

## ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI VE İŞE TUTKUNLUK İLİŞKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜ İLE İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA ÖRNEĞİ\*

**Prof. Dr. Edip Örtücü**

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
ORCID: 0000-0002-3301-7469

**İtur Hasırcı**

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Doktora Öğr.  
ORCID: 0000-0002-5449-2640

• • •

### Öz

Örgütsel destek algısının işe tutkunluk üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışma Kahn'ın psikolojik koşullar teorisiyle yakından ilgilidir. Çalışanlardan beklenen performansı ön plana çıkarmak için önemli bir faktör olan örgütsel destek algısı işletmelerin devamlılığı açısından mühim bir unsurdur. İşletmeler çalışanlarına değer verdikçe dolayısıyla örgütsel destek algısı olgusu yayıldıkça işe tutkunluk da aynı doğrultuda artacaktır. Çalışanların düşüncelerine değer veren örgütsel destek algısı onların mutluluğunu da ön planda tutar. Araştırmanın evrenini Bandırma ilçesindeki 175 banka personeli oluşturmaktadır. 175 banka çalışanı arasından 110 çalışan ile bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Toplanan veriler bir paket program yardımıyla analize tabi tutulmuştur. Çalışmada örgütsel destek algısı ve işe tutkunluk ölçeklerinin güvenilirlik analizleri belirlenmiştir. Ayrıca korelasyon analizleri ve regresyon analizleri de çalışma kapsamında ölçülmüştür. Yapılan analizlerin neticesi olarak örgütsel destek algısının işe tutkunluk üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak örgütlerin çalışanlarına değer verdikçe işe tutkunluk seviyelerinde artış olacağı kanaatine varılmıştır. Çalışmanın sonunda sonuçlar yorumlanıp, tartışılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Örgütsel destek algısı, İşe tutkunluk, Örgütsel adalet, Banka, Bankacılık

*Relationship Between Perceived Organizational Support and Job Engagement: A Research on the Banking Sector*

### Abstract

Our study to determine the effect of organizational support perception on passion for work is closely related to Kahn's theory of psychological conditions. The perception of organizational support, which is an important factor to highlight the expected performance of employees, is an important element for the continuity of businesses. As businesses value their employees, therefore, as the perception of organizational support spreads, passion for work will increase in the same direction. The perception of organizational support, which values the thoughts of employees, also puts their happiness at the forefront. The population of the research consists of 175 bank personnel in Bandırma district. A survey was conducted with 110 employees out of 175 bank employees. The collected data were analyzed with the help of a package program. In the study, reliability analyses of organizational support perception and work engagement scales were determined. In addition, correlation analyses and regression analyses were also measured in the scope of the study. As a result of the analyses, it was concluded that the perception of organizational support had a significant and positive effect on passion for work. The results are interpreted and discussed at the end of the study.

**Keywords:** Perceived organizational support, Job engagement, Organizational justice, Bank, Banking

\* Makale geliş tarihi: 03.09.2019  
Makale kabul tarihi: 05.05.2020  
Erken görünüm tarihi: 18.12.2020

## **Örgütsel Destek Algısı ve İşe Tutkunluk İlişkisi: Bankacılık Sektörü ile İlgili Bir Araştırma Örneği**

### **Giriş**

Örgütsel destek algısı, kurumların işgörenlerinin mutluluğuna ne kadar önem verdiği ve yaptıkları katkılara ne ölçüde kıymet verdiğine dair faaliyetlerinin tamamıdır. Örgütleri tarafından yüksek destek görececeklerini uman işgörenlerin performanslarında artış, işe geç kalma, işten ayrılma, iş yavaşlatma gibi davranışlarda düşüş, yüksek iş tatmini, hem kurumlar hem de çalışanlar tarafından yararlı bazı sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Üren ve Çorbacıoğlu, 2012: 3). İşgörenin çalıştığı kurumda kendini güvende hissetmesi ve destek gördüğüne inanması, çalıştığı kuruma karşı olumlu tavırlar sergilemesine ve kendini kurumun bir parçası gibi hissetmesine neden olacaktır. Bu sebeple örgütsel destek algısı, işgören ve işveren arasındaki ilişkiyi ele alan ve işgörenin çalıştığı kuruma karşı düşüncelerini ortaya koyan bir kavramdır. Örgütsel destek algısı işgörenin kendini çalıştığı kurumda güvende hissetmesinin yanısıra örgütün de işgörenin farkında olması durumudur. İşgörenin çalıştığı kurumda tarafından algıladığı örgütsel destek ne kadar yüksek olursa iş doyumunda da artış gerçekleşecektir. Bu sebeple kurumların örgütsel desteği arttırmak için gayret göstermeleri gerekmektedir (Nayır, 2013: 89-106). Örgütsel destek algısını etkileyen diğer faktörler de çalışma şartları ve verilen ödüllerdir. İşgörenler terfi, takdir edilme, ücretlendirme ve eğitim gibi ödüllere ulaştıkça o kurumda örgütsel destek algısı ortaya çıkacaktır (Koçak ve Yücel, 2018: 683-704).

İşe tutkunluk kavramı Kahn (1992) tarafından psikolojik olarak hazır olma olarak tanımlanmıştır. Kahn, kişilerin fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak enerjilerini üç yoldan ortaya koyabileceklerini savunmaktadır. Bu sebeple işe tutkunluk işgörenin kendini bilişsel, duyuşsal ve duygusal olarak işine vermesi demektir (Soydan ve Bahçecik, 2018: 2289-2304). İşe tutkunluk seviyesi yüksek olan işgörenler alternatif iş imkânları aramazlar, öğrenme motivasyonları yüksektir ve özenli çalışırlar. İşe tutkunluk ile ilgili çalışmalar, işe tutkunluğun iş ile ilgili pozitif eğilimler, sağlık, iyi hissetme, ekstra rol davranışları, iş performansında artış gibi sonuçlar oluşturduğunu göstermektedir (Çalışkan, 2015: 364-379). İşletmelerde işe tutkunluğun işgören performansının

yükseltilmesinde önemli rolü olduğu bilinmektedir. Dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere üç boyutta incelenen işe tutkunluk kavramı pozitif, tatmin edici ve çalışmayla ilgili olası ruh hallerini ifade etmektedir. Kendini dinç hisseden çalışan, her türlü zorlukla mücadele edebilen ve yorulmadan çalışabilen bir yapıya sahiptir. Adanmışlık boyutunda işgören kendini tamamen işine bağlı kılan ve bir amaca hizmet ettiğini düşünen yapıdadır. Yoğunlaşma boyutunda ise işgören yaptığı işe kendini kaptıran ve zamanın nasıl geçtiğini anlamayan bir yapıdadır (Turgut, 2011: 155-179). İşe tutkunluğun oluşturulması hangi yollarla mümkündür sorusu yeterince yanıtlanabilmiş değildir. Bu çalışma işe tutkunluğun nasıl geliştirilebileceği sorusuna cevap bulmada imkân sağlayabilecek katkılardan biri olacaktır. Tüm bu bahsedilenlerden yola çıkarak işgörenin tavırlarını desteklemek işe tutkunluk için önemlidir sonucuna ulaşılabilir çünkü işe tutkunluk kavramı çalışanın iş süresi dâhilinde dinamik olması, işten ayrılmakta zorlanması gibi olumlu yanları içeren, işgören performansını yükselten bir olgudur. Yapılan araştırmanın neticesinde örgütsel destek algısı olgusunun işe tutkunluk üzerinde pozitif yönlü, anlamlı bir etkisi olduğu, ayrıca işe tutkunluğun alt boyutları olan dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma üzerinde de anlamlı etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## 1. Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın kavramsal çerçevesi örgütsel destek algısı ve işe tutkunluk tanımlarından oluşmaktadır.

### 1.1. Örgütsel Destek Algısı

Örgütler işgörelere destek vermeye başladıkça, iş görenlerle karşılıklı bir iletişim başlar. Bu iletişimin amacı örgütsel destek algısıdır (Üren ve Çorbacıoğlu, 2012: 4). Örgütsel destek kavramı, örgütsel değerler oluşurken işgörelerin refahını ve mutluluğunu göz önünde bulundurmak demektir. Algılanan örgütsel destek ise örgütün işgörellerinin yaptıklarına hangi ölçüde değer verdiği ve işgörelinin refahını ne kadar önemsedii ile ilgilidir. Örgütsel destek çalışma arkadaşlarının, yöneticinin ve çalıştığı örgütün desteği olmak üzere üçe ayrılarak incelenir. Çalışma arkadaşlarının desteği; işgörelinin kendisiyle aynı düzeyde olan ve benzer görevleri yerine getiren kişilerden aldığı desteği; yönetici desteği, yöneticisinden aldığı desteği ve çalıştığı örgütün desteği ise örgütün çalışanlarına gösterdiği desteği ifade etmektedir (Soysal vd. , 2017: 174-190). İşgörelerin örgütsel desteği algılamalarında örgütsel adalet, insan kaynakları gibi değişkenler önem arz etmektedir (Uzun, 2018: 958-987). Örgütsel destek algısı çalışarlarda bir yükümlülük duygusu oluşturur ve kurumların hedeflerine ulaşmasına yardımcı olacak faaliyetlerin

gerçekleştirilmesine imkan sağlar (Rhoades vd., 2001:826). Bu sorumluluk hissi neticesinde bilerek, isteyerek yarar sağlayan davranışlar gösteren işgörenler, gün geçtikçe isteklerinin yapıldığını farkettikçe daha fazlasını isterler. Çalışanlarının artan isteklerini karşılayabilen kurumlar ise karşılık olarak işgörelere daha fazla yarar sağlarlar. Yani çalışanların çabalarında artış meydana getiren önemli bir seçenek, faydalı işgücüne karşılık kurumların iş görenlerine sağladığı yararlar ve bu yararlar maddi- manevi olabilirler (Üren ve Çorbacıoğlu, 2012: 4). Bir diğer ifadeyle örgütsel destek algısı işgörelerin refahını artırıcı çalışmaların gerçekleştirilmesi ve işgörelenin de bu çalışmaları algılamasıdır. Eisenberger ve diğerlerine göre örgütsel destek algısı şu varsayımlara dayanmaktadır (Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017: 32-52):

- İşgörelerin çalıştıkları kuruma katkıda bulduklarının varsayılması,
- İşgörelenin katkısının çalıştığı kurum tarafından değerli bulunması ve işgörelenin de bu durumun farkına varması,
- İşgörelenin kuruma sağladığı katkıların karşılığında kurumun işgörelenin iyiliği için çaba göstermesi ve işgörelenin bunu algılaması.

İş görenler, içinde bulunduğu kurumla, bu kurum içerisinde bulunan çalışma arkadaşları ile ve kurum etrafında bulunan ortaklar, müşteriler gibi etkenlerle ilgili çeşitli düşünelere sahiptir ve bunlarla ilgili çeşitli fikirler geliştirmektedir. Bu fikirler meydana gelirken bireylerin algısı önemli bir yere sahiptir (Özdevecioğlu, 2004: 101).

Örgütsel destek algısı kavramı işgörel ve kurum arasındaki olası ilişkiyi açıklarken sosyal değişim algısını kullanmaktadır (Loi vd, 2006: 101-120). Sosyal değişim algısı, işgörel ile bağlı olduğu örgüt arasında açıkça söylenemeyen, ancak ihlal edilirse olumsuz sonuçlara neden olabilecek karşılıklı ilişkileri ifade etmektedir. Bu tanıma göre çalışanlar çalıştıkları kurumun faaliyetlerinin kendileri için yararlı olduğuna inanırlar ve kuruma bağlı kalıp, performanslarını yükselterek bağlı oldukları örgüte faydalı geri dönüşümler sağlarlar (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 699).

Örgütsel destek algısı, örgütün çalışanın dâhil olmasına değer vermesine yönelik davranışlar ve iş görelere dair unsurların kurumun istekli olarak yaptığı çalışmalara ilişkin duygular şeklinde belirtilmektedir. Yüksek örgütsel destek algısı olan işgörelenin çalıştıkları kurumla iyi iletişime sahip oldukları da belirlenmiştir. Güçlü örgütsel destek algısına sahip işgörel kuruma yarar sağlayan davranışlar gösterme düşüncesindedirler (Turunç, 2010: 211).

Kişiler hem kendi çevrelerinde hem de çalıştıkları çevrede destek görmek isterler. Örgütsel destek algısı, değer görme, onaylanma ihtiyacının giderilmesi bakımından önem arz etmektedir. Bireyin örgütsel destek ile algıladığı çalıştığı

kurumdan sergilediği yüksek performansın karşılığı olarak zor zamanlarında kendisine yardım edilebileceği beklentisidir (Cullen, 2014: 269-280). Örgütsel destek algısında kurum, işgörenlerinin örgüte olan desteklerinin farkında olduğunu, onların mutluluklarını önemseydiğini ve onlarla birlikte yol almaktan hoşnut olduğunu göstererek, kişilerin aidiyet duygusu, saygı ve onaylama ihtiyaçlarını giderir (Çakar ve Yıldız, 2009: 75). Öte yandan adalet, işveren desteği, kurum içi ödüller, iş şartları gibi unsurlar da örgütsel destek algısını etkilemektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 699). Algılanan örgütsel destek ne kadar kuvvetli ise, çalışanın da çalıştığı o kuruma daha çok bağlı olacağı ve kurum ile güven ilişkisi kuran işgörenin işten ayrılma niyetine düşmeyeceği söylenebilir. Ayrıca, örgütsel desteğin diğer önemli bir unsuru da, işgörenlerin örgütten bağımsız olarak yöneticileriyle geliştirdikleri sosyal değişim ve karşılıklı etkileşimdir.

Örgütsel destek algısı, işgörenin çalıştığı kuruma karşı beklenti içinde olduğunu ortaya koyar (Aube vd., 2007: 480). Örgüt tarafından desteklendiğini algılayan çalışanlar kendilerini örgüte karşı borçlu hissederler ve o kuruma bağlanmaya başlarlar. Örgütsel destek algısı, büyük ölçüde örgütsel bağlılığı meydana getiren unsur olarak tanımlanmaktadır (Kaplan ve Öğüt, 2012: 389). İşgörenlerinin taleplerini karşılayabilen kurumlar, onlara gerekli örgütsel desteği sağlamıştır. Bu desteği sağlayan örgütün özellikleri aşağıda maddelerle sıralanabilir (Korkmaz ve Köseoğlu, 2018: 3798-3805):

- İşgörenlerin düşüncelerini, önemsemek ve harekete geçirebilmek: Çalışanlar düşüncelerinin değerli gördüğünü, eleştirilerinin önemsendiğini ve bu görüşler ışığında kurumda değişiklikler olduğunu anlarsa, bu çalışanlar açısından destek olarak algılanacaktır.
- Çalışanlar açısından iş güvenliği oluşturmak ve güvence sağlamak: Çalışanların umutlarından biri de iş güvenliğidir. Yanlışları olsa bile iş yerinde kalacaklarından emin olmak isterler.
- Organizasyondaki bireyler arası ilişkileri olumlu tutabilmek: Örgüt içinde ast-üst ilişkilerinin, üst seviyede olumlu olması örgütsel destek olarak hissedilecektir.
- Kurum içinde, kayırmacılık yapmamak, herkese adaletli davranmak: Çalışanlar bakımından hak ettiğini alabilmek önemlidir. İşletmede kayırmacılık yapılması destek algısını olumsuz etkiler.
- Çalışanları önemsemek ve onları kararlara katmak: Çalışanlar kendilerine değer verilmesini, başarıları ile övünülmesini, takdir edilmesini isterler. Böyle davranan yöneticiler, böylece önemsendiklerini anlarlar (Fındık, 2011: 24). Çalışanlar, üretmek işyerine bağlanırlar ve işyerinde kendilerine bağlı kalacağına inanmak

isterler. Örgütsel destek algısı, işgörenlerin örgütün kendilerine bağlı kalacağına olan inançlarının tümüdür. Faydalarla çalıştıkları işyerine bağlanırlar. Eğer çalışanlar, çalıştıkları örgütün kendi aidiyetlerine karşılık vermediğini hissedersen, tepki gösterirler (Taştan vd. , 2014: 121-138).

Örgütsel destek algısını etkileyen etmenlere bakılırsa:

- Kişisel Özellikler: Çalışanların kişilik yapısı işyerinin kendilerine karşı davranışını yönlendireceği özelliğindedir. Örgütsel destek algısı çalışmalarında demografik değişkenlerin de önem taşıdığı belirtilmektedir.
- Örgütsel Adalet: Bu kavram hem çalışanların bireysel ihtiyaçlarını hem de kurumların davranışlarını dikkat çekici halde yapabilmeleri için önemlidir ve tekrar adaletsizlik oluşmak durumunda kalacaktır. Çalışanların girdi ve çıktılarının benzer olması bu kavramın açıklayıcı bir özelliği olmaktadır (Önderoğlu, 2010: 3).
- İşlemsel/Prosedürel Adalet: iş görenlerin elde edecekleri kazançlara dair söz hakkı vermek ile ilgilidir (Tokgöz'den aktaran Tüzün, 2014: 16).
- Etkileşimsel Adalet: işletme içindeki çalışanlar arası hal ve hareketleri anlatan bir tanımdır (Tokgöz, 2011: 367).
- Yönetici Desteği: Bu kavram yöneticilerin çalışanlarına olan desteğinin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

İşgörenlerin üstleriyle olan iletişimlerinin belirli düzeyde olması iş performansında pozitif anlamda yükselmeye neden olabileceği gibi aynı zamanda çalıştıkları kuruma bağlılıklarını da sağlayacaktır. Örgütsel destek algısının birden fazla olumlu sonucu vardır. Bu sonuçlar; işgörenlerin işe devamlılığı, çabalarında artış, sorumluluk duygularında gelişme, işten ayrılma ve alternatif iş arama çabalarında azalma, iş performansının artması, duygusal bağlılık vb. şeklinde sıralanabilir.

Çalışanın üstleri ile olan ilişkilerinin iyi olması, işyerinde sadakati sağlayacaktır; böylece çalışanlar üstelerinin destek çıktığını ve iş yerinde değerli görüldüklerinin farkına varacaklardır (İşcan ve Karabey, 2007: 12).

Algılanan yönetici desteği, üç boyutta sınıflandırılmıştır (Gürbüz, 2012: 18).

- Duygusal destek: Karşılıklı önemsenme, karşılıklı sevgi gösterme, çatışma ve iş zorluklarının üstesinden gelebilmek için destek olma;

- Bilgisel destek: Performansına yönelik bilgiyi değerlendirme, gerekli olan bilgi ve beceri ile ilgili görüş alma ve rehberlik etme;
- Maddi destek: İhtiyaç duyulan malzeme, hizmet ve finansal desteklerin tümüdür.

## 1.2. İşe Tutkunluk

Bireysel kendini verme çalışanların kendilerini var güçleri ile çalıştıkları işe vermeleridir. Bireyler çalışırken, doğal güçlerini ve mevcut ellerindeki koşullarını değerlendirebilirler ve uygun şekilde kullanırlar. Böylece kişisel enerjiler emeklere aktarılır. Kendini ön planda tutmak ve yeteneklerini göstermek ile ilgili bir olgudur. Varlığını ortaya koymak; yeni düşünme, özgünlük etik davranışlarını nasıl ifade edebileceğini göstermektedir. Yani işe tutkunluk, kişinin çalışma anında hem kendi benliğini yaşaması hem de yaşaması gerekenleri eş zamanlı olarak birlikte yürütmesini ifade eden davranışları belirtmektedir. Yüksek düzeyde iş katılımı olan çalışanlar enerjiktir ve çalışmalarına adanmışlardır. Tüm belirtilenlerden yola çıkarak işe tutkunluk, tek başına ya da başkasıyla birlikte olsun kişinin fiziksel olarak kendini işe dâhil etmesini, zihinsel olarak uyanık hareketli olması, yaratıcılığını, değerlerini, inançlarını, diğer bireylerle ilişkilerini, fikirlerini, ne hissettiğini başkaları ile duygudaşlık çerçevesinde bağlantı kurmasını ifade eden durumları ortaya koymaktır (Başoda, 2017: 74-75). İşini severek yapıp ona gönülden bağlı olan işgörenler gün sonu yorgun hissetseler dahi bu yorgunluğun gün boyu başarı elde ettikleri hususların ileride çalıştıkları kuruma fayda sağlayacağını düşünürler.

İşe tutkunluk kavramına yönelik yaklaşımlar (Schaufeli, 2013: 77):

- İşgörenlerin isteklerini tatmin etme yaklaşımı,
- Tükenmişliğin karşıtı yaklaşımı,
- Tatmin/bağlılık yaklaşımı,
- Çok boyutlu yaklaşım.

Tanımlar açıklanacak olursa;

- İşgörenlerin İsteklerini Tatmin Etme Yaklaşımı:

İşe tutkunluk, kişinin bir işin ve ya işletmenin özelliklerine dair bir tutumundan ziyade belli duygusal isteklerinin karşılanması ile kendisi ve işyerindeki rolü arasında kurduğu kuvvetli duygusal bağ, işe adanmışlık sonucu gelişen güdüleyici bir durumdur (Christian vd., 2011; Truss vd., 2013: 77). İş

görenlerin iş ile ilgili ihtiyaçlarının karşılanması halinde işe yönelik duygusal, zihinsel ve psikolojik bir bağ kurmaları halidir.

Bu tanımdan hareketle gereksinimler ve güdülemenin işyeri ortamı ve sosyal örgütsel yapılar ile iletişimi kapsamında işe tutkunluğun, bireyi belirleyen zihinsel ve duygusal yapılar ile işteki rolünün birleşmesi sonucunda meydana geldiği belirtilebilir (Soane vd., 2012: 529-547).

▪ Tükenmişliğin Karşıtı Yaklaşımı:

Bu yaklaşımın dayandığı olgu iş'tir (Schaufeli, 2002: 71). Çalışma tükenmişliğin yanında işe tutkunluğu da içeren bir çalışmadır. Tükenmişlik değer verilen, mantıklı olan ve kendi kabiliyetini doğru yönlendirerek, başarıya ulaştırma fırsatı veren bir işi, değeri olmayan bir iş haline getirir. Bu durumda enerjinin duygusal tükenmeye, bağlılığın duyarsızlaşmaya ve yeterliliğin kişisel başarı hissinde yoksunluğuna çevirir. Burada ifade edilen enerji, bağlılık ve yeterlilik, işe tutkunluğu bir araya getiren kavramlardır. Tükenmişlik, işe tutkunluk önemi yitirdiğinde ortaya çıkar. Araştırmacılar, işe tutkunluğu, tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük başarı hissini karşıt kavramları olan enerji, bağlılık ve yeterlilik anlamındