

Havacılık Çalışanlarının Örgütsel Destek Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi

Mehmet SERCAN^{1,*}  Kayra ÖZELGE¹  Berkay ORDUKIRAN¹ 
Eren ALTINTAŞ¹ 

¹ Kastamonu Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi Bölümü, Kastamonu, Türkiye

*sercan12433@gmail.com (Corresponding Author/Sorumlu Yazar)

Makale Bilgileri	ÖZ
<p>Makale Geçmişi Geliş: 29/05/2023 Kabul: 23/06/2023 Yayın: 30/06/2023 Anahtar Kelimeler: Havacılık, Algılanan Örgütsel Destek, Demografik Özellikler.</p>	<p>Havacılık sektörü küreselleşme ve teknolojik yeniliklerin etkisiyle sürekli gelişmekte ve değişmektedir. Örgütler, bu değişim ve gelişime ayak uydurabilmesi, sürdürülebilir rekabet avantajı yakalayabilmesi ve özellikle varlığını sürdürebilmesi için en kıymetli kaynağı olan çalışanlarına ihtiyaç duymaktadır. Bu bağlamda örgütlerin çalışanlarının motivasyonunu, performansını, bağlılığını ve iş tatminini yükselterek amaçlarına ulaşabilmesi için örgütsel destek kavramı ön plana çıkmaktadır. Bu çalışmanın amacı, havacılık çalışanlarının örgütsel destek algılarının onların demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemektir. Araştırmanın verileri İGA İstanbul Airport işletmesinde görev yapan 410 çalışanın katılımıyla anket yöntemiyle toplanmıştır. Anket iki kısımdan oluşmakta olup, birinci kısmında katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular, ikinci kısmında ise algılanan örgütsel destek düzeylerine ilişkin sorular bulunmaktadır. Araştırmada “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” kullanılmıştır. Havacılık çalışanlarının örgütsel destek algıları demografik özelliklerine göre nasıl farklılaştığını belirlemek için varyans ve t-testi analizlerinden yararlanılmıştır. Bulgulara göre, çalışanların örgütsel destek algıları onların yaş, eğitim ve medeni durumları ile statülerine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta, cinsiyet, işletmedeki kıdem ve toplam kıdemleri açısından herhangi bir anlamlı farklılık göstermemektedir.</p>

Investigation of Organizational Support Perceptions of Aviation Employees by Demographic Characteristics

Article Info	ABSTRACT
<p>Article History Received: 29/05/2023 Accepted: 23/06/2025 Published: 30/06/2023 Keywords: Aviation, Perceived Organizational Support, Demographic Characteristics.</p>	<p>The aviation sector is constantly developing and changing with the effect of globalization and technological innovations. Organizations need their employees, who are the most valuable resources, in order to keep up with this change and development, to achieve sustainable competitive advantage and especially to survive. In this context, the concept of organizational support comes to the fore in order for organizations to reach their goals by increasing the motivation, performance, commitment and job satisfaction of their employees. The aim of this study is to examine whether the organizational support perceptions of aviation employees differ according to their demographic characteristics. The data of the research were collected by the survey method with the participation of 410 employees working at İGA İstanbul Airport. The questionnaire consists of two parts, in the first part there are questions about the demographic characteristics of the participants, and in the second part there are questions about the levels of perceived organizational support. “Perceived Organizational Support Scale” was used in the study. Analysis of variance and t-test were used to determine how the organizational support perceptions of aviation employees differ according to their demographic characteristics. According to the findings, employees' perceptions of organizational support differ according to their age, education and marital status, and there is no difference in terms of gender, seniority in the enterprise and total seniority.</p>

Atf/Citation: Sercan, M., Özelge K., Ordukiran, B. & Altıntaş, E. (2023) Havacılık Çalışanlarının Örgütsel Destek Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi. *Aerospace Research Letters (ASREL) Dergisi*, 2(1), 48-55.



“This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) (CC BY-NC 4.0)”

Bu araştırma, Doç. Dr. Engin Kanbur danışmanlığında yürütülmekte, 1919B012202782 proje başvuru numarasıyla TÜBİTAK 2209-A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Desteği Programı tarafından desteklenmektedir.

GİRİŞ

Havacılık sektörü, günümüzde hızla gelişen ve değişen aynı zamanda önemli bir ekonomik getirisi olan bir sektör olarak dikkat çekmektedir. Havayolu işletmelerinin sektör içinde varlığını sürdürebilmeleri ve uzun dönemli kar elde edebilmeleri ancak özverili, örgütüne bağlı, verimli çalışan, proaktif ve iş tatmini yüksek çalışanlarla mümkün olabilir. Bu bağlamda örgüt ile çalışan arasında karşılıklı kazan-kazan mantığına dayalı bir kavram olan algılanan örgütsel destek kavramı büyük önem taşımaktadır. Algılanan örgütsel destek, çalışanların, örgütün kendi katkılarına değer verdiği ve refahlarını önemseydiği algısı olarak tanımlanmaktadır (Kim, Eisenberger & Baik, 2016; Zacher & Winter, 2011). Algılanan örgütsel destek; çalışanların psikolojik iyi oluşları, işlerine ve örgütlerine yönelik olumlu yönelimleri ve örgüte yardımcı olan davranışları ile ilişkilidir (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Diğer bir ifadeyle algılanan örgütsel destek, çalışanların, örgütün katkılarına ne kadar değer verdiğine ve onları önemseydiğine ilişkin görüşüdür. Çalışanlar, örgütün kendilerine karşı desteğini görece bağımlılığı yansıtan ve resmi bir sözleşmenin ötesine geçen karşılıklı bir değişim ilişkisi olarak görürler (Allen, Armstrong, Reid & Riemenschneider, 2008; Gavino, Wayne & Erdogan, 2012). Bu bağlamda algılanan örgütsel destek kavramı, örgütün işgörenin sergilemiş olduğu çabaya karşı ona değer vermesi, mutlu olmasını önemsemesi ve onu etkileyen tüm olumlu faaliyetlerin örgüt tarafından gönüllü olarak desteklediğine dair algılar şeklinde belirtilebilir (Kanbur, 2016). En genel anlamıyla algılanan örgütsel destek çalışanın belirlemiş olduğu hedeflere ulaşabilmesi için ortaya koyduğu gayret sonucunda örgütün de çalışana verdiği destek olarak tanımlanmaktadır (Eisenberger, Jones, Aselage & Sucharski, 2004).

Algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanlarının çabalarını görme ve kabul etme, onların sosyoduygusal gereksinimlerini karşılamaya hazır olma ve bağlılıklarına ilişkin inançlarına dayalı bir kavram olduğu belirtilmektedir (Rhoades & Eisenberger, 2002). Örgütsel destek kavramının gücü, çalışanların örgütlerinin kendilerine adil davranıp davranmadığına dair inancına bağlıdır (Kurtessis vd., 2017). Aynı zamanda çalışanların kariyer gelişimini ve refahını artırabilen örgütsel bir kaynak olarak da görülmektedir (Kinnunen, Feldt & Makikangas, 2008). Çalışanlar, örgüte olan katkılarının sonucunda beklentilerinin karşılanmasını istemektedirler (Özsavaner, 2019). Bu beklentiler ne seviyede karşılanırsa çalışan da örgüte en az o seviyede destek olacak ve örgüte daha fazla bağlanabilecektir. Bu durum örgütsel destek teorisi kapsamında incelenmektedir. Örgütsel destek teorisine göre, çalışanların örgütün katkılarına veya desteklerine ne ölçüde değer verdiği ve onları önemseydiği konusunda genel bir algı geliştirmektedir (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Örgütsel destek teorisine göre örgütün değerli kaynaklarını kullanan çalışanlar, destek algılarını geliştirir ve karşılıklılık normuna dayalı olarak, örgütün amaçlarına ulaşması için gerekli olan yardımları yaparak borçlarını ödemek isterler (Neves & Eisenberger, 2014).

Algılanan örgütsel destek, bireyin örgüte karşı daha fazla duygusal bağlanma ve yükümlülük duygusu geliştirmesine neden olması beklenmektedir. (Allen, Shore & Griffeth, 2003). Dolayısıyla algılanan örgütsel desteğin, işe devam etme (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986), iş performansı (Eisenberger, Fasolo & Davis-LaMastro, 1990), örgütsel vatandaşlık davranışı (Shore & Wayne, 1993), iş tatmini (Eisenberger, Cummings, Armelo & Lynch, 1997), işe adanma (Ahmad ve Nawaz, 2015; Caesens ve Stinglhamber, 2014) ve duygusal bağlılık (Wayne, Shore & Liden, 1997) ile pozitif ilişkili olduğu belirtilmektedir. Havacılık sektörü gibi yüksek stres seviyelerinin olduğu iş alanlarında çalışanların örgütsel destek algısı, işletmenin başarısı için kritik öneme sahiptir. Demir (2012) havalimanı çalışanları ile yaptığı çalışmada, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif, işten ayrılma niyeti üzerinde ise negatif bir etkisinin olduğunu belirtmektedir. Karabulut (2019) tarafından havacılık sektöründe gerçekleştirilen bir çalışmada, algılanan örgütsel desteğin iş tatminini pozitif etkilediği görülmektedir. Özsavaner (2019) çalışmada havacılık çalışanlarının örgütsel destek algısının öznel iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu vurgulanmaktadır. Özgül, Erkmen ve Karaarslan (2020) havacılık çalışanları ile yürüttükleri araştırmalarında, örgütsel desteğin çalışanların örgütsel bağlılık, iş-aile yaşam dengesi ve aile-iş dengesi üzerinde pozitif bir etkisinin

olduğunu ortaya koymaktadırlar. Bu nedenle, havacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin, çalışanlarının örgütsel destek algısını artırmak için etkili stratejiler belirlemeleri gerekmektedir. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı, havacılık sektöründe çalışanların örgütsel destek algılarının demografik özelliklerine göre incelenmesidir. Bu çalışmada, havacılık sektöründe çalışanların örgütsel destek algısını etkileyebilecek demografik faktörlerin analiz edilmesi ve bu faktörlerin örgütsel destek algısı üzerindeki etkisinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Araştırma bulguları hem gelecekte yapılması düşünülen araştırmalara hem de havacılıkla ilgili tüm paydaşlara yol gösterebilmesi açısından yazına katkı sağlayacaktır.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, havacılık çalışanlarının örgütsel destek algılarının onların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir.

Araştırmanın Hipotezleri

- H₁.** Çalışanların örgütsel destek algıları, cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.
- H₂.** Çalışanların örgütsel destek algıları, medeni durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.
- H₃.** Çalışanların örgütsel destek algıları, statülerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.
- H₄.** Çalışanların örgütsel destek algıları, yaşlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.
- H₅.** Çalışanların örgütsel destek algıları, eğitim durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.
- H₆.** Çalışanların örgütsel destek algıları, işletmedeki çalışma sürelerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.
- H₇.** Çalışanların örgütsel destek algıları, toplam çalışma sürelerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Örneklem

Araştırmanın örneklemini İstanbul Airport İGA'da görev yapan 600 çalışan oluşturmaktadır. İGA İstanbul Airport işletmesinin 600 çalışana çevrimiçi anket uygulanmış ve 410 çalışandan geri dönüşüm sağlanmıştır. Evren temsiliyeti yeterli olan (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2004) bu veriler araştırma analizlerine dâhil edilmiştir.

