

Citation: Özgül, B., & Erkmen, T., & Karaarslan, E., Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, BMIJ, (2020), 8(5): 4364-4412 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i5.1630>

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNDE İŞ-YAŞAM DENGESİNİN ARACILIK ROLÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Burcu ÖZGÜL ¹

Received Date (Başvuru Tarihi): 21/09/2020

Turhan ERKMEN ²

Accepted Date (Kabul Tarihi): 19/11/2020

Elvan KARAARSLAN ³

Published Date (Yayın Tarihi): 25/12/2020

Çalışmada ilk yazar Sorumlu Yazar (Corresponding Author) rolündedir.

ÖZ

Anahtar Kelimeler:

Algılanan Örgütsel Destek,

Örgütsel Bağlılık,

İş-Yaşam Dengesi,

Sivil Havacılık

JEL Kodları:

M1, M12, M54

Araştırmanın amacı sosyal değişim teorisi, karşılıklılık teorisi ve yan bahis teorisi bağlamında, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi hizmet sektöründe yer alan havacılık sektörü bağlamında incelemek ve iş-yaşam dengesinin ve alt boyutlarının algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişkide aracılık rolünün olup olmadığını belirlemektir. Çalışmanın örneklemini, yaptıkları işin doğası gereği iş-yaşam dengesi kavramının önemli bir yere sahip olduğu kabin memurları oluşturmaktadır. Kurumsal ve tanınmış bir havayolu işletmesinde çalışan 258 kabin memurunun katılımı ile anket yoluyla elde edilen veriler test edilmiştir. Bulgular, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılığın alt boyutları (duygusal, normatif ve devam bağlılığı) arasındaki ilişkide iş yaşam dengesinin alt boyutlarının (iş-aile yaşam dengesi ve aile-iş dengesi) kısmi aracılık rolü olduğunu göstermektedir.

Keywords: Organizational Support Organizational Commitment Work-life Balance Civil Aviation

JEL Codes: M1 M12 M54

¹ Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, burcuozgul20@hotmail.com,

<https://orcid.org/0000-0001-8525-041X>

² Doç. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, tturali@gmail.com,

<https://orcid.org/0000-0001-5216-2077>

³ Doktora Öğrencisi, Yıldız teknik Üniversitesi, elvankaraarslan@hotmail.com,

<https://orcid.org/0000-0001-8546-6878>

EXTENDED ABSTRACT

A RESEARCH ON MEDIATING ROLE OF WORK-LIFE BALANCE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

1. LITERATURE

1.1. RESEARCH SUBJECT, PURPOSE AND IMPORTANCE

An organization needs to succeed in obtaining qualified human capital as well as being able to efficiently and effectively use it in a sustainable competitive environment. At this point, organizational commitment explained as employees' perceiving the goal and values of the organization, by exhibiting all his/her capacity in order to reach the organizational goals and his/her desire to stay as a member of the organization and to be identified with it, become more of an issue. When the importance of human capital, especially in-service industry, is considered, commitment to the organization becomes even more critical. It has been confirmed by the studies that performance increases with the increase in organizational commitment.

In order to create an organizational commitment, a few premises are needed in both personal and organizational sense. In the literature, the importance of perceived organizational support as one of the factors affecting organizational commitment is emphasized. Perceived organizational support can be described as recognizing the efforts of employees, respecting and welcoming their contributions. The studies have supported it that as organizational support perceived by individuals increases, organizational commitment enhances as well (Yoon and Thye, 2002; Allen et al., 2003; Mekanjee et al., 2006; Piercy et al., 2006; Zhang et al., 2012; Ersoy, 2014).

On the other hand, the work-life balance of human capital should be ensured so that it creates value for the organization. The findings of the studies show that as the organizational commitment of individuals experiencing work-life conflict decreases, efficiency and effectiveness also declines accordingly. At the same time, studies are supporting that as the perceived organizational support increases, work-life conflicts of individuals decrease (Foley et al., 2010; Vallone and Ensher, 2001; Aycan and Eskin, 2005; Foley et al., 2005; Akin, 2008; Önderoğlu, 2010). This study aims to examine the relationship between perceived organizational support and organizational commitment with its sub-dimensions in the framework of social change theory, reciprocity theory and side-bet theory. The study was conducted in the aviation industry in the service sector in Turkey. To determine the mediating role of work-life balance with its sub-dimensions in the relationship between perceived organizational support and organizational commitment is also in the content of this study. The sample of the study is composed of cabin attendants, whose work-life balance becomes vital due to the nature of their work. In the light of findings obtained as the result of this study, it is aimed to develop suggestions for managers in the aviation sector and contribute to the literature as well.

1.2. CONTRIBUTION of the ARTICLE to the LITERATURE

First of all, there is no sufficient number of studies in the literature investigating the mediating role of work-life balance and its subdimensions in the relationship between perceived organizational support and organizational commitment. This study contributes to the literature by examining these relationships in the context of social exchange theory, reciprocity theory and side-bet theory. Second, the concepts of perceived organizational support, organizational commitment and work-life balance are critical issues from the perspective of the aviation industry when the dynamics of this industry is considered, particularly in the case of cabin crew members. In this context, this research aims to help aviation sector managers and human resources department officials understand the importance of work-life balance in the relationship between perceived organizational support and organizational commitment. Accordingly, this study will contribute to practitioners to generate strategies that will handle related problems.

2. DESIGN AND METHOD

2.1. RESEARCH PROBLEM

The research problem is as follows: Do the organizational support perceptions of cabin attendants working in a corporate and well-known airline company affect their work-life balance and organizational commitment?

2.2. DATA COLLECTION METHOD

In this study, a questionnaire was developed to collect data and test the hypotheses. The questionnaire form consists of three sections. In the first section, a 5-point Likert type of perceived organizational support scale consisting of 8 items was used (Eisenberger et al., 1997). In the second section of the questionnaire, the organizational commitment scale, composed of three sub-dimensions as emotional, normative and continuation commitment, was used with 18 items on a 5 point Likert type of scale (Meyer, Allen and Smith, 1993). In the third section, a 5-point Likert type of work-family life conflict and family-work conflict scale consisting of 10 items were used (Netemeyer, Boles and McMurrian, 1996). All items on this scale are reverse coded. The work-life balance scale is divided into two dimensions as work-family life balance and family-work balance. The sample of the study is composed of 258 cabin attendants working in a corporate and well-known airline company.

2.3. QUANTITATIVE / QUALITATIVE ANALYSIS

In the study, the responses of the participants were evaluated on a Likert type of scale from 1: strongly disagree to 5: agree, and the obtained data were analyzed with the IBM SPSS-25 statistical program. In order to determine which analysis to be applied, whether the data is normally distributed or not is examined first. Since the kurtosis and skewness values remain between +2 and -2 in three scales, it is concluded that the distribution is normal then parametric tests are applied. In this context, exploratory factor analysis and reliability analysis are performed for observing the structure and consistency of the questionnaire, whereas correlation and hierarchical regression analysis are used for testing the research model.

2.4. RESEARCH HYPOTHESES

H1: There is a significant and positive relationship between perceived organizational support and organizational commitment, (a) emotional commitment, (b) normative commitment and (c) continuous commitment.

H2: There is a significant and positive relationship between perceived organizational support and work-life balance, (a) work-family life balance and (b) family-work balance.

H3: There is a significant and positive relationship between work-life balance ((a) work-family life and (b) family-work balance) and organizational commitment.

H3a: There is a significant and positive relationship between work-family life balance and (a1) emotional commitment, (a2) normative commitment and (a3) continuous commitment.

H3b: There is a significant and positive relationship between family-work balance and (b1) emotional commitment, (b2) normative commitment and (b3) continuous commitment.

H4: Work-life balance has a mediating role in the relationship between perceived organizational support and organizational commitment.

H5: Work-life balance has a mediating role in the relationship between perceived organizational support and sub-dimensions of organizational commitment.

(H5a) Work-family life balance, (H5b) Family-work balance has a mediating role in the relationship between perceived organizational support and emotional commitment.

(H5c) Work-family life balance, (H5d) Family-work balance has a mediating role in the relationship between perceived organizational support and normative commitment.

(H5e) Work-family life balance, (H5f) Family-work balance has a mediating role in the relationship between perceived organizational support and continuous commitment.

3. FINDINGS AND DISCUSSION

Findings show that perceived organizational support has a significant and positive effect on organizational commitment. These findings support the current literature (Settoon et al., 1996; Eisenberger et al., 2001; Yoon and Thye, 2002; Allen et al., 2003; Özdevecioğlu, 2003; Bishop et al., 2005; Makanjee et al., 2006; Piercy et al., 2006; Zhang et al., 2012; Altınöz et al., 2013; Ersoy, 2014; Galletta et al., 2016; Afif, 2018; Karadirek, 2020). Also, it was concluded that perceived organizational support had a significant and positive effect on emotional, normative and continuation commitment. These results are compatible with the research findings in the literature (Pare, Tremblay and Lalonde, 2001; Özdevecioğlu, 2003; Rhoades and Eisenberger, 2002; Makanjee et al., 2006; Aube, Rousseau and Morin, 2007; Marique et al., 2012; Woo and Chelladurai, 2012; Özkan, 2017; Dinç and Birincioğlu, 2020). When the relationship between work-life balance and organizational commitment is examined, it is seen that work-life balance positively affects organizational commitment. These results are consistent with the literature (Vatansever, 2008; Sakthivel and Jayakrishnan, 2012; Gupta and Gupta, 2013; Azeem and Akhtar, 2014; Korkmaz and Erdoğan, 2014; Nayak and Sahoo, 2015; Dhammika, 2016; Wijaya ve Dewi, 2017; Oyewobi et al., 2019; Hutagalunga, Soeltonb and Octavianic, 2020; Kesumayani et al., 2020; Wardana et al., 2020). Again, according to the findings of the study, it is seen that work-life balance is sufficient on emotional, normative and continuation commitment. The literature supports these findings (LaMastro, 2000; Dockel, Basson and Coetzee, 2006; Norton 2009; Casper et al., 2011; Agarwala et al., 2014; Ferreira, 2014; Tayfun and Çatır, 2014; Biwott, Kemboi and Goren, 2015; Biwott, Kemboi and Goren, 2015; Choo, Desa and Asaari, 2016; Choo, Desa and Asaari, 2016; Wayne et al., 2017; Choi et al., 2018; Shabir and Gani, 2019). Among the findings of the study, work-life balance is also significantly affected by perceived organizational support, and these results are consistent with the current literature (Vallone and Ensher, 2001; Aycan and Eskin, 2005; Foley et al., 2005; Akın, 2008; Önderoğlu, 2010; Turunç and Çelik, 2010; Ulukapı, 2013; Fitria, Yuki and Linda, 2019). Similarly, it was concluded that the relationship between perceived organizational support and the sub-dimensions of a work-life balance was positively significant. These results are in line with the literature (Ulukapı, 2013; Yang and Islam, 2020). When the mediating role of work-life balance in the relationship between perceived organizational support and organizational commitment is examined, it is revealed that work-life balance has a partial mediating role in this relationship. However, there is no study in the literature on whether the dimensions of work-life balance have a mediating role in the effect of perceived organizational support on the sub-dimensions of organizational commitment.

4. CONCLUSION AND LIMITATIONS

4.1. RESULTS of the ARTICLE

The results show that sub-dimensions of work-life balance (work-family life balance and family-work balance) have a partial mediating role in the relationship between perceived organizational support and sub-dimensions of organizational commitment (emotional, normative and continuous commitment). In this sense, this study makes contributions to the current literature by examining these relationships in the context of social exchange theory, reciprocity theory and side-bet theory. The results also draw attention to the importance of work-life balance for managers in airline companies to be able to reconsider the related current problems and to generate strategies in order to handle these problems.

4.2. LIMITATIONS of the ARTICLE

One of the main limitations of the study is that the study was limited to cabin attendants working in an airline business in the aviation sector. Another limitation of the study is that only a well-recognized airline company was selected, no other airline companies in the private sector were involved. Besides, while organizational commitment variable is limited by continuous, normative and emotional commitment, work-life balance is limited by work-family life balance and family-work balance. By the purpose of the study, it is assumed that the prepared questionnaire form is fully understood by the airline company cabin attendants within the study. Accordingly, they responded with sincerity and objectivity. It is also assumed that the selected sample represents the universe.

1. GİRİŞ

Hızla değişen günümüz iş dünyasında, işletme değerlerinin eskisinden farklı olarak sadece finansal göstergelerle açıklanmadığı, maddi olmayan göstergelerle birlikte değerlendirildiği anlayışı önem kazanmaktadır. Bu anlayışla birlikte, artık işletmelerin değerleri finansal göstergelerin yanı sıra entelektüel sermaye ile ifade edilmektedir (Drucker, 1993; Grant, 1996; Edvinsson ve Malone, 1997; Stewart, 1997; Sveiby, 1997). Entelektüel sermaye kendi içinde insan sermayesi, yapısal ve ilişkisel sermaye olarak üçe ayrılmaktadır. İnsan sermayesi, insan kaynağının bilgisi, deneyimi, yetenekleri ve davranışlarından oluşmaktadır. Yapısal sermaye; patent, marka değeri, işletme itibarı, ticari sırlar, yapı, kültür ve yönetim felsefesi gibi unsurlara tekabül etmektedir. İlişkisel sermaye ise, paydaşlarla kurulan ilişkilerde elde edilen bilgi birikimini ifade etmektedir (Stewart, 1997; Bontis, 1998; Sanchez, Chaminade ve Olea, 2000). Açıkça belirtmek gerekirse, bir işletmenin kullanmış ve üretmiş olduğu her türlü sermayenin bir değer yaratıp yaratmadığı ve yaratılan değerin nasıl ve hangi düzeyde olduğu önem kazanmıştır. Hiç kuşkusuz günümüz işletmelerini rakiplerinden ayıran ve güçlü kılan, entelektüel sermayenin de en önemli unsuru insan sermayesidir (Malhotra, 2000). Bilindiği gibi, insan kaynağı olmadan bir işletmenin vizyon ve misyonunu gerçekleştirebilmesi mümkün değildir. Bazen işletmeler, sürdürülebilir rekabet ortamında kritik derecede önem arz eden insan kaynağını, daha verimli kılmak ve geliştirmek yerine tüketmekte ve sömürmektedir (Sachdeva, 2017). Bunun sonucunda insan kaynağı; iş-aile çatışmaları, sağlık sorunları ve tükenmişlik gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu duruma bağlı olarak, çalışan bağlılığı azalmakta ve verimlilik düşmektedir. Yaşamlarının büyük bir bölümünü işyerinde geçiren ve özel yaşamları işverenin politikalarına endeksli olan insan kaynağının, hem fiziksel hem de sosyal refahının kurum içi ve dışı olarak diğer bireylere ve topluma etkisi değerlendirildiğinde, bu kaynağın mutsuzluğu gerek işletmelerin gerekse toplumun çalışandan beklendiği gereksinimlerin yeterince karşılanamamasına neden olacaktır. O halde, bir işletmenin, sürdürülebilir rekabet ortamında sahip olduğu nitelikli insan sermayesini etkin ve verimli bir şekilde kullanabilmesinin yanında bu kaynağı elde tutmayı başarabilmesi önem arz etmektedir.

Bu noktada, çalışan bireyin işletmenin amaç ve değerlerini benimsemesi, bu amaç ve hedeflere ulaşılması için sahip olduğu tüm kapasiteyi ortaya koyması, işletmenin bir üyesi olarak kalma yönünde istek duyması ve işletme ile özdeşleşmesi olarak ifade edilebilen örgütsel bağlılık kavramı önem kazanmaktadır. Özellikle hizmet sektöründe insan sermayesinin önemi düşünüldüğünde, örgüte duyulan bağlılık da önemlidir. Örgüte duyulan bağlılık ile performansın arttığı yapılan çalışmalarda tespit edilmiştir (Mathieu ve Zajaac, 1990; Jaramillo, Mulki ve Marshall, 2005; Riketta, 2020)

Örgütsel bağlılığın oluşturulabilmesi için hem bireysel hem de örgütsel anlamda birtakım öncüllere ihtiyaç vardır. Yazında, örgütsel bağlılığı etkileyen kavramlardan biri olan, algılanan örgütsel desteğin önemi üzerinde durulmaktadır. Bunun için de insan kaynağına değerli olduğunu hissettirmek önemli bir gerekliliktir. Algılanan örgütsel destek; çalışan bireylerin çabalarını takdir etme, saygı gösterme, onları her daim onaylama ve bunu onlara hissettirme olarak tanımlanabilir. Alan yazında bireylerin algıladıkları örgütsel destek arttıkça örgüte bağlılığın arttığı yapılan çalışmalarla desteklenmiştir (Yoon ve Thye, 2002; Allen vd., 2003; Mekanjee vd., 2006; Piercy vd., 2006; Zhang vd., 2012; Ersoy, 2014). Diğer taraftan, işletmeye değer yaratan insan sermayesinin iş-yaşam dengesinin sağlanması gerekmektedir. Şöyle ki; iş-yaşam çatışması yaşayan bireylerin işletmelerine bağlılıklarının azaldığı buna bağlı olarak etkinliğin ve verimliliğin düştüğü yapılan çalışmalarda görülmektedir. Aynı zamanda, algılanan örgütsel destek arttıkça bireylerin iş-yaşam çatışmalarının azaldığını destekleyen çalışmalar mevcuttur (Vallone ve Ensher, 2001; Aycan ve Eskin, 2005; Foley vd., 2005; Akın, 2008; Önderoğlu, 2010). Bu çerçevede bu çalışma, önemli bir hizmet sektörü olan havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir havayolu işletmesinde çalışan kabin memurlarının algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesinin aracılık rolünü, sosyal değişim teorisi, karşılıklılık teorisi ve yan bahis teorisi bağlamında incelemeyi amaçlamıştır. Bu çalışma sonucu elde edilen bulgular ve değerlendirmeler ışığında, özellikle havacılık sektörü yöneticilerine öneriler geliştirilmesi ve alan yazına katkı sağlanması hedeflenmektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

2.1. Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık

Bireylerin, çevrelerini anlamlandırabilmek adına duyumsal izlenimlerini düzenleme ve yorumlama süreçleri “algılama” olarak ifade edilebilir (Robbins ve Judge, 2013) Örgütsel destek ise; bir işletmenin, çalışanlarının mutluluk ve refahını önemsemesi olarak tanımlanabilir (Eisenberger vd., 1986). Bu çerçevede, algılanan örgütsel destek; çalışanın istihdam edildiği işletme tarafından ne derece önemsendiği, sosyo-duygusal gereksinimlerinin hangi düzeyde karşılandığı ve çalışanın kendisine nasıl ve ne derece değer verildiği yönündeki inancı, düşüncesi ve duygularının ifadesidir (Eisenberger vd., 1986; Hellman vd., 2006). İstihdam edildiği işletme tarafından desteklendiği algısına sahip olan bir çalışanın, işletmeye minnettarlık duygusu hissedeceği yönündeki inancın mevcut yazında hâkim olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, yardım gören bir bireyin minnettarlık duygusu hissederek, uygun koşullar oluştuğunda yapılan iyiliğin karşılığını vereceği ifade edilmekte (Bishop vd., 2000; Yoon ve Thye, 2002) ve bu durum karşılıklılık teorisiyle (Reciprocity Theory) açıklanmaktadır (Eisenberger vd., 2001). Algılanan örgütsel destekle çalışan bireyler işletmelerine bağlılık duymakta ve tüm çabalarını arttırmak yoluyla karşılık göstermektedirler (Stinglhamber ve Vandenberghe, 2003). Settoon vd. (1996), yaptıkları çalışmada karşılıklılık teorisi çerçevesinde, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Örgütsel bağlılık en basit şekliyle, bir bireyin dahil olduğu sosyal gruba ve istihdam edildiği işletmeye karşı duygusal bir yönelim ve özdeşleşme hareketi olarak ifade edilebilir (Meyer ve Allen, 1984). Alan yazında, örgütsel bağlılık kavramına ilişkin çeşitli sınıflandırmalar mevcut olup, en kabul gören sınıflandırmalardan biri Meyer ve Allen’in yapmış olduğu sınıflandırmadır. Meyer ve Allen (1984), örgütsel bağlılık kavramını duygusal ve devam bağlılığı olmak üzere ikiye ayırmışlardır. Sonrasında Meyer ve Allen (1991), Wiener (1982) tarafından öne sürülmüş olan normatif bağlılığı da sınıflandırmalarına dahil etmişlerdir. Böylece, örgütsel bağlılık üç boyutta değerlendirilmeye başlanmıştır (Özkan, 2017).

Duygusal bağlılık, bir bireyin bağlı olduğu işletmenin üyesi olmaktan dolayı duyduğu hazzın yanı sıra, işletmeyle özdeşleşmesi ve bireyin işletmeye karşı duyduğu duygusal bir bağ olarak ifade edilebilir (Bergman, 2006). Başka bir anlatımla, bireyin işletmeye kalben bağlanması, işletmeyle özdeşleşmesi, işletmenin amaçlarını gönülden benimsemesi ve işletmesiyle gurur duyması olarak da tanımlanabilir (Bulut vd., 2009).

Normatif bağlılık, bireylerin amaçlara giden yolda işletmenin bir üyesi olarak kalma yükümlülüğünü kendilerinde hissetmeleridir (Meyer ve Herscovitch 2001; Allen, 2003). Açıkça ifade etmek gerekirse, bir bireyin o işletmeden sağlanan birçok unsura bağlı olarak, kendinde “bu işletmede kalmalıyım” yönünde bir borçluluk hissinden dolayı duyduğu bağlılıktır (Yıldırım ve Demirel, 2009).

Devam bağlılığı ise, bir bireyin işletmeden ayrılma maliyetleri nedeniyle, bireysel zaman ve kaynaklarını bağlı bulunduğu işletmeye yönlendirmek yoluyla, işletmede kalma yönünde gösterdiği çaba olarak tanımlanabilir (Meyer ve Allen, 1987). Bu bağlılık türünde bireyler, işletmeye sağladığı faydaların karşılığını alabilmek ve istenmeyen maliyetlerden kaçabilmek adına işletmede kalmaktadırlar (Meyer, Allen ve Gellatyy, 1990). Görüldüğü üzere, duygusal bağlılık bireyin duyduğu isteği; normatif bağlılık bireyin zorunluluk hissiyatını, devam bağlılığı ise bireyin gereksinim duygusunu içermektedir.

Yazında, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucunu destekleyen çalışmalar mevcuttur (Settoon vd., 1996; Eisenberger vd., 2001; Yoon ve Thye, 2002; Allen vd., 2003; Özdevecioğlu, 2003; Bishop vd., 2005; Mankjee vd., 2006; Piercy vd., 2006; Zhang vd., 2012; Altınöz vd., 2013; Ersoy, 2014; Galletta vd., 2016; Afif, 2018; Karadirek, 2020). Bu çalışmalardan bazıları şu şekildedir; Kore’de, büyük ölçekli iki elektronik işletmesinde çalışan bireyler üzerinde yapılan bir ampirik çalışmada, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Yoon ve Thye, 2002). Benzer şekilde mağazanın satış biriminde çalışanlarla, sigorta acentelerinde görev yapan bireyler üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada algılanan örgütsel destekle örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Allen vd., 2003).

Güney Afrika'da röntgen uzmanlarına yönelik yapılmış olan bir başka çalışmanın sonuçları, örgütsel destek algısının örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini göstermiştir (Makanjee vd., 2006). Satış elemanlarının örgütsel destek algılarıyla örgütsel bağlılık eğilimlerini ölçmek amacıyla yapılan diğer bir çalışma, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucunu ortaya koymuştur (Piercy vd., 2006). Zhang vd., (2012), tarafından yapılan bir çalışmanın sonucu, örgütsel destek algısı yüksek olan bireylerin örgütsel bağlılığının yüksek olduğunu göstermiştir. Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisini ölçmek amacıyla, otelde çalışan 150 kişiyle yüz yüze görüşme yapılarak gerçekleştirilen diğer bir çalışmada, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Ersoy, 2014). Büroda çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirilen başka bir çalışmada, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında ise orta kuvvette bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır (Altınöz vd., 2013).

Bu çalışmalardan hareketle, havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir havayolu işletmesinde çalışan kabin memurlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla H1 hipotezi geliştirilmiştir.

H₁: *Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.*

Alan yazında, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkiyi sorgulayan çalışmalarda; algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif yönde güçlü bir ilişkinin olduğu, diğer taraftan, örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu ile negatif yönde bir ilişkinin olduğunu vurgulayan pek çok çalışma mevcuttur (Buchanan, 1974; Eisenberger vd., 1990; Shore ve Tetrick, 1991; Shore ve Wayne, 1993; Wayne, Shore ve Liden, 1997; O'Driscoll ve Randall, 1999; Lamastro, 1999; Eisenberger vd., 2001; Moideenkutty vd., 2001; Rhoades vd., 2001; Meyer vd., 2002; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Gakoviç ve Tetrick, 2003; Hochwarter vd., 2003; Stinglhamber ve Vandenberghe, 2003; Güney ve Akalın, 2007; Maertz vd., 2007; Uçar ve Ökten, 2010; Kaplan ve Öğüt, 2012).

Öte yandan, Kayseri’de mobilya sektöründe farklı hiyerarşik kademelerde çalışan bireyler üzerinde yapılmış bir çalışmada, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılığın üç boyutu arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmanın sonucu, algılanan destek ile duygusal, normatif ve devam bağlılığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur (Özdevecioğlu, 2003). Benzer şekilde, Kanada cezaevinde çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirilen bir başka çalışmada, örgütsel destek algısı ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilirken, algılanan destek ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Aube, Rousseau ve Morin, 2007). Panaccio ve Vandenberghe (2009), devam bağlılığının “alternatiflerin azlığı” ve “yüksek özveri” olmak üzere iki zıt belirleyicisi olduğu için, bunların ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Örgütsel destek algısıyla alternatiflerin azlığı arasında negatif, yüksek özveri ile arasında ise pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ileri sürülmektedir (Panaccio ve Vandenberghe, 2009). İstanbul’da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan 391 birey üzerinde yapılan bir çalışmanın sonuçları, algılanan örgütsel destek arttıkça duygusal ve devam bağlılığının arttığını, buna karşın normatif bağlılığın azaldığını göstermiştir (Özkan, 2017).

Eisenberger vd. (1986) göre, algılanan örgütsel destek, duygusal bağlılığın önemli bir yordayıcısıdır. Yapılan çalışmalarda, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu kanıtlanmıştır (Eisenberger, Fasolo ve Davis-LaMastro, 1990; Shore ve Wayne, 1993; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Bishop vd., 2005). Marique vd. (2012), hem mühendislik firması çalışanlarıyla hem de posta çalışanlarıyla olmak üzere iki çalışma yapmışlardır. Benzer bir biçimde, bu çalışmaların sonuçları da algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Rhoades ve Eisenberger (2002) ise, yaptıkları meta analiziyle, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Bu ilişki, sosyal değişim teorisiyle açıklanabilir (Blau, 1964). Sosyal değişim teorisine (Social Exchange Theory) göre, insanlar birbiriyle etkileşime girerler ve değer verdikleri kaynakların değişimine bağlı olarak birbirleriyle ilişkilerini geliştirip sürdürürler. Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında varolan ilişkide değişime konu olan

sosyo-duygusal kaynaklardır (Gakovic ve Tetrick, 2003; Shore vd., 2006). Şöyle ki, bireyler; maaşta artış, promosyon, sosyal yardımlar vb. davranışlarla karşılaştıklarında istihdam edildikleri işletmenin onlara değer verdiğini ve önemsendiğini algılayacaklardır. Böylece bireyler, işletmesine kalben bağlanacak, işletmesi ile özdeşleşecek ve duygusal bağlılık göstereceklerdir (Rhoades, Eisenberger ve Armeli 2001; Bulut vd., 2009). Bu bağlamda H1a hipotezi geliştirilmiştir.

H_{1a}: Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmaların sonuçları, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir (Özdevecioğlu, 2003; Mekanjee vd., 2006; Aube, Rousseau ve Morin, 2007; Dinç ve Birincioğlu, 2020). Bu ilişki karşılıklılık teorisiyle açıklanabilir (Eisenberger vd., 2001). Bu teoriye göre, bir birey istihdam edildiği işletmeden iyilik gördüğünde, bu iyiliğin karşılığını vermeyi bir zorunluluk olarak hissedecek (Bishop vd., 2000; Yoon ve Thye, 2002) ve normatif bağlılık gösterecektir (Gakovic ve Tetrick, 2003). Bu durumda algılanan örgütsel desteğin normatif bağlılığı artıracığı düşünülmektedir. Bu bağlamda H1b hipotezi geliştirilmiştir.

H_{1b}: Algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Yazındaki araştırmalar incelendiğinde, algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında negatif yönde ilişki bulan çalışmalara rastlanmasına karşın, pozitif yönde ilişki olduğunu bildiren çalışmalara da rastlanmaktadır (Özdevecioğlu, 2003; Woo ve Chelladurai, 2012; Özkan, 2017; Dinç ve Birincioğlu, 2020). Algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasındaki ilişki, yan bahis teorisi (Side Bet Theory) ile açıklanabilir (Becker (1960). Bu teoriye göre, bireyin işletmede kalma nedeni işletmeden ayrıldığında daha fazla zarar görmesidir (Ketchland, 1998). Daha açık bir ifadeyle, istihdam edilen bireyin kaybedeceği miktar ve boyut arttığında devam bağlılığının artacağı ve işletmenin üyesi olarak kalmaya devam edeceği söylenebilir (Sürücü ve Maslakçı, 2018). Havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir havayolu işletmesinde çalışan kabin memurlarının sahip oldukları olanakları işletmelerinden

ayrıldıklarında kaybedecekleri için devam bağlılıklarının artacağı ifade edilebilir. Bu bağlamda, H1c hipotezi geliştirilmiştir.

H1c: Algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

2.2. Algılanan Örgütsel Destek ve İş Yaşam Dengesi

Günümüz iş dünyasında, sürdürülebilir rekabet avantajı kazanabilmek adına farkındalık düzeyi gelişmiş olan işletmelerin, işgücünün iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik insan kaynakları uygulamalarını benimsedikleri görülmektedir (Wong ve Ko, 2009). İş-yaşam dengesinin kurulması yönünde gerçekleştirilen uygulamaların başlangıcının 1930'lu yıllara dayandığı görülmekle birlikte, bu kavram ilk kez 1986'da ortaya atılmıştır. Başlangıçta bu kavram iş-aile dengesi olarak ifade edilmiştir. Yazında, iş-yaşam dengesi kavramını açıklayan pek çok tanım mevcuttur. En sade bir biçimde iş-yaşam dengesi, bir bireyin işinin gerektirdiği talepler ile bireysel yaşamının gerektirdiği talepler arasında denge kurma durumudur (Lockwood, 2003). İş-yaşam dengesinin, bireysel yaşam kısmında yer alan ve kritik derece önem arz eden "aile" kavramıdır. Günümüzün rekabetçi koşullarında, çalışma sürelerinin uzun olması bireyin ailesine ayıracağı zamanı kısıtlamaktadır. Çoğunlukla, bireylerin aile ve iş yaşamları arasında dengeyi sağlayamadıkları bilenen bir gerçektir (Vanderkolk, 1991).

İş ve aile yaşamının birbirini etkilediği oldukça açıktır (Carlson ve Grzywacz, 2008). Bireyin, aile yaşamında bir sıkıntı yaşaması iş-aile yaşam dengesini, aynı şekilde iş yaşamında maruz kaldığı stres aile-iş dengesini etkilemektedir (Sakthivel ve Jayakrishnan, 2012). Bireylerin aile içindeki rolleri evli ya da bekar olmaları, çocuklarının var olup olmaması ve aile yapıları, iş ve aile yaşamı arasındaki ilişkiyi belirlemede önemli unsurlardandır (Kelly ve Voydanoff, 1985). Hem iş aile yaşam dengesinde hem de aile-iş dengesinde, cinsiyet çok önemli bir unsurdur. Gün geçtikçe kadın istihdamının artmasına rağmen, kadınların aile yaşamı içerisinde geleneksel rollerini bırakamadıkları görülmektedir. Bu bağlamda iş-yaşam dengesini (iş-aile yaşam dengesi ve aile-iş dengesi) kurmakta kadınlar daha çok zorlanmaktadır. Bunun en temel nedeni, aile yaşamının getirdiği talepleri karşılayamama durumunda,

erkeklere nazaran daha çok eleştiriye maruz kalmalarıdır (Duxbury ve Higgins, 1991). Kadınların iş-yaşam dengesini kurmadaki, dezavantajlı durumları, evli ve çocuklarının olması durumunda daha da artmaktadır. İş-yaşam dengesinin sağlanamaması, iş ve aile yaşamının getirdiği talepler arasında uyum kuramama ve sonucunda iş-aile yaşam çatışması ve aile-iş çatışması durumunun yaşanmasıdır (Greenhaus vd., 1989; Tremblay, Genin ve Loreto, 2011).

Bilindiği üzere, bireyler, üstlendikleri rollerin gerekliliklerini belirli bir zaman diliminde yerine getirirler. Zorlu iş koşullarında bireylerin rolleri her geçen gün artmaktadır. Akılcı bakış açısı teorisine göre; belli bir zaman dilimine üstlenilen tüm rolleri yaymak, sonuç itibarıyla her bir role ayrılan süreyi kısaltmaktadır. Bu anlamda da roller artıkça rollere ayrılan süreler daraldığından dolayı, bu roller yeterince icra edilememektedir. Bu durumda, bireylerin zaman temelli bir çatışma içine girmesi kaçınılmaz görünmektedir (Carlson, Kacmar ve Stepine, 1995; Efeoğlu, 2006). Başka bir açıdan bakıldığında, bireyler, iş ve aile yaşam alanlarında üstlenmiş oldukları rollerin etkisine bağlı olarak bir takım stresler yaşayabilirler. Yaşadıkları bu streslere bağlı olarak, diğer bir alanda üstlenmiş oldukları rolleri gerginlik temelli çatışma nedeniyle yerine getiremeyebilirler (Greenhaus ve Beutell, 1985). Diğer taraftan, her bireyden rollerini icra ederken belirli davranışlar beklenmektedir. Bir rolü icra ederken yapılan davranış, başka bir rolü icra ederken sergilendiğinde, davranış temelli çatışmaya sebebiyet verebilir.

İş-yaşam dengesinin sağlanmasındaki tüm bu güçlükler beraberinde destekleyici uygulamaları getirmiştir. Burada, algılanan örgütsel desteğin katkısı yadsınamaz bir gerçektir. Yazında, bireylerin algıladıkları örgütsel destek artıkça iş-aile yaşam çatışmasının ve aile-iş çatışmasının azaldığı görülmektedir (Foley, Yue ve Lui, 2005).

Avrupa'da çalışan 118 birey üzerinde yapılan bir çalışmada algılanan örgütsel destekle iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın sonucu, algılanan örgütsel destek ile iş-aile yaşam çatışması arasında negatif bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur (Vallone ve Ensher, 2001). Başka bir çalışmada, sosyal destek örgütsel desteğin bir çeşidi olarak alınmış, iş-aile yaşam çatışmasıyla ilişkisi incelenmiştir ve arada negatif bir ilişki tespit edilmiştir (Aycan ve Eskin, 2005). Benzer

bir şekilde yapılan diğer bir çalışmada yine aynı değişkenler incelenmiş ve arada negatif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akın, 2008; Önderoğlu, 2010).

Savunma sektörüne yönelik yapılan bir çalışmada, bireylerin algıladıkları örgütsel desteğin, iş-aile yaşam çatışmasını, aile-iş çatışmasını ve işten ayrılma niyetini anlamlı bir biçimde azalttığı tespit edilmiştir (Turunç ve Çelik, 2010). Konya'da dört üniversiteden 500 akademisyenle yapılmış olan diğer bir çalışmada, algılanan örgütsel destek ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiş ve algılanan örgütsel destek ile iş-yaşam dengesi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, bu araştırmanın sonuçları, algılanan örgütsel destek ile hem iş-aile yaşam dengesi hem de aile-iş dengesi arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir (Ulukapı, 2013). Yine, Endonezya'nın Padang şehrinde bulunan bankalardaki çalışanlar üzerinde yapılan bir çalışmada, algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Fitria, Yuki ve Linda, 2019). Başka bir araştırma, aileyi destekleyici örgütsel politikaların, iş-aile yaşam ve aile-iş dengesi üzerinde diğer işyeri desteği türlerine (aileyi destekleyici amir davranışı ve aileyi destekleyici iş arkadaşı davranışı) göre daha belirgin bir etkisinin olduğunu göstermektedir (Yang ve Islam, 2020).

İş-aile yaşam dengesinin öncüllerini belirlemek için yapılmış olan araştırmalar incelendiğinde, icra edilen meslek, çalışma saatleri ve çalışma koşulları değişkenlerinin dikkate alındığı görülmektedir (Crooker, Smith ve Tabak, 2002; Noor, 2003; Pichler, 2009). Aile-iş dengesinin kurulmasında ise, eşin desteği, esnek çalışma saatleri ve kreş yardımının sağlanması gibi faktörler gösterilebilir (Pichler, 2009). O halde, çalışanlarının mutluluk ve refahını önemseyen işletmeler, esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma uygulamaları ve kreş yardımı gibi uygulamalarla işgörenlerin algıladıkları örgütsel desteği sağlayarak, iş-aile yaşam dengesini ve aile iş dengesini kurmalarını sağlayabilirler.

Sonuç olarak, hem ulusal hem de uluslararası yazında bireylerin algıladıkları örgütsel destek ile iş-aile yaşam dengesi ve aile iş dengesi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara katkı sağlamak ve yapılan araştırmaların birbirini ne kadar desteklediğini görmek amacıyla, yapılan bu çalışmaların ışığında, havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir havayolu işletmesinde çalışan kabin memurlarının örgütsel destek algıları

ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi analiz etmek üzere H2, H2a ve H2b hipotezleri geliştirilmiştir.

H₂: Algılanan örgütsel destek ile iş yaşam dengesi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2a}: Algılanan örgütsel destek ile iş-aile yaşam dengesi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2b}: Algılanan örgütsel destek ile aile-iş dengesi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

2.3. İş Yaşam Dengesi ve Örgütsel Bağlılık

Günümüzde, pek çok işletmenin iş-yaşam dengesini kurabilmek adına programlar yürüttüğü dikkat çekmektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014). İş-yaşam dengesi çok önemlidir çünkü örgütsel etkinliği ve aile refahını etkilemektedir (Kossek, 2005; Bragger vd., 2005). Bireylerin, hem iş-aile yaşam dengelerinin hem de aile-iş dengelerinin olması, çalıştıkları işletmeyi de olumlu yönde etkilemektedir. Çalışan bireylerin kendilerini geliştirebilecekleri zamanı bulmaları, yaptıkları işin kalitesini artırmakta, becerilerini geliştirmekte ve bu durum da doğrudan verimlilik artışına neden olmaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014). Aksi halde, iş-aile yaşam çatışması ve aile-iş çatışması yani iş-yaşam dengesinin sağlanamama durumunda, işletmeler hem doğrudan (işe devamsızlık, üretken karşıtı davranışlar, işgören devir hızı) hem de dolaylı maliyetlere (düşük örgütsel bağlılık, iş doyumunda azalma ve bireysel ilişkilerde kalitesizlik) katlanmak zorunda kalabilirler (Quick vd., 1997). İşletmelerin, çalışanlarının iş dışındaki yaşamlarına önem vermeleri, çalışanların işletmeye olan bağlılığını ve iş tatminini arttırmakla kalmamakta, aynı zamanda işletme sosyal sorumluluğunun gerekliliklerini yerine getirmektedir. Böylece hem çalışanlar ve aileleri hem de işletme ve dolaylı olarak da toplum kazanmaktadır (Kapız, 2002).

Araştırmacılar tarafından hem bağımsız bir değişken hem de aracı bir değişken olarak iş yaşamı dengesinin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların sonuçları genel olarak iş yaşamı dengesi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir (Scholarios ve Marks, 2004; Kinnie vd., 2005; Doherty ve Manfredi 2006; Vatansever, 2008; Sakthivel ve Jayakrishnan, 2012; Gupta ve Gupta, 2013; Azeem ve Akhtar, 2014; Korkmaz ve Erdoğan, 2014;

Nayak ve Sahoo, 2015; Dhammika, 2016; Wijaya ve Dewi, 2017; Oyewobi vd., 2019; Hutagalunga, Soeltonb ve Octavianic, 2020; Kesumayani, 2020; Wardana vd., 2020). Bu sonuçlar, çalışanın iş-aile yaşam dengesi ve aile-iş dengesi ile örgütsel bağlılığı arasında önemli bir ilişki olduğunu bildiren Deery ve Jago'nun (2015), Sari ve Seniati'nin (2020) bulgularıyla uyumludur. Yine, bir çalışmada, aile yaşamının örgüte olan bağlılığı nasıl etkilediği incelenmiş, bireyin aile yaşamında üstlendiği rolleri gerçekleştirme düzeyi ile örgüte olan bağlılığı arasında doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir (Randall, 1988). İş ve aile yaşamı arasında denge kuramayan yani iş-aile yaşam çatışması yaşayan bireylerin ise, çalıştıkları işletmeye olan bağlılıklarının azaldığı görülmektedir (Frone Russell ve Cooper, 1992; Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996). Efeoğlu (2006) tarafından yapılan bir araştırmanın sonucu da iş-aile yaşam çatışması ve aile-iş çatışması yaşayan bireylerin örgüte olan bağlılıklarının azaldığını göstermektedir. Yapılan çalışmalarda, aile dostu çalışma ortamı sağlayan işletmelerin ise, azalan işgücü devir oranı ve artan örgütsel bağlılık yoluyla performanslarını arttırdıkları tespit edilmiştir (Grover ve Crooker, 1995; Thompson, Beauvais ve Lyness, 1999).

