

Algılanan Kurumsal Desteğin Kariyer ve İş Hayatına Uyum İle İlişkisi: Tekstil Sektörü Çalışanları Örneği

The Relation Between Perceived Organizational Support and Career and Work Life: The Example of Textile Sector Employees

Necmiye Tülin İRGE^a

İsmail Hakan OKAY^b

Özet

Algılanan kurumsal destek çalışanın çalıştığı kurum tarafından önemsendiğine, harcadığı emeğin ve gösterdiği çabanın değerinin takdir edildiğine yönelik algısı olarak ifade edilmektedir. Kariyer uyumu ise bireyin tüm çalışma hayatı boyunca kariyer geçişleri süresince karşılaştığı zorluklarla mücadele edebilmesini sağlayacak kaynaklara sahip olması olarak tanımlanmaktadır. Çalışanın karşılaştığı zorluklarla mücadelesinde çalıştığı kurumdan aldığı desteğe yönelik algılarının hem kendisi hem de çalıştığı iş yeri açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmada çalışanların Algılanan Kurumsal Desteğe yönelik tutumları ile Kariyer ve İş Hayatına Uyumlarının değerlendirilmesi ve iki değişken arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmada çevrimiçi anket yöntemi uygulanmıştır. Türkiye'de tekstil sektöründe faaliyet gösteren dört giyim perakendecisi firmanın toplamda elli beş perakende mağazası araştırmaya dahil edilmiştir. Bu mağazalar İstanbul, Ankara ve İzmir de dahil olmak üzere sekiz farklı şehirde bulunmaktadır. Çevrimiçi anket bağlantısı bu mağazalarda çalışan 880 çalışana gönderilmiştir. Geri dönen anketlerin içinden eksik ve hatalı olanlar çıkarıldıktan sonra kalan 570 anket çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. İki değişken arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda Algılanan Kurumsal Desteğin, Kariyer ve İş Uyum ölçeğinin "Güven", "Öz kontrol", "İş birliği", "Merak" ve "Kaygı" boyutlarını yordadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kariyer ve iş hayatına uyum, algılanan kurumsal destek, kariyer yapılandırma teorisi, sosyal değişim teorisi

Jel Kodları:C01, L25, L53

Abstract

Perceived organization support refers to the extent to which employees feel cared about by their companies, i.e. how much they feel their work and the hours they put in are appreciated and acknowledged. While career adaptability denotes an individual's resources for coping with current and anticipated challenges during transitions in their occupational roles. The prevailing opinion is that it benefits both the employee and the company when an employee feels sufficiently valued and supported in overcoming the challenges of a career. This study was conducted to assess employee attitudes towards Perceived Organizational Support and offer an analysis of Career Adaptability/ Adapting to Work Life and study the relationship between these two variables. The study employed the online survey method. Fifty-five retail outlets in Turkey, including four clothing retailers operating in the textile industry, were included in the study. These outlets are located in eight different cities, including İstanbul, Ankara and İzmir. The link to the online questionnaire was sent to 880 employees working in these outlets. The study sample comprises of 570 questionnaires, with inaccurately filled out surveys left out of the study. The regression analysis to determine the relationship between the two variables showed that the scales of Perceived Value, Career and Work-Life Adaptability can predict the dimensions "Confidence", "Control", "Collaboration", "Curiosity" and "Concerned".

Keywords: Career Adaptability/ Adapting to Work Life, Perceived Organizational Support, Career Development Theory, Social Change Theory

Jel Codes: C01, L25, L53

Başvuru: 25.03.2021

Kabul: 03.04.2021

^a Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İşletme Bölümü, necmiyeirge@aydin.edu.tr, 0000-0002-1210-0629

^bDoktorant, İstanbul Aydın Üniversitesi, İşletme Bölümü, hakanokay@hakanokay.com, 0000-0002-3358-073X

Giriş

İş dünyasının yoğun rekabet ortamında sadece işletmeler değil çalışanlar da rekabet içerisindedir. Çalışanların iş hayatının zorlu koşullarına uyum sağlaması kariyer sürecinde önemli bir etken haline gelmiştir. Kariyer bireyin yalnızca sahip olduğu işini kapsamaktadır; ona verilen işi hem çalıştığı kurum hem de kendisi açısından amaçlara uygun olarak yerine getirebilmesi için sürekli olarak bilgi ve yeteneğini arttırması ve elde ettiği deneyim ile mesleğinde hayat boyu ilerlemesini ifade etmektedir (Bayram, 2008: 19). Günümüz koşullarında artık kariyer yönetimi ile ilgili sorumluluk sadece kurumla sınırlı olmayıp bireylerin sorumluluğu ön plandadır (Seçer ve Çınar, 2011: 51).

Kariyer yönetimi sürecinde, bireyin sorumluluğu kariyer uyumu konusunda yeteneklerini geliştirmesini gerektirmektedir. Kariyer uyumu bireyin tüm yaşam süresi boyunca kariyer geçişlerinde karşılaşılabileceği zorlu durumlara baş edebilmesini sağlayacak kaynaklara sahip olması olarak ifade edilmektedir (Hartung, 2013: 97). Bu sürecin başarılı yönetilebilmesi için bireyin öz farkındalığının ve işi ile ilgili farkındalığının olması, ailesi ve çevresi tarafından desteklenmesi, iş-yaşam dengesini sağlaması ve kontrol yeteneği ve kendisine güvenmesi gerekmektedir (Zorver ve Owen, 2014: 317). Dolayısıyla, birey iş hayatında kurumsal desteğe ihtiyaç duyacak, böylece kariyer uyumu sürecinde algıladığı kurumsal destek ile daha başarılı olabilecektir. Algılanan kurumsal destek kariyer yönetiminde önemli bir faktördür (Jung ve Takeuchi, 2018: 79). Organizasyonun üyeleri arasındaki iletişim ve iş birliğini kolaylaştırmaya yardımcı olabilmekte ayrıca çalışana kendini değerli hissettirebilmektedir (Erdoğan vd. 2004: 312).

Bu araştırmanın amacı, kariyer ve iş hayatına uyum ile algılanan kurumsal destek arasındaki ilişkiyi incelemektir. Buradan hareketle, ilk aşamada, kariyer ve iş hayatına uyum ve algılanan kurumsal destek kavramları açıklanmış, daha sonra literatür taraması yapılmış ve son olarak da istatistik analiz içinde bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde kariyer ve iş yaşamına uyum kavramı tanımı, boyutları ve algılanan kurumsal destek kavramının tanımına yer verilmiştir.

1.1. Kariyer ve İş Yaşamına Uyum

Kariyer kavramı, kişiler için fiziki, sosyal ve psikolojik açıdan kimlik, prestij, saygınlık, güç gibi kazanımlar anlamını taşıdığı için temelde kişinin kendisini, aynı zamanda işletmeleri de ilgilendiren bir kavram olarak ifade edilmektedir (Ertürk, 2011: 204). Bireylerin çalışma hayatı boyunca herhangi bir iş kolunda yükselme, yetenek ve tecrübe kazanması şeklinde ifade edilen kariyer kavramı, çalışma hayatı süresince üstlenilen görevler ve bu görevlere ilişkin tecrübelerdir (Yowell vd. 2011: 302).

Beşeri ve ekonomik faaliyetler çeşitlendikçe çalışma hayatında da iş ile ilgili gereksinimler değişmektedir. Bu durum çalışanların yeni beklentileri karşılamak için değişen koşullara uyum sağlamasını gerektirmektedir (Kaya vd. 2014: 76). Kariyer uyumu bireyin kariyer geçişinde mesleki ya da çalışma şartlarına yönelik karşı karşıya kaldığı değişikliklerin ve bu değişikliklerin sebep olabileceği sarsıntıların üstesinden gelebilmesi ve yeni duruma uyum sağlayabilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Savickas, 2012: 662). Birey, kariyerini planlama aşamasında çeşitli zorluklarla karşılaşabilmektedir. Kariyer uyumu bireyin bu zorluklarla mücadele etmesini ve zorlukları yönetmesini sağlayan yetenek, kapasite, tutum ve davranışları kapsayan çok boyutlu bir psiko-sosyal yapı olarak tanımlanmaktadır (Zacher, 2014: 188). Kariyer uyumu hem öngörülebilir hem de öngörülemeyen görev ve rollerle başa çıkmayı, uygun sonuçlara ulaşmak amacıyla fırsatları genişletmek için stratejiler oluşturmayı ifade etmektedir (Saraswati vd. 2020: 120).

Savickas ve Porfeli (2012: 663) kariyer uyum yeteneklerini kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyutta incelemektedir. Birinci boyut bireyin geleceğe yönelik beklentilerinin neler olduğunu belirleyerek bu beklentileri karşılamak için geleceği için kariyer planlaması yapmasını gerektiren kaygı, ikinci boyut, bireyin kariyer sürecindeki sorumlulukları ve bireyin kendi mesleğiyle ilgili kontrolüdür. Üçüncü boyut, bireyin iş arama faaliyetlerinde araştırma, öğrenme ve sorgulama eğilimiyle kariyer fırsatlarını belirlemesini sağlayan meraktır. Dördüncü ve son boyut ise bireyin kariyeri süresince karşılaşılabileceği zorluklarla mücadele etmede kendine olan güvenidir.

Nota vd. (2012: 1558), Savickas ve Porfeli'nin dört boyutuna iş birliği boyutunu da eklemiştir. İş birliği bireyin kendi durumunu iyileştirebilmek ve kendisi ve başkalarının iyiliği için iş birliği yapma yeteneğidir. Bu boyutlardan kaygı; bireylerin mesleğini seçerken sahip oldukları becerilerin farkına vararak planlama yapması şeklinde ifade edilmektedir (Coetzee ve Harry, 2014: 92). Bireyin geleceğe ilişkin kaygısı ileriye bakmasına ve bir sonraki aşamaya hazırlıklı olmasına yardımcı olmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012: 663). Kaygı seviyesinin düşük olması ise bireyin umursamaz, plansız, kolay vazgeçen ve geleceğe ilişkin olumsuz bakış açısına sahip biri olmasına neden olmaktadır (Savickas, 2013: 159).

İkinci olarak ele alınan kontrol boyutu; bireyin geleceğe yönelik mesleği ile ilgili alacağı kararlarda kontrole sahip olması ve kendi kendini yönetebilmesi yetisi olarak ifade edilmektedir (Kanten, 2014: 193). Kariyer kontrolü kontrolü, bireylerin karşılaşılabilecekleri herhangi bir olumlu ya da olumsuz durum karşısında kendilerini ve çevrelerini koruyabilmesi

için disiplin, çaba ve devamlılık ile sorumlu olması şeklinde tanımlanmaktadır. Kariyer kontrolü eksikliği olan bireylerde kararsızlık ve erteleme alışkanlığı gibi davranışlar görülmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012: 663; Savickas, 2013: 160).

Merak boyutunu ele aldığımızda kariyer merakı bireylerin muhtemel geleceklerini ve kariyer fırsatlarını keşfetmesi (Rudolph vd. 2017: 18), bireyin benliği ve dış dünyası hakkında bilgi edinme amacıyla çevreyi keşfetme eğilimidir şeklinde ifade edilmektedir (Nota, vd. 2012: 1558). Bireyin çıktığı keşif sonucunda elde ettiği bilgiler ve tanımladığı riskler bireye yeni bilgi ve beceri kazanma konusunda etkili olacaktır (Coetzee ve Harry, 2014: 95). Meraklı olan ve sadece kendi yakın çevresi ile sınırlı kalmayıp keşfe çıkan birey çeşitli mesleklerin gereksinimleri, değerleri ve kazanımları hakkında daha fazla bilgi edinecektir. Kariyer merakının olmaması ise bireyin iş dünyasına ilişkin eriştiği bilgilerin doğruluktan ve gerçeklikten uzak olmasına neden olmaktadır (Savickas, 2013: 161).

Dördüncü boyut olan güven bireyin kariyerini oluşturma sürecinde karşılaşması muhtemel engelleri aşma konusunda kendine olan inancı olarak ifade edilmektedir (Savickas ve Porfeli: 2012: 665). Bunu yapabilir miyim? sorusuna vereceği cevabın olumlu olması bireyin kendine olan güveninin göstergesidir (Tladinyane ve Van der Merwe, 2015: 721).

Birey ev, okul ya da hobilerine yönelik etkinliklerde yararlı ve üretken olabileceğini kabul ettiğinde kendine güveni artmaktadır. Fakat örneğin matematik ve fen gibi belirli yetkinliklerden dışlanan birey bu faaliyetle ilgilenmekte kendine güvenmemekte ve ilgili alanlara yönelik mesleklerle daha az ilgilenmektedir. Dolayısıyla kariyer güveni bireyin öz yeterliliğine ilişkindir. Kendine güvenmeyen bireyler karşılaştıkları engelleri aşma konusunda ihtiyacı olan gücü kendisinde bulamamaktadır (Savickas, 2013: 161).

Kariyer ve iş hayatına uyum ölçeğinin son boyutu olan iş birliği bireyin sadece kendi iyiliği için değil organizasyonun iyiliği için de başkalarıyla iş birliği yapması, ortak hareket etme yeteneğidir (Nota vd. 2012: 1558). Rekabetçi ve girişimci çalışma ortamlarında çalışanlar arasında işbirliğinin var olması uyumlu bir sosyal ortam yarattığı için memnuniyeti arttırmaktadır (Savickas, 2013: 320). İş birliği boyutu diğer faktörlerden farklı olarak dış ilişkilerle ilgilidir. Bireyin diğerleriyle başarılı bir şekilde etkileşim halinde olması ve çalışma becerisi göstermesini, açık fikirli ve esnek olmasını, diğerlerinin görüşlerini dinleme ve değerlendirme yeteneğini ifade etmektedir (Nye vd. 2017: 551).

1.2. Algılanan Kurumsal Destek

Algılanan kurumsal destek çalışanın kurumu tarafından önemsenmesi, gösterdiği çabanın kıymetinin bilinmesi ve takdir edilmesi yönündeki algıları şeklinde ifade edilmektedir. (Eisenberger vd. 1986: 500). Algılanan kurumsal destek, kurumun çalışanın mutluluğuna, memnuniyetine, başarılarına önem vererek çalışanın hedeflerini, değerlerini, görüş ve fikirlerini dikkate alan uygulamalar ortaya koyması ve bu uygulamaların çalışan tarafından algılanması şeklinde ifade edilebilmektedir.

Çalışanın kurumsal destek algısı yüksek olduğunda onaylanma, saygınlık ve sosyal kimlik ihtiyaçlarının karşılandığı ifade edilmektedir. Bununla beraber çalışanın kurum için gösterdiği performansının fark edileceği ve sonucunda ödüllendirileceği beklentisini de ortaya çıkmaktadır (Eisenberger vd. 1997: 812). Çalışanın beklentilerinin karşılanması ise kurumun beklentilerinin karşılanmasına yönelik çaba olarak karşılık bulmaktadır. Böylece çalışan daha yüksek performans göstermek için çabalayacaktır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 699). Çalışanlar kurumları tarafından önemsendiklerine, kurumlarının çalışanlara olan bağlılıklarına inandıklarında kendilerini de kurumlarına bağlı kalmakla yükümlü hissetmektedirler (Baranik vd. 2010: 367).

Algılanan kurumsal desteğin öncülleri incelendiğinde farklı araştırmacılar tarafından çeşitli öncüller listelenmiştir. Bu öncülleri Rhoades ve Eisenberger (2002: 699) adalet, yönetici desteği, ödüller ve iş koşulları (2002: 699), Ghani ve Hussin (2009: 123) güven, bilgiyi elde etme, öğrenme ve gelişme fırsatı, Kurtosis vd. (2015: 1) ilham verici ve destekleyici liderlik, adalet, insan kaynakları uygulamaları ve çalışma koşulları şeklinde vurgulamıştır.

Algılanan kurumsal destek hem kurum hem de çalışan için çeşitli sonuçlar getirmektedir. Yapılan çalışmalardan bazıları literatür kısmında ele alınmıştır. Bu sonuçlara yönelik çalışmalar incelendiğinde Riggle vd.'nin çalışmalarında (2009: 1028) iş tatmini, örgütsel bağlılık, görev ve bağlamsal performans, işten ayrılma niyetine yönelik olumlu sonuçlar gösterdiği görülmektedir. Kurtosis vd.'ye göre ise (2015: 1), çalışan performansı ve refahı, duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık konusunda olumlu sonuçlara ulaşılmıştır.

1.3. Literatür Taraması

Yapılan literatür taramasında kariyer ve iş hayatına uyum ve algılanan örgütsel destek kavramlarının farklı değişkenlerle ilişkilerinin araştırıldığı birçok çalışmaya rastlanmıştır. Bu araştırmaların bazıları aşağıda ele alınmaktadır.

Algılanan kurumsal destek kavramının ilişkilendirildiği çalışmalar incelendiğinde iş tatmini, kariyer tatmini, kariyer başarısı, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, tükenmişlik, örgütsel sessizlik vb. kavramlar ile çalışıldığı, kariyer ve iş hayatına uyum kavramının ilişkilendirildiği kavramların ise yaşam tatmini, sosyal destek, kariyer tatmini, kariyer başarısı, kariyer iyimserliği, psikolojik sermaye vb. değişkenler olduğu görülmektedir.

Çalışanın kurumu tarafından önemsenmesi, gösterdiği çabanın kıymetinin bilinmesi ve takdir edilmesi yönündeki algıları şeklinde ifade edilen Algılanan örgütsel destek kavramının gelişimi örgütsel destek teorisi ve sosyal değişim teorisine (Eisenberger vd. 1986: 500) dayandırılmaktadır. Bireyin gelecekteki kariyeri ile ilgili çıkarımlarda bulunabilmesi, karşılaşacağı zorluklarla etkili bir şekilde başa çıkacak şekilde kendini geliştirmesi (Savickas ve Porfeli, 2012: 662) olarak ifade edilen kariyer uyumu kavramının gelişimi ise kariyer yapılandırma teorisi ve kaynakların korunması teorisine dayandırılmaktadır.

Örgütsel destek teorisine göre çalışanlar kurum için yaptıkları çalışmaların kurum tarafından destekleneceğine ve onların refahlarına önem verileceği yönünde inançlar geliştirmektedir (Eisenberger vd. 1986: 504). Bu inançlar doğrultusunda çalışanlarda daha yüksek çaba göstermeleri sonucunda ödüllendirileceklerine ilişkin beklenti oluşmaktadır. Dolayısıyla kurumu tarafından desteklendiği inancına sahip olan çalışanın sosyal değişim teorisine göre kurumun hedeflerinin gerçekleşmesi için hissettiği sorumluluğun ve kuruma olan bağlılığın artması söz konusu olmaktadır (Eisenberger vd. 2004: 206). Çünkü sosyal değişim teorisine değişim ilişkisi iki taraftan birinin diğerine yaptığı iyilikle başlamaktadır. Çalışan, kurumundan kendi faydasına yönelik bir davranış gördüğünde kendisi de buna karşılık verme yönünde kendisini zorunlu hissedecektir (Blau, 1964: 93).

Kariyerin bireysel ve sosyal yapılandırma aracılığıyla nasıl gerçekleştiğine odaklanan kariyer yapılandırma teorisi bu bireysel ve sosyal yapılandırmalar vasıtasıyla bireylerin kariyerlerine yönelik davranışlara nasıl anlam yüklediklerini ve bunun davranışlarını nasıl yönlendirdiğini açıklamaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012: 661).

Bu çalışmada sosyal değişim teorisi ve kariyer yapılandırma teorisine dayanarak algılanan kurumsal destek ve kariyer ve iş hayatına uyum kavramları arasındaki ilişki incelenecektir. Zhu vd.'nin (2019: 288) çalışmalarında sosyal değişim teorisine dayanarak, yüksek kariyer uyumluluğuna sahip bireylerin kurumlarından daha fazla destek aldıkları için organizasyonlarında kalma niyetinde olduklarını gösterdikleri ifade edilmektedir. Ocampo vd.'nin (2018) çalışmalarında ise algılanan örgütsel destek ve kariyer uyumu arasındaki ilişki kariyer yapılandırma teorisine dayandırılarak incelenmiştir.

Ulusal yazında kariyer uyum ve bu çalışmanın bağımlı değişkeni olan kariyer ve iş hayatına uyum kavramlarının algılanan kurumsal destek ile ilişkilendirildiği çalışmaya rastlanamamıştır. Uluslararası yazında ise kariyer uyum ve algılanan örgütsel destek kavramlarının değişken olarak kullanıldığı çalışmalar olduğu görülmüştür.