Ölçek

Araştırmada çalışanların örgütsel destek algılarını belirlemek amacıyla Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen ölçeğin uzun formunun yerine, Eisenberger vd. (1997) ile Lynch vd. (1999) tarafından geliştirilmiş ölçeğin kısa formu kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Kanbur (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek tek boyut ve 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, beşli Likert tipine (Kesinlikle katılmıyorum 1- Kesinlikle katılıyorum 5) uygundur. Ölçeğin güvenirlik ve faktör analizine ilişkin bulgular Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1. Faktör Analizi

Faktörler	Madde Sayısı	Fak. Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha (α)
Algılanan Örgütsel Destek	8	0,412 – 0,880	53,708	0,85

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): 0830
Barlett: ki-kare=1950,093; df=28; p=0,000

Tablo 1'deki bulgular incelendiğinde, ölçeğin orijinali gibi tek faktör ve 8 maddeden oluştuğu ve güvenilirliğinin kabul edilebilir sınırın üzerinde olduğu görülmektedir (Hair, Black, Babin & Anderson, 1998; Gürbüz & Şahin, 2016).

Veri Toplama Araçları ve Süreçleri

Araştırma verilerinin toplanması için birincil veri toplama yöntemi olan anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma anketi iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda katılımcıların; cinsiyet, medeni durum, statü, eğitim durumu, yaş, işletmedeki kıdem ve toplam kıdemlerinin sorulduğu demografik özelliklere ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci kısımda ise katılımcıların örgütsel destek algılarını ölçmek amacıyla algılanan örgütsel desteğe ilişkin sorular yer almaktadır. Araştırma verileri 15.07.2022-15.08.2022 tarihleri arasında toplanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analiz edilmesinde istatistiksel paket programdan (SPSS 23) yararlanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini ortaya koymak için frekans analizinden, araştırma hipotezlerini test etmek için t-testi ve varyans analizlerinden faydalanılmıştır.

Etik

Araştırmanın etik kurul izni Kastamonu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 22.06.2022 tarih ve 7/10 kararı ile alınmıştır.

BULGULAR

Katılımcılara ait demografik özelliklere ilişkin bulgular Tablo 2'de, t-testi analizine ilişkin bulgular Tablo 3'te ve Varyans analizine ilişkin bulgular Tablo 4'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik İfadeler	N	%	Demografik İfadeler	N	%
Cinsiyet			Medeni durum		
Kadın	35	8,5	Evli	318	77,6
Erkek	375	91,5	Bekar	92	22,4
Statü			Yaş		
Yönetici	48	11,7	24 yaş ve altı	71	17,3
Yönetici değil	362	88,3	25-30 yaş	36	8,8
Eğitim Durumu			31-36 yaş	71	17,3
Lise	220	53,7	37-42 yaş	57	13,9
Önlisans	6	1,5	43 yaş ve üzeri	175	42,7
Lisans	144	35	Toplam Kıdem		
Lisansüstü	40	9,8	3 yıl ve daha az	94	22,9
İşletmedeki Kıdem			4-9 yıl arası	138	33,7
3 yıl ve daha az	135	32,9	10-15 yıl arası	50	12,2
4-9 yıl arası	275	67,1	16 yıl ve üzeri	128	31,2
Toplam	410	100	Toplam	410	100

Araştırmaya katılan çalışanlarının demografik özellikleri Tablo 2'de gösterilmektedir. Bulgular incelendiğinde çalışanların büyük bir kısmının erkek (n = 375, %91,5) ve evli (n = 318, %77,6) olduğu, eğitim durumu itibarıyla en kalabalık grubun lise (n = 220, %53,7) ve lisans (n = 144, %35,1) mezunu olduğu, yaş itibarıyla en kalabalık grubun 43 yaş ve üzeri olduğu (n = 175, % 42,7) görülmektedir. Ayrıca katılımcıların çoğunluğunun idari görevi olmadığı (n = 362, % 88,3) görülmektedir. Katılımcıların