Yapılmış olan bu çalışmalardan hareketle, havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir havayolu işletmesinde çalışan kabin memurlarının sürekli değişen çalışma gün ve saat programları dikkate alındığında, iş-yaşam dengesi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla H3 H3a ve H3b hipotezleri geliştirilmiştir.

H₃: İş-yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3a}: İş-aile yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3b}: Aile-iş dengesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışanların işletmelerine olan duygusal bağlılığı, negatif yönde anlamlı bir şekilde iş-aile yaşam çatışmasıyla ilişkilidir (Agarwala vd., 2014). Bununla birlikte, bir dizi çalışma (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996; Thompson, Beauvais ve Lyness, 1999) iş-aile yaşam dengesi ve duygusal bağlılık arasında olumsuz bir ilişki olduğunu bildirmiştir. İş-yaşam dengesi ve çalışan bağlılığı ile ilgili güncel çalışmalar, yüksek düzeyde iş-yaşam dengesinin yüksek düzeyde duygusal bağlılık oluşturduğu

üzerinde durmaktadır (LaMastro, 2000; Dockel, Basson ve Coetzee, 2006; Norton 2009; Agarwala vd., 2014; Ferreira, 2014; Tayfun ve Çatır, 2014; Biwott, Kemboi ve Goren, 2015; Choo, Desa ve Asaari, 2016; Choo, Desa ve Asaari, 2016; Wayne, Casper ve Allen, 2017; Choi vd., 2018; Shabir ve Gani, 2019). Sosyal değişim teorisine göre, işverenler ve çalışanlar arasındaki ilişki karşılıklıdır. İşletmeler, resmi aileyi destekleyici politikalar ve gayri resmi aileyi destekleyici girişimler aracılığıyla, işgörenlerin iş-yaşam dengesini kurmalarına yardımcı olduklarında, işgörenler de bu durum karşısında işletmelerine olan duygusal bağlılıklarını artırarak karşılık vereceklerdir (Agarwala vd., 2014).

Casper vd. (2002), yaptıkları araştırmada, çalışan anneler arasında hem iş-aile yaşam dengesinin hem de aile-iş dengesinin duygusal bağlılık üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bulgular, iş-aile yaşam dengesi ve duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Wood ve de Menezes (2008), Muse vd. (2008) ve Casper vd. (2011) göre, bir işletmede iş-yaşam dengesi girişimlerinin mevcudiyeti, çalışanlar arasında duygusal bağlılıkta artışa neden olmaktadır. Benzer bir şekilde, Hyman ve Summers (2007) ve Kim (2014) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları, çalışanların iş-aile yaşam ve iş-aile dengesini deneyimlemelerinin sonucunda duygusal bağlılıklarının arttığını göstermektedir.

Sonuç olarak, çalışanlar, iş hayatının ihtiyaçları ile özel hayatın ihtiyaçları arasında denge kurmalarına yardımcı olan bir işletmede çalışmak isterler. İyi bir iş yaşam dengesi, işletmeden ayrılma niyetini azaltmakta (Noor, 2011) ve duygusal bağlılığı arttırmaktadır. Buna dayanarak H3a1 ve H3b2 hipotezleri geliştirilmiştir.

H_{3a1}: İş-aile yaşam dengesi ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3b1}: Aile-iş dengesi ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışanlar, beklenti ve ihtiyaçlarının karşılandığını algıarlarsa ve çalışma ve kişisel yaşamları arasında bir denge varsa, sadakat duygularında ve normatif bağlılıklarında artış olacaktır (Casper vd., 2011). Bu durum, 391 hemşire ile yapılan bir çalışmanın sonucunda, iş-yaşam dengesi ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu bildiren Tayfun ve Çatır'ın (2014) bulgularıyla uyumludur. Benzer bir şekilde, Ferreira (2014), bir sağlık enstitüsünde yaptığı araştırmaya

dayanarak, iş-yaşam dengesinin normatif bağlılık ile önemli ölçüde ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. Yine, sağlık sektöründeki kadın çalışanlar arasında yapılan araştırmanın sonuçları, iş-yaşam dengesi ile normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır (Shabir ve Gani, 2019). Buna dayanarak, H3a2 ve H3b2 hipotezleri geliştirilmiştir.

H_{3a2}: İş-aile yaşam dengesi ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3b2}: Aile-iş dengesi ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Devam bağlılığı, belirli bir işi bırakmanın getirdiği yüksek ekonomik ve sosyal maliyetler nedeniyle, bir organizasyonda kalmakla ortaya çıkmaktadır (Phillips ve Gully, 2011). Çalışanlar, emeklilik hakları, iş arkadaşları ile iyi ilişkiler veya belirli bir organizasyona özgü şeyler gibi yapılan devredilemez yatırımlar nedeniyle organizasyonda kalma eğilimindedirler (Reichers, 1985). Çalışanların, diğer organizasyonlarda aynı faydaları elde edemedikleri zaman organizasyonlarına daha yüksek bir devam bağlılığı göstermeleri beklenmektedir (Lee, Lee ve Lum, 2008; Shabir ve Gani, 2019). Pare, Tremblay ve Lalonde (2001) tarafından, iş-aile yaşam dengesini kurmaya yönelik politikaların, devam bağlılığını güçlü bir şekilde etkilediği rapor edilmiştir. Biwott, Kemboi ve Goren (2015) ve Choo, Desa ve Asaari, (2016), tarafından yapılan araştırmaların sonuçları, iş-yaşam dengesi ile devam bağlılığı arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, alan yazında iş-yaşam dengesi ile devam bağlılığı arasında anlamsız ve olumsuz ilişki olduğunu tespit eden araştırmacılar da bulunmaktadır (LaMastro, 2000; Dockel, Basson ve Coetzee, 2006; Norton 2009; Tayfun ve Çatır, 2014; Shabir ve Gani, 2019). Glass ve Finley'in (2002) ise, yazın incelemesi yaparak, esnek çalışmanın çalışanın refahı üzerinde olumlu etkiler yaratarak, iş-aile yaşam ve aile-iş çatışmasını azalttığı sonucuna varmışlardır. Dolayısıyla, iş-aile yaşam ve aile-iş dengesinin sağlanmasına yönelik gerçekleştirilen uygulamalar, devam bağlılığını artırabilir. Buna dayanarak, H3a3 ve H3b3 hipotezleri geliştirilmiştir.

H_{3a3}: İş-aile yaşam dengesi ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3b3}: Aile-iş dengesi ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

2.4. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü

Alan yazında, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişkiyi ortaya koyan çeşitli çalışmalara rastlanmaktadır (Settoon vd., 1996; Eisenberger vd., 2001; Yoon ve Thye, 2002; Allen vd., 2003; Özdevecioğlu, 2003; Bishop vd., 2005; Mankajee vd., 2006; Piercy vd., 2006; Zhang vd., 2012; Altınöz vd., 2013; Ersoy, 2014; Galletta vd., 2016; Afif, 2018; Karadirek, 2020). Aynı zamanda, iş-yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur. (Vatansever, 2008; Sakthivel ve Jayakrishnan, 2012; Malone ve Issa, 2013; Korkmaz ve Erdoğan, 2014). Ayrıca, algılanan örgütsel destek artıkça iş-aile yaşam çatışmasının azaldığını ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır (Vallone ve Ensher, 2001; Aycan ve Eskin, 2005; Foley, Yue ve Lui, 2005; Akın, 2008, Turunç ve Çelik, 2010). Ancak, algılanan örgütsel desteğin, çalışanların örgütsel bağlılığına etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolünü araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Aracılık rolünden bahsedebilmek için bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır. Yazının bu etkiyi desteklediğine ilişkin örnekler verilmiştir. Aracı değişken ilişkiye dahil edildiğinde bağımsız ve bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan bir ilişki çıkarsa tam aracılık ilişkisinden; bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık etkisinden söz edilebilir (Baron ve Kenny, 1986). Bu doğrultuda, havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir havayolu işletmesinde çalışan kabin memurlarının iş-yaşam dengesinin, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracı bir role sahip olacağı düşünülmektedir. Buna göre H4 ve H5 hipotezleri geliştirilmiştir.

H4: *İş-yaşam dengesi, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracı bir role sahiptir.*

H5: *İş-yaşam dengesi, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkide aracı bir role sahiptir.*

Araştırmalar, algılanan örgütsel desteğin hem iş-aile yaşam dengesinin hem de aile-iş dengesinin oluşturulmasında etkili olduğunu göstermektedir (Vallone ve Ensher, 2001; Aycan ve Eskin, 2005; Foley, Yue ve Lui, 2005; Akın, 2008; Önderoğlu,

2010; Turunç ve Çelik, 2010; Ulukapı, 2013; Fitria, Yuki ve Linda, 2019; Yang ve Islam, 2020). Ayrıca, araştırmalarda, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık (Eisenberger, Fasolo ve Davis-LaMastro, 1990; Shore ve Wayne, 1993; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Bishop vd., 2005; Marique vd., 2012), normatif bağlılık (Özdevecioğlu, 2003; Mekanjee vd., 2006; Aube, Rousseau ve Morin, 2007; Dinç ve Birincioğlu, 2020) ve devam bağlılığı (Özdevecioğlu, 2003; Woo ve Chelladurai, 2012; Özkan, 2017; Dinç ve Birincioğlu, 2020) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İş-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar ise, iş-yaşam dengesinin duygusal bağlılık (LaMastro, 2000; Dockel, Basson ve Coetzee, 2006; Norton 2009; Agarwala vd., 2014; Ferreira, 2014; Tayfun ve Çatır, 2014; Biwott, Kemboi ve Goren, 2015; Choo, Desa ve Asaari, 2016; Choo, Desa ve Asaari, 2016; Wayne, Casper ve Allen, 2017; Choi vd., 2018; Shabir ve Gani, 2019), normatif bağlılık (Casper vd., 2011; Ferreira, 2014; Tayfun ve Çatır, 2014; Shabir ve Gani, 2019) ve devam bağlılığı (Pare, Tremblay ve Lalonde, 2001; Biwott, Kemboi ve Goren, 2015; Choo, Desa ve Asaari, 2016) üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Görüldüğü üzere, algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi alt boyutları ve örgütsel bağlılık alt boyutları üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konmuş olmasına rağmen, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığın alt boyutlarına etkisinde iş-yaşam dengesi boyutlarının aracılık rolünün olup olmadığına yönelik bir çalışmaya alan yazında rastlanmamıştır. Bu kapsamda, H5a, H5b, H5c, H5d, H5e ve H5f hipotezleri geliştirilmiştir.

H5a: İş-aile yaşam dengesi, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkide aracı bir role sahiptir.

H5b: Aile-iş dengesi, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkide aracı bir role sahiptir.

H5c: İş-aile yaşam dengesi, algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık arasındaki ilişkide aracı bir role sahiptir.

H5d: Aile-iş dengesi, algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık arasındaki ilişkide aracı bir role sahiptir.

H_{5e}: İş-aile yaşam dengesi, algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasındaki ilişkide aracı bir role sahiptir.

H_{5f}: Aile-iş dengesi, algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasındaki ilişkide aracı bir role sahiptir.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi havacılık sektörü bağlamında incelemeyi ve iş-yaşam dengesinin algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık rolünün olup olmadığını belirlemeyi amaçlamaktadır.

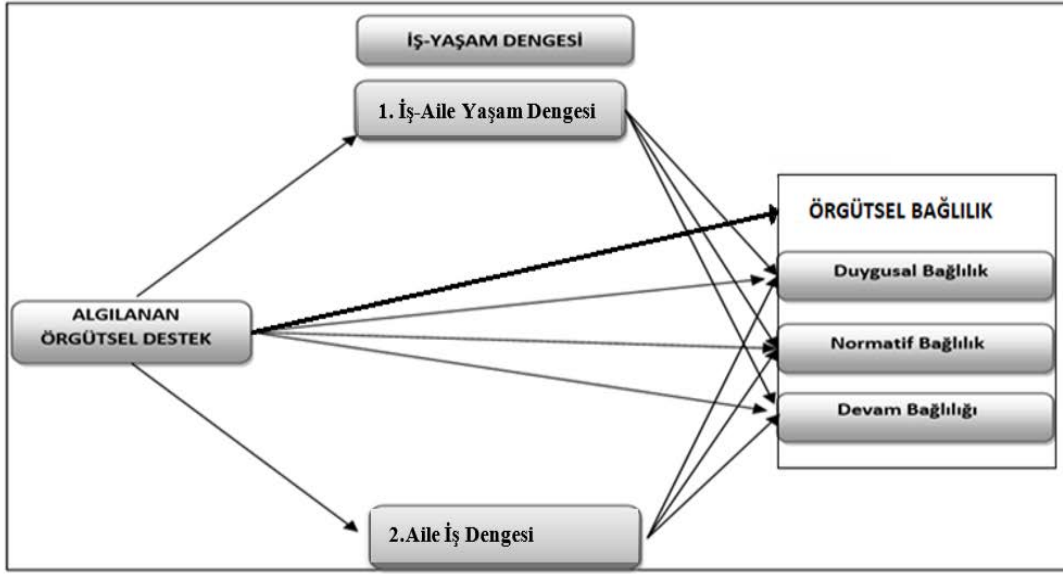
Örnekleme oluşturan kabin memurlarının en çok karşılaştığı sorulardan biri işin doğası gereği iş yaşam dengesini nasıl sağladıklarıdır. İşin doğası çalışan performansını etkileyen psikolojik, psikososyal, fiziksel ve fizyolojik faktörler içerir. Havacılık sektöründe kazaların %80'nini oluşturan insan faktörü; performansı etkileyen tüm bu faktörlerin bütünüdür. Uzun mesai saatleri, uçuş süreleri, kabin basıncı, iklim, coğrafya, saat farklılıkları, yatı görevleri (ana üst dışında başka bir yerde konaklama), değişen uçuş görevleri, rekabet koşulları, müşteri beklentileri, örgütsel baskılar gibi birçok faktör kabin memurlarının zihinsel ve fiziksel dayanıklılığını etkiler. Havacılık sektörünün önceliği olan uçuş emniyeti ve güvenliğini, rekabetin en önemli unsuru olan müşteri memnuniyeti ile eş zamanlı gerçekleştirilmesi beklenen kabin memurlarının, zihnen ve fiziken uçuşa hazır olmaları bireysel ve örgütsel düzeyde alınan önlemler ile mümkündür. Bireysel düzeyde ilk akla gelen faktörlerden biri iş-yaşam dengesidir. Kabin memurlarına sıklıkla sorulan; 'Her ay planlanan bir uçuş programı doğrultusunda yaşayıp, sürekli farklı coğrafyalarda olup hayatınızı nasıl yönetiyorsunuz?' sorusunun altında aslında 'aile' ilişkilerinin nasıl yönetildiği sorunsalı yatmaktadır. Özellikle toplumsal roller gereği anne olan bayan kabin memurlarına bu soru daha fazla sorulmaktadır. Sektörün çalışma şartları ulusal ve uluslararası havacılık otoriteleri tarafından belirlendiğinden bireysel düzeyde alınan önlemler örgütsel destek verilmediği sürece yeterli değildir. Kabin memurlarının zihnen ve fiziken uçuşa hazır olmamaları acil bir durumda teyakkuzda olma, durum