2. UYGULAMA

2.1. Araştırmanın Amacı

İnsan kaynağının işletmelerin sürdürülebilir rekabetleri için önemli bir faktör olması sebebiyle en etkin şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Çalışanın bağlı bulunduğu kurum tarafından desteklendiğine yönelik olumlu algıları onu kurumuna bağladığı gibi kariyer ve iş hayatına uyum sağlamasında da önemli katkılar sağlayacaktır. Bu araştırmanın amacı algılanan kurumsal destek ile kariyer ve iş hayatına uyum arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla tekstil sektöründe bir uygulama yapılmıştır. Bu alanın seçilmesi anketlerin yapılması için izin almada kolaylık gösterilmesi olmuştur. Bu bağlamda yoğun iş saatleri yaşayan ve işgücü devir hızının yüksek olduğu tekstil sektörü çalışanlarının algılanan kurumsal destek ile kariyer ve iş hayatına uyumu düzeylerinin belirlenmesi ile algılanan kurumsal destek ve kariyer ve iş hayatına uyum arasındaki ilişki araştırılacaktır.

2.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın anakütlesini, sekiz farklı ilde (İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Antalya, İzmit, Adana ve Samsun) hizmet veren, tekstil sektöründe giyim perakendecisi sektörde bilinen dört farklı markanın, 55 mağazasında çalışan toplam 880 kişi oluşturmaktadır. Veri eksikliği olan ve çalışmanın güvenilirliğini azaltacak anketler kapsam dışı bırakılarak, toplam 570 kişi çalışmanın örneklemi oluşturmuştur. Pandemi kısıtları nedeniyle çalışanlara anket mail üzerinden gönderilmiştir. Belirli anakütleden çekilecek örnek sayısı Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından geliştirilen tabloda 0.05 örnekleme hatası için $p=0.50$ ve $q=0.50$ için 278 kişi olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada 570 örneklem ile analizler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1. Örneklem Büyüklükleri Tablosu

Anakütle Büyüküğü	$\alpha = 0.05$ için örneklem büyüklükleri					
	$\pm \%3$ örnekleme hatası (d)		$\pm \%5$ örnekleme hatası (d)		$\pm \%10$ örnekleme hatası (d)	
	p = 0.5 q = 0.5	p = 0.8 q = 0.2	p = 0.5 q = 0.5	p = 0.8 q = 0.2	p = 0.5 q = 0.5	p = 0.8 q = 0.2
100	92	87	80	71	49	38
250	203	183	152	124	70	49
500	341	289	217	165	81	55
750	441	358	254	185	85	57
1000	516	406	278	198	88	58
2500	748	537	333	224	93	60
5000	880	601	357	234	94	61
10000	964	639	370	240	95	61
25000	1023	665	378	244	96	61
50000	1045	674	381	245	96	61
100000	1056	678	383	245	96	61
1000000	1066	682	384	246	96	61

Kaynak: (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50)

2.3. Varsayımlar ve Kısıtlar

Anket çalışmasına dahil olan katılımcıların, ölçekte yer alan ifadelere cevap verirken gerçek duygularını ve düşüncelerini yansıttıkları, anket çalışmasına isteyerek cevap verdikleri ve anketi doğru ve eksiksiz bir şekilde yanıtladıkları varsayılmıştır. Katılımcıların, anket sorularının gerçek anlamını kavradıkları kabul edilmiştir. Anketin örneklem sayısının artırılması konusunda zorluk yaşanmıştır. Diğer yandan, anketin yapıldığı tarih aralığında e-postasına bakmayan, izinli-raporlu olan çalışanlar örneklem dışı kalmıştır. Araştırmanın en önemli kısıtı yalnızca tekstil sektörüne uygulanmış olması ve bu nedenle genelleştiremeyeceğidir.

2.4. Veri Toplama Aracı

Bu araştırma, “deneysel olmayan nicel araştırma” tasarımıdır ve yöntem açısından “tarama modeli” dir. Ele alınan ölçeklerin, geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış ve literatürde birçok çalışmada kullanılmış olmasına dikkat edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler şunlardır:

Kariyer ve İş Hayatına Uyum Ölçeği: Çalışmada, Nota vd. (2012) tarafından geliştirilen ve Kaya vd. (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan “Kariyer ve İş Hayatına Uyum ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek Güven, Öz Kontrol, İş Birliği, Merak ve Kaygı olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin ifadeleri 1=tamamen katılmıyorum, 5=tamamen katılıyorum biçiminde 5’li Likert tipi yapısındadır.

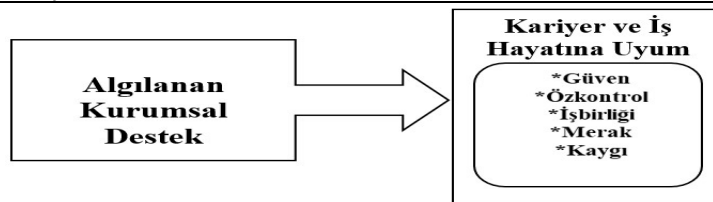
Algılanan Kurumsal Destek Ölçeği: Ölçek Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilmiştir. Daha sonra, sekiz maddeli kısa versiyonu, Dolma ve Dolma (2018)’de Eisenger vd. (1986) tarafından geliştirilen 36 maddelik ölçeğin 1, 4, 8, 9, 21, 25, 27, 35 numaralı ifadeleri kullanılarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada, kısa versiyon olan 8 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin ifadeleri 1=tamamen katılmıyorum, 5=tamamen katılıyorum biçiminde 5’li Likert tipi yapısındadır.

2.5. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırmanın ana hipotezi, kariyer iş hayatına uyumun, algılanan kurumsal destek üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu yönündedir. Ayrıca, kariyer ve iş hayatına uyumun alt boyutları olan; Güven, Öz Kontrol, İş Birliği, Merak ve Kaygının algılanan kurumsal destek üzerinde olumlu etkili olduğu savı alt hipotez olarak belirlenmiştir. Araştırmanın hipotezleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Araştırmanın Hipotezleri

Hipotezler	Hipotezler
H _{1a} (ana hipotez)	Algılanan Kurumsal Destek ile Kariyer ve İş Hayatına Uyum istatistik anlamlı ilişkilidir.
H _{2a} (alt hipotez)	Algılanan Kurumsal Destek ile Güven, Özkontrol, İşbirliği, Merak ve Kaygı alt boyutları istatistik anlamlı ilişkilidir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Algılanan Kurumsal Desteğin Kariyer ve İş Hayatına Uyum İle İlişkisi: Tekstil Sektörü Çalışanları Örneği

2.6. Bulgular ve Değerlendirme

2.6.1. Anketin Güvenilirliği

Anket çalışmasından elde edilen veriler için güvenilirlik kriterleri “Cronbach-Alpha = 0.976”, “Paralel = 0.975”, “Split = 0.975-0.976” ve “Strict = 0.976” olarak belirlenmiş, 0.70 değerinin üzerinde oldukları için anketin iç tutarlığının sağlandığı görülmüştür.

2.6.2. Demografik ve Genel Bilgiler Yüzde Dağılım Bilgileri

Tablo 3. Katılımcılara İlişkin Genel Özellikler

		Sıklık (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	241	42,3
	Kadın	329	57,7
Yaş	18-24	64	11,2
	25-31	187	32,8
	32-38	173	30,4
	39-45	87	15,3
	46 ve üstü	59	10,4
Medeni Durum	Bekar	289	50,7
	Evli	281	48,3
Kurumda çalışma süresi	1 yıldan az	91	16,0
	1-5 yıl	201	35,3
	6-9 yıl	116	20,2
	10-14 yıl	57	10,0
	15 yıl ve üzeri	105	18,4
Toplam çalışma hayatı tecrübesi	1 yıldan az	24	4,2
	1 - 5 yıl	131	23,0
	6-9 yıl	110	19,3
	10-14yıl	130	22,8
	15 yıl ve üzeri	175	30,7
Gelir durumu	2.000 TL.-2.500 TL arası	68	11,9
	2.501TL-3.000 TL arası	97	17,0
	3.001 TL-3.500 TL arası	85	14,9
	3.501 TL-4.000 TL arası	60	10,5
	4.001 TL ve üzeri	260	45,6
Pozisyon	Beyaz Yaka	379	66,5
	Mavi Yaka	191	33,5

Katılımcıların %42.3'ü (n=241) erkek iken, %57.7'si (n=329) kadındır. Yaş dağılımlarına bakıldığında, %11.2'si (n=64) 18-24 yaş arasında, %32.8'i (n=187) 25-31 yaş, %30.4'ü (n=173) 32-38 yaş, %15.3'ü (n=87) 39-45 yaş ve %10.4'ü (n=59) 46 yaş üzeridir. Çalışanların %50.7'si (n=289) bekar ve %48.3'ü (n=281) evlidir. Kurumda çalışma süresi açısından, %16.0'sı (n=91) 1 yıldan az, %35.3'ü (n=201) 1-5 yıl, %20.2'si (n=116) 6-9 yıl, %10.0'u (n=57) 10-14 yıl, ve %18.4'ü (n=105) 15 yıl üzeridir. Toplam iş hayatı tecrübesi için %4.2'si (n=24) 1 yıldan az, %23.0'ü (n=131) 1-5 yıl, %19.3'ü (n=110) 6-9 yıl, %22.8'i (n=130) 10-14 yıl, ve %30.7'si (n=175) 15 yıl üzeridir. Çalışanların, %11.9'u (n=68) 2000-2500 TL, %17.0'si (n=97) 2501-3000 TL, %14.9'u (n=85) 3001-3500 TL, %10.5'i (n=60) 3501-4000 TL, %45.6'sı (n=260) 4001 TL ve üzeri gelire sahiptir. Katılımcıların, %66.5'i (n=379) beyaz yakalı ve %33.5'i (n=191) mavi yakalı çalışan durumundadır.

2.6.3. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) için “Varimax Döndürme Metodu” ile “Temel Bileşenler Analizi” yöntemleri kullanılmıştır.

Tablo 4. Kariyer ve İş Hayatına Uyum Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör 1: Güven	Açıkladığı varyans: 21.76	Cronbach alpha (CA):0.934
Cevap Ortalaması: 4.01	Faktör yükü	Madde silinirse CA
İyi kararlar alacağım konusundaki yeteneğime güveniyorum.	,698	0.927
Farklı kariyerlerde başarılı olacağım konusundaki yeteneğime güveniyorum.	,763	0.924
Engel ve olumsuzluklar durumunda bile en iyisini yapabileceğim konusundaki yeteneğime güveniyorum.	,780	0.916
Çeşitli problemleri çözme ve analiz etme konusundaki yeteneğime güveniyorum.	,801	0.918
Fırsatları yakalama ve onlardan faydalanma konusundaki yeteneğime güveniyorum.	,817	0.920
Geleceğimi düşündüğümde kendime olmak istediğim yerde olacağım diyorum.	,719	0.922
İşler yolunda gitmediğinde, pes etmeme ve zaman ve enerjimi uygun harcama konusundaki yeteneğime güveniyorum.	,654	0.911
Seçtiğim mesleği en iyi şekilde yapmam için gerekenleri öğrenme konusundaki yeteneğime güveniyorum.	,812	0.900
Faktör 2: Özkontrol	Açıkladığı varyans: 18.54	Cronbach alpha (CA):0.929
Cevap Ortalaması: 3.85	Faktör yükü	Madde silinirse CA
Provokasyonlara karşı direnç gösterebilirim.	,766	0.925
Sinirlerimi kontrol edebilirim	,692	0.917
Sabırlı ve ısrarcı olabilirim.	,615	0.908
Faktör 3: İşbirliği	Açıkladığı varyans: 14.89	Cronbach alpha (CA):0.922
Cevap Ortalaması: 4.22	Faktör yükü	Madde silinirse CA
Suiistimal, haksızlık ya da yanlışlıkla karşılaştığımda durumu onaylamadığımı açıkça belirtirim.	,672	0.915
Etik değerlere sahibim.	,686	0.903
Uygun olmayan davranışta bulunmak isteyen arkadaşına hayır diyebilirim.	,729	0.906
Dostça bir yaklaşım sergileyebilirim.	,802	0.921
İşbirliği yapar ve üzerime düşeni yapmakta tereddüt etmeden yerine getirebilirim.	,714	0.919
Ortak çalışmalarda kendi sorumluluğumu alabilirim.	,644	0.910
İnanç ve ideallerime göre davranırım.	,703	0.915
Aile içinde ya da bir çalışmada sorumlulukları üstlenebilirim.	,810	0.907
Başkalarının haklarına saygı duymasını sağlayabilirim.	,613	0.920
Faktör 4: Merak	Açıkladığı varyans: 12.04	Cronbach alpha (CA):0.919
Cevap Ortalaması: 3.99	Faktör yükü	Madde silinirse CA
Sıradışı bir şekilde düşünmeyi, keşfetmeyi, hayal etmeyi, farklı çözümler bulmayı severim.	,815	0.907
Risk almayı, yeni şeyler denemeyi severim	,734	0.905
Durup düşünerek işleri farklı yöntemlerle yapmayı severim	,718	0.911
Farklı şeyler ve durumları keşfetmeye ve yeni insanlar tanımaya ilgi duyarım.	,640	0.909
Olaylara başka açılardan bakmayı severim	,733	0.900
Faktör 5: Kaygı	Açıkladığı varyans: 10.25	Cronbach alpha (CA):0.915
Cevap Ortalaması: 4.02	Faktör yükü	Madde silinirse CA
Gelecekte çalışmayı ve kendimi güncellemeyi sürdürmek zorunda olduğumu düşünüyorum.	,653	0.911
Olabilirdiğince geleceğimle yüzleşmeye kendimi hazırlıyorum	,702	0.909
Okumak ve bilgimi ve donanımı geliştirmekten hoşlanırım.	,794	0.913
Gelecekle ilgili düşünür ve geleceği tahmin etmeye çalışırım.	,630	0.902
Geleceğimin şu anda yaptıklarım ve gelecekte yapacaklarımı bağlı olduğuna düşünüyorum.	,824	0.914
5 ya da 10 yıl içerisinde ne yapıyor olacağım ya da ne olacağımı hayal edebilirim.	,848	0.901

Algılanan Kurumsal Desteğin Kariyer ve İş Hayatına Uyum İle İlişkisi: Tekstil Sektörü Çalışanları Örneği

Kariyer ve iş hayatına uyumölçeği için, örneklemin yeterli olduğunu belirten Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) kriteri 0.941 bulunmuş, 0,70 değerini geçmiştir. Ölçek maddelerin tutarlılığını ölçen Bartlett küresellik testi istatistiksel olarak anlamlı ($\chi^2= 5973.22$ ve $p=0.000$) bulunmuştur. Bu iki test sonucunda AFA'nın uygunluğu görülmüştür. Toplam varyansın %77.48'ini açıklayan 5 faktör bulunmuştur. Faktör yükleri 0.613-0.848 aralığındadır. Anti-imağ matris diyagonal değerleri 0.598-0.803 aralığında olup, 0.50'nin altında değer alan soru yoktur. Diğer yandan, çıkarım (extraction) sütununda 0.20'nin altında bir soru olmadığı için soru çıkarımı yapılmamıştır.

Tablo 5. Algılanan Kurumsal Destek Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör 1: Algılanan Kurumsal Destek	Açıkladığı varyans: 67.43	Cronbach alpha (CA):0.925
	Faktör yükü	Madde silinirse CA
Cevap Ortalaması: 4.04		
Çalıştığım kurum, kurumun başarısı için olan katkılarıma değer verir.	.717	0.918
Çalıştığım kurum benim mutluluğuma gerçekten önem verir.	.791	0.922
Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar.	.816	0.905
Çalıştığım kurum, işteki memnuniyetime önem verir.	.681	0.917
Çalıştığım kurum benim hedeflerimi ve değerlerimi fazlasıyla dikkate alır.	.760	0.924
Bir problemim olduğunda çalıştığım kurum bana yardım etmek için hazırdır.	.644	0.909
Çalıştığım kurum fikirlerimi ve görüşlerimi dikkate alır.	.735	0.906
Çalıştığım kurum, işimi benim için olabildiğince ilgi çekici hale getirmeye çalışır.	.813	0.913

Kariyer ve iş hayatına uyumölçeği için, örneklemin yeterli olduğunu belirten Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) kriteri 0.914 bulunmuş, 0,70 değerini geçmiştir. Ölçek maddelerin tutarlılığını ölçen Bartlett küresellik testi istatistiksel olarak anlamlı ($\chi^2= 4816.79$ ve $p=0.000$) bulunmuştur. Toplam varyansın %67.43'ini açıklayan 1 faktör bulunmuştur. Faktör yükleri 0.644-0.816 aralığındadır. Anti-imağ matris diyagonal değerleri 0.601-0.812 aralığında olup, 0.50'nin altında değer yoktur. Diğer yandan, çıkarım (extraction) sütununda 0.20'nin altında bir soru olmadığı için soru çıkarımı yapılmamıştır.

2.6.4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Kariyer ve iş hayatına uyumu ile algılanan kurumsal destek ilişki analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Kariyer ve İş Hayatına Uyumu ile Algılanan Kurumsal Destek İlişki Analizi Sonuçları

		Güven	Özkontrol	İşbirliği	Merak	Kaygı	Kariyer ve iş hayatına uyum	Algılanan Kurumsal destek
Güven	r	1	.864*	.913*	.897*	.880*	.959*	.557*
	p		.000	.000	.000	.000	0.000	.000
Özkontrol	r		1	.860*	.826*	.835*	.925*	.534*
	p			.000	.000	.000	.000	.000
İşbirliği	r			1	.895*	.899*	.963*	.573*
	p				.000	.000	0.000	.000
Merak	r				1	.882*	.949*	.531*
	p					.000	.000	.000
Kaygı	r					1	.948*	.532*
	p						.000	.000
Kariyer ve iş hayatına uyum	r						1	.574*
	p							.000
Algılanan kurumsal destek	r							1
	p							

*0.05 için anlamlı ilişki

Ele alınan boyutlar birbiriyle pozitif yönde anlamlı ilişkili çıkmıştır. Güven alt boyutu özkontrol ile %86.4, işbirliği ile %91.3, merak ile %89.7, kaygı ile %88.0 ve ana boyut kariyer ve iş hayatına uyum ile %95.9 arttırıcı yönde anlamlı ilişkilidir. Algılanan kurumsal destek ve güven %55.7 pozitif yönde ilişkilidir. Özkontrol alt boyutu; işbirliği ile %86.0,

merak ile %82.6, kaygı ile %83.5 ve ana boyut kariyer ve iş hayatına uyum ile %92.5 arttırıcı yönde anlamlı ilişkilidir. Algılanan kurumsal destek ile %53.4 pozitif yönde ilişkilidir. İşbirliği alt boyutu; merak ile %89.5, kaygı ile %89.9 ve ana boyut kariyer ve iş hayatına uyum ile %96.3 arttırıcı yönde anlamlı ilişkilidir. Algılanan kurumsal destek ile %57.3 pozitif yönde ilişkilidir. Merak alt boyutu; kaygı ile %88.2 ve ana boyut kariyer ve iş hayatına uyum ile %94.9 arttırıcı yönde anlamlı ilişkilidir. Algılanan kurumsal destek ile %53.1 pozitif yönde ilişkilidir. Kaygı alt boyutu; ana boyut kariyer ve iş hayatına uyum ile %94.8 arttırıcı yönde anlamlı ilişkilidir. Algılanan kurumsal destek ile %53.2 pozitif yönde ilişkilidir. Algılanan kurumsal destek ile kariyer ve iş hayatına uyum %57.4 pozitif yönde ilişkilidir.

2.6.5. Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmada, algılanan kurumsal destek bağımsız değişken, kariyer ve iş hayatına uyum ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Varsayımların sağlanması amaçlı Eviews 10.0 sürümü içinde bulunan Newey-West algoritmasıyla analizler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 7. Regresyon Analizi Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: Kariyer ve İş Hayatına Uyum	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p
Sabit	0.931695	0.193959	4.803563	0.0000*
Algılanan Kurumsal Destek	0.496304	0.046710	10.62530	0.0000*
$R^2 = 0.574$ $F_{hesap} = 67.41$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.134 LM test (p) = 0.152 Jarque-Bera (p) = 0.241				
Bağımlı Değişken: Güven	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p
Sabit	2.242347	0.114726	19.54529	0.0000*
Algılanan Kurumsal Destek	0.487930	0.030494	16.00107	0.0000*
$R^2 = 0.451$ $F_{hesap} = 25.98$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.129 LM test (p) = 0.138 Jarque-Bera (p) = 0.196				
Bağımlı Değişken:Özkontrol	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p
Sabit	2.086302	0.122430	17.04081	0.0000*
Algılanan Kurumsal Destek	0.489729	0.032541	15.04946	0.0000*
$R^2 = 0.483$ $F_{hesap} = 29.11$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.133 LM test (p) = 0.140 Jarque-Bera (p) = 0.213				
Bağımlı Değişken: İşbirliği	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p
Sabit	1.026416	0.159018	6.454737	0.0000*
Algılanan Kurumsal Destek	0.538937	0.032332	16.66877	0.0000*
$R^2 = 0.493$ $F_{hesap} = 31.53$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.146 LM test (p) = 0.144 Jarque-Bera (p) = 0.266				
Bağımlı Değişken:Merak	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p
Sabit	1.278230	0.160732	7.952567	0.0000*
Algılanan Kurumsal Destek	0.483206	0.032429	14.90034	0.0000*
$R^2 = 0.485$ $F_{hesap} = 30.75$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.135 LM test (p) = 0.122 Jarque-Bera (p) = 0.257				
Bağımlı Değişken:Kaygı	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p
Sabit	1.260918	0.162043	7.781393	0.0000*
Algılanan Kurumsal Destek	0.482090	0.032392	14.88283	0.0000*
$R^2 = 0.488$ $F_{hesap} = 32.05$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.143 LM test (p) = 0.130 Jarque-Bera (p) = 0.261				

