

Örgütsel Destek Algısının, Çalışanların Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ve İçsel İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

Hüsna ALAT¹, Berrin FİLİZÖZ²

ÖZ: Araştırmanın temel amacı; örgütsel destek algısının, çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma niyeti üzerine etkisi olup olmadığını belirleyebilmektir. Araştırmada Basit Tesadüfi Örneklem Yöntemi seçilmiştir. Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Sivas ilinde özel sektörde faaliyet gösteren beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın veri analizinde SPSS 22 istatistik programı kullanılmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel destek algısının gelişmeleri kaçırma korkusu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı; örgütsel destek algısının içsel işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi olduğu ve gelişmeleri kaçırma korkusunun içsel işten ayrılma eğilimi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek Algısı, Gelişmeleri Kaçırma Korkusu, İçsel İşten Ayrılma
JEL Kodu: :M1, M10

The Effect of the Perception of Organizational Support on Employee's Fear of Missing out on Developments and Internal Intention to Leave the Job

ABSTRACT: The primary aim of the present study is to determine whether the perception of organizational support has an impact on wage earners' fear of missing out on developments and internal intention to leave the job. Simple Random Sampling Method was chosen in the study. The survey technique was used as data collection tool within the scope of the study. The population of the study included white-collar wage earners in private companies operating in Sivas. The SPSS 22 statistical program was used in the data analysis of the study. According to the results of the regression analysis, it has been observed that the perception of organizational support does not have a significant effect on the fear of missing out on developments; the perception of organizational support has a negative significant effect on the internal intention to leave the job and the fear of missing out on developments has a positive significant effect on the internal intention to leave the job.

Keywords: Perception of Organizational Support, Fear of Missing out on Developments, Internal Intention to Leave the Job
JEL Code: M1, M10

1. Giriş

Günümüzde giderek artan küresel rekabet, iletişim teknolojilerinde meydana gelen gelişmeler ve “insan” faktörünün öneminin anlaşılması sonucunda, örgütlerin yapı ve işleyişinde ciddi farklılaşmalar meydana gelmiştir. Örgütler; amaçlarına ulaşabilmek, fark yaratabilmek ve böylece sürekliliklerini sağlayabilmek için, çalışanların daha etkin ve verimli olabileceği çalışma ortamının psikolojik ve fiziksel koşullarının üzerinde daha fazla durmaya başlamışlardır.

Bir örgütün başarısı, insan kaynağına gereken önemi vererek insan sermayesini etkin kullanmasıyla kendini gösterir. Çalışanların örgütte devamlılığını sağlayan en önemli faktörlerden birisi, örgütlerinin kendilerine sağlamış olduğu destektir. Örgütsel destek algısı; örgütün, çalışanlarının

¹ İşletme, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
Email: alat.husna94@gmail.com ORCID: 0000-0003-4787-6766

² İşletme, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
Email: bfilizoz@cumhuriyet.edu.tr ORCID: 0000-0001-6442-9867

refahını ne derece önemseydiğine ve katkılarına ne derece değer verdiğine yönelik o örgütte çalışanların geliştirdikleri inanç ve algılarıdır. Bir örgütün en önemli problemlerinden birisi de çalışanlarını örgütte tutabilmektir. Bu doğrultuda içsel işten ayrılma eğilimi ise; bireyin işine ve örgüte bağlılığının azalması, emekli olmuş gibi davranışlar sergilemesi ve minimum performansla sadece işinin gereğini yerine getirmesidir.

Günümüzde teknolojinin çok hızlı geliyor olması ve internetin her an her yerde ulaşılabilir hale gelmesi hem sosyal hayatın hem de iş hayatının değişmesine ve iş süreçlerinin farklı boyutlara taşınmasına neden olmaktadır. Bu değişiklikler doğrultusunda, bazı yeni kavramlar ortaya çıkmaktadır. Bu yeni kavramlardan biri de Türkçe karşılığı ‘‘Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (GKK) olan FOMO (fear of missing out)’ dur. Gelişmeleri kaçırma korkusu; diğer insanların yaşadığı, deneyimlediği şeylerden bireyin mahrum kalmasından duyduğu korkudur.

Bu çalışmanın temel amacı; örgütsel destek algısının, çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin olup olmadığını belirleyebilmektir. Örgütsel destek algısı, gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler ilgili literatür bağlamında ele alınmıştır. Bu doğrultuda ilk olarak örgütsel destek, gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma niyeti kavramlarına yer verilmiş, daha sonra oluşturulan hipotezler test edilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise elde edilen sonuçlar değerlendirilerek öneriler geliştirilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Destek

Örgütsel destek, çalışanların esenliğini önemsemesi ve mutluluklarını artırıcı özellik taşıması durumunu ifade etmektedir. Örgütsel destek ‘‘örgütün çalışanın iyiliğini ve katılımını önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen programların örgütün samimiyetle yerine getirdiğine yönelik hisler’’ şeklinde tanımlanmaktadır (Eisenberger vd., 1986: 500-501).

Örgütün çalışanlara yönelik oluşturmuş olduğu tavır ve hareketler karşısında, çalışanların örgüte yönelik oluşturduğu pozitif ve negatif tavır ve hareketlerin tamamını örgütsel destek algısı olarak tanımlamışlardır (Mayer ve diğerleri, 1990: 720). Bazı araştırmacılar ise çalışanların örgüt tarafından kabul görme ve teşvik edilme, örgüt tarafından eğitim ve kişisel gelişim sağlanması ve anlamlı bir işe sahip olma durumlarının birleşmesi sonucu örgütsel destek algısının oluştuğunu belirtmektedir (Bozkurt, 2007: 148).

Örgütsel desteği çalışanların örgütün iyiliğinin düşünülmesiyle alakalı oluşturdukları algı şeklinde tanımlamışlar, iş görenlere görevlerini yerine getirirken yardımcı olmak için geliştirilen usul ve politikalar gibi örgüt tarafından sağlanan rehberlik şeklinde düşünmüşlerdir (Randall vd., 1999). Örgütsel destek algısı, iş görenin stresli hallerin üstesinden gelmesi gerektiği zaman ve işini etkili bir biçimde icra etmesi gerektiğinde örgütünden yardım alabileceğinin güvencesi şeklinde değerlendirilmektedir (Rhoades and Eisenberger, 2002: 698). Örgüt ile iş gören arasındaki karşılıklı ilişkinin kalitesini ortaya koyan kavram örgütsel destektir. Öyle ki bu ilişkide kişinin örgütü, çalışanların iyiliğini düşünen ve onların örgüte olan katkılarına değer veren bir örgüt biçiminde görmesi ile ilgili bir kavramdır (Yürür, 2005: 96).

İş görenlerin, şu iki faktör aracılığı ile örgütsel desteği algılama eğilimleri ifade edilebilir (Berk, 2016: 4):

- Bireyler, özellikle güçlü kişilerin hareketlerine yönelik sonuç çıkarırken, bu hareketleri, dış faktörlerin baskısından ziyade, içten gelen eğilimlere yöneltme fikrindedirler. Örneğin, bireye yüklenen bir sorumlulukta hata yapan bir iş gören hatasının affedilmesini, sadece bu tür bir hata sonucunda işten çıkarılması halinde örgüte yönelik tepkilerin ve dış faktörlerin baskısına değil de örgütün iyi niyetine yüklemek eğilimindedir.
- İş görenler, yöneticilerinin davranışlarını, örgütün davranışlarıymış gibi değerlendirme yoluyla, örgütü kişiselleştirirler. Örneğin, hatası üstleri tarafından konuşulup bir karara bağlanan iş gören, verilecek karar karşısında, ‘‘çalıştığım örgüt yaptığım hataları anlayışla karşılamaz’’ ya da ‘‘ben bir iş gören olarak hata yapsam dahi çalıştığım örgüt beni affeder’’ gibi kişisel hükümlerde bulunacaktır.