değerlendirmesi, karar verme gibi ekip kaynak yönetimi becerilerine yansıtacaktır. Bu durum uçuş emniyetini olumsuz etkileyeceği gibi hizmet kalitesini de olumsuz yönde etkileyecektir. Müşterinin gözünde kurum imajının önemli temsilcileri olan kabin memurlarının iş-yaşam dengesi konusunda örgütsel olarak desteklenmesi, kurum imajını olumlu etkileyeceği gibi çalışan bağlılığını da güçlendirecektir.

Bu araştırma, teorik anlamda yazına, pratik anlamda uygulayıcılara katkılar sunmayı amaçlamaktadır. İlk olarak alan yazında, algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılığın alt boyutlarına etkisinde iş-yaşam dengesinin alt boyutlarının aracılık rolünün olup olmadığına yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma, bu ilişkileri, sosyal değişim teorisi, karşılıklılık teorisi ve yan bahis teorisi bağlamında inceleyerek, alan yazına katkılar sunmaktadır. İkincisi, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve iş-yaşam dengesi kavramlarının havacılık sektöründe önemli bir yere sahip olması gösterilebilir. Ayrıca, kabin memurlarının bahsi geçen kavramlar çerçevesinde durumlarının analiz edilip, değerlendirilmesi ve öneriler sunulması açısından da önemli olduğu söylenebilir. Bu bağlamda bu araştırma, havacılık sektörü yöneticilerinin ve insan kaynakları departmanı yetkililerinin, örgütsel bağlılık açısından iş-yaşam dengesi ve algılanan örgütsel destek kavramlarının önemini anlamalarını ve gerekli aksiyonları almalarını hedefleyerek pratikte uygulayıcılara katkılar sunmaktadır.

3.2. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Bu çalışmada, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesinin aracılık rolü olabileceği görüşüne dayanarak araştırmanın kavramsal modeli Şekil 1’de görüldüğü üzere oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

3.3. Araştırmanın Örnekleme, Sınırlılıkları ve Varsayımları

Çalışmanın örneklemini, havacılık sektöründe faaliyet gösteren kurumsal ve tanınmış bir havayolu işletmesinde çalışan 258 kabin memuru oluşturmaktadır. Veri toplama işlemi, 1 Mart ile 31 Temmuz 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. 445 kişiye anket formu dağıtılmıştır. Ancak 272 kişiden geri dönüş alınmış olup, normal dağılımı bozan 14 adet uç değer veri setinden çıkarılmış ve anketlerin 258'i çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışmanın havacılık sektöründeki bir havayolu işletmesinde çalışan kabin memurları ile sınırlı olması, araştırmanın temel sınırlılıkları arasında yer almaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılık değişkeni devam, normatif ve duygusal bağlılık ile sınırlandırılırken, iş yaşam dengesi iş-aile yaşam dengesi ve aile-iş dengesi ile sınırlandırılmıştır.

Çalışmanın amacına uygun olarak, hazırlanmış olan anket formunu, araştırma dahilindeki havacılık işletmesi kabin memurlarının tam olarak anladıkları, içtenlikle ve objektif bir biçimde yanıtladıkları ve seçilen örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

3.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışmada, verilerin toplanması ve hipotezlerin test edilmesi amacıyla yönelik olarak anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket formu üç bölüme ayrılmıştır. İlk bölümde, Eisenberger vd. (1986), tarafından geliştirilmiş olan 36

sorudan oluşan ölçeğin, Eisenberger vd. (1997) tarafından 8 soruya kısaltılmış ve geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş 5'li likert tipi algılanan örgütsel destek ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği Eser (2011), Büyükyılmaz ve Çakmak (2014), Sökmen, Ekmekçioğlu ve Çelik (2015) ve Kanbur ve Canbek (2018) tarafından test edilmiştir. Bu çalışmada algılanan örgütsel destek ölçeğinin Cronbach α değeri 0,85 olarak belirlenmiştir.

Anket formunun ikinci bölümünde, Meyer, Allen ve Smith'in (1993), geliştirilmiş oldukları duygusal, normatif ve devam bağlılığı biçiminde üç alt boyutta incelenen ve 18 sorudan oluşan Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş, geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılmış olan 5'li likert tipi örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada duygusal, normatif ve devam bağlılığı ölçeğinin Cronbach α değerleri sırasıyla 0,81, 0,80 ve 0,73 olarak belirlenmiştir.

Üçüncü bölümde, iş-yaşam dengesi ölçeği olarak ise, 1996 yılında Netemeyer, Boles ve McMurrian tarafından geliştirilmiş olan 10 sorudan oluşan 5'li likert tipi iş-aile yaşam çatışması ve aile-iş çatışması ölçeğinden faydalanılmıştır. İş yaşam dengesi ölçeği; iş-aile yaşam dengesi ve aile-iş dengesi olmak üzere iki boyuta ayrılmıştır. Bu ölçekteki bütün ifadeler ters kodlanmıştır. Bu ölçeğin Türkçe çevirisini, Korkmaz ve Erdoğan (2014) yaptıkları çalışmalarında kullanmış ve güvenilirliğini test etmişlerdir. Bu çalışmada iş-aile yaşam dengesi ve aile-iş dengesi ölçeğinin Cronbach α değerleri sırasıyla 0,90 ve 0,91 olarak belirlenmiştir. Anket formunda ayrıca katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin sorular yer almaktadır.

3.5. Araştırmanın Bulgularının Değerlendirilmesi

Araştırmanın verileri, havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir havayolu işletmesinde çalışan kabin memurlarından elde edilmiştir. Araştırmada toplam 258 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. Tablo 1'de araştırmaya katılanların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, evlilik durumu, çalışılan pozisyon gibi demografik özellikleri ile ilgili frekans değerleri görülmektedir. Araştırmaya katılanların %68,6'sının kadın, %31,4'ünün erkek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %93,4' ü 40 yaş altındadır. Bu nedenle de genel olarak %64,7'si bekâr, %35,3'si evli olduklarını ifade etmiştir. Bununla birlikte katılımcıların %81,0'inin çocuğu bulunmamaktadır. Katılımcıların

%80,2' si en fazla 10 yıldır aynı firmada çalışmakta olup çalışanların %73,3' ü 10 yıldan daha az süredir havacılık sektöründe çalışmaktadır. Sektörün genel olarak kalifiye eleman istihdam eden bir yapısı olduğundan katılımcılar %92,6 ile en az lisans eğitimine sahiptirler.

Tablo 1. Katılımcıların Frekans Dağılımları

		Sıklık	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Cinsiyet	Erkek	81	31,4	31,4
	Kadın	177	68,6	100,0
Yaş	30 ve altı	130	50,4	50,4
	31-40	111	43,0	93,4
	41-50	17	6,6	100,0
İşletmede çalışma süresi	1-5	130	50,4	50,4
	6-10	77	29,8	80,2
	11-15	28	10,9	91,1
	16 yıl ve üstü	23	8,9	100,0
Sektörde çalışma süresi	1-5	122	47,3	47,3
	6-10	67	26,0	73,3
	11-15	39	15,1	88,4
	16 yıl ve üstü	30	11,6	100,0
Medeni Durum	Bekâr	167	64,7	64,7
	Evli	91	35,3	100,0
Çalışılan Kurumun Faaliyet Alanı Sınırları	Yerel	2	0,8	0,8
	Global	251	97,3	98,1
	Yerel, Global	5	1,9	100,0
Çocuğunuz var mı?	Hayır	209	81,0	81,0
	Evet	49	19,0	100,0
Çalışılan Pozisyon/Görev	Kabin Memuru	191	74,0	74,0
	Kabin Amiri	66	25,6	99,6
	Diğer	1	0,4	100,0
Eğitim Durumu	Lise	16	6,2	6,2
	Ön Lisans	3	1,2	7,4
	Lisans	197	76,4	83,7
	Yüksek Lisans	41	15,9	99,6
	Doktora	1	0,4	100,0
	Toplam	258	100,0	

Analizde yer alan ölçüklere ayrı ayrı faktör analizi uygulanmıştır. Tablo 2'de örgütsel bağlılık, Tablo 3'te iş-yaşam dengesi ve Tablo 4'de algılanan örgütsel destek değişkenlerine ait açıklayıcı faktör analizi sonuçları gösterilmektedir. Veri setinin faktör analizine uygunluğunu test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ile Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. KMO için sonuçların 0,70'in üzerinde olması ve Bartlett küresellik testinde anlamlılık değerinin 0,05'ten küçük

olması veri setinin faktör analizine uygunluğunu göstermektedir (Thompson, 2004). Tablonun altında verilmiş olan değerler incelendiğinde, verilerin faktör analizine uygun olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan analizler neticesinde veri yapısına en uygun yöntemin Promax Rotasyonlu Temel Bileşenler Analizi olduğu görülmüştür. Faktör analizi neticesinde normatif bağlılığın beşinci sorusu ve devam bağlılığının birinci sorusu düşük faktör yükleri nedeniyle analiz dışında bırakılmıştır. Faktör yükleri tablodan görüldüğü gibi 0.50'nin üzerindedir. Tüm değişkenler literatüre uygun faktör dağılımı göstermiştir.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Faktör Analizi Sonuçları

	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı
DuBa_4	0,849		
DuBa_6	0,808		
DuBa_3	0,794		
DuBa_1	0,662		
DuBa_5	0,609		
DuBa_2	0,556		
NoBa_2		0,763	
NoBa_4		0,761	
NoBa_6		0,756	
NoBa_1		0,752	
NoBa_3		0,721	
DeBa_5			0,778
DeBa_3			0,744
DeBa_6			0,664
DeBa_4			0,658
DeBa_2			0,591
% Açıklanan Varyans	24,582	21,939	8,383

*Not: Promax Rotasyonlu Temel Bileşenler Analizi uygulanmıştır.
KMO: 0,821; Bartlett: 1388,863***; Cronbach Alpha: 0,767
Örgütsel Bağlılık için Toplam Açıklanan Varyans: %54,903
*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001*

Tablo 3. İş-Yaşam Dengesi Faktör Analizi Sonuçları

	İş-Aile Yaşam Dengesi	Aile-İş Dengesi
İyaye_3	0,901	
İyaye_2	0,900	
İyaye_5	0,880	
İyaye_4	0,854	
İyaye_1	0,727	
Ayiye_5		0,931
Ayiye_4		0,887
Ayiye_3		0,877
Ayiye_2		0,842
Ayiye_1		0,723
% Açıklanan Varyans	52,184	21,977

*Not: Promax Rotasyonlu Temel Bileşenler Analizi uygulanmıştır.
KMO: 0,901; Bartlett: 1764,267***; Cronbach Alpha: 0,897
İş Yaşam Dengesi için Toplam Açıklanan Varyans: %74,161;
*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001*

Tablo 4. Algılanan Örgütsel Destek Faktör Analizi Sonuçları

	Algılanan Örgütsel Destek
AOD_7	0,778
AOD_5	0,731
AOD_6	0,730
AOD_2	0,724
AOD_3	0,679
AOD_1	0,665
AOD_8	0,655
AOD_4	0,620
% Açıklanan Varyans	48,904

*Not: Promax Rotasyonlu Temel Bileşenler Analizi uygulanmıştır.
KMO: 0,857; Bartlett: 753,156***
*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001*

Elde edilen faktörlerin Cronbach's Alpha ve AVE değerleri Tablo 5'te verilmiştir. Faktörlerin güvenilirliğinin sağlanması için Cronbach α değerinin sosyal bilimlerde kabul gören en alt sınır olan 0.70'in üzerinde olması gerekmektedir (Hair vd., 1998). Elde edilen faktörlerin Cronbach α değerlerinin 0.70'in üzerinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, ankette yer alan ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir. Faktör yapıları arasında yakınsama geçerliliğinin olduğunu söyleyebilmek için AVE (ortalama açıklanan varyans = average variance extracted) değerlerinin 0,50'nin üzerinde olması gerekmektedir (Hair vd., 2010). Ancak Huang vd. (2013), AVE'nin 0,40 ve üzerinde bir değere sahip olmasının kabul edilebilir olduğunu

savunmaktadırlar. Dolayısıyla, faktör yapılarının yakınsama geçerliliğini sağladığı söylenebilir (Tablo 5).

Tablo 5. Cronbach's Alpha ve AVE Değerleri

Faktör Yapısı	Cronbach's Alpha	AVE
Algılanan Örgütsel Destek	0,850	0,489
Duygusal Bağlılık	0,810	0,520
Normatif Bağlılık	0,808	0,565
Devam Bağlılığı	0,733	0,476
İş -Aile Yaşam Dengesi	0,908	0,732
Aile-İş Dengesi	0,911	0,732

Faktör yüklerinin ortalamaları üzerinden verileri analiz etmeden önce veri setinin normal dağılıp dağılmadığının sorgulanması gerekmektedir. Garson (2012), bir veri setinin normal dağılıma uygun olduğunu söyleyebilmek için tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında bir değer alması gerektiğini savunmaktadır. Bu çalışmada kullanılan tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş ve bu değerlerin -2 ile +2 arasında yer aldığı görülmüştür. Sonuç olarak bu veri setinin normal dağılım gösterdiği ifade edilebilir. Bu doğrultuda analizler gerçekleştirilmiştir ve Tablo 6'da değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve Pearson korelasyon katsayıları verilmiştir. Bu tablodaki korelasyon analizinde değişkenler arasındaki doğrusal ilişkilerin yönü ve şiddeti incelenmiştir. Görüldüğü gibi, algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık ($r = 0.651$, $p < 0.001$), normatif bağlılık ($r = 0.205$, $p < 0.001$), devam bağlılığı ($r = 0.270$, $p < 0.001$), iş-yaşam aile dengesi ($r = 0.339$, $p < 0.001$) ve aile-iş dengesi ($r = 0.255$, $p < 0.001$) ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Aynı zamanda, iş-aile yaşam dengesi, duygusal bağlılıkla ($r = 0.358$, $p < 0.001$) ve normatif bağlılıkla ($r = 0.263$, $p < 0.001$) anlamlı bir pozitif korelasyon göstermektedir. Yine, aile-iş dengesinin duygusal bağlılık ($r = 0.382$, $p < 0.001$), normatif bağlılık ($r = 0.234$, $p < 0.001$) ve devam bağlılığı ($r = 0.138$, $p < 0.05$) ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, araştırma hipotezlerinin yönü ile tutarlıdır ve hipotezin doğrulanması için ön kanıt sağlamaktadır. Korelasyon matrisinin köşegeni değişkenlerin kendisini gösterdiğinden bu değerler her zaman 1'dir. Bunun yerine AVE değerlerinin karekökü eklenmiştir. Tablo 5'te her bir değişken için hesaplanmış olan AVE değerinin karekökü hem yatay hem de dikey korelasyon değerlerinden yüksek olduğu için, ölçekler

arasında ayırsama geçerliliğinin olduğunu ve Korelasyon değerlerinin 070'ten küçük olması çoklu doğrusallık sorununun olmadığını göstermektedir (Hair vd., 2010). Böylece regresyon analizi yapılabilecektir.

Tablo 6. Verilere ilişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişken	Ortalama	Std. Sapma	1	2	3	4	5	6
Algılanan Örgütsel Destek	3,387	0,702	0,699					
Duygusal Bağlılık	3,654	0,761	0,651***	0,721				
Normatif Bağlılık	3,374	0,832	0,205***	0,165***	0,751			
Devam Bağlılığı	3,288	0,723	0,270***	0,358***	0,237***	0,690		
İş -Aile Yaşam Dengesi	3,091	1,045	0,339***	0,358***	0,263***	0,042	0,855	
Aile-İş Dengesi	2,057	0,957	0,255***	0,382***	0,234***	0,138*	0,418***	0,855

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Tablo 7'de algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesi değişkenlerinin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Aracılık etkisinin araştırılmasında Baron ve Kenny (1986)'nin 4 aşamalı yöntemi izlenmiştir. Tablodan görüldüğü üzere algılanan örgütsel destek örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı pozitif bir etkiye sahiptir ($\beta = 0.979$; $p < 0.001$). Ayrıca iş yaşam dengesi de örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir ($\beta = 0.939$; $p < 0.001$). İş yaşam dengesi aynı zamanda algılanan örgütsel destek tarafından anlamlı şekilde etkilenmektedir ($\beta = 0.909$; $p < 0.001$). İş yaşam dengesi ve algılanan örgütsel destek modele alındığında her ikisinin katsayısının da anlamlı olduğu ve örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkiledikleri gözlenmektedir. Son aşamada iş yaşam dengesinin kısmi aracılık etkisine bağlı olarak algılanan örgütsel desteğin örgüte bağlılık üzerindeki etkisinin azaldığı ($\beta = 0.979 \rightarrow \beta = 0.284$) görülmektedir. Yapılan Sobel Testi sonucunda ($Z = 27.134$; $p = 0.000$) olarak bulunmuş ve aracılık etkisinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen tablolarda açıklayıcılık değerleri genel olarak %85 ve üzeridir. Bu ise bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin oldukça güçlü olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İş Yaşam Dengesi Regresyon Analizi

Regresyon Modeli	Bağımsız Değişken(ler)	Bağımlı Değişken	Standardize β	Düzeltilmiş R^2	F Değeri
1	Algılanan Örgütsel Destek	Örgütsel Bağlılık	0,979***	0,959	5974,631***
2	Algılanan Örgütsel Destek	İş Yaşam Dengesi	0,909***	0,825	1214,986***
3	İş Yaşam Dengesi	Örgütsel Bağlılık	0,939***	0,881	1919,993***
4	Algılanan Örgütsel Destek	Örgütsel Bağlılık	0,284***	0,973	4579,908***
	İş Yaşam Dengesi		0,721***		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Tablo 8’de algılanan örgütsel desteğin iş-aile yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya koyulmuştur ($\beta=0.906$; $p<0.001$). Ayrıca algılanan örgütsel destek; duygusal bağlılık ($\beta=0.987$; $p<0.001$), normatif bağlılık ($\beta=0.941$; $p<0.001$) ve devam bağlılığı ($\beta=0.968$; $p<0.001$) üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir. Bununla birlikte iş-aile yaşam çatışması duygusal bağlılık ($\beta=0.904$; $p<0.001$), normatif bağlılık ($\beta=0.940$; $p<0.001$) ve devam bağlılığı ($\beta=0.923$; $p<0.001$) üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir. Aracılık etkilerinin incelendiği durumlarda ise algılanan örgütsel desteğin regresyon katsayıları sırasıyla model 8, 11 ve 14’te verildiği gibi duygusal bağlılık için ($\beta =0.987 \rightarrow \beta=0.928$), normatif bağlılık için ($\beta =0.941 \rightarrow \beta=0.498$) ve devam bağlılığı için ($\beta =0.968 \rightarrow \beta=0.738$) olarak elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre de algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığın alt boyutları üzerindeki etkisinde, iş yaşam dengesinin alt boyutlarından olan iş-aile yaşam dengesinin kısmi aracılık rolünün var olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan Sobel testine göre duygusal bağlılık ($Z=24.149$; $p=0.000$), normatif bağlılık ($Z=27.118$; $p=0.000$) ve devam bağlılığı ($Z=25.577$; $p=0.000$) üzerinde iş-aile yaşam dengesinin kısmi aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 8. Algılanan Örgütsel Destek, İş-Aile Yaşam dengesi ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları İlişkisi

Regresyon Modeli	Bağımsız Değişken(ler)	Bağımlı Değişken	Standardize β	Düzeltilmiş R ²	F Değeri
5	Algılanan Örgütsel Destek	İş-Aile Yaşam Dengesi	0,906***	0,820	1177,690***
6	Algılanan Örgütsel Destek	Duygusal Bağlılık	0,987***	0,971	8755,114***
7	İş-Aile Yaşam Dengesi	Duygusal Bağlılık	0,904***	0,817	1155,218***
8	Algılanan Örgütsel Destek İş-Aile Yaşam Dengesi	Duygusal Bağlılık	0,928*** 0,064***	0,972	4478,489***
9	Algılanan Örgütsel Destek	Normatif Bağlılık	0,941***	0,885	1987,410***
10	İş-Aile Yaşam Dengesi	Normatif Bağlılık	0,940***	0,884	1958,207***
11	Algılanan Örgütsel Destek İş-Aile Yaşam Dengesi	Normatif Bağlılık	0,498*** 0,489***	0,928	1658,883***
12	Algılanan Örgütsel Destek	Devam Bağlılığı	0,968***	0,937	3854,815***
13	İş-Aile Yaşam Dengesi	Devam Bağlılığı	0,923***	0,851	1471,650***
14	Algılanan Örgütsel Destek İş-Aile Yaşam Dengesi	Devam Bağlılığı	0,738*** 0,254***	0,949	2382,697***

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Tablo 9’da algılanan örgütsel destek, aile-iş dengesi ve örgütsel bağlılık alt boyutları ilişkisi gösterilmiştir. Tabloda aile-iş çatışmasının duygusal bağlılık ($\beta=0.855$; $p<0.001$), normatif bağlılık ($\beta=0.904$; $p<0.001$) ve devam bağlılığı ($\beta=0.898$; $p<0.001$) üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Aracılık etkilerinin incelendiği modellerde (18, 21 ve 24. modeller) ise algılanan örgütsel desteğin regresyon katsayıları sırasıyla duygusal bağlılık için ($\beta =0.987 \rightarrow \beta=0.981$), normatif bağlılık için ($\beta =0.941 \rightarrow \beta=0.632$) ve devam bağlılığı için ($\beta =0.968 \rightarrow \beta=0.762$) olarak elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre de algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığın alt boyutları üzerinde iş yaşam dengesinin alt boyutlarından olan aile-iş dengesinin kısmi aracılık etkisi olduğu gözlenmiştir. Yapılan Sobel testi sonuçlarına göre duygusal bağlılık ($Z=19.178$; $p=0.000$), normatif bağlılık ($Z=21.523$;

p=0.000) ve devam bağlılığı (Z=21.217; p=0.000) üzerinde aile-iş dengesinin kısmi aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 9. Algılanan Örgütsel Destek, Aile-İş Dengesi ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları İlişkisi

Regresyon Modeli	Bağımsız Değişken(ler)	Bağımlı Değişken	Standardize β	Düzeltilmiş R ²	F Değeri
15	Algılanan Örgütsel Destek	Aile-İş Dengesi	0,866***	0,750	774,356***
16	Algılanan Örgütsel Destek	Duygusal Bağlılık	0,987***	0,971	8755,114***
17	Aile-İş Dengesi	Duygusal Bağlılık	0,855***	0,731	700,621***
18	Algılanan Örgütsel Destek Aile-İş Dengesi	Duygusal Bağlılık	0,981*** 0,005	0,971	4361,593***
19	Algılanan Örgütsel Destek	Normatif Bağlılık	0,941***	0,885	1987,410***
20	Aile-İş Dengesi	Normatif Bağlılık	0,904***	0,817	1153,089***
21	Algılanan Örgütsel Destek Aile-İş Dengesi	Normatif Bağlılık	0,632*** 0,357***	0,917	1418,248***
22	Algılanan Örgütsel Destek	Devam Bağlılığı	0,968***	0,937	3854,815***
23	Aile-İş Dengesi	Devam Bağlılığı	0,898***	0,806	1075,421***
24	Algılanan Örgütsel Destek Aile-İş Dengesi	Devam Bağlılığı	0,762*** 0,238***	0,951	2520,216***

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Sonuç olarak ortaya atılan tüm hipotezlerin doğrulandığı Tablo 10'da görülmektedir. Şekil 2'den de anlaşılacağı gibi, iş yaşam dengesinin algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık ilişkisinde kısmi aracılık rolünün olduğu, aynı biçimde iş yaşam dengesinin alt boyutları ile örgüte bağlılık alt boyutları söz konusu olduğunda kısmi aracılık rolünden söz edilebileceği söylenebilir.

Tablo 10. Hipotez test Sonuçları

Hipotez	Hipotez İçeriği	Kabul veya Ret
H1	Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1a	Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1b	Algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1c	Algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H2	Algılanan örgütsel destek ile iş yaşam dengesi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H2a	Algılanan örgütsel destek ile iş-aile yaşam dengesi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H2b	Algılanan örgütsel destek ile aile-iş dengesi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3:	İş-yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3a	İş-aile yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3a1	İş-aile yaşam dengesi ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3a2	İş-aile yaşam dengesi ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3a3	İş-aile yaşam dengesi ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3b	Aile-iş dengesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3b1	Aile-iş dengesi ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3b2	Aile-iş dengesi ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3b3	Aile-iş dengesi ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H4	İş-yaşam dengesi, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracı bir role sahiptir.	Kabul Kısmi Aracı
H5	Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık alt boyutları üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesi alt boyutlarının aracılık etkisi vardır.	Kabul Kısmi Aracı
H5a	Algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde iş-aile yaşam dengesinin aracılık etkisi vardır.	Kabul Kısmi Aracı
H5b	Algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde aile-iş dengesinin aracılık etkisi vardır.	Kabul Kısmi Aracı
H5c	Algılanan örgütsel desteğin normatif bağlılık üzerindeki etkisinde iş-aile yaşam dengesinin aracılık etkisi vardır.	Kabul Kısmi Aracı
H5d	Algılanan örgütsel desteğin normatif bağlılık üzerindeki etkisinde aile-iş dengesinin aracılık etkisi vardır.	Kabul Kısmi Aracı
H5e	Algılanan örgütsel desteğin devam bağlılığı üzerindeki etkisinde iş-aile yaşam dengesinin aracılık etkisi vardır.	Kabul Kısmi Aracı
H5f	Algılanan örgütsel desteğin devam bağlılığı üzerindeki etkisinde aile-iş dengesinin aracılık etkisi vardır.	Kabul Kısmi Aracı

göreceli yoğunluğu olarak da tasvir edilen örgütsel bağlılık (Mowday, 1982), duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Meyer ve Allen, 1991). İnsanlar, iş-aile yaşamı ve aile-iş arasında bir denge kurabildiklerinde, örgüte olan bağlılıkları artacak ve mensubu oldukları işletme için normal görevlerinin ve yükümlülüklerinin ötesinde ekstra çaba sarf edeceklerdir (Akter, Hossen ve Islam, 2019).

Bu çalışma, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi hizmet sektöründe yer alan havacılık sektörü bağlamında incelemeyi ve iş-yaşam dengesinin algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık rolünün olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaca yönelik olarak, algılanan örgütsel desteğin kabin memurlarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi ve iş-yaşam dengesinin algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık rolü incelenmiştir. Bulgular, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, mevcut yazını destekler niteliktedir (Settoon vd., 1996; Eisenberger vd., 2001; Yoon ve Thye, 2002; Allen vd., 2003; Özdevecioğlu, 2003; Bishop vd., 2005; Mekanjee vd., 2006; Piercy vd., 2006; Zhang vd., 2012; Altınöz vd., 2013; Ersoy, 2014; Galletta vd., 2016; Afif, 2018; Karadirek, 2020). Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin duygusal, normatif ve devam bağlılığı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar, yazındaki araştırmaları güçlendirmektedir (Pare, Tremblay ve Lalonde, 2001; Özdevecioğlu, 2003; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Mekanjee vd., 2006; Aube, Rousseau ve Morin, 2007; Marique vd., 2012; Woo ve Chelladurai, 2012; Özkan, 2017; Dinç ve Birincioğlu, 2020. İş yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde, iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülmekte ve bu sonuçlar alan yazınla paralellik göstermektedir (Vatansever, 2008; Sakthivel ve Jayakrishnan, 2012; Gupta ve Gupta, 2013; Azeem ve Akhtar, 2014; Korkmaz ve Erdoğan, 2014; Nayak ve Sahoo, 2015; Dhammika, 2016; Wijaya ve Dewi, 2017; Oyewobi vd., 2019; Hutagalunga, Soeltonb ve Octavianic, 2020; Kesumayani vd., 2020; Wardana vd., 2020). Yine, çalışmanın bulgularına göre, iş-yaşam dengesinin duygusal, normatif ve devam bağlılığı üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Bu bulgular da yazını destekler niteliktedir (LaMastro, 2000; Dockel,

Basson ve Coetzee, 2006; Norton 2009; Casper vd., 2011; Agarwala vd., 2014; Ferreira, 2014; Tayfun ve Çatır, 2014; Biwott, Kemboi ve Goren, 2015; Biwott, Kemboi ve Goren, 2015; Choo, Desa ve Asaari, 2016; Choo, Desa ve Asaari, 2016; Wayne vd., 2017; Choi vd., 2018; Shabir ve Gani, 2019).

Çalışmanın bulgularına göre, iş yaşam dengesi aynı zamanda algılanan örgütsel destek tarafından anlamlı şekilde etkilenmekte olup, bu sonuçlar da mevcut yazınla uyumluluk göstermektedir (Vallone ve Ensher, 2001; Aycan ve Eskin, 2005; Foley vd., 2005; Akın, 2008; Önderoğlu, 2010; Turunç ve Çelik, 2010; Ulukapı, 2013; Fitria, Yuki ve Linda, 2019). Benzer bir şekilde, algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesinin alt boyutları ile olan ilişkisinin pozitif yönde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar yazınla paralellik göstermektedir (Ulukapı, 2013; Yang ve Islam, 2020). İş-yaşam dengesinin algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık rolü incelendiğinde ise, bu ilişkide iş yaşam dengesinin kısmi aracılık rolünün olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığın alt boyutları (duygusal, normatif ve devam bağlılığı) üzerinde iş yaşam dengesinin alt boyutlarından olan iş-aile yaşam dengesi ve aile-iş dengesinin kısmi aracılık rolü olduğu gözlenmiştir ve çalışmanın tüm hipotezleri doğrulanmıştır. Bununla birlikte, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığın alt boyutlarına etkisinde iş-yaşam dengesi boyutlarının aracılık rolünün olup olmadığına yönelik bir çalışmaya alan yazında rastlanmamıştır. Bu anlamda bu çalışma, bu ilişkileri sosyal değişim teorisi, karşılıklılık teorisi ve yan bahis teorisi bağlamında inceleyerek mevcut yazına katkılar sunmaktadır.

Örnekleme oluşturan kabin memurlarının görev ve sorumlulukları ve çalışma şartları göz önünde bulundurulduğunda, kabin memurlarının işin doğası gereği performanslarını etkileyen birçok psikolojik, psikososyal, fiziksel ve fizyolojik faktöre maruz kaldıkları görünmektedir. Havacılık sektöründe önceliğin emniyet ve güvenlik olması sebebiyle kabin memurlarının bu faktörleri iyi yöneterek her uçuşa zihinsel ve fiziksel olarak hazır olmaları gerekir. Teyakkuzda olmayı önemli ölçüde etkileyen bu faktörlerin iyi yönetilmemesi insan hatalarına sebep olmakta ve insan hatası uçuş emniyet seviyesini düşürerek kaza ve kırım riskini arttırmaktadır. İşte bu nedenle insan hatasına neden olan faktörlerin yönetilmesi bireysel çabaların yanında, örgütsel

destek gerektirir. Bireysel düzeyde ilk akla gelen faktörlerden biri iş-yaşam dengesidir. Çalışma saatlerinin değişken olması, uzun mesailer, değişen planlı uçuş görevleri, yatı görevleri, saat farklılıkları kabin memurlarının ailedeki rollerini etkilediğinden iş-yaşam dengesi sağlamalarını zorlaştırmaktadır. Planlanan bir uçuş programı doğrultusunda kendilerine ve ailelerine ayıracakları zamanı planlamak zorunda kalmaları ve sürekli bir şeylere yetişme telaşı içinde olmaları zihinsel ve fiziksel yorgunluğa sebep olmaktadır. Yorgunluk, insan hatalarının en temel nedenidir ve havacılık sektörü insan hatasının tolere edilemediği, sonuçlarının ölümcül olduğu bir sektördür. Örgütsel anlamda iş-yaşam dengesine destek, havayolu işletmelerinde uçuş görevi planlamalarının (ekip planlama) etkin ve adil yapılması ve ekip planlamaya yönelik sistem entegrasyonlarının iyi yönetilmesi ile mümkündür. Sivil havacılık otoritelerinin zorlayıcı limitlerinin, insan fizyolojisi ve psikolojisini göz ardı edilmeden havayolu işletmeleri tarafından iyileştirilmesi gerekmektedir. Uçuş görev planlamalarının adil, kişilerin özel durumları ve beklentilerinin dikkate alınarak yapılması, aylık uçuş programını belirli limitler doğrultusunda belirleme seçeneği sunulması iş-yaşam dengesinin sağlanmasını kolaylaştıracaktır. Sonuç olarak, rekabette üstünlüğün entelektüel sermaye ile sağlandığı günümüzde iş-yaşam dengesinin sağlanmasını kolaylaştıracak kurumsal destek ve uygulamalar çalışanların işlerini daha dikkatli ve özenli yapmalarını mümkün kılacak ve kurumlarından aldıkları desteğe bağlı olarak iş-aile yaşam dengelerini kurabilmeleri kurumlarına olan bağlılıklarını da arttırabilecektir.

KAYNAKÇA

- Adams, G. R. & Marshall, S. K. (1996). A developmental social psychology of identity: Understanding the person-in-context. *Journal of Adolescence*, 19, 429-442.
- Afif, A. (2018). The Relationship Between Perceived Organizational Supports with Job Satisfaction and Organizational Commitment at Faculty Members of Universities. *Sleep and Hypnosis*, 20(4), 290-293.
- Agarwala, T., Arizkuren-Eleta A, Del Castillo E, Muniz-Ferrer M. & Gartzia L. (2014). Influence of managerial support on work-life conflict and organizational commitment: An international comparison for India, Peru and Spain. *International Journal of Human Resource Management*, 25(10), 1460-1483.
- Akter, A., Hossen, M. A. & Islam, M. N. (2019). Impact of Work Life Balance on Organizational Commitment of University Teachers: Evidence from Jashore University of Science and Technology. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(04).
- Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 141-170.
- Allen, N. J. (2003). Commentary Examining Organizational Commitment in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 511-515.
- Allen, D. G., Shore L. M. & Griffeth, R. W. (2003). The Role of Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118.
- Altınöz, M., Çöp, S., Çakıroğlu, D., Kervancı F. & Keskin, N. (2013). Algılanan Örgütsel Desteğin Büro Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 1.Büro Yönetimi Özel Sayısı*,1, 149-163.
- 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.
- Aube', C., Rousseau, V. & Morin, E. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 479-495.
- Aycan, Z. & Eskin, M. (2005). Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey. *Sex Roles*, 53(7-8), 453-471.
- Azeem, S. M. & Akhtar, N. (2014). The Influence of Work Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2).

- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality & Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Bergman, M. E. (2006). The Relationship Between Affective and Normative Commitment: Review and Research Agenda, *Journal of Organizational Behavior*, 27, 645-663.
- Bishop, James W., Dow K. Scott & Susan M. B. (2000). Support, Commitment, and Employee Outcomes in A Team Environment, *Journal of Management*, 26(6), 1113-1132.
- Bishop, J. W., Scott, K. D., Goldsby, M. G. & Cropanzano, R. (2005). A construct validity study of commitment and perceived support variables: A multifoci approach across different team environments. *Group & Organization Management*, 30, 153-180.
- Biwott, G.K., Kemboi, A.K. & Goren, P. (2015). Do employees work life policies and empowerment strategies drive employee commitment? Evidence from Kenyan referral hospital, synergy effect. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(1), 62-72.
- Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. New York: Wiley.
- Bontis, N. (1998). Intellectual Capital: An Exploratory Study That Develops Measures And Models. *Management Decision*, 36, 63-76.
- Bragger, J., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E., Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Workfamily Conflict, Work-Family Culture, And Organizational Citizenship Behavior Among. *Journal of Business and Psychology*, 20 (2), 303-324.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Bulut, Ç., Çulha, O. Tütüncüoğlu M. & Aksoy E. (2009). İçsel ve Dışsal Ödüllerin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi: İzmir İli ve Çevresindeki Kobilerde Bir Araştırma. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 21-23 Mayıs. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, 120-127.
- Büyükyılmaz, O. & Çakmak, F. A. (2014). İlişkisel ve işlemsel psikolojik sözleşmede algılanan ihlalin işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 583-596.
- Casper, W.J., Martin, J.A., Buffardi, L.C. & Erdwins, C.J. (2002), Work-family conflict perceived organizational support and organizational commitment among employed mothers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2), 99-108.
- Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A. & Wayne, J. H. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (3), 640-652.

- Carlson, D. S., Kacmar, M. K. & Stepina, L. P. (1995). An examination of two aspects of work-family conflict: time and identity. *Women In Management Review*, 10(2), 17-25.
- Carlson, D. S. & Grzywacz J. G. (2008). Reflections and future directions on measurement in work-family research. (Edited by: Karen Korabik, Donna S. Lero ve Denise Louise Whitehead). *Handbokk Of Work-Family Integration: Research, Theory And Best Practices*, Academic Pres, 57-73.
- Choi, J., Kim, A., Han, K., Ryu, S., Park, J. G. & Kwon B. (2018). Antecedents and consequences of satisfaction with work-family balance: A moderating role of perceived insider status. *Journal of Organizational Behavior*, 39(1), 1-11.
- Choo, J. L. M., Desa, N. M. & Asaari, M. H. A. H. (2016). Flexible working arrangement toward organizational commitment and Work-Family conflict. *Studies in Asian Social Science*, 3(1), 21.
- Crooker, K. J., Smith, F. L., & Tabak, F. (2002). Creating work-life balance: A model of pluralism across life domains. *Human Resource Development Review*, 1(4), 387- 419.
- Deery, M. & Jago, L. (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(3), 453-472.
- Dhammika, K. (2016). Visionary leadership and organizational commitment: the mediating effect of leader member exchange (LMX). *Wayamba Journal of Management*, 4(1), 1-10.
- Dinç, E. & Birincioğlu, N. (2020). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(1), 309 - 330.
- Dockel, A., Basson, J.S. & Coetzee, M. (2006). The effect of retention factors on organisational commitment: an investigation of high technology employees. *SA Journal of Human Resource Management*, 4(2), 20-28.
- Doherty, L. & Manfredi, S. (2006). Action Research To Develop Work-Life Balance In A Uk University. *Women In Management Review*, 21 (3), 241-59.
- Drucker, P. F.(1993). Theriseoftheknowledgesociety. *WilsonQuarterly*, 17(2), 52-70.
- Duxbury, L. E. & Higgins, C. A. (1991). Gender Differences in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*. 76(1), 60-74.
- Edvinsson, L. ve Malone, M. (1997). *Intellectual Capital: Realising Your Company's TrueValueby Finding Its Hidden Brainpower*, Harper Collins, New York, NY.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş stresi, İş doyumunu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.

- Eisenberger, R., Fasolo P. & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R, Jim, C., Armeli S. & Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary treatment and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 82, 812-820.
- Eisenberger, R; Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch P. D. & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Ersoy, A. (2014). The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational commitment: Evidence From The Hotel Industry. *International Journal of business and Management Studies*, 3(1), 515-524.
- Eser, G. (2011). Güven eğiliminin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, XXX(1), 365-376.
- Ferreira, M.M.F. (2014), Organizational commitment and supervisor support, perception of procedural fairness, tenure in the hospital: the mediating effect of work-life balance-study in nurses. *Clinical Nursing Studies*, 3(2), 17
- Fitria, Y. & Linda. M.R. (2019). Perceived Organizational Support and Work Life Balance on Employee Turnover Intention. *Advance in Economic and Management Research*, 65, 503-506.
- Foley, S., Yue, N.H. & Lui, S. (2005). The Effects of Work Stressors, Perceived Organizational Support, and Gender on Work Family Conflict in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management*, 22(3), 237-256.
- Frone, M.R., Russell, M. & Cooper M.L. (1992). Antecedents and Outcomes of workfamily conflict: Testing a model of the work - family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Gakovic, A. & Tetrick Lois E. (2003). Perceived organizational support and work status: a comparison of the employment relationships of part-time and full-time employees attending university classes. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 649-666.
- Galletta, M., Portoghese, I., Pili, S., Piazza, M. & Campagna, M. (2016). The Effect of Work Motivation on a Sample of Nurses in an Italian Healthcare Setting. *Work*, 54(2), 451-460.
- Garson, G. D. (2012). Testing Statistical Assumptions. David Garson and Statistical Associates Publishing, 1-52.
- Glass, J. & Finley, A. (2002). Coverage and effectiveness of family-responsive workplace policies. *Human Resource Management Review*, 12, 313-337.
- Grant, R. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 109-122.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

- Greenhaus, J. H., Saroj, P., Granrose, C. S., Samuel, R. & Beutell, N. J. (1989). Sources of work family conflict among two career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133-153.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Grover, S. L. & Crooker, K.J. (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies: the impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents,. *Personnel Psychology*, 48 (2), 271-288.
- Gupta, B. & Gupta, S. (2013). A Study of Impact of Quality of Work Life on Organizational Commitment in Manufacturing Sector. *International Journal of Research in Management Science and Technology*, 1(3).
- Güney, S. & Akalın Ç. (2007). İlsev Arzu, Duygusal Bağlılık Örgütsel Gelişim ve Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Temelli Öz Saygı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2),189-211.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: PrenticeHall, Inc.
- Hair, J. E., Jr., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Hellman, C. M., Dale R. F. & 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.
- Huang, C. C., Wang, Y. M., Wu, T. W. & Wang, P. A. (2013). An empirical analysis of the antecedents and performance consequences of using the moodle platform. *International Journal of Information and Education Technology*. 3 (2). 217-221.
- Hutagalunga, I. Soeltonb, M. & Octavianic, A. (2020). The role of work life balance for organizational commitment. *Management Science Letters*, 10, 3693-3700.
- Hyman, J. & Summers, J. (2007). Work and life: can employee representation influence balance?. *Employee Relations*, 29(4), 367-384.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P. & Marshall, G. W. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research. *Journal of Business research*, 58(6), 705-714.
- Kanbur, E. & Canbek M. (2018), Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi: Algılanan Örgütsel Destegin Aracılık Rolü, *BMIJ*, 6(3), 36-57
- Kaplan, M. & 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.

- Kapız, S. Ö. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi Ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Karadirek, G. (2020). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Desteğin; Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Bir Tekstil İşletmesi Örneği. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 10(1), 203-220.
- Ketchland, A., (1998). The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience-Related Differences in a Public Accounting Setting. *Behavioral Research in Accounting*, 10, 112-115.
- Kelly, R. F. & Voydanoff, P. (1985). Work/family role strain among employed parents. *Family Relations*, 34(3), 367-374.
- Kesumayani, H., Eliyana, A., Hamidah, Akbar, M. & Sebayang, K. D. 2020. Boosting Organizational Commitment Through Visionary Leadership and Work Life Balance. *A multifaceted review journal in the field of pharmacy*, 11(9),312-322.
- Kim, H. K. (2014). Work-life balance and employees' performance: the mediating role of affective commitment. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 37-51.
- Kinnie, N., Hutchinson, S., Purcell, J. R. & Swart, J. (2005). Satisfaction With Hr Practices And Commitment To The Organisation: Why One Size Does Not Fit All. *Human Resource Management Journal*, 15 (4), 9-29.
- Korkmaz, O. & Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 541-557.
- Kossek, E. E. (2005). Workplace Policies And Practices To Support Work And Families. In S. Bianchi, L. Casper, & R. King (Eds.). *Work, Family Health And WellBeing*, 97-116.
- Lamastro, V. (1999). Commitment and Perceived Organizational Support. *National Forum of Applied Educational Research Journal*, 12(3).
- LaMastro, V. (2000). Commitment and perceived organizational support. *National Forum of Applied Educational Research Journal*, 13(3), 1-13.
- Lee, S.H., Lee, T.W. & Lum, C.F. (2008). The effects of employee services on organizational commitment and intentions to quit. *Personnel Review*, 37(2), 222-237.
- Lockwood, R.N. (2003). *Work/Life Balance Challenges and Solutions*. USA, Society For Human Resource Management.
- Maertz, C.P., Jr., Griffeth R. W., Campbell N. S. & Allen D. G. (2007). The Effect of Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support on Employee Turnover. *Journal of Organizational Behaviour*, 28, 1059-1075.

- Makanjee, C. R., Yolanda F. H. & Ilse L. U. (2006). The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment of Diagnostic Imaging Radiographers. *Radiography*, 12, 118-126.
- Malhotra, Y. (2000). Knowledge Assets in the Global Economy: Assessment of National Intellectual Capital. *Journal of Global Information Management*, 8(3), 5-15.
- Malone, E.K. & Issa, R.R.A. (2013). Work-Life Balance and Organizational Commitment of Women in the U.S., *Construction Industry*, 139(2), 87-98.
- Marique, G., Stinglhamber, F., Desmette, D., Caesens, G. & Zanet, F. (2012). The Relationship Between Perceived Organizational Support and Affective Commitment: A Social Identity Perspective. *Group & Organization Management*, 38(1), 68-100.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing the 'side-bet theory' of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1987). A Longitudinal Analysis of The Early Development and Consequences of Organizational Commitment. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 19(2), 199-215.
- Meyer, J. P., Allen N. J. & Gellatly I. R. (1990). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measure and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations. *Journal of applied Psychology*, 75, 710-720.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organization and Occupations: extension and Test of Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. & Herscovitch L. P. (2001). Commitment in the Workplace Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Meyer, J. P., Stanley D. J, Herscovitch L. & Topolnytsky L. (2002). Affective Continuance and Normative Commitments to the Organisation: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal Vocational Behaviour*, 61(1), 20-52.
- Moideenkutty, U., Gary B, Kumar, R. & Nalakath, A. (2001). Perceived Organisational Support as A Mediator of The Relationship of Perceived Situational Factors to Affective Organisational Commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 50(4), 615-634.
- Mowday, R. P. (1982). Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism, And Turnover. New York: Academic Press .

- Muse, L., Harris, S.G., Giles, W.F. & Feild, H.S. (2008). Work-life benefits and positive organizational behavior: is there a connection?. *Journal of Organizational Behavior*, 29 (2), 171-192
- Naithani, P. (2010). Overview of Work-Life Balance Discourse and Its Relevance in Current Economic Scenario. *Asian Social Science*, 6(6),148-155.
- Nayak, T. & Sahoo, C. K. (2015). Quality of Work Life and Organizational Performance: The Mediating Role of Employee Commitment. *Journal of Health Management*, 17(3), 263-273.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R. (1996), Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales, *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410
- Noor, N. M. (2003). Work-and family-related variables, work-family conflict and women's well-being: Some observations. *Community, Work & Family*, 6(3), 297-319.
- Noor, K. M. (2011). Work-Life Balance And Intention To Leave Among Academics In Malaysian Public Higher Education Institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (11), 240- 248.
- Norton, J. (2009). Employee organisational commitment and work-life balance in Australia. *Carpe Diem, the Australian Journal of Business and Informatics*, 4(1), 1-7.
- O'Driscoll, Michael P. & Donna M. Randall (1999). Perceived Organizational Support, Satisfaction with Rewards, and Employee Job Involvement and Organizational Commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 48(2), 197-209.
- Oyewobi, L. O., Oke, A. E., Adeneye, T. D. & Jimoh, R. A. (2019). Influence of organizational commitment on work-life balance and organizational performance of female construction professionals. Engineering. *Construction and Architectural Management*, 9(3), 1-22.
- Önderoğlu, S. (2010). Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özkan, Ç. (2017). Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Pare', G., Tremblay, M. & Lalonde, P. (2001). The Role of Organizational Commitment and Citizenship Behaviours in Understanding Relations between Human Resources Practices and Turnover Intentions of IT Personnel. Scientific series 22001s - 24, CIRANO, Montreal.
- Panaccio, A. & Vandenberghe, C. (2009). Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Psychological Well-being: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 224-236.

- Pichler, F. (2009). Determinants of work-life balance: Shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale surveys. *Social Indicators Research*, 92(3), 449-469.
- Piercy, N. F., David W. C., Lane, N. & Vorhies, D. W. (2006). Driving Organizational Citizenship Behaviors and Salesperson in-role Behavior Performance: The Role of Management Control and Perceived Organizational Support. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 34(2), 244-262.
- Phillips, J.M. & Gully, S.M. (2011). *Organizational Behavior: Tools for Success*, Cengage Learning.
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L. & Hurrell, J. J. (Eds.). (1997). *Preventive stress management in organizations*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Randall, D. M. (1988). Multiple Roles and Organisational Commitment. *Journal of Organisational Behaviour*, 9, 309-317.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organization Support. *Journal of applied Psychology*, 86, 825- 836.
- Rhoades, L. & Eisenberger R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(3), 257-266.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. pearson.
- Sachdeva, G. Sustainable Issues in Human Resource Management, Institution of Electronics and Telecommunication Engineers, Chandigarh, India, 26th November 2017.
- Sakthivel, D. & Jayakrishnan, J. (2012). "Work Life Balance and Organizational Commitment for Nurses" *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 2(5), 1-6.
- Sanchez, P., Chaminade C. & Olea M. 2000. Management of intangibles: an attempt to build theory. *Journal of Intellectual Capital*, 1(4), 312-327.
- Sari, R. L. & Seniati, A. N. L. (2020). The Role of Job Satisfaction as Mediator Between Worklife Balance and Organizational Commitment among Lecturers. *Psychology and Education*, 57(2), 106-110.
- Scholarios, D. & Marks, A. (2004). WorkLife Balance And The Software Worker. *Human Resource Management Journal*, 14 (2), 54-74.
- Settoon, R.P., Bennett N. & Liden, R.C. (1996). Social Exchange in Organizations: Perceived Organization Support, Leader-Member Exchange and Employee Reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219-227.

- Shabir, S. & Gani, A. (2019). Impact of work-life balance on organizational commitment of women health-care workers Structural modeling approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 1934-8835.
- Shore, L. M. & Tetrick L. E. (1991). A Construct Validity of The Survey of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637-643.
- Sürücü, L. & Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme, *International Journal Of Management and Administration*, 2 (3), 49-65.
- Shore, L. M. & Sandy J. W. (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780.
- Shore, L. M., Tetrick, L. E., Lynch, P. & Barksdale, K. (2006). Social and economic exchange: Construct development and validation. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 837-867.
- Shore, L. M. & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78, 774-780.
- Sökmen, A., Ekmekçioğlu, E. B. & Çelik, K. (2015). Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışı ilişkisi: araştırma görevlilerine yönelik araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 125- 144.
- Stewart, T. (1997). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*, Doubleday, NewYork, NY.
- Stinglhamber, F. & Vandenberghe C. (2003). Organizations and Supervisors as Sources of Support and Targets of Commitment: A Longitudinal Study. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 251-270.
- Susi, S. & Jawaharrani, K. (2011) Work-Life Balance: The Key Driver of Employee Engagement. *Asian Journal of Management Research*, 2(1), 474-483.
- Sveiby, K.E. (1997). *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-based Assets*, Berrett-Koehlen, New York, NY.
- Tayfun, A. & Çatır, O. (2014). An Empirical Study Into The Relationship Between Work/Life Balance And Organizational Commitment. *İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(01), 22-37.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L. & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54 (3), 392-415.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and Confirmatory Factor Analysis: Understanding Concepts and Applications*. Washington, DC: American Psychological Association.

Tremblay, D.-G., Genin, E. & Loreto, M. (2011). Advances and Ambivalences: Organisational Support to WorkLife Balance in A Police Service. *Employment Relations Record*, 11(2), 75-93.

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

Uçar, D. & Ötken A. B. (2010). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self-Esteem. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 85-105.

Ulukapı, H. (2013). Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Konya Üniversiteleri Örneği. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

Vallone, E.J. & Ensher, E.A. (2001). An Examination of Work and Personal Life Conflict, Organizational Support, and Employee Health Among International Expatriates. *International Journal of Intercultural Relations*, 25(3), 261-278.

Vanderkolk, B. S. & Young, A. A. (1991). The Work and Family Revolution: How Companies Keep Employees Happy and Business Profitable. New York:Facts on File Publishing.

Vatansever, Ç. (2008). Work And Non-Work Life Balance, and Its Relation to Organizational Commitment and Career Satisfaction", Marmara Üniversitesi Doktora Tezi.

Wardana, M. C., Anindita, R. & Indrawati, R. (2020). Work Life Balance, Turnover Intention, And Organizational Commitment in Nursing Employees at X Hospital, Tangerang, Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(4), 221-228.

Wasti, A. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi: 401-410.

Wayne, S. J., Lynn M., S. & Robert C. L. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.

Wayne, J. H., Casper, W. J. & Allen, T. D. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance. *Personnel Psychology*, (70), 167-210.

Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.

Woo, B.& Chelladurai, P. (2012). Dynamics of Perceived Support and Work Attitudes: The Case of Fitness Club Employees Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: A Study of Medium Enterprises In Malaysia. *Human Resource Management Research*, 2(1), 6-18.

Wood, S. J. & de Menezes, L. (2008). Family-Friendly Management, Organizational Performance and Social Legitimacy, Institute of Work Psychology, University of Sheffield, Sheffield.

Wong, S. C-K. & Ko, A. (2009). Exploratory Study of Understanding Hotel Employees' Perception on Work-Life Balance Issues. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 195-203.

Yang, Y. & Islam, D. Md T. (2020). Work-life Balance and Organizational Commitment: a Study of Field Level Administration in Bangladesh. *International Journal of Public Administration*, ISSN: 0190-0692.

Yıldırım, M. H. & Demirel, Y. (2009). Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Yan Sanayi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 21-23 Mayıs, Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, 585-589

Yoon, J. & Shane R. T. (2002). A Dual Process Model of Organizational Commitment. *Work and Occupations*, 29(1), 97-124.

Zhang, Y., Farh J-L. & Wang H. (2012). Organizational Antecedents of Employee Perceived Organizational Support in China: A Grounded Investigation. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(2), 422- 446.