıdır. Çalıştıkları işletmenin, katkılarına değer verdiğini ve mutluluklarına önem verdiğini algılayan çalışanlar, örgütlerinde işgören avukatlığının var olduğunu düşünmektedirler (Yeh, 2014). Çalışanlar örgütün kendilerini desteklemesini beklemekte ve bu beklentileri karşılanırsa örgütsel verimliliğe ve etkinliğe katkıda bulunmak için çaba göstermektedir. Shore ve Tetrick'e (1991) göre örgüt ve işgören arasındaki bu kazan-kazan anlayışına dayalı ilişkiler, çalışanların işe ve örgüte karşı tutumlarını etkilemektedir. Örgütteki işgören avukatlığı, çalışanların tanımlanmış formal iş gerekliliklerinden çok daha fazlasının yapılmasını sağlamaktadır (Fullerton, 2003). İşgörenlerin örgütsel verimliliğe katkılarının önemli olduğu, işgücünün sınırlı ve değerli olduğu durumlarda işgören avukatlığına yönelik uygulamalar kolaylaşırken; işgörenlerin "değersiz" olarak değerlendirildiği işletmelerde ise zorlaşmaktadır (Rynes, 2004). İç iletişim ve çalışan ilişkileri birçok yönden çalışanların işbirliğine yönelik davranışlarına olumlu olarak yansımakta ve bu işgören avukatlığı algısını artırmaktadır (O'Fallon, 2014).

Yeh (2014) çalışanların iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının işgören avukatlığından doğrudan etkilendiğini belirlemiştir. İşgören avukatlığı arttıkça iş tatmin düzeyi ve örgütsel bağlılık iyileşmektedir. Ayrıca yenilikçi örgütlerde işgören avukatlığı uygulamalarının yaygınlaştığı kabul edilmektedir. Yönetici desteği ve işgören destekleme de işgören avukatlığını doğrudan etkilemektedir. Otake ve Wong (2014) iş tatminini ve işten ayrılma niyetlerini belirleyen örgütsel adaletsizliğe ilişkin algılarının işgören avukatlığı ile ilişkili olduğunu belirlemiştir. Kendi menfaatlerinin örgüt menfaatleri kadar değerli olarak kabul edildiğine inanan çalışanların iş tatmini artarken; gönüllü işten ayrılma niyetleri azalmaktadır (Otake ve Wong, 2014).

2.4. Örgütsel Destek, İşe Gömülmüşlük ve İşgören Avukatlığı Arasındaki İlişkiler

Günümüz iş koşullarında işletmelerin, verimliliklerini sürdürebilmesi için stratejik bir kaynak olan mevcut insan kaynağını etkili ve verimli kullanması ve çalışanların örgütte kalmasını sağlaması gerekmektedir. İşe gömülmüşlük, çalışanın örgütte kalmasını etkileyen faktörleri geniş bir kapsamda incelemeye çalışan bir kavramdır. Çalışanların işgören avukatlığı ve örgütsel destek algısının yükseltilmesi de, işletmelerin büyük yatırımlar yaptıkları nitelikli insan gücünü ellerinde tutabilmeleri açısından önemlidir.

Çalışanların manen ve madden arkalarında örgütlerinin var olduğunu hissetmelerini ifade eden örgütsel desteğin, kişilerin işe gömülmüşlük düzeyi üzerinde etkisinin olduğu ileri sürülmektedir (Şanlı, 2016). Örgütsel destek ile ilgili yapılan çalışmalar örgütsel desteği daha çok örgütsel özdeşleşme (Hatipoğlu, 2015), iş tatmini (Akkoç ve diğerleri, 2012) ve iş performansı ile (Erkoç, 2015) ilişkilendirmiştir. Şanlı (2016) hizmet sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında işgören avukatlığı ve algılanan örgütsel desteğin çalışanların işe gömülmüşlük düzeyi üzerinde pozitif etkisi olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Yeh (2014) çalışmasında ise algılanan işgören avukatlığının iş tatmini üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buradan hareketle aşağıdaki hipotezler öngörülmüştür:

H1: Algılanan örgütsel desteğin işe gömülmüşlük üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H2: Algılanan örgütsel desteğin işgören avukatlığı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

İşe gömülmüşlük de, çalışanın örgütte kalmasını etkileyen faktörleri geniş kapsamda incelemeye çalışan bir kavramdır. İşe gömülmüşlük ile ilgili olarak yapılan çalışmalara göre işe gömülmüşlük; işgören katılımı, devamı ve performansı gibi örgütsel sonuçların en çok bilinen ve kabul gören belirleyicileri olan psikolojik unsurlardan (iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi) daha güçlü bir belirleyicidir. Araştırma sonuçlarına göre işe gömülmüşlük; işten ayrılma niyetiyle negatif yönde; işte tutma, işe katılım, örgütsel vatandaşlık ve iş performansı ile pozitif yönde ilişkilidir (Şanlı, 2016). Dolayısıyla aşağıdaki hipotez bu kapsamda öngörülmüştür:

H3: İşgören avukatlığının işe gömülmüşlük üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

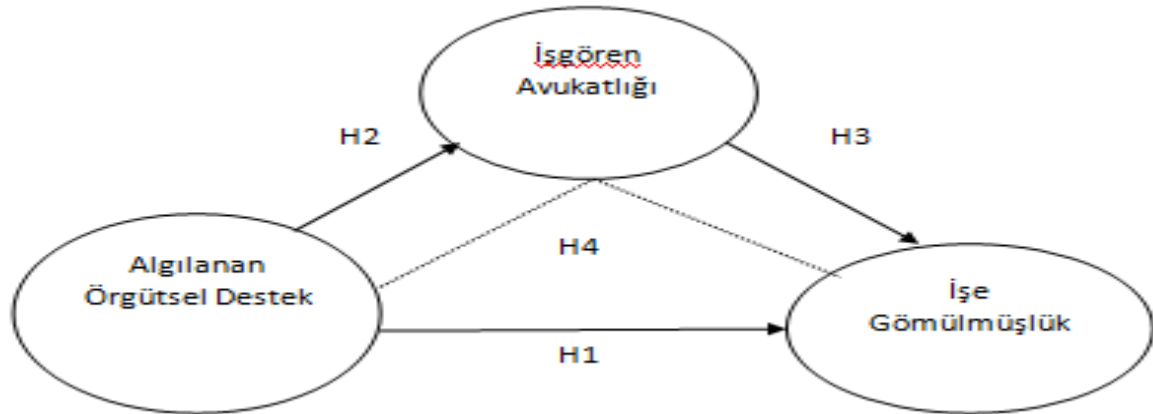
İşgören avukatlığı ve örgütsel destek algısının işe gömülmüşlük ile olan ilişkisine dair ~~alan~~ yazında tek bir çalışma bulunmaktadır. Akgündüz ve Şanlı (2016) tarafından gerçekleştirilen söz konusu çalışmada; işgören avukatlığı algısı ve örgütsel destek algısının işe gömülmüşlük üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akgündüz ve Şanlı, 2016). Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre işgören avukatlığı ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif, işgören avukatlığı ile işe gömülmüşlük arasında pozitif, işgören avukatlığı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki görülmüştür. Benzer şekilde algılanan örgütsel destek ile işe gömülmüşlük arasında pozitif, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve işe gömülmüşlük ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Akgündüz ve Şanlı, 2016). Buradan hareketle aşağıdaki hipotez öngörülmüştür:

H4: İşgören avukatlığı, algılanan örgütsel destek ve işe gömülmüşlük arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahiptir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırma lojistik sektörü çalışanlarının, algıladıkları örgütsel desteğin çalışanların işe gömülmüşlüğü üzerindeki etkisinde işyeri avukatlığının aracılık rolünü tespit etmeyi amaçlayan tarama niteliğinde betimsel bir çalışmadır. Çalışmada temel alınan bir araştırma modeli geliştirilmiştir. Şekil 1'e göre araştırmamızın bağımsız değişkeni, algılanan örgütsel destek; bağımlı değişkeni, işe gömülmüşlük; aracı değişkeni ise işgören avukatlığıdır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kayseri ilinde Uluslararası Nakliyeciler Derneğine (UND) kayıtlı lojistik sektöründe faaliyet gösteren 44 firmada çalışan 2258 kişi oluşturmaktadır (<http://www.und.org.tr/>). Araştırmanın örneklemini ise, yöneticilerinin izin verdiği ve seçkisiz (rastgele, yansız) örnekleme yöntemi (Creswell, 2013) ile seçilmiş 29 firmada çalışan toplam 421 çalışan oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplamak için dört bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Formda yer alan ölçekler ve kişisel bilgi formu aşağıda kısaca açıklanmaktadır.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği: Bu araştırmada anketin ilk bölümünde Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen, Kaplan ve Ögüt (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (ÖDAÖ) kullanılmıştır. Ölçek, 10 maddeden oluşmakta ve 5'li likert derecelendirilmeye göre düzenlenmiştir. Ölçekte 1 kesinlikle katılmıyorum'u ifade ederken 5 kesinlikle katılıyorum'u ifade edecek şekilde derecelendirilmiştir. Örgütsel destek ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi sonucunda 10 madde tek boyutun toplam varyansı açıklama oranı % 62.87'dir (KMO: 0.82). Yapılan

açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre orijinal ölçeğin tek boyutlu yapısı doğrulanmış ve ölçeğin yapı geçerliliğine sahip olduğu görülmüştür. Yine kullanılan ölçek yapıları ve maddelerle olan ilişkilerini belirleyebilmek için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kapsamında birinci düzey doğrulayıcı faktör modeli oluşturulmuştur. Örgütsel destek algısını ölçmeye yönelik 10 ifade tek boyutta modellenmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiş ve ($\chi^2=24696.3$; $p=0.00$, $sd=55$), $\chi^2 /sd=4.85$, GFI=1.00 ve CFI=1.01, RMSEA=0.98 bulunmuştur. Bu durum tek faktörlü modelin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Örgütsel adalet ölçeğine ilişkin hesaplanan Cronbach Alpha iç güvenilirlik katsayısı ise $\alpha=.83$ olarak bulunmuştur.

İşe Gömülmüşlük Ölçeği: Anketin ikinci bölümünde, Crossley, Bennet, Jex ve Burnfield (2007) tarafından geliştirilen ve Akgündüz ve Cin (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Global İşe Gömülmüşlük ölçeği kullanılmıştır. Ölçek çalışanların işe gömülmüşlük düzeylerini tespit etmeye yönelik olarak 7 maddeden oluşturulan, 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçekte 1 kesinlikle katılmıyorum'u ifade ederken 5 kesinlikle katılıyorum'u ifade edecek şekilde derecelendirilmiştir. Benzer şekilde ölçeğin tek boyutlu yapı geçerliliğini ortaya koymak üzere açımlayıcı faktör analiz yapılmış, 0.00 anlamlılık düzeyinde 7 maddelik tek boyutun açıklanan varyansı % 62.19 bulunmuştur (KMO: 0.87). Örneklem özelliğinin değişmesinden dolayı daha önceden tanımlanan yapının yeni örneklem grubunda doğrulanıp doğrulanmadığı Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile incelenmiş ve ($\chi^2=30.911$; $p=0.00$, $sd=14$), $\chi^2 /sd=2.20$, GFI=0.978 ve CFI=0.871 ve RMSEA= 0.88 bulunmuştur. Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .72 olarak tespit edilmiştir.

İşgören Avukatlığı Algısı Ölçeği: Bu araştırmada anketin üçüncü bölümünde ise Yeh (2014) tarafından geliştirilen, Akgündüz ve Şanlı tarafından (2016) Türkçe'ye uyarlaması yapılan 6 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçekte 1 kesinlikle katılmıyorum'u ifade ederken 5 kesinlikle katılıyorum'u ifade edecek şekilde derecelendirilmiştir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucu 6 maddeli tek faktörlü işgören avukatlığı algısının KMO değeri 0.673 bulunmuş, açıklanan varyans % 54.25 hesaplanmıştır. Bu durum ölçeğin yapı geçerliliğine sahip olduğunu doğrulamıştır. Benzer şekilde doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarında elde edilen uyum indeksleri de kabul edilebilir sınırlar içerisinde görülmüştür. ($\chi^2=31.712$; $p=0.00$, $sd=9$), $\chi^2 /sd=3.524$, GFI=0.974 ve CFI=0.743, RMSEA=0.80). Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .73 olarak tespit edilmiştir.

Anketin son bölümünde ise katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik soruların yer aldığı "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Lojistik sektöründe çalışan, araştırmaya katılan deneklerin demografik özellikleri ile ilgili bilgiler toplanmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma da kullanılan veri toplama araçları 2016 yılı içerisinde Kayseri ilinde faaliyet gösteren 29 firmada çalışan 466 çalışana uygulanmıştır. Uygulama araştırmacılar tarafından ilgili firmalara gidilerek, firma yöneticilerinden izin alınarak, araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen bireylere gerekli açıklamalar yapılarak gerçekleştirilmiştir. Anket sonrası yapılan incelemede 421 anket değerlendirmeye alınmış ve doldurulmasında eksiklik görülen 45 anket formu ise değerlendirme dışı bırakılmıştır.

4.BULGULAR

4.1. Demografik Bulgular

Lojistik sektöründe çalışan 421 kişiden oluşan örneklem grubunun demografik özellikleri tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1. Örneklem Grubunun Demografik Özellikleri (n=421)

		n	%
Cinsiyet	Kadın	14	3.3
	Erkek	407	96.7
Yaş	18 yaş ve altı	1	0.2
	19-35 yaş aralığı	83	19.7
	36-55 yaş aralığı	221	52.3
	56-64 yaş aralığı	104	24.7
	65 yaş ve üzeri	13	3.1
Medeni Durum	Halen evli	262	62.1
	Bekâr	46	11
	Boşanmış	57	13.5
	Eşini kaybetmiş	33	7.8
	Ayrı yaşıyor	15	3.6
	Diğer	8	2
Aylık Gelir Düzeyi	0-1499 TL	98	23.3
	1500-2999TL	273	64.8
	3000-4999 TL	39	9.3
	5000 TL ve üzeri	11	2.6
İşteki Statüsü	Sürücü	296	70.4
	Çalışan	73	17.3
	Bölüm sorumlusu	27	6.4
	Yönetici	16	3.8
	Firma Sahibi	9	2.1
Sektörde Çalışma Süreleri	0-4 yıl	72	17.1
	5-9 yıl	131	31
	10-14 yıl	107	25.4
	15-19 yıl	47	11.1
	20 yıl ve üzeri	64	15.4
Eğitim Düzeyi	Okuryazar ve ilkokul	110	26.1
	Ortaokul	178	42.3
	Lise	83	19.7
	Ön lisans veya üniversite	42	10
	Lisansüstü	8	1.9
Firmada Çalışan Kişi Sayısı	10’dan az kişi	135	32
	10-50 kişi	120	28.6
	51-100 kişi	83	19.7
	101 ve üzeri	83	19.7

Tablo 1 incelendiğinde araştırma grubunu oluşturan 421 çalışanın demografik özellikleri şu şekildedir: Örneklemin % 3.3'ü kadın, % 96.7'si erkektir; % 0.2'si on sekiz yaş ve altı, % 19.7'si 19-35 yaş arası, % 52.3'ü 36-55 yaş arası, % 24.7'si 56-64 yaş arası, % 3.1'i 65 yaş ve üstüdür. Örneklem medeni durum açısından değerlendirildiğinde çalışanların % 62.1'i halen evli, % 11'i bekâr, % 13.5'i boşanmış, % 7.8'i eşini kaybetmiş, % 3.6'sı eşinden ayrı yaşıyor, % 2'si diğerdır. Çalışanların eğitim düzeyine bakıldığında örneklemin % 26.1'i okur yazar veya ilkokul mezunu, % 42.3'ü ortaokul mezunu, % 19.7'si lise mezunu, % 10'u üniversite veya ön lisans mezunu, % 1.9'u lisansüstü mezunudur; iş yeri statüsüne göre örneklemin, % 70.4'ü sürücü, % 17.3'ü çalışan, % 6.4'ü bölüm sorumlusu, % 3.8'i yönetici, % 2.1'i firma sahibidir. Aylık gelir düzeyine bakıldığında örneklemin % 23.3'ü 0-14999 lira aralığında aylık gelire sahipken, % 68.8'i 1500-2999 lira aralığında, %9.3'ü 3000-4999 aralığında, % 2.6'sı 5000 lira ve üzeri aylık gelire sahiptir; çalışanların sektörde çalışma sürelerine bakıldığında % 17.1'i 0-4 yıl aralığında, % 31'i 5-9 yıl aralığında, % 25.4'ü 10-14 yıl aralığında, % 11.1'i 15-19 yıl aralığında, % 15.4'ü 20 yıl ve üzeri sektörde çalışırken; firmada çalışan kişi sayılarına bakıldığında örneklemin % 32'si 10' dan az, % 28.6'sı 10-50 kişi, % 19.7'si 51-100 kişi, % 19.7'si 101-250 aralığında elemanı olan firmada çalışmaktadır.

4.2. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Araştırmadan elde edilen veriler, istatistiksel paket programı kullanılarak elektronik ortama girilmiş ve istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Dağılımın normalliğini kanıtlamak için Kolmogorov-Smirnov ($n>50$) testi yapılmış ve ($p=0.200$) $p<0.05$ olduğu için verilerin normal dağılım gösterdiği ayrıca, Basıklık-Çarpıklık değerlerinin Tablo 2'de görüldüğü üzere (+1,5/-1,5) aralığında olduğu görülmüştür. Örgütsel destek algısı, işe gömülmüşlük algısı, işgören avukatlığı ve demografik değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanarak belirlenmiştir. Araştırmada yer alan değişkenlerin puanlarını betimlemek amacıyla aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Bunun yanında, hipotezleri test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizinden faydalanılmıştır.

Tablo 2'de korelasyon matrisi ve değişkenlerin ortalama ve standart sapmaları verilmiştir. Katılımcıların örgütsel destek algılamalarının ortalamasının üstünde olduğu görülürken işgören avukatlığı algılarını ve işe gömülmüşlüklerinin ise daha düşük bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Tablo 2'de örgütsel destek, işgören avukatlığı algısı ve işe gömülmüşlük değişkenleri arasında H1, H2 ve H3 hipotezlerinde öngörülen anlamlı pozitif yönlü ilişkilerin desteklendiği görülmektedir.

Tablo 2. Araştırma Değişkenlerinin Ortalama ve Standart Sapmaları

Değişken	Ort.	S.S.	1	2	3	Basıklık	Çarpıklık
1. Örgütsel Destek Algısı	3,06	0,54	1			0.758	0.349
2. İşgören Avukatlığı Algısı	2,93	0,63	0,419*	1		0.084	-0.486
3. İşe Gömülmürlük	2,92	0,60	0,496*	0,462*	1	0.160	0.015

p < 0,01

Aracı değişken ile regresyon analizi yapılırken farklı yaklaşımlara başvurulabilirken bunlardan en yaygın kullanılanı Baron ve Kenny (1986) yöntemi olarak da bilinen nedensel adım yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre aracılık testinin yapılabilmesi için bazı varsayımların sağlanması gerekmektedir. Bu varsayımlar aşağıda belirtilmiştir (Karacaoğlu ve Köktaş 2016: 279):

- Bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.
- Bağımsız değişken ile aracı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.
- Aracı değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.
- Bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte analize dâhil edildiğinde bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki çıkarsa tam aracılık (full mediation), bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık (partial mediation) etkisinden söz edilebilir.

Bu kapsamda öncelikle bağımsız değişken (örgütsel destek) ile bağımlı değişken arasındaki (işe gömülmürlük) ilişkisi araştırılmıştır ve pozitif anlamlı ilişki görülmüştür. İkinci olarak, bağımsız değişkenin (örgütsel destek) ile aracılık etkisi (işgören avukatlığının) incelenmiş ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Son olarak, bağımsız değişken (örgütsel destek) ile bağımlı değişken (işe gömülmürlük) ilişkisine aracı değişken olan (işgören avukatlığının) aracılık rolünü tespit etmek amacıyla analize bağımsız ikinci değişken olarak eklenerek regresyon analizi yapılmış ve aracılık etkisi değerlendirilmiştir. Çalışanların işyeri avukatlığı algısı modele eklendikten sonra, örgütsel desteğin işe gömülmürlük üzerindeki etkisinin $\beta=.496$ 'dan $\beta=.366$ 'ya düştüğü görülmektedir. İşyeri avukatlığı algısı modele eklendikten sonra örgütsel destek algısının etkisinin azalması fakat hâlâ bu etkinin anlamlı olması, işyeri avukatlığının bu ilişkide kısmi aracı (partial mediator) bir değişken olduğunu göstermektedir. Bu durumda H4 hipotezinin kabulünü gerektirmektedir.

Tablo 3. Çalışanların Örgütsel Destek ile İşe Gömülmüşlük Algıları İlişkisinde İş Gören Avukatlığı Algısının Aracılık Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: İşe Gömülmüşlük						
Test 1 Bağımsız değişken/ler	B	Std. Hata	Beta	t	p	F
Örgütsel Destek Algısı	0,550	0,048	0,496	11,385	0,00	129,630
Bağımlı Değişken: İşyeri Avukatlığı Algısı						
Test 2						
Örgütsel Destek Algısı	0,485	0,530	0,419	9,216	0,00	84,940
Bağımlı Değişken: İşe Gömülmüşlük						
Test 3						
Sabit	0,812	0,156		5,216	0,00	95,165*
Örgütsel Destek Algısı	0,406	0,050	0,366	8,060	0,00	
İşyeri avukatlığı Algısı	0,295	0,044	0,308	6,785	0,00	

$\Delta R^2 = ,324$ * $p < .000$

5. SONUÇ

İşletmelerin günümüz rekabet koşullarında ayakta kalabilmesi için stratejik bir kaynak olan mevcut insan kaynağını etkili ve verimli kullanması ve çalışanların örgütte kalmasını sağlaması gerekmektedir. Özellikle son yıllarda çalışanların, eğitim seviyesinin yükselmesiyle çalışanların benzer seviyede çalıştıkları kişilerle kendilerini kıyaslama imkânı artmış ve bunun sonucunda çalıştıkları örgütten beklentileri de artmıştır. Bu noktada işletmeler mevcut kalifiye çalışanlarını elinde tutabilmek için onların çıkarları doğrultusunda kararlar alan, haklarını gözeten ve koruyan bir yapı oluşturmayı hedeflemektedirler. Çalışanların işgören avukatlığı ve örgütsel destek algısının yükseltilmeside, işletmelerin büyük yatırımlar yaptıkları nitelikli insan gücünü işe bağlayan, işten ayrılmasını engelleyen ve işe gömülmüşlük düzeylerini etkilemek için çalışanlarına değer verdiklerini ve onların çıkarlarına uygun kararlar aldıklarını göstermeleri açısından önemlidir.

İşgören avukatlığı ve işe gömülmüşlük kavramları literatürde son yıllarda dikkat çeken kavramlar arasında yer almaktadır. Örgütsel destek algısının birçok değişken üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalar bulunmakla birlikte lojistik sektöründe işgören avukatlığının aracı değişken olarak ele alındığı ve örgütsel destek ve işe gömülmüşlük arasındaki ilişkinin ne olduğuna yönelik kanıtlar bulunmamaktadır. Dolayısıyla, bu çalışmada ele alınan üç değişken arasındaki ilişkinin sonuçları literatüre katkı sağlayacaktır.

Lojistik sektörü çalışanlarının örgütsel destek algılarının işe gömülmüşlükleri üzerindeki etkisinde işyeri avukatlığının aracılık rolü araştırılmış, yapılan analizlerde örgütsel destek, işgören avukatlığı algısı ve işe gömülmüşlük değişkenleri arasında anlamlı pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçlar Şanlı'nın (2016) bulgularını desteklemektedir. Ayrıca lojistik çalışanlarının örgütsel destek algısının ve işe gömülmüşlükleri üzerindeki

etkisinde işyeri avukatlığının bu ilişkide kısmi aracı (partial mediator) bir değişken olduğu belirlenmiştir. Yani işyeri avukatlığı algısı hem doğrudan hem de örgütsel destek algısı aracılığıyla işe gömülmüşlük üzerinde etkide bulunmaktadır.

Çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Kayseri ilinde ve Lojistik sektöründe yapılmıştır. Dolayısıyla, gerek örneklem miktarından, gerekse sektörde yer alan birimlerin çeşitli olmasından dolayı, bu çalışmanın sonuçları tüm lojistik işletmelerine genellenemez. Bu çalışmadaki sonuçların genel olup olmadığını ve farklı örneklerde tutarlı olup olmadığını belirleyebilmek için daha fazla araştırma yapmaya ihtiyaç bulunmaktadır. İleriki araştırmalarda araştırmacılar, benzer yöntemleri kullanarak, farklı birimlerde farklı sektör ve çalışan grubundaki örneklerle kavramlar arasındaki ilişkileri inceleyebilirler.

KAYNAKLAR

- Akgündüz, Y., ve Cin, F. M. (2015). "Job Embeddedness as a Moderator of the Effect of Manager Trust and Distributive Justice on Turnover Intentions". *Anatolia: An International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 26(4), 549-562.
- Akgündüz, Y. ve Şanlı, C. (2016). *İşgören Avukatlığı Ölçeğinin Turizm İşletmeleri Örneklerinde Türkçeye Uyarlama Çalışması (The Study of Adapting Employee Advocacy Scale to Turkish to Tourism Businesses Samples)*. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 4/Special issue1, 282-292.
- Akkoç, İ., Çalışkan A., Turunç Ö. (2012), "Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü", *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105 – 135.
- Aykan, E. (2007). "Örgütlerde İnsan Kaynakları Uygulamaları ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 123-137.
- Baron, R. ve Kenny, D.A. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bergiel, E. B., Nguyen, V. Q., Clenney, B. F. ve Taylor, G. S. (2009). "Human Resource Practices, Job Embeddedness and Intention to Quit", *Management Research News*, 32(3), 205-219.
- Blau, G., (1988). "Testing Generalizability of A Career Commitment and Its Impact on Employee Turnover". *Journal of Vocational Behavior*, 35(1), 88-193.
- Can, Y., Güven, H., Soyer, F., Demirel, M., Bayansalduz, M. ve Şahin, K. (2009). "Elit Taekwando Sporcularında Aile Antrenör-Kulüp Desteği ve Başarı Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2): 240-252.
- Creswell, J.W. (2013). *Araştırma Deseni* (Çev. Selçuk Beşir DEMİR). Ankara: Eğiten Kitap.
- Crossley, C., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). "Development of a Global Measure of Job Embeddedness and Integration into a Traditional Model of Voluntary Turnover". *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1031-1042.
- Coyle-Shapiro, J.A-M. ve Conway, N. (2005). Exchange Relationships: Examining Psychological Contracts and Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 90(4). 774-781.
- Dedeoğlu, T., Özdevecioğlu, M. ve Oflazer, S. (2016). "Örgütlerde İşe Gömülmüşlüğü (Job Embeddedness) Çalışanların İş ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İyimserliğin Rolü" *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 47, 135-146.
- Eğriboyun, D. (2014). "Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki". *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 9, 2014.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., ve Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Erdoğan, İ., (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Erkoç, İ.Ç. (2015). Algılanan Örgütsel Destek Ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Fullerton, G. (2003). When Does Commitment Lead to Loyalty? *Journal Of Service Research* /May 2003.

- Halbesleben, J. R. B. and Wheeler, A. R. (2008). "The Relative Roles of Engagement and Embeddedness in Predicting Job Performance and Intention to Leave", *Work & Stress*, 22(3), 242-256.
- Hatipoğlu, Z. (2015). Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Seviyelerine Etkisi: Ankara Çankaya İlçesinde Bir Uygulama. Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Hellman, C. Fuqua, D. R., Worley, J. (2006). "A Reliability Generalization Study on the Survey of Perceived Organizational Support The Effects of Mean Age and Number of Items on Score Reliability". *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 631-642.
- Holtom, B. C. and O'Neill, B. S. (2004). "Job Embeddedness: A Theoretical Foundation for Developing a Comprehensive Nurse Retention Plan", *Journal of Nursing Administration*, 34(5), 216-227.
- Kaplan, M., ve Ögüt, A. (2012). "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1): 387-401.
- Karacaoğlu, K. Ve Köktaş, G. (2016). "Psikolojik Dayanıklılık ve Psikolojik İyi Olma İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *İş ve İnsan Dergisi | The Journal of Human and Work*, 3(2), 119-127.
- Koban, E. ve Yıldırım Keser, H. (2013). "Rekabet Edebilirlikte Türk Lojistik Sektörünün İstihdam Yapısının Analizi ve İstihdama Yönelik Devlet Destekleri", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4 (2),32-43.
- Lummus, R. R., Krumwiede, D. W., ve Vokurka, R. J. (2001). "The Relationship of Logistics to Supply Chain Management: Developing a Common Industry Definition". *Industrial Management & Data Systems*, 101(8), 426-432.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. Z. ve Erez, M. (2001). "Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover", *Academy of Management Journal*, 44, 1102-1121.
- Ng, T. W. H. ve Feldman, D. C. (2010). "The Impact of Job Embeddedness on InnovationRelated Behaviors", *Human Resource Management*, 49(6), 1067-1087.
- Nguyen, V. Q. (2010). Organizational, Job, and Supervisory Antecedents and Consequence of Job Embeddedness: The Case of Vietnam, Doctoral Dissertation, Mississippi State University, Mississippi.
- OECD, (2002). "Transport Logistics: Shared Solutions to Common Challenges", *OECD Publications*, France, (Erişim Tarihi: 12.10.2016). <http://www.internationaltransportforum.org/Pub/pdf/02LogisticsE.pdf>
- O'Fallon, J. (2014). Powering Internal Communication for Employee Advocacy: Competitive Advantage Begins with Employees Who Understand and Want to Share The Electric Co-Op Story. University of Minnesota, ABD.
- Otaye, L., & Wong, W. (2014). "Mapping the Contours of Fairness - The Impact of Unfairness and Leadership (In)Action on Job Satisfaction, Turnover Intention and Employer Advocacy". *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1(2), 191-204.
- Özbek, M.F., Kosa, G. (2009). "Duygusal Bağlılık, Örgütsel Destek, Üst Yönetim Desteği ve Personel Güçlendirmenin Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisi: Kırgızistan'da Banka İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama". *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 34, 189-212
- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organizational Support :A Review of the Literature", *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Rynes, S. L. (2004). Where Do We Go from Here?: Imagining New Roles For Human Resources. *Journal of Management Inquiry*, 13(3), 203-213.
- Sekiguchi, T., Burton, J. P., & Sablinski, C. J. (2008). The Role of Job Embeddedness on Employee Performance: The Interactive Effects with Leader-Member Exchange and Organization-Based Self-Esteem. *Personnel Psychology*, 61(4), 761-792. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/220135249?accountid=15875>
- Shanock, L. R., Eisenberger, R. (2006). "When Supervisors Feel Supported: Relationships with Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance", *Journal of Applied Psychology*, 91(3): 689-695.
- Shore, L. M., and Tetrick, L. E. (1991). A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637-643.
- Stamper, C. L., Johlke, M. (2003). "The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship Between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes". *Journal of Management*, 29(4), 569-588.
- Şanlı, S. C. (2016). İşgören Avukatlığı ve Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İşe gömülmüşlük ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Takawira, N., Coetzee, M. ve Schreuder, D. (2014). "Job Embeddedness, Work Engagement and Turnover Intention of Staff in a Higher Education Institution: An Exploratory Study", *Journal of Human Resource Management*, 12(1), 1-10.

- 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, 209-232.
- UND (2017), Uluslar Arası Nakliyeciler Derneği, (<http://www.und.org.tr/>).
- Wayne, S. J., Shore L.M., Liden R.C. (1997). "Perceived Organizational Support and Leader-member Exchange: A Social Exchange Perspective", *Academy of Management Journal*, 40(1): 82-111.
- Yeh, Y., P. (2014). "Exploring the Impacts of Employee Advocacy on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case of Taiwanese Airlines". *Journal of Air Transport Management*, 1(36), 94-100.
- Yoon, M.H., Seo, J.H., Yoon, T.S. (2004). "Effects of Contact Employee Supports on Critical Employee Responses and Customer Service Evaluation". *Journal of Services Marketing*, 18(5), 395-412.
- Zampetakis, L.A., Beldekos, P., Moustakis, V.S. (2009). "Day-to-day Entrepreneurship within Organizations: The Role of Trait Emotional Intelligence and Perceived Organizational Support". *European Management Journal*, 27, 165-175.

EXTENDED ABSTRACT

With the rise of globalization and competition, the value of employees in terms of organizations has been revealed and this understanding has led to the transition from personnel management concept to human resources management and Strategic Human Resources Management in enterprises over time. In order for enterprises to maintain their productivity in today's business conditions based on the increase in globalization-based competition and the unstoppable change in technology, they need to use the existing human resource as a strategic resource effectively, efficiently and ensure that employees remain in the organization. In this study, it was aimed to determine the mediatory role of the attorney who works under the influence of organizational support on the employment of the employees. From here, the following hypotheses are foreseen:

H1: Perceived organizational support has a positive impact on job placements.

H2: Perceived organizational support has a positive impact on employee advocacy.

H3: Employee advocacy has a positive impact on job placements.

H4: Employee advocacy has a mediating impact on the relationship between perceived organizational support and recruitment.

This research is a descriptive study of the nature of screening. A research model based on the study has been developed. According to figure 1, the independent variable of our research is perceived organizational support; dependent variable is buried in work; and the intermediary variable is employee advocate.

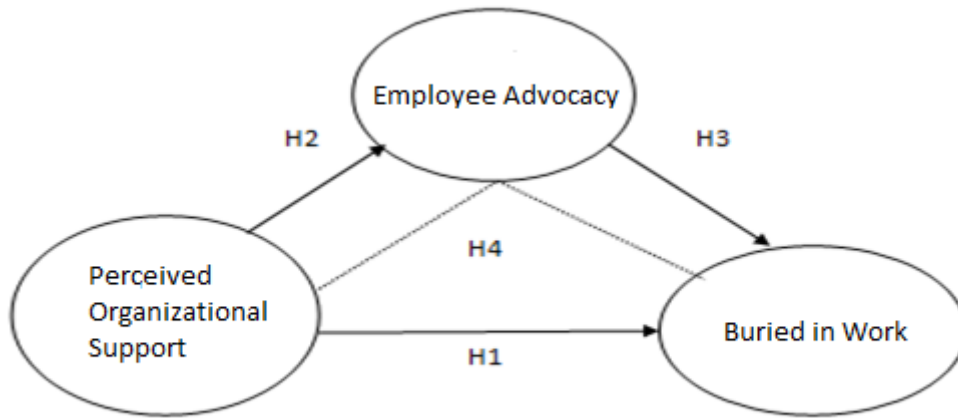


Figure 1. Research Model

The universe of the research is composed of 2258 people working in 44 companies operating in the registered logistics sector of the International Association of transporters (UND) in Kayseri province. (<http://www.und.org.tr/>). The sample of the study consists of total 421 employees working in 29 selected companies, with the selective (random, neutral) sampling method (Creswell, 2013) allowed by the managers. In this study, the perceived organizational support scale (Eisenberger et al., 1986; Kaplan and Ögüt, 2012), the embedding scale (Crossley, Bennett, Jex and Burnfield, 2007) as data gathering tools.; Akgündüz and Cinin 2015), Employee Advocacy perception scale (Yeh, 2014; Akgündüz and Şanlı, 2016), was used as a “personal information form” with questions about the demographic characteristics of the participants.

Data obtained from the study were entered into electronic environment using statistical package program and statistical analysis was performed. To prove the normality of distribution Kolmogorov-Smirnov ($n > 50$) Test ($p = 0.200$), $p < 0.05$ for the data had normal distribution, Kurtosis-Skewness values shown in Table 2 (+1,5/-1,5) it was seen that in the range of. The relationship between organizational support perception, recruitment perception, employee advocacy and demographic variables was determined by calculating Pearson correlation coefficient. The mean and standard deviation were used to describe the scores of the variables included in the study. In addition, a hierarchical regression analysis was used to test hypotheses.

Table 1 shows the correlation matrix and the mean and standard deviation of variables. It is observed that the perceptions of organizational support of the participants are above average, while the perceptions of the Employee Advocacy and the fact that they are employed have a lower average. In Table 1, organizational support, employee advocacy perception and

recruitment variables were supported by meaningful positive relationships in H1, H2 and H3 hypotheses.

Table 1. Mean and Standard Deviation of Research Variables

Variable	Avr.	S.D.	1	2	3	Ease	Distortion
1.Organizational Support Perception	3,06	0,54	1			0.758	0.349
2. The Perception Of Employee Advocacy	2,93	0,63	0,419*	1		0.084	-0.486
3. Buried In Work	2,92	0,60	0,496*	0,462*	1	0.160	0.015

$p < 0,01$

While the tool applied regression analysis variable with different approaches, these are the most common method of Baron and Kenny (1986) causal step approach known as the method. According to this approach, some assumptions are required to be made in order to carry out the mediation test. In the context of these assumptions (Karacaoğlu and Köktaş 2016: 279): the relationship between the independent variable (organizational support) and the dependent variable (embedding) was investigated and positive correlations were observed. Secondly, the interaction between the independent variable (organizational support) and the mediation effect (employee advocacy) was investigated and positive relationships were determined. Finally, a regression analysis was made by adding an independent second variable to the analysis in order to determine the Mediated role of the independent variable (organizational support) and dependent variable (job-buried) relationship as a mediator variable (employee advocacy) and the mediated effect was evaluated. The perception of workplace advocacy of employees is added to the model, and the impact of organizational support on job placements is $\beta = .496 = \beta$. It appears to have fallen to 366. The perception of workplace law is that the perception of organizational support is diminished after it is added to the model, but it is still meaningful that it is a partial mediator in this relationship. In this case, it requires acceptance of the H4 hypothesis.

Table 2. Regression Analysis Results Related to the Mediating Role of the Perception of Attorneyship That Works in the Relationship Between Organizational Support and Embedding Perceptions of Employees

Dependent Variable: Buried to Work						
Test 1	B	Std. Dv.	Beta	t	p	F
Independent Variable/s						
	0,550	0,048	0,496	11,385	0,00	129,630
Dependent Variable: Perception of Workplace Law						
Test 2						
Organizational Support Perception	0,485	0,530	0,419	9,216	0,00	84,940
Dependent Variable: Buried to Work						
Test 3						
Constant	0,812	0,156		5,216	0,00	95,165*
Organizational Support Perception	0,406	0,050	0,366	8,060	0,00	
Perception of Workplace Law	0,295	0,044	0,308	6,785	0,00	

$\Delta R^2 = ,324$ * $p < .000$

In the analysis, organizational support, employee advocacy perception and job involvement variables were determined. These results support the findings of Ŗanlı (2016). In addition, it has been determined that the partial mediator is a variable in this relationship under the influence of the perception of organizational support of logistics employees and the workplace law. In other words, the perception of workplace law has an effect on the job being buried both directly and through the perception of organizational support.