Örgütsel destek algısını kapsayan süreçlerin altında hem örgüt hem de çalışanlar açısından pozitif sonuçlar bulunmaktadır. İlk olarak karşılıklılık normuna dayanan algılanan örgütsel destek sayesinde, örgütün refahını önemsemek ve kuruluş amaçlarına ulaşabilmesi için yardımcı olmak adına yükümlülükler getirmektedir. İkinci olarak önem gösterme, onaylama ve saygı duyma ile bağdaştırılan örgütsel destek algısı sosyo-duygusal gereksinimlerin karşılanmasında, çalışanları örgüt üyeliğine katmakta ve sosyal kimliklerine rol statüsü kazandırmakta yol göstermektedir. Üçüncüsü ise örgütsel destek algısı sayesinde çalışanların performanslarını arttırması sonucunda örgüt tarafından hatırlanıp ödüllendirileceği (yani performans ödül beklentisi) inancını güçlendirdiği söylenebilir. Bu süreçlerde hem örgüt (örneğin artan duygusal bağlılık ve performans, artan ciro) hem de çalışanlar (örneğin iş tatmini ve artan olumlu ruh hali) için oldukça önemli pozitif sonuçlar bulunmaktadır (Rhoades and Eisenberger, 2002: 699).

Örgütsel destek kavramını Kraimer ve Wayne (2004: 217-218) üç boyutta gruplandırmışlardır. Bunlar (akt. Boz, 2012: 59, akt. Kaplan, 2010: 39):

- **Uyum sağlamada örgütsel destek algısı:** “İş görenin örgütte bir departmandan farklı bir departmana veya bölgeye gönderilmesi durumunda iş görenin işine uyum sağlaması için, örgütün sağladığı ilgi” şeklinde ifade edilmiştir.
- **Kariyer geliştirmede örgütsel destek algısı:** “İş görenlerin kariyer gereksinimleri ile ilişkili örgütün sağladığı ilgi” şeklinde ifade edilmiştir.
- **Finansal örgütsel destek algısı:** “Örgütün çalışanların finansal ihtiyaçları ile ilgilenmesi ve çalışanların katkılarını ödüllendirmesi” olarak ifade edilmiştir.

Yapılan bu farklı tanımlamalar ve açıklamalar doğrultusunda örgütsel destek, öncelikle iş görenin örgüte karşı algısıyla ilgilidir ve çalışanın hem kendisi hem de örgüt için çalışabilmesini kolaylaştırıcı ve iyileştirici bir kavramdır. Çalışanın işini etkili bir şekilde yerine getirirken örgütüne sağladığı katkının örgüt tarafından fark edilmesi ve bunun çalışan tarafından sağlanmış bir değer olarak görülmesi, bu durum karşısında örgütün de çalışanın iyiliği, mutluluğu ile ilgilenmesi, zorlu, stresli durumlar karşısında yardım etmesi şeklinde tanımlanabilir. Ayrıca bu döngüde çalışanın örgütünden gelen davranışların gönüllü olarak yapıldığını algılamasının da oldukça önemli olduğu söylenebilir.

2.2. Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (Fear of Missing Out)

FOMO kavramı 2010’da genel anlamda Voboril tarafından duyurulmuştur (Aydın, 2018a: 2). Bu kavramın hareketlerimize etkisi ise genel anlamda ilk kez JWT (J. Walter Thompson Intelligence - JWT- 2012) raporunda ele alınmıştır. Pazarlama literatüründe ise ilk kez Dan Herman (2012)’in araştırması ile incelenmiştir. Gelişmeleri kaçırma korkusu son yıllardaki araştırmaların da ilgi odağı haline gelmeye başlamıştır (Aydın, 2018b: 417).

Uluslararası yazında Fear of Missing Out (FOMO) olarak adlandırılan kavram, ABD’li bilim insanlarınca tanımlanan ve Türkçe’ye ‘Gelişmeleri Kaçırma Korkusu’ (GKK) olarak çevrilmiş bir kavramdır (Gökler vd., 2016: 54). Pek çok araştırmada gelişmeleri kaçırma korkusu, “fırsatı kaçırma”, “eksik kalma”, “gündemi kaçırma”, “bir şeylerden geri kalma”, “bağlantıda kalamama”, “sosyal bir etkileşimden haberdar olamama”, “yoksun olma” ve “deneyimlerden eksik kalma” gibi korkular olarak pek çok biçimde kavramlaştırılmıştır (Dossey, 2014: 69). Urban Dictionary (2013)’e göre GKK eksiklik korkusundan kaynaklanan zihinsel veya duygusal baskı, mükemmel olan bir şeyden mahrum kalmaktan duyulan korku, bir şeyi aşırı şekilde yapmayı arzulama halleridir. Çoğu kez sosyal medyada görülen, bir fırsatı ya da tatmin edici bir olayı kaçırmaktan dolayı duyulan bir kaygıdır. Oxford Dictionary (2018)’e göre GKK, genellikle sosyal medyada görülen heyecan verici ya da ilginç bir olaya karşı duyulan endişe olarak tanımlanmaktadır.

Przybylski, gelişmeleri kaçırma korkusu kavramını tanımlayan ilk kişidir. Przybylski gelişmeleri kaçırma korkusunu, “başkaları ödüllü sayılabilecek şeyleri deneyimlerken, bireyin bunlardan mahrum kalmasıdır” şeklinde tanımlamıştır. Başka bir ifade ile birey kendi yokluğunda diğerlerinin eğlenceli zaman geçirdiğini düşünmektedir ve bu durumu birey rahatsızlık verici olarak nitelendirmektedir. Przybylski ve diğerlerine göre GKK; başkalarının ne yaptığını takip etmek amacıyla ne paylaştığı ile ilgili sürekli bağlantıda olma arzusu ile nitelendirilmektedir (Przybylski vd., 2013: 1841).

Kişinin içinde bulunmadığı bir ortamda başka kişilerin daha tatmin edici tecrübeler edinebileceği konusunda yaygın bir kaygı ve korku durumu olarak ifade edilen GKK, başka bireylerin yaşadıkları ile devamlı bağlantı kurma isteğiyle karakterize edilmektedir (Alt, 2015: 11). Kişilerin sosyal çevresinden her zaman her alanda haberdar olmasına imkân tanıyan sosyal medyanın, sağladığı kolaylıkların yanı sıra getirdiği sorunlardan biri olan GKK, başka kişilerin neler deneyimlediği ile devamlı bağlantıda kalma arzusu olarak ifade edilmektedir (Tozkoparan ve Kuzu, 2019: 89).

Literatürde yapılan araştırmalardan elde edilen bulgularla gelişmeleri kaçırma korkusu kavramıyla ilgili şu özelliklerin altı sıklıkla çizilmektedir (Przybylski vd., 2013: 1842; Dossey, 2014: 69; Hoşgör vd., 2017: 215; Dodgson, 2018; Karatay, 2018: 73; Seymen, 2014):

- Gelişmeleri kaçırma korkusu sosyal medya kullanımının arkasındaki itici güçtür.
- Gelişmeleri kaçırma korkusu bireyde her şeyi tüketmiş olduğu, bir şeyden mahrum kaldığı hissini oluşturur.
- Özellikle Facebook, Instagram, Twitter, WhatsApp ve Snapchat gibi tüm dünyada yaygın olarak kullanılan sosyal medya platformları GKK davranışında önemli bir paya sahiptir.
- Gelişmeleri kaçırma korkusu, diğer insanların sosyal medya paylaşımlarına bakılarak devam ettirebilir bir döngüdür.
- Sosyal ihtiyaçların karşılanamaması durumunda bireyde oluşan tatminsizlik, yüksek gelişmeleri kaçırma korkusu düzeyi ile bağlantılıdır.
- Gelişmeleri kaçırma korkusu, Z kuşağında daha yaygındır.
- Özellikle hiperaktif ve dürtü kontrollü zayıf kişiler risk grubunu oluşturmaktadır.
- Gelişmeleri kaçırma korkusu güven sorunu yaşayan bireylerde daha sık görülebilir.
- Düşük yetkinlik ve otonomi düzeyine sahip olan bireyler gelişmeleri kaçırma korkusuna daha meyillidir.
- Sürücüler için gelişmeleri kaçırma korkusu tehlikeli bir dikkat dağıtıcıdır.

Tüm bu tanımlamalar ve açıklamalar doğrultusunda, teknolojik alandaki gelişmeler sonucunda ilişki ve iletişim kültürlerimizin değişmesiyle birlikte başka insanların yaşantılarıyla ve çevrede meydana gelen gelişmeler ile ilgili daha hızlı bilgi sahibi olunmaya başlanmıştır. Böylece gelişmeleri kaçırma korkusu; bireyin, diğerlerinin sahip olduğu, deneyimlediği herhangi bir şeyi yararlı olsun ya da olmasın kendisinde eksik görmekten, yaşadıklarını yaşayamamaktan duyduğu korku ve kaygı hali olarak tanımlanabilir. Ayrıca gelişmeleri kaçırma korkusunun en büyük nedeninin ise günümüz dünyasında teknolojik alanda yaşanan değişimler ve gelişmeler olduğunu söylemek mümkündür. Yaşanan bu gelişmeler ile artık birey istediği her yerde ve her zamanda istediği tüm bağlantıları kurabilmekte ve böylece yakın-uzak tüm çevresinin neler yaşadığını görebilme imkânı sağlamaktadır. Bu durum ise bireyde gelişmeleri kaçırma korkusunu tetikleyen belli başlı bir neden olmaktadır. Bu temel nedenin yanı sıra bireyin kişisel özellikleri, ihtiyaç ve beklentilerinin farklılığı gibi pek çok neden sıralamak mümkündür.

2.3. İçsel İşten Ayrılma

İşten ayrılma ile içsel işten ayrılmanın karşılaştırması yapılacak olursa; içsel işten ayrılma psikolojik sözleşmeye dayanırken gerçek işten ayrılma iş sözleşmesine dayanmaktadır. İçsel işten ayrılmada kişi örgütte çalışmaya devam ederken performansını bilerek ve isteyerek azaltarak çalışma iklimini negatif etkilemekte, gerçek işten ayrılmada ise kişi örgütten tamamen ayrılmakta ve böylece iş gücü devir oranı artmaktadır. Her iki durumun da en önemli nedenlerini, iş görenin motivasyonunun azalması ve iş tatminsizliği oluşturmaktadır (Özbucak Albar, 2018: 170-171).

İçsel işten ayrılma kavramı ilk kez 1982'de Höhn tarafından kullanılmıştır. Höhn'e göre bir iş görenin içsel işten ayrılması, örgüte olan adanmışlığından ve örgütteki inisiyatifini kullanmaktan bilinçli bir şekilde vazgeçmesi ve böylelikle görevi sayılan faaliyetleri reddetmesidir. Kelime olarak 'kendini emekli etme' anlamına gelmektedir. Aslında bu kavram iş görenin içsel olarak emeklilik öncesini ifade etmektedir. İş gören içsel işten ayrılma halinde işletme içi tüm yapı ve işleyişe karşı kendisini içsel olarak geri çekmiş, adanmışlığından vazgeçmiş, işletmedeki konumunu korumakta fakat mümkün olduğunca pasif davranmaktadır (Seçer, 2018: 581-582). Buradan yola çıkarak içsel işten ayrılma kavramının, çalışanın emekli olmadan emekliymiş gibi davranması durumunu ifade ettiğini söylemek mümkündür.

İçsel işten ayrılan bir iş gören, işinin gereklerini yerine getirerek örgüte olan adanmışlığından vazgeçer ya da azaltır. Böylesi bir durum, iş görenin işinde sahip olduğu sorumluluk alanı ve yetki sayesinde oluşmaktadır. İş gören örgüte karşı sorumluluklarını yerine getirirken sahip olduğu haberleşme kazancı ile elindeki hareket serbestliğini fırsatçı durumlar için kullanabilmektedir. İş gören içsel işten ayrılma halinde bu hareket serbestliğini, sadece görevinin gereğini minimum düzeyde yerine getirerek ve performansını azaltarak kullanmaktadır (Seçer, 2011: 48).

Elsik (1994: 993)'e göre içsel işten ayrılma, gerçek işten ayrılma durumundaki iş davranışının tamamen ortadan kalkması gibi değil iş görenin yapmakla yükümlü olduğu işlerin haricinde fazla çaba göstermemesi halidir. Echterhoff vd. (1997: 34) örgütte inisiyatif kullanmamayı, gayret göstermemeyi ve örgüt çevresinden içsel olarak uzaklaşma durumlarını içsel işten ayrılma olarak tanımlamışlardır.

Yapılan bu farklı tanımlamalar ve açıklamalar doğrultusunda içsel işten ayrılma kavramını, örgütün tüm faaliyetlerine karşı iş görenin bilinçli bir şekilde geri çekmesi halini, fiili olarak örgütte bulunduğu bir işten ayrılma durumu olduğu söylenebilir. Yani birey fiili olarak iş yerinde bulunsa bile, örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda bir çaba göstermemekte, elinden geldiğince pasif durumda kalarak, yalnızca işletmede varlığını devam ettirebilmek için faaliyetlerde bulunmaktadır. İçsel işten ayrılma yaşayan bir iş görenin işine ve örgütüne olan adanmışlığından vazgeçtiğini söylemek mümkündür. Ayrıca içsel işten ayrılmanın nedenlerinin ise, iş görenin tercihleri ve kişisel özelliklerinden, toplumsal değerlere ve iş koşullarına kadar uzandığı söylenebilir. Yani bir iş görenin içsel olarak işten ayrılma yaşamasında hem bireysel hem çevresel-toplumsal, hem de örgütsel faktörlerin neden olduğunu söylemek mümkündür.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmada ele alınan değişkenlerden yola çıkarak; örgütün vereceği destek sayesinde çalışanlarının refahına, örgüte sağladığı katkısına değer verildiğine ilişkin inancın çalışanlarda oluşacağı ve bu sayede çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusu yaşamayacakları ya da daha az yaşayacakları ve içsel işten ayrılma niyeti duygusu taşımayacakları düşünülmüştür.

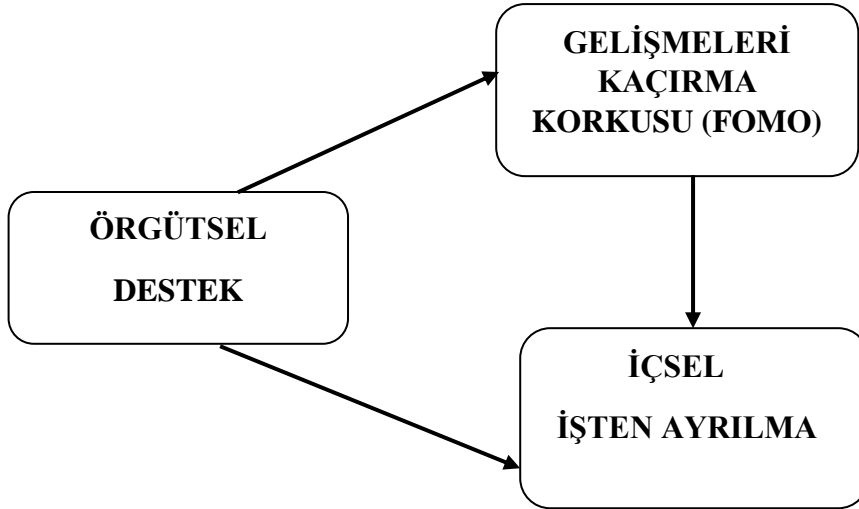
Bu doğrultuda araştırmanın temel amacı; örgütsel destek algısının, çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma niyeti üzerine etkisi olup olmadığını belirlemektir. Bu temel amaç doğrultusunda incelenen değişkenler arasındaki ilişkilerin net bir şekilde ortaya koyularak akademik çalışmalara katkı sağlayabilecek bilimsel bulguların elde edilmesi de hedefler arasındadır.

Örgütün kendisine destek sağlaması ile iş görenin işletmesine karşı olumlu bir tutumu oluşacaktır. Bu sayede iş görenler örgütün amaç ve faaliyetlerini karşılamak için daha istekli olacak ve bu amaç ve hedefler doğrultusunda çalışmalarını sürdürecektir. Böyle bir işletmede başarı ve sürdürülebilirlik kaçınılmaz olacaktır. Bu bağlamda örgütsel destek algısının oluşturulması büyük önem arz etmektedir. Gelişmeleri kaçırma korkusu eskiden beri var olan ancak özellikle teknolojinin her zamankinden çok daha yoğun bir şekilde hayatımıza girmesiyle birlikte, birçok bireyde karşılaşılan bir kaygı türü olarak ortaya çıkmıştır. Literatür incelendiğinde gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma kavramları ile neredeyse yok denecek kadar az sayıda çalışmanın olması alanda bir boşluk meydana getirmektedir. Bu araştırmada gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma niyeti kavramlarının birlikte incelenmesi araştırmanın önemini artırmaktadır.

Son olarak örgütsel destek ile gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma niyeti kavramlarının bir arada incelendiği bir başka araştırmanın bulunmaması, bu araştırmayı diğer araştırmalardan farklı kılmaktadır.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada temel olarak örgütsel destek algısının, çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisinin olup olmadığı incelenmektedir. Bu amaçla Şekil 1'de gösterilen araştırma modeli kurgulanmıştır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

H₁: Örgütsel destek algısının çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusu üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Örgütsel destek algısının çalışanların içsel işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusunun, içsel işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada, örgütsel destek algısının, gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla, araştırma yöntemlerinden “anket” tekniği kullanılmıştır. Bu bağlamda araştırmada ele alınan üç değişkenin ölçeklerini içeren bir anket formu kullanılmıştır. Anket uygulaması çalışanlar ile yüz yüze görüşme ile gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni; Sivas ilinde özel sektörde faaliyet gösteren şirketlerin beyaz yakalı çalışanları olarak belirlenmiştir. Sivas’taki bazı özel şirketlerin gerek anket uygulamasına katılım sağlamaması gerekse bazı şirketlerin anket uygulaması için uygun olmaması nedeniyle; araştırmanın örnekleme; Sivas ilinde faaliyet gösteren özel şirketlerde araştırmaya katılmayı kabul eden 5 özel şirketin beyaz yakalı çalışanları olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda anket uygulaması yapılırken evrenin tamamına ulaşmanın güçlükleri nedeni ile yargısal örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Yargısal örnekleme; ana kütleyi temsil edeceği varsayımı ile yapılan, alanında uzman ve deneyimli kişilerin görüşleri ile hangi örneklerin ana kütleyi temsil edebileceğini belirleyen tesadüfi örnekleme yöntemidir (İslamoğlu ve Alınçık, 2013: 190). İstekleri nedeniyle işletmelerin bilgileri araştırmada belirtilmemiştir. Sivas ilinde faaliyet gösteren 5 özel şirketin beyaz yakalı çalışanlar olarak tanımlanan büro çalışanları ve yöneticiler araştırmaya dahil edilmiş, mavi yakalı çalışanlar kapsam dışı tutulmuştur. Örneklemi oluşturan 5 özel şirketin İnsan Kaynakları Yöneticileri ile yapılan görüşmeler sonucunda; toplamda 510 beyaz yakalı çalışan olduğu belirlenmiştir.

Gönüllülük esasına göre araştırma örneklemini oluşturan beyaz yakalı çalışanlara Mayıs-Temmuz 2019 tarihleri arasında anket uygulanmıştır. Beyaz yakalı çalışanların sayılarının az olması, anket uygulamasının yapıldığı tarihlerde izinli veya çeşitli sebeplerden dolayı iş yerinde bulunmaması ve kimi çalışanların da ankete katılmak istememeleri nedeniyle; 5 özel şirketin beyaz yakalı çalışanlarından toplam 385 kişiye ulaşılmıştır. Anketler incelendiğinde 31 adet ankette eksik ve hatalı işaretleme yapıldığı görülmüş ve bu anketler analize dahil edilmemiş, toplamda 354 anket analize tabi tutulmuştur. Bu değerlere göre anketlerin geri dönüş oranı; $354/510 = \%70$ ’tir. Uygulanan anket oranının istatistikî ölçümler sonucu $\%95$ olasılık ile $\%5$ ’lik hata payı dikkate alındığında ana kütleyi temsil etmeye yeterli olduğu görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016:131).

3.5. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada çalışanların örgütsel destek algısını belirlemek için Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından geliştirilen ve 36 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek İşcan ve Gürbüz (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve geçerlilik çalışması yapılan "Örgütsel Destek Ölçeği" dir. Ölçek maddeleri yapılan geçerlilik çalışması sonucunda 10 maddeye düşürülmüştür. Ayrıca orijinal ölçekteki 36 madde prosedürlere uygun bir şekilde Türkçe-İngilizce ve İngilizce-Türkçe çevirileri alanında yetkin kişilerle yapılmıştır. Çeviriler doğrultusunda bu 10 maddenin yeniden araştırma için uygunluğu incelenerek kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanan 10 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel destek değişkenine ait ölçek maddeleri şunlardır;

- İşle ilgili bir sorunum olduğunda, çalıştığım kurum beni destekler.
- Çalıştığım kurumda refahım düşünülür.
- Çalıştığım kurum işimi olabildiğince zevkli hale getirir.
- Özel bir yardıma ihtiyaç duyduğumda, çalıştığım kurum bana yardım etmekte isteklidir.
- Çalıştığım kurum işimdeki başarılarımla gurur duyar.
- Çalıştığım kurumda amaçlarım önemsendir.
- Çalıştığım kurumda görüşlerim dikkate alınır.
- Çalıştığım kurum sağlığım için endişelenir.
- Çalıştığım kurumda telafi edilebilir hatalarım bağışlanır.
- Çalıştığım kurum için çıkarları önceliklidir.

Araştırmada çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusu düzeyini belirlemek için Przybylski ve arkadaşlarının 2013'te "Motivational, Emotional and Behavioral Correlates of Fear of Missing Out" adlı çalışmalarında geliştirilen FOMO ölçeği kullanılmıştır. Ölçek maddeleri orijinal ölçekten, prosedürlere uygun bir şekilde Türkçe-İngilizce ve İngilizce-Türkçe çevirileri alanında yetkin kişilerle çeviri yapılarak ve ölçek maddelerinin araştırmaya uygunluğu incelenerek kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanmış ve 10 maddeden oluşmaktadır. Gelişmeleri kaçırma korkusu değişkenine ait ölçek maddeleri şunlardır;

- Arkadaşlarımın benden daha güzel deneyimler yaşamasından endişe duyarım.
- Başkalarının benden daha güzel deneyimler yaşamasından endişe duyarım.
- Arkadaşlarımın bensiz eğlendiklerini öğrendiğimde kaygılanırım.
- Arkadaşlarımın neyin peşinde olduğunu bilmediğimde endişe duyarım.
- Bazen çevremde olup biteni takip etmek için zaman harcadığımda endişelenirim.
- Arkadaş ortamımdaki espirileri anlamak benim için önemlidir.
- Planlanmış bir etkinliği kaçırmak canımı sıkır.
- Arkadaşlarımla buluşmak için bir fırsatı kaçırmış olmak canımı sıkır.
- Tatile çıktığımda arkadaşlarımın ne yaptığını takip etmeye devam ederim.
- İyi bir zaman geçirdiğimde bunun detaylarını online olarak paylaşmak benim için önemlidir.

Araştırmada çalışanların işsel işten ayrılma niyetini belirlemek için Jehle ve Schmitz (2007) tarafından geliştirilen işsel işten ayrılma niyeti ölçeğini çalışmasına uyarlayan Seçer'in 2011'de "İş Güvencesizliğinin İşsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi" adlı çalışmasından gerekli izin alınarak kullanılmıştır (Seçer, 2011: 53). Ölçek maddelerinin araştırmaya uygunluğu incelenerek kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanmış ve 5 maddeden oluşmaktadır. İşsel işten ayrılma değişkenine ait ölçek maddeleri şunlardır;

- Önceleri kendimi işime daha çok verirdim.
- Kurum için kendimi yeterince yıprattım.
- İşten ayrılacak durumda olduğumda, işi bırakacağım.
- Zamanla kurumdaki tartışmalara olan ilgimi yitirdim.
- Sık sık kurallara harfi harfine uymak suretiyle işimi yavaşlatıyorum.

3.6. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmada elde edilen veriler, istatistiksel analiz programı ile test edilmiştir. İlk olarak katılımcıların demografik özelliklerine ait betimleyici istatistiklere yönelik analizler yapılmıştır.

Ardından kullanılan ölçeklerin analize uygunluğunu test etmek amacıyla güvenilirlik analizi ve faktör analizi uygulanmıştır. Araştırmanın hipotezlerini test etmek adına ölçeklere, Basit Doğrusal Regresyon analizi uygulanmıştır.

4. Bulgular

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Araştırma katılımcılarının %76,8'i erkek, %23,2'si kadın; %39'u 30-39 yaş aralığı, %32,2'si 18-29 yaş aralığı, %22,6'sı 40-49 yaş aralığı, %5,1'i 50-59 yaş aralığı ve %1,1'i 60 ve üzeri yaş aralığı; %66,1'i evli %33,6'sı bekar; %1,4'ü ilköğretim, %20,1'i ortaöğretim/lise, %31,1'i ön lisans, %38,4'ü lisans, %8,5'i yüksek lisans ve %6'sı doktora mezunu; %3,4'ü üst düzey yönetici, %8,5'i orta düzey yönetici ve %8,5'i de alt düzey yönetici olmak üzere toplamda 72 katılımcının yönetici düzeyinde ve %21,8'i de idari personel, %17,2'si şef/birim sorumlusu, %24,3'ü teknik sorumlu, %9'u ustabaşı/usta ve %7,3'ü diğer pozisyonlar; %30,5 Üretim birimi, %11'i İnsan Kaynakları, %7,1'i Halkla İlişkiler, %9,6'sı Pazarlama-Satış, %10,2'si Finans-Muhasebe, %8,2'si Bilgi İletişim Teknolojileri, %15,3'ü Planlama ve Kalite Kontrol ve %8,2'si diğer birimler; %38,7 1-5 yıl arası, %16,4'ünün 1 yıldan az, %25,1'inin 6-10 yıl arası, %19,8'inin de 10 yıldan fazla kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

4.2. Güvenilirlik Analizi Bulguları

Ölçümü yapılan değişkenlerin ölçmeye çalıştığı şeyi ne derece doğru ölçtüğünü belirlemek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 1.'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Bulguları

ÖLÇEKLER	Cronbach's Alpha	İfade Sayısı
Örgütsel Destek	.881	10
Gelişmeleri Kaçırma Korkusu	.774	10
İçsel İşten Ayrılma	.707	5

Tablo 1.'de güvenilirlik analizi sonuçlarına bakıldığında; örgütsel destek ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0.881'dir. Bu değer 0.80 ≤ 0.881 < 1.00 arasında olması örgütsel destek ölçeğinin yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir. Gelişmeleri kaçırma korkusu ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0.774'tür. Bu değer 0.60 ≤ 0.774 < 0.80 arasında olması gelişmeleri kaçırma korkusu ölçeği oldukça güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir. İçsel işten ayrılma ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0.707'dir. Bu değer 0.60 ≤ 0.707 < 0.80 arasında olması içsel işten ayrılma ölçeği oldukça güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

4.3. Faktör Analizi Bulguları

Ölçeklere ait maddelerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla, her bir değişkene ayrı ayrı KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett testleri uygulanmış ve her bir ölçeğe ait faktör yük değerlerini belirlemek için analiz yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 2.'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Ölçeklerin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett Testi Bulguları

ÖLÇEKLER	KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)	Anlamlılık Değeri (sig)
Örgütsel Destek	.896	.000
Gelişmeleri Kaçırma Korkusu	.778	.000
İçsel İşten Ayrılma	.772	.000

Tablo 2.'de KMO ve Bartlett testleri sonuçlarına bakıldığında; örgütsel destek ölçeğinin (KMO= 0.896) verilerinin faktör analizine uygunluğunun mükemmel düzeyde olduğunu, gelişmeleri

kaçırma korkusu ölçeğinin (KMO=0.778) verilerinin faktör analizine uygunluğunun iyi düzeyde olduğunu ve içsel işten ayrılma ölçeğinin (KMO=0.772) verilerinin faktör analizine uygunluğunun iyi düzeyde olduğunu göstermektedir. Ayrıca 3 ölçeğinde Bartlett testinde anlamlılık değerleri $p(\text{sig})=0.000<0.05$ olduğundan Bartlett testi sonuçları anlamlıdır ve ölçeklerin faktör analizi yapabilmek için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Örgütsel Destek Ölçeğine Ait Faktör Yük Değerleri

	Bileşen/Boyut	
	Faktör 1 Örgütsel Destek Algısı	Faktör 2
-İşle ilgili bir sorunum olduğunda, çalıştığım kurum beni destekler.	.841	
-Çalıştığım kurumda refahım düşünülür.	.840	
-Çalıştığım kurum işimi olabildiğince zevkli hale getirir.	.811	
-Özel bir yardıma ihtiyaç duyduğumda, çalıştığım kurum bana yardım etmekte isteklidir.	.795	
-Çalıştığım kurum işimdeki başarılarımla gurur duyar.	.775	
-Çalıştığım kurumda amaçlarım önemsenir.	.762	
-Çalıştığım kurumda görüşlerim dikkate alınır.	.736	
-Çalıştığım kurum sağlığım için endişelenir.	.694	
-Çalıştığım kurumda telafi edilebilir hatalarım bağışlanır.	.632	
-Çalıştığım kurum için çıkarları önceliklidir.		.976

Tablo 3'te rotasyonlu (dönüşümlü) faktör yükleri hesaplanan maddelerin analizi sonucunda örgütsel destek ölçeğinin 2 faktörden oluştuğu görülmektedir. Ancak 2. faktörün tek maddeden oluşması ve bir faktör yükünün en az 3 maddeden oluşması gereğince 2. faktör iptal edilmiştir. Faktör 1 "Örgütsel Destek Algısı" şeklinde isimlendirilmiştir.

Tablo 4. Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeğine Ait Faktör Yük Değerleri

	Bileşen/Boyut		
	Faktör 1 Gelişmeleri Kaçırma Kaygısı	Faktör 2 Arkadaşlık Kaygısı	Faktör 3
-Arkadaşlarımdan benden daha güzel deneyimler yaşamasından endişe duyarım.	.849		
-Başkalarının benden daha güzel deneyimler yaşamasından endişe duyarım.	.840		
-Arkadaşlarımdan benden daha güzel deneyimler yaşamasından endişe duyarım.	.753	.272	
-Arkadaşlarımdan benden daha güzel deneyimler yaşamasından endişe duyarım.	.690	.408	
-Bazen çevremde olup biteni takip etmek için zaman harcadığımda endişelenirim.	.516	.409	
-Arkadaş ortamımdaki espirileri anlamak benim için önemlidir.		.729	
-Planlanmış bir etkinliği kaçırmak canımı sıkır.		.641	.395
-Arkadaşlarımla buluşmak için bir fırsatı kaçırmış olmak canımı sıkır.		.628	.343
-Tatile çıktığımda arkadaşlarımdan ne yaptığımı takip etmeye devam ederim.			.824

-İyi bir zaman geçirdiğimde bunun detaylarını online olarak paylaşmak benim için önemlidir.			.694
---------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	-------------

Tablo 4’te rotasyonlu (dönüşümlü) faktör yükleri hesaplanan maddelerin analiz sonucunda gelişmeleri kaçırma korkusu ölçeğinin 3 faktörden oluştuğu görülmektedir. Ancak 3. faktörün iki maddeden oluşması ve bir faktör yükünün en az 3 maddeden oluşması gereğince 3. faktör iptal edilmiştir. Faktör 1 “Gelişmeleri Kaçırma Kaygısı” şeklinde isimlendirilmiştir. Faktör 2 “Arkadaşlık Kaygısı” şeklinde isimlendirilmiştir.

Tablo 5. İçsel İşten Ayrılma Ölçeğine Ait Faktör Yük Değerleri

	Bileşen/Boyut
	Faktör 1 İçsel İşten Ayrılma Eğilimi
-Önceleri kendimi işime daha çok verirdim.	.772
-Kurum için kendimi yeterince yıprattım.	.757
-İşten ayrılabilir durumda olduğumda, işi bırakacağım.	.719
-Zamanla kurumdaki tartışmalara olan ilgimi yitirdim.	.663
-Sık sık kurallara harfi harfine uymak suretiyle işimi yavaşlatıyorum.	.444

a. 1 Bileşen çıkarıldı.

Tablo 5’te rotasyonlu (dönüşümlü) faktör yükleri hesaplanan maddelerin analiz sonucunda içsel işten ayrılma ölçeğinin tek faktörden oluştuğu görülmektedir. Faktör 1 “İçsel İşten Ayrılma Niyeti” şeklinde isimlendirilmiştir.

4.7. Korelasyon Analizi ve Bulgular

Araştırmanın örneklemini oluşturan çalışanların örgütsel destek algılarının, gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma eğilimleri ile ilişkisini belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 6. Örgütsel Desteğin, Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ve İçsel İşten Ayrılma Eğilimi ile İlişkisine Dair Korelasyon Analizi

ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI		
	Korelasyon Katsayısı	Anlamlılık Değeri
Gelişmeleri Kaçırma Korkusu	-.111*	.036
İçsel İşten Ayrılma	-.306**	.000
*. Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.		
** .Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.		
GELİŞMELERİ KAÇIRMA KORKUSU		
	Korelasyon Katsayısı	Anlamlılık Değeri
İçsel İşten Ayrılma	-.316**	.000
** .Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.		

Tablo 6’da, örgütsel destek algısı ile gelişmeleri kaçırma korkusu arasındaki ilişkiye dair korelasyon analizi sonuçlarına göre; $r = -0.111$, $p = 0.036 < 0.05$ olması örgütsel destek algısı ile gelişmeleri kaçırma kaygısı arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Ayrıca korelasyon katsayısının anlamlılığı da 0.05 düzeyindedir. Yani %95 anlamlı korelasyonu ifade etmektedir. Yani çalışanların örgütsel destek algıları arttıkça gelişmeleri kaçırma kaygısı azalmaktadır. Kısaca örgütsel destek ile gelişmeleri kaçırma korkusu arasında bir ilişki vardır.

Örgütsel destek algısı ile içsel işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiye dair korelasyon analizi sonuçlarına göre; $r = -0.306$ $p = 0.000 < 0.01$ olması örgütsel destek algısı ile içsel işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca korelasyon katsayısının anlamlılığı da 0.01 düzeyindedir. Yani %99 anlamlı korelasyonu ifade etmektedir. Yani çalışanların örgütsel destek algıları arttıkça içsel işten ayrılma eğilimleri azalmaktadır. Kısaca örgütsel destek ile içsel işten ayrılma eğilimi arasında bir ilişki vardır.

Gelişmeleri kaçırma korkusu ile içsel işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiye dair korelasyon analizi sonuçlarına göre; $r = 0.316$, $p = 0.000 < 0.01$ olması gelişmeleri kaçırma kaygısı boyutu ile içsel işten ayrılma eğilimi boyutu arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca korelasyon katsayısının anlamlılığı da 0.01 düzeyindedir. Yani %99 anlamlı korelasyonu ifade etmektedir. Yani çalışanların gelişmeleri kaçırma kaygısı arttıkça içsel işten ayrılma eğilimi azalmaktadır. Kısaca gelişmeleri kaçırma korkusu ile içsel işten ayrılma eğilimi arasında bir ilişki vardır.

4.4. Regresyon Analizi ve Bulgular

Araştırmanın örneklemini oluşturan çalışanların örgütsel destek algılarının, gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 7. Örgütsel Desteğin, Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ve İçsel İşten Ayrılma Eğilimi Üzerinde Etkisine Dair Regresyon Analizi

1. Aşama Bağımsız Değişken: Örgütsel Destek						
Bağımlı Değişken	R	R ²	F	β	t	P
Gelişmeleri Kaçırma Kaygısı	-.087	.008	2.665	-.090	-1.633	.103
Arkadaşlık Kaygısı	.111	.012	4.361	.103	2.088	.037
2. Aşama Bağımsız Değişken: Örgütsel Destek						
Bağımlı Değişken	R	R ²	F	β	t	P
İçsel İşten Ayrılma Eğilimi	-.494	.244	33.364	-.495	-5.776	.000
3. Aşama Bağımlı Değişken: Gelişmeleri Kaçırma Kaygısı						
Bağımlı Değişken	R	R ²	F	β	t	P
İçsel İşten Ayrılma Eğilimi	.312	.097	37.888	.302	6.155	.000
4. Aşama Bağımlı Değişken: Arkadaşlık Kaygısı						
Bağımlı Değişken	R	R ²	F	β	t	P
İçsel İşten Ayrılma Eğilimi	.105	.011	3.937	.113	1.984	.048

Tablo 7’de 1. aşamada, örgütsel destek algısının gelişmeleri kaçırma kaygısı boyutu üzerindeki etkisine dair regresyon analizi sonuçlarına göre; **R** değeri -0.087’dir ve negatiftir. Yani örgütsel destek algısı gelişmeleri kaçırma kaygısı boyutunu -0.087 oranında negatif yönde etkilemektedir. **R²** değeri 0.008’dir. Yani örgütsel destek algısı gelişmeleri kaçırma kaygısı boyutunu %0,08’ lik oranla açıklama gücünün zayıf olduğu görülmektedir. Ancak ($F=2.665$; $p=0.103 > 0.05$) olduğundan dolayı yapılan bu regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Örgütsel

destek algısının arkadaşlık kaygısı boyutu üzerindeki etkisine göre **R** değeri 0.111'dir ve pozitiftir. Yani örgütsel destek algısı arkadaşlık kaygısı boyutunu 0.111 oranında pozitif yönde etkilediği görülmektedir. **R²** değeri 0.012'dir. Yani örgütsel destek algısı arkadaşlık kaygısı boyutunu %1.2' lik oranla açıklama gücünün zayıf olduğu görülmektedir. Ayrıca (F=4,361; p=0.037<0.05) olduğundan dolayı yapılan bu regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlıdır. Ancak **R** değeri pozitif (0.111) olduğundan dolayı **H₁** hipotezi reddedilmiştir.

Bu regresyon analizi sonucu doğrultusunda araştırmanın **H₁** hipotezi reddedilmiş ve alternatif hipotez olan **H_{1a}** kabul edilmiştir.

H₁: Örgütsel destek algısının çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusu üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır. **H_{1a}**: Örgütsel destek algısının çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusu üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi yoktur. Yani çalışanların örgütsel destek algılarındaki bir artışın gelişmeleri kaçırma kaygısı boyutunu azaltma gibi bir etkisi yoktur.

2. aşamada, örgütsel destek algısının içsel işten ayrılma eğilimi boyutu üzerindeki etkisine dair regresyon analizi sonuçlarına göre; **R** değeri -0.494'tür ve negatiftir. Yani örgütsel destek algısı içsel işten ayrılma eğilimini -0.494 oranında negatif yönde etkilediği görülmektedir. **R²** değeri 0.244'tür. Yani örgütsel destek algısı içsel işten ayrılma eğilimini %24,4' lük oranla açıklama gücünün iyi düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca (F=33,364; p=0.000<0.05) olduğundan dolayı yapılan bu regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlıdır.

Bu regresyon analizi sonucu doğrultusunda araştırmanın **H₂** hipotezi kabul edilmiştir. **H₂**: Örgütsel destek algısının çalışanların içsel işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır. Yani çalışanların örgütsel destek algılarındaki bir artış içsel işten ayrılma eğilimlerini azaltma etkisine sahiptir.

3. aşamada, gelişmeleri kaçırma kaygısı boyutunun içsel işten ayrılma boyutu üzerindeki etkisine dair regresyon analizi sonuçlarına göre; **R** değeri 0.312'dir ve pozitifdir. Yani gelişmeleri kaçırma kaygısı içsel işten ayrılma eğilimini 0.312 oranında pozitif yönde etkilediği görülmektedir. **R²** değeri 0.097'dir. Yani gelişmeleri kaçırma kaygısı içsel işten ayrılma eğilimini %9,7' lik oranla açıklama gücünün orta düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca (F= 37,888; p=0.000<0.05) olduğundan dolayı yapılan bu regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlıdır.

Bu regresyon analizi sonucu doğrultusunda araştırmanın **H₃** hipotezi kabul edilmiştir. **H₃**: Çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusunun, içsel işten ayrılma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır. Yani çalışanların gelişmeleri kaçırma kaygılarındaki bir artış içsel işten ayrılma eğilimlerini de artırma etkisine sahiptir.

4. aşamada, arkadaşlık kaygısı boyutunun içsel işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisine dair regresyon analizi sonuçlarına göre; **R** değeri 0.105' tir ve pozitifdir. Yani arkadaşlık kaygısı boyutu içsel işten ayrılma eğilimini 0.105 oranında pozitif yönde etkilediği görülmektedir. **R²** değeri 0.011'dir. Yani arkadaşlık kaygısı boyutu içsel işten ayrılma eğilimini %1,1' lik oranla açıklama gücünün zayıf düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca (F= 3.937; p=0.048<0.05) olduğundan dolayı yapılan bu regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlıdır.

Bu regresyon analizi sonucu doğrultusunda araştırmanın **H₃** hipotezi kabul edilmiştir. **H₃**: Çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusunun, içsel işten ayrılma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır. Yani çalışanların arkadaşlık kaygısı boyutundaki bir artış içsel işten ayrılma eğilimlerini de artırma etkisine sahiptir.

1. Sonuç ve Tartışma

Örgütler, toplumsal yapı içerisinde insan ilişkilerinin, rekabetin, dayanışmanın, iş birliğinin ve çatışmaların yaşandığı bir kurumdur ve ortak bir amacı gerçekleştirmek için kurulan yapılardır. Bu yapılarda işletmecilik alanında günümüzdeki hızlı gelişme ve değişime uyum sağlamak için örgütlerin gerekli düzenleme ve yenilikleri yapması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu gereklilik son zamanlarda özellikle iş görene yönelik uygulamalara ilginin artmasına neden olmaktadır. Örgütsel destek algısının oluşturulması, çalışanların içsel işten ayrılma eğilimlerine yönelmesi ve hem sosyal hem de iş hayatında gelişmeleri kaçırma korkusu yaşamaları örgütlerin önemle ilgi göstermeleri gereken

kavramlar arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın amacı; örgütsel destek algısının, çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olup olmadığını ortaya koymaktır.

Araştırmadaki değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda; örgütsel destek algısının gelişmeleri kaçırma korkusu üzerinde $R = -0.087$ ve $R^2 = 0.008$ ancak $p = 0.103 > 0.05$ olduğundan dolayı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda hipotez H_1 reddedilmiş ve alternatif hipotez olan H_{1a} kabul edilmiştir. Örgütsel destek algısının içsel işten ayrılma eğilimi üzerinde $R = -0.494$ ve $R^2 = 0.244$, $p = 0.000 < 0.05$ olduğundan dolayı negatif yönde ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani örgütsel destek algısı içsel işten ayrılma eğilimini %24,4' lük oranla açıklama gücünün iyi düzeyde olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda hipotez H_2 kabul edilmiştir. Gelişmeleri kaçırma korkusunun içsel işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisine bakıldığında; GKK'nin 1. boyutu olan gelişmeleri kaçırma kaygısının içsel işten ayrılma eğilimi üzerinde $R = 0.312$ ve $R^2 = 0.097$, $p = 0.000 < 0.05$ olduğundan dolayı pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. GKK'nin 2. Boyutu olan arkadaşlık kaygısı içsel işten ayrılma eğilimi üzerinde $R = 0.105$ ve $R^2 = 0.011$, $p = 0.048 < 0.05$ olduğundan dolayı pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda hipotez H_3 kabul edilmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda bazı önerilerde bulunulabilir. Bunlar;

- İş görenlere sağlanan örgütsel destek ile örgütler, çalışanların huzuruna önem verdiklerini, katkılarının bilincinde olduklarını ve aynı ortamda bulunmaktan hoşlandıklarını belirterek, çalışanların ait olma, saygı görme ve onaylanma gereksinimlerini karşılamış olurlar. İşletmeler çalışanlarına verdikleri örgütsel destekle insan kaynaklarına gereken önemi vermiş olurlar.
- İşletmelerin çalışanlarına örgütsel destek sağlamaları konusunda istekli ve duyarlı olmaları önerilir. Çünkü kendisine istekli bir şekilde örgütsel destek sağlayan işletmeye karşı iş görende olumlu bir tutum oluşacaktır. Bu sayede çalışanlar örgütün amaç ve faaliyetlerini karşılamak için daha istekli olacak, bu amaç ve hedefler doğrultusunda çalışmalarını etkin bir şekilde sürdürecektir.
- Gelişmeleri kaçırma korkusu, çalışanlarda sürekli başkalarının neler deneyimlediğini, neler yaşadığını öğrenme isteği uyandırmakta ve böylelikle başkalarının özellikle de iş çevresinin kendisinden daha iyi şeyler yaşadığını düşünmesi halinde yaşadığı kaygıdır. Bu denli önemli bir olgunun ilgili alanda eksikliğinin olmasından dolayı bu alanda çalışmaların artırılması önerilir.
- Birçok örgütte görülen içsel işten ayrılma niyeti hem çalışan hem de örgüt için önlem alınmazsa önemli bir tehdit unsurudur. İşinde gerekli performansı gösteremeyen iş görenin örgüte bir maliyeti vardır. Bu maliyeti önleyebilmek veya azaltabilmek için örgüt içi yaşanan bu olayların kaynağına yönelerek gerekli örgütsel desteğin sağlanması önerilir.
- Regresyon analizinde örgütsel destek algısının çalışanların içsel işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna dayanarak; işletmede sağlanan örgütsel destek algısı artırılırsa çalışanların içsel işten ayrılma eğilimlerinin azaltılabileceği önerilir.
- Regresyon analizinde elde edilen örgütsel destek algısının çalışanların içsel işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna dayanarak; çalışanların içsel işten ayrılma eğilimlerinin azaltılmasında örgütsel destek rolünün göz ardı edilmemesi önerilir.
- Sonraki araştırmacılara; gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma eğilimi üzerine yapılan çalışmaların artırılması, önlem koşullarının belirlenmesi ve bulguların daha büyük ve farklı gruplarla yapılan çalışmalarla desteklenmesi önerilmektedir.
- İlgili literatür incelendiğinde içsel işten ayrılma ve gelişmeleri kaçırma korkusu olgularının neredeyse yok denecek kadar az sayıda çalışmanın olması büyük bir boşluk meydana getirmektedir. Bu doğrultuda sonraki araştırmacılara bu alanlarda daha fazla çalışma yapmaları önerilir.
- Son olarak ilgili literatür incelendiğinde; örgütsel destek algısı, gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma eğilimi değişkenlerinin ikili ya da üçlü şekilde bir arada incelendiği bir başka araştırmanın bulunmaması, bu araştırmanın ilgili alanda ilk olduğunu göstermekte ve bu yönüyle araştırmayı ayrıcalıklı kılmaktadır.

Kaynakça

- Alt, D. (2015). *College Students' Academic Motivation, Media Engagement And Fear of Missing Out*. Computers in Human Behavior, 49, 111-119.
- Aydın, H. (2018a). *Sosyal Medya Trendi Olan FOMO'nun Pazarlama Alanında Kullanımı Üzerine Literatür Taraması*. İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1(1), 1-9.
- Aydın, H. (2018b). *Sosyal Medyadaki Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun (Fomo) İçgüdüsel Alımlara Etkisinin Öz Belirleme Kuramı ile Açıklanması*. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 415-426.
- Berk, A. (2016). *Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların Tükenmişlikleri Üzerindeki Etkisi: Yaşlı Bakım Sektörü Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Boz, İ. T. (2012). *Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzı ile Çalışanların Role Dayalı Performansı Arasındaki İlişki ve Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemi Adamlarının Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Dodgson, L. (2018). *Here's What's Really going on in your brain when you experience "FOMO"- the fear of missing out*. <https://www.businessinsider.com/why-we-experience-fear-of-missing-out-2018-4>. Erişim Tarihi: 23.04.2019.
- Dossey, L. (2014). *FOMO, Digital Dementia, and Our Dangerous Experiment*. Explore (NY), 10(2), 69-73.
- Echterhoff, W. et al., (1997). *Innere Kündigung. Überwindung von Motivationsblockaden in Wirtschaft und Verwaltung*. Zeitschrift Führung und Organisation, 66, H.1.
- Eisenberger, R. et al., (1986). *Perceived Organizational Support*. Journal of Applied Psychology, 71 (3), 500-507.
- Elsik, W. (1994). *Innere Kündigung. (içinde) Vahrens Grobes Wirtschaftslexikon (Hg.): Dichtl E./Issing O., Bd.2, München*.
- Gökler, M. vd., (2016). *Sosyal Ortamlarda Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Ölçeğinin Türkçe Sürümünün Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Değerlendirilmesi*. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 17(1), 52-59.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (3. Baskı). Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Hoşgör, H. vd., (2017). *Üniversite Öğrencileri Arasında Sosyal Medyadaki Gelişmeleri Kaçırma Korkusu Yaygınlığının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. International Journal of Academic Value Studies (Javstudies), 17(3), 213-223.
- Höhn, R. (1983). *Die Innere Kündigung in Unternehmen. Ursache. Folgen. Gegenmaßnahmen*. (içinde) Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft (Hg.): Menschenführung und Betriebsorganisation, Band 29, Bad Harzburg.
- İslamoğlu, A. H. ve Alınacı, Ü. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Beta Yayınevi, İstanbul.
- Karatay, S. (2018). *Hyperconnectivity Kavramı Bağlamında Mobil Sosyal Medya Uygulamaları: Nomofobi ve Fomo Hastalıklarına Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaplan, M. (2010). *Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kraimer Maria L. ve Wayne Sandy J. (2004). *An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment*. Journal of Management, 30(2), 209-237.
- Mayer, R., James, D. ve David, S. (July 1995). *An Integrative Model of Organizational Trust*. Academy of Management Review, 20(3), 715.

- Oxford Dictionary. (2018). <https://en.oxforddictionaries.com/definition/fomo>, Erişim Tarihi: 02.03.2019
- Özbucak Albar, B. (2018). *İş Güvencesizliği, Tükenmişlik ve İçsel İşten Ayrılma*. Sosyal Bilimler Dergisi, 5(26), 164-174.
- Przybylski, A. vd., (2013). *Motivational, Emotional and Behavioral Correlates of Fear of Missing Out*. Computers in Human Behavior, 29(4), 1841– 1848.
- Randall, M. vd., (1999). *Organizational Politics and Organizational Support as Predictors of Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior*, Journal of Organizational Behavior, 20, 159– 174.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). *Perceived organizational support: a review of the literature*. Journal of applied psychology, 87(4), 698.
- Seçer, B. (2011). *İş Güvencesizliğinin İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi*. ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 13(4), 43-60.
- Seçer, B. (2018). “*İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları*” Editörler: Keser, Aşkın ve Yılmaz, Gözde ve Yürür, Senay, *Çalışma Yaşamında Davranış*. İstanbul: 4. Baskı, Umuttepe Yayınları, 553-594.
- Seymen, D. (2014). Yeni Sanal Hastalık FOMO!. <https://www.sabah.com.tr/saglik/2014/03/10/sanal-lem-duskunlugu-uyusturucu-gibi-tehlikeli>, Erişim Tarihi: 23.04.2019.
- Tozkoparan, S.B. ve Kuzu, A. (2019). *Öğretmen Adaylarının Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (FOMO) Düzeyleri ve Siberaylaklık Davranışları Arasındaki İlişki*. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 9(1), 87-110.
- Urban Dictionary (2013). <https://www.urbandictionary.com/define.php?term=fomo>, Erişim Tarihi: 24.02.2019.
- Yürür, Ş. (2005). *Ödüllendirme Sistemleri ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkilerin Analizi ve Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.