mevcut işletmedeki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi (kıdem) bakımından en çok 4-9 yıl olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında geliştirilen H₁, H₂, H₃ ve H₆ numaralı hipotezlerin analizinde t testinden faydalanılmıştır. Söz konusu test değerleri Tablo 3'te gösterilmektedir. Çalışanlarının örgütsel destek algılarının cinsiyet, medeni durum, statü ve işletmedeki çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini t-testi ile analiz edilmiştir. Ayrıca gruplar arasında varyansların normal dağıldığını gösteren Levene's testi değerleri incelenmiş olup, değişkenlerin normal dağılıma sahip olduğu görülmektedir (p>0,05). T-testi bulguları incelendiğinde cinsiyet ve çalışanların işletmedeki çalışma sürelerine göre herhangi bir anlamlı farklılığın bulunmadığı görülmektedir. Ancak çalışanların örgütsel destek algılarının medeni durumlarına göre farklılaştığı (t₍₄₀₈₎=2,119; p<0.05) görülmektedir. Bu farklılığın ise evli çalışanlardan (X=4,05) kaynaklandığı söylenebilir. Diğer taraftan çalışanların örgütsel destek algılarının sahip oldukları statülerine göre farklılaştığı (t₍₄₀₈₎=4,173; p<0.05) görülmektedir. Bu farklılığın ise yönetici olmayan çalışanlardan (X=4,06) kaynaklandığı söylenebilir. Dolayısıyla H₁ ve H₆ reddedilmiş, H₂ ve H₃ ise kabul edilmiştir.

Tablo 3. T-Testi Analizi Bulguları

Cinsiyet	N	X	S	df	t	p	Levene's
Kadın	35	3,98	,244	408	,994	,585	,785
Erkek	375	4,02	,661				
Medeni Durum	N	X	S	df	t	p	Levene's
Evli	318	4,05	,588	408	2,119	,035	,202
Bekâr	92	3,89	,774				
Statü	N	X	S	df	t	p	Levene's
Yönetici	48	3,66	,646	408	4,173	,000	,299
Yönetici değil	362	4,06	,621				
İşletmedeki kıdem	N	X	S	df	t	p	Levene's
3 yıl ve daha az	135	4,03	,519	408	,231	,817	,856
4-9 yıl arası	275	4,01	,688				

* p<0.05

Araştırma kapsamında geliştirilen H₄, H₅ ve H₇ numaralı hipotezlerin analizinde varyans (one way anova) testinden faydalanılmıştır. Söz konusu test değerleri Tablo 4'de gösterilmektedir.

Tablo 4. Varyans Analizi Bulguları

Yaş	N	X	S	sd	F	p
24 yaş ve altı	71	4,15	,493	405 409	12,116	,000*
25-30 yaş	36	4,41	,358			
31-36 yaş	71	3,67	,742			
37-42 yaş	57	3,84	,747			
43 yaş ve üzeri	175	4,07	,570			
Eğitim	N	X	S	sd	F	p
Lise	226	4,11	,583	2	6,006	,003*
Lisans	144	3,89	,737	407		
Lisansüstü	40	3,90	,415	409		
Toplam kıdem	N	X	S	sd	F	p
3 yıl ve daha az	94	4,01	,535	3	1,243	,294
4-9 yıl arası	138	4,00	,647	406		
10-15 yıl arası	50	3,89	,886	409		
16 yıl ve üzeri	128	4,09	,574			

* p<0.05

Tablo 4’te yer alan bulgular incelendiğinde, çalışanların örgütsel destek algıları onların yaşlarına göre farklılık göstermektedir ($F_{(4-409)}=12,116$; $p<0.01$). Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını ortaya koymak için Tukey testinden yararlanılmıştır. Tukey testi bulgularına göre 25-30 yaş ile 31-36 yaş arasında anlamlı bir farklılığın olduğu, bu farklılığın da 25-30 yaş ($X=4,41$) arasındaki çalışanlardan kaynaklandığı söylenebilir. Aynı şekilde çalışanların örgütsel destek algıları onların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(2-409)}=6,006$; $p<0.01$). Bu farklılığın hangi eğitim durumundan kaynaklandığını ortaya koymak için Tukey testi bulguları incelenmiştir. Buna göre lise mezunları ile lisans mezunları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu, bunun da lise ($X=4,11$) mezunlarından kaynaklandığı belirtilebilir. Ancak çalışanların örgütsel destek algıları ile onların toplam çalışma süreleri arasında herhangi bir farklılık gözlemlenmemiştir ($F_{(4-409)}=1,243$; $p>0.01$). Dolayısıyla H_4 ve H_5 kabul edilirken, H_7 reddedilmiştir.

TARTIŞMA / SONUÇ / ÖNERİ

Havacılık, değişimin hızlı yaşandığı, teknolojinin ve emeğin yoğun kullanıldığı bir sektördür. Havacılık içinde bulunduğu sektör gereği bilgi ve beceri düzeyi yüksek kalifiye çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Havacılık çalışanları sahip oldukları bilgi, beceri ve sergiledikleri performansları karşılığında örgütten bazı beklentileri vardır. Örgüt bu beklentileri ne ölçüde karşılayabilirse çalışanlar da o derece örgüte gerek performans gerekse de bağlılık olarak örgütün beklentilerini yerine getirmektedirler. Bu bağlamda örgütsel destek kavramı her sektör çalışanları için olduğu gibi havacılık çalışanları için de son derece önemlidir. Çalışanlar verdikleri emek karşılığında örgütün kendilerine her konuda destek olmasını ve kendilerinin yanında olduklarını hissettirmelerini beklemektedir. Karşılıklı ilişkisine dayanan bu kavram her iki taraf içinde kazan-kazan mantığına dayanmaktadır.

Bu araştırmanın amacı, havacılık çalışanlarının örgütsel destek algılarının onların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir. Bu bağlamda t-testi ve varyans analizleri kullanılmıştır. T-testi bulguları incelendiğinde; çalışanların örgütsel destek algılamalarının cinsiyet ve işletmedeki çalışma sürelerine göre herhangi bir anlamlı farklılık göstermemektedir. Ancak çalışanların örgütsel destek algılarının medeni durumlarına ve statülerine göre farklılaştığı görülmektedir. Bu bulgu Kestek, Çolakoğlu ve Atay (2018) çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin çalışanların medeni durumlarına göre farklılaştığı sonucuyla örtüşmektedir. Evli çalışanların bekâr çalışanlara göre örgütten beklentileri daha farklı olabilir. Özellikle maddi beklentiler, daha düzenli çalışma saatleri ve işyükü bakımından örgütün desteğini daha fazla hissetmek isteyebilir. Aynı şekilde statüleri farklı olan çalışanların buldukları mevki ve sahip oldukları bilgi ve beceri karşılığının örgüt tarafından karşılanmasını beklerler. Çünkü çalışanlar sahip oldukları statülere ulaşmak için oldukça yoğun bir çaba harcamaktadırlar. Bu çabanın örgüt tarafından gerektiği ölçüde desteklenmesi beklenmektedir.

Araştırmanın varyans analizi bulguları incelendiğinde; çalışanların örgütsel destek algılarının, onların yaşlarına ve eğitim durumlarına göre farklılaştığı söylenebilir. Bu bulgu Deniz ve Çetin (2018) tarafından ortaya konulan araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Ayrıca Kestek, Çolakoğlu ve Atay (2018) çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin çalışanların medeni durumlarına göre farklılaştığı sonucuyla da örtüşmektedir. Çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça örgütten beklentileri de aynı oranda artmaktadır. Çalışanlar, eğitim seviyelerini artırmak için çeşitli zorlukları üstlenmekte ve çaba göstermektedirler; bunun sonucunda akademik kariyerlerinde ilerleme kaydederek örgüt tarafından desteklenmeyi beklemektedirler. Bu çaba ve destek karşılıklı olarak sağlanabilirse örgütsel anlamda pozitif çıktılar sağlanabilir. Aynı şekilde çalışanlar yaşları ilerledikçe sahip oldukları bilgi ve tecrübenin örgüt tarafından farkında olunması ve gerektiğinde de desteklenmesini beklemektedirler. Dolayısıyla araştırmanın bulguları genel olarak değerlendirildiğinde havacılık çalışanları için beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Araştırmanın örnekleminin İstanbul Airport İGA işletmesi çalışanları ile gerçekleştirilmesi, verilerin toplanmasında anket yönteminden yararlanılması, t-testi ve varyans analizlerinin kullanılması araştırmanın sınırlılıkları olarak belirtilebilir. Araştırma sonuçları itibarıyla havacılık sektöründe faaliyet gösteren

işletmelerin, çalışanların demografik özelliklerini dikkate alarak örgütsel destek sağlama stratejilerini geliştirebileceğini göstermektedir. Özellikle evli çalışanların, statüleri farklı olan çalışanların ve yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların örgütsel destek beklentilerine daha fazla odaklanmanın önemli olduğunu vurgulanabilir. Ayrıca, çalışanların yaşlarına ve eğitim durumlarına göre örgütsel destek algılarının farklılaştığını göz önünde bulundurarak, işletmelerin bu faktörleri dikkate alarak örgüt içi politikalarını ve destek mekanizmalarını şekillendirmeleri önerilebilir. Bu şekilde, havacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmeler, çalışanların memnuniyetini ve bağlılığını artırarak işletme performansını olumlu yönde etkileyebilirler. Bu çalışma bulguları itibarıyla bu konuda çalışmalarını yönlendiren araştırmacılara ve havacılık sektörü ile ilişkili olan tüm paydaşlara katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Ahmed, I., & Nawaz, M. M. (2015). Antecedents and outcomes of perceived organizational support: A literature survey approach. *Journal of Management Development*, 34(7), 867-880.
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118.
- Allen, M. W., Armstrong, D. J., Reid, M. F., & Riemenschneider, C. K. (2008). Factors impacting the perceived organizational support of IT employees. *Information & Management*, 45(8), 556-563.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. İstanbul: Sakarya Kitabevi.
- Demir, A. P. D. M. (2012). Örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi: Havalimanı yer hizmetleri işletmelerine yönelik bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(1), 47-64.
- Deniz, G., & Çetin, B. (2018). İşgörenlerin dışsal prestij ve örgütsel destek algılamalarının demografik nitelikler açısından değerlendirilmesi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Disiplinlerarası Akademik Turizm Dergisi*, 3(1), 23-36.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500- 507.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Jones, R. J., Aselage, J. & Sucharski (2004). *Perceived organizational support. in the employment relationship: Examining psychological and contextual perspectives*. Oxford University Pres.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Gavino, C. M., Wayne, J. S. & Erdogan, B. (2012). Discretionary and transactional human resource practices and employee outcomes: The role of perceived organizational support. *Human Resource Management*, 51(5), 665-686.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. 7th Edition, Pearson Education, Upper Saddle River.
- Kanbur, E. (2015). *Çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin iç girişimcilik performansları üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Tokat.
- Kanbur, E. (2016). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iç girişimcilik performansları üzerindeki etkisinin incelenmesi. *KAÜİİBFD*, 7(14), 443-460.

- Karabulut, İ. (2019). Savunma ve havacılık sektöründeki kobiler üzerine bir araştırma Algılanan örgütsel destek, lider desteği, sosyal desteğin iş tatminine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 439-464.
- Kestek, S. B., Çolakoğlu, Ü., & Atay, H. (2018). Otel çalışanlarının algılanan örgütsel destek düzeylerinin demografik özelliklerine göre incelenmesi: Kuşadası örneği. *Journal of Travel and Tourism Research*, 13, 53-68.
- Kim, K. Y., Eisenberger, R., & Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 558-583.
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Makikangas, A. (2008). Testing the effort-reward imbalance model among finnish managers: The role of perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(2), 114-127.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Lynch, D. P., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior Versus superior performans by wary employees. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 467-483.
- Neves, P., & Eisenberger, R. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 187-205.
- Özgül, B., Erkmen, T., & Karaarslan, E. (2020). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ilişkisinde iş-yaşam dengesinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(5), 4364-4412.
- Özsavaner, B. B. (2019). *Örgütsel adalet ve örgütsel destek algısının öznel iyi oluş üzerine etkisi: Havacılık yer hizmetleri çalışanları üzerine bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78, 774-780.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82-111.
- Zacher, H. & Winter, G. (2011). Eldercare demands, strain, and work engagement: The moderating role of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 667-680.