

Psikolojik Sözleşme İhlalinin İşe Gömülmüslük Üzerine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü¹

(The Mediating Role of Perceived Organizational Support on the Effect of Psychological Contract Breach on Job Embeddedness)

Ayşe Hatun DİRİCAN ^a, Oya ERDİL ^b

^a Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Kocaeli, Türkiye. ahdirican@gmail.com

^b Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Kocaeli, Türkiye. erdil@gtu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: İşe gömülmüslük Psikolojik sözleşme ihlali Algılanan örgütsel destek Kaynakların korunması kuramı	Amaç – Bu çalışma, psikolojik sözleşme ihlalinin algılanan örgütsel destek (AÖD) ve işe gömülmüslük ile ilişkisini incelemektedir. Özellikle, bu çalışma psikolojik sözleşme ihlali ile işe gömülmüslük arasındaki ilişkide AÖD'nin aracı rolünü araştırmaktadır. Kaynakların korunması kuramını temel alan bu araştırma, psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların örgütsel destek algısını zayıflatacağını ve buna bağlı olarak da çalışanların işe gömülmüslüğünün azalacağını ileri sürmektedir.
Gönderilme Tarihi 3 Ocak 2021 Revizyon Tarihi 20 Mart 2021 Kabul Tarihi 25 Mart 2021	Yöntem – Araştırmanın verileri, Türkiye'de farklı alanlarda faaliyet gösteren özel sektör kuruluşlarından toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini, en az bir yıl örgüt tecrübesine sahip, tam zamanlı çalışan, 642 kişiden oluşmaktadır. Araştırmanın hipotezleri yapısal eşitlik modeli, bootstrap yöntemi ve ANOVA kullanılarak test edilmiştir.
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Bulgular – Elde edilen bulgular, aracılık hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Bu doğrultuda, psikolojik sözleşme ihlalinin azalan AÖD üzerinden çalışanların işe gömülmüslüğünü düşürebileceği tespit edilmiştir. Ayrıca, bulgular, yaş, örgüt tecrübesi ve iş pozisyonunun işe gömülmüslük ile anlamlı ve pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Aynı zamanda, araştırmanın sonuçları işe gömülmüslük ölçeğinin Türkiye bağlamında geçerli bir yapıya sahip olduğuna ilişkin destek sağlamıştır.
	Tartışma – Bu çalışma, psikolojik sözleşme ihlalinin işe gömülmüslüğe bağlayarak psikolojik sözleşme ihlalinin çalışan ve örgüt üzerindeki zararlı sonuçlarını genişletmiştir. Araştırmanın katkıları, pratik çıkarımları ve kısıtları tartışılmış, gelecek çalışmalar için öneriler sunulmuştur.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Job embeddedness Psychological contract breach Perceived organizational support Conservation of resources theory	Purpose – The purpose of this study is to examine the relationships among psychological contract breach, perceived organizational support (POS) and job embeddedness. Specifically, this study tests a mediation model wherein psychological contract breach predicts job embeddedness through POS. The model basically draws on conservation of resources theory (COR). Based on COR, this study proposes that psychological contract breach to be associated with low POS and consequently with reduced job embeddedness.
Received 3 January 2021 Revised 20 March 2021 Accepted 25 March 2021	Design/methodology/approach – Data were collected from a variety of organizations in Turkey. The sample included 642 fulltime employees with at least one-year tenure. We tested our research hypotheses using structural equation modeling, bootstrapping and ANOVA.
Article Classification: Research Article	Findings – The results provide support for our mediation hypothesis suggesting that psychological contract breach predicts employees' job embeddedness through their POS. Our findings also show that age, organizational tenure and job position are positively and significantly related to job embeddedness. Furthermore, our findings indicate that job embeddedness measure is valid construct in the context of Turkey.
	Discussion – As this study is the first to link psychological contract breach to job embeddedness, it expands the harmful consequences of psychological contract breach on both employee and organization. Theoretical and practical implications and limitations are discussed, and directions for future research are proposed.

¹Bu çalışma, Ayşe Hatun DİRİCAN tarafından 2020 yılında hazırlanan doktora tezinden üretilmiştir. Bu nedenle veriler 2020 yılı öncesine dayanmaktadır.

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Dirican, A.H., Erdil, O. (2021). Psikolojik Sözleşme İhlalinin İşe Gömülmüslük Üzerine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 701-718.