*0.05 için istatistik anlamlı değişken

Tablo 7'ye göre, algılanan kurumsal destek 1 br. arttığında kariyer ve iş hayatına uyum 0.496 br. artacaktır. Pozitif yönlü istatistik anlamlı ilişki belirlenmiştir.

Diğer yandan; kariyer ve iş hayatına uyum alt boyutları ile analiz edilen model tahminlerinde: algılanan kurumsal destek 1 br. arttığında güven 0.487 br. artmakta, algılanan kurumsal destek 1 br. arttığında özkontrol 0.489 br. artmakta, algılanan kurumsal destek 1 br. arttığında işbirliği 0.538 br. artmakta, algılanan kurumsal destek 1 br. arttığında merak 0.483 br. artmakta ve algılanan kurumsal destek 1 br. arttığında kaygı 0.482 br. artmaktadır. Katsayı büyüklüklerine bakıldığında, algılanan destek alt boyutlar içinde en çok işbirliği üzerinde ve en az kaygı üzerinde etkilidir. **Böylece, H_{1a} ve H_{2a} hipotezleri doğrulanmıştır.**

3. SONUÇ

Çalışanların bağlı olduğu kurum, bulunduğu iş ya da sektör ile kariyer beklentilerinin uyumlu olması, çalışanın performansına, motivasyonuna ve verimliliğine de yansımaktadır. Kariyer uyum yeteneği ile bireylerin kariyer gelişimi sürecinde, herhangi bir işe, sektöre veya iş yaşamının değişen şartlarına uyum sağlamaları için sahip olmaları gereken tutumları, davranışları ve yetkinlikleri temel alınmaktadır. Çalışanların kurumsal desteğe yönelik olumlu algıları ise kariyer ve iş hayatına uyumlarında olumlu etkiler yaratacaktır. Bu da hem bireysel hem de kurumsal başarıya etki edecek ve amaçlara ulaşmayı sağlayacaktır. Ringle vd.'nin (2009) çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetine yönelik olumlu sonuçlar gösterdiği görülmektedir. Kurtosis vd. (2015) algılanan örgütsel destek ile çalışan performansı ve refahı, duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık konusunda olumlu sonuçlara ulaşmıştır. Koçyiğit vd.'nin (2019, s: 2713) eğitim sektöründe algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ilişkisinde iş tatmininin aracılık etkisini inceledikleri çalışmalarında algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkide iş tatminin aracılık etkisi olduğu görülmüştür. İplik vd.'nin (2014) çalışmalarında ise, çalışanların örgütsel desteğe ilişkin olumlu yöndeki algıları arttıkça, örgüte ve bireye yönelik vatandaşlık davranışlarını sergileme niyetleri de arttığı, Özdevecioğlu'nun (2003) çalışmasında algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılığın duygusal, normatif ve devam bağlılığı boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu ve destek arttıkça örgüte olan bağlılığın da arttığı tespit edilmiştir. Başka bir çalışmada algılanan örgütsel desteğin iş performansını etkilediği ve algılanan örgütsel desteğin gerek bireysel gerekse örgütsel anlamda pozitif çıktılar doğmasına fırsat verdiği görülmüştür (Karaalioglu, 2019 s:225).

Bu çalışmanın amacı, tekstil sektörü için algılanan kurumsal desteğin, kariyer ve iş hayatına uyum üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Çalışanların kurumlarının kendilerini desteklemeye yönelik algılarının olumlu olması kariyer hedeflerine ulaşmak için için motivasyon kaynağı olacaktır. Zhu vd.'nin (2019) yüksek kariyer uyumluluğuna sahip bireylerin kurumlarından daha fazla destek aldıkları için organizasyonlarında kalma niyetinde olduklarını gösterdikleri ifade etmiştir. Çalışmanın literatüre katkısı, uygulamacılara yol gösterici olması, pazarlama stratejileri açısından önemli bir bakış açısı kazandırmasıdır. Tekstil ve hazır giyim sektörü Türkiye için olduğu kadar dünya ekonomileri için de, yarattığı istihdam olanakları, kazandırdığı döviz geliri ve ürettiği katma değer ile ekonomik kalkınma yolunda vazgeçilmez bir sektördür. Bu nedenle, sektöre ilişkin akademik çalışmalar, sektörün gelişimine ve büyüme stratejilerine, yöneticiler ve çalışanlar açısından katkılar sağlayacaktır.

Korelasyon analizi sonucunda, algılanan kurumsal destek ve kariyer ve iş hayatına uyum %57.4 pozitif yönlü istatistik anlamlı ilişkilidir. Regresyon analizi sonucunda ise, algılanan kurumsal destek 1 br. arttığında kariyer ve iş hayatına uyum 0.496 br. artacaktır. İki analiz sonucunda da, algılanan kurumsal destek ve kariyer ve iş hayatına uyumun pozitif yönlü istatistik anlamlı ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Diğer yandan; kariyer ve iş hayatına uyum alt boyutları ile algılanan kurumsal destek etkisinin analiz edildiği model tahminlerinde algılanan desteğin alt boyutlar içinde en çok işbirliği üzerinde ve en az kaygı üzerinde etkili olduğu ortaya konulmuştur.

Elde edilen sonuçlarda, katılımcıların iş birliğine yatkın bir tutum sergilediklerini göstermektedir. İş birliği seviyesi yüksek olan işletmelerde etkili iletişim, diğer çalışanların fikirlerine açık olma, esnek olma gibi özellikleri de beraberinde getirdiği için sosyal uyum sağlanarak memnuniyetin artırılmasını sağlamaktadır. Kontrol bireyin kendi kendini yönetebilme yetisini ifade etmektedir ve kariyer kontrolü eksikliği bireylerde kararsızlık ve erteleme alışkanlığına neden olabilmektedir. Çalışmamıza paralel olarak Zhu, Cai, vd.'nin (2019) ve Ocampo, Restubog vd.'nin (2018) çalışmalarında da kariyer uyum ve algılanan örgütsel destek arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Araştırmanın en önemli kısıtı yalnızca tekstil sektörüne uygulanmış olması ve bu nedenle genelleştiremeyeceğidir. Farklı sektörlerde, farklı pozisyonlarda çalışan, farklı demografik özelliklere sahip ve daha fazla sayıda katılımcılara uygulanmasının yararlı olabileceği düşünülmektedir. İleriki çalışmalarda, bu iki kavramın farklı değişkenlerle ilişkisinin araştırılması, ayrıca uygulamaya yönelik pratik katkılar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- ALTUNIŞIK, R.& COŞKUN, R. & BAYRAKTAROĞLU, & YILDIRIM, E. (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- BARANIK, L. E. & ROLING, E. A. & EBY, L. T. (2010). "Why Does Mentoring Work? The Role Of Perceived Organizational Support", *Journal of Vocational Behavior*, 76, 376-373.
- BAYRAM, C. (2008). *Kariyer Planlama Ve Yönetimi*, İstanbul: Kum Saati Yayın
- BLAU, P. M. (1964). *Exchange and Power In Social Life*, New Jersey: Wiley

- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2004). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları Ve Yorum*, Ankara: Pegem Yayınları
- COETZEE, M. & HARRY, N. (2014). "Emotional Intelligence as A Predictor of Employees' Career Adaptability". *Journal Of Vocational Behavior*, 84(1), 90-97
- DOLMA, Ö. & DOLMA.S. (2018). "Assessing Measurement Invariance of the Survey of Perceived Organizational Support" (SPOS): Paper-and-Pencil vs. Online Administrations, *Journal of Internet Applications and Management*, 9(2), 21-34.
- EISENBERGER, R. & JONES, J. R. & ASELAG, J. & SUCHARSKI, I. L. (2004). Perceived Organizational Support. In J. A. M. Coyle Shapiro, L. Shore: Taylor, and L. Tetrick (Eds.), *The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives*, Oxford: University Press.
- EISENBERGER, R. & CUMMINGS, J. ARMELI: & LYNCH P. (1997). "Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, And Job Satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- EISENBERGER, R. & HUNTINGTON, R. & HUTCHINSON: & SOWA, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- ERDOĞAN, B. & KREIMER, M. & L. LIDEN, R. C. (2004). "Work Value Congruence and Intrinsic Career Success: The Compensatory Roles Organizational Support", *Personnel Psychology*, 57, 305-332.
- ERDOĞMUŞ ZORVER, & C. KORKUT OWEN, F. (2014). "Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği'nin Geliştirilmesi", *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 314-331.
- ERTÜRK M. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, İstanbul
- Ghani, N.A. and Hussin, T. A. B. (2009). "Antecedents of Perceived Organizational Support". *Canadian Social Science*, 5 (6), 121-130.
- HARTUNG, P. J. (2013). *The Life-Span, Life-Space Theory of Careers*. In Brown: D. Lent, R. W. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (p: 83-108). New Jersey: John Wiley & Sons.
- İPLİK, E. & İPLİK, F. & EFEOĞLU, İ. (2015). "Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* (12).
- JUNG, Y. TAKEUCHI, N. (2018). "A lifespan perspective for understanding career self-management and satisfaction: The role of developmental human resource practices and organizational support", *Human Relations*, 71(1), 73-102.
- KALAYCI, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayınları
- KANTEN, S. (2012). "Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(16), 191-205.
- KARAALIOĞLU, Z. F. (2019) *Algılanan örgütsel destek ile iş performansı ilişkisinde örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolü*, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi.
- KAYA, Ç. & AKIN, A. & SARIÇAM, H. & UĞUR, E. (2014). "Turkish version of the Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): Validity and Reliability Study", *e-International Journal of Educational Research*, 5(1), 76-87
- KOÇYİĞİT, N. & TOPALOĞLU ÖZER, E. & YILMAZ, A. & DİKEN, A. (2019) "İşgörenlerde Algılanan Örgütsel Destek Algısı İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2698-2716.
- KURTESSIS, J. N. & EISENBERGER, R. & FORD, M. T. & BUFFARDI, L. C. & STEWART, K. A. & ADIS, C. S. (2015). "Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory". *Journal of Management*, 20(10), 1-31.
- NOTA, L. & GINEVRA, M.C. & SORESI, C. (2012). "The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation". *Journal of Adolescence*, 35(6), 1557-69.
- NYE, C. D. & LEONG, F. & PRASAD, J. & GARDNER, D. & TIEN, H. (2018). "Examining the Structure of the Career Adapt-Abilities Scale: The Cooperation Dimension and a Five-Factor Model", *Journal of Career Assessment*, 26(3), 549-562.
- OCAMPO, A. C. & RESTUBOG, L. & LIWAG, M. E. & WANG, L. & PETELCZYC, C. (2018). "My Spouse Is My Strength: Interactive Effects Of Perceived Organizational And Spousal Support In Predicting Career Adaptability And Career Outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, 108, 165-177.

Algılanan Kurumsal Desteğin Kariyer ve İş Hayatına Uyum İle İlişkisi: Tekstil Sektörü Çalışanları Örneği

- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003) “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- RHOADES, L. & EISENBERGER, R. (2002). “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature”, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714
- RUDOLPH, C. W. & LAVIGNE, K. N. & ZACHER, H. (2017) “Career Adaptability: A Meta-Analysis Of Relationships With Measures of Adaptivity, Adapting Responses, and Adaptation Results”, *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- SARASWATI, NUGRAHENI, E. P.& PUTRA, E. M. & WIBOWO, M. E. & SOESANTO, M. (2020) “Career Adaptability as A Mediator Between Emotional Intelligence And Work Engagement”, *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 9(2), 134-136
- SAVICKAS, M. L. (2013). *The theory and practice of career construction*. In Brown: D. Lent, R. W. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (p: 147–180). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- SAVICKAS, M. L. (2011). “Contracting Careers: Actor, Agent And Author”. *Journal of Employment Counseling*, 48, 179-181.
- SAVICKAS, M. L. & PORFELI, E. J. (2012). “The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, And Measurement Equivalence Across 13 Countries”. *Journal of Vocational Behavior*. 80, 661-673.
- SEÇER, B. & ÇINAR, E. (2011). “Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri”, *Yönetim ve Ekonomi*, 18(2), 49-62.
- ŞENCAN, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*, Ankara:Seçkin Yayıncılık.
- TLADINYANE, R.& VAN DER MERWE, M. (2015). “Age and Race Differences on Career Adaptability and Employee Engagement amongst Employees in an Insurance Company”, *Journal of Governance and Regulation*, 4(4), 720-726.
- YAZICIOĞLU, Y. & ERDOĞAN, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık
- YOWELL, B. E. & PETERSON, G. W. & REARDON, R. C. & LEIERER, J. & REED, C. A. (2011).” Relationships Among Career and Life Stress, Negative Career Thoughts and Career Decision State: A Cognitive Information Processing Perspective”, *The Career Development Quarterly*, 59(4), 302-312.
- ZACHER, H. (2014). “Individual Difference Predictors Of Change In Career Adaptability Over Time”. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188-198.
- ZHU, F. & CAI, Z. & BUCHTEL, E. & GUAN, Y. (2019). “Career Construction In Social Exchange: A Dual-Path Model Linkingcareer Adaptability To Turnover Intention”, *Journal of Vocational Behavior*, 112, 282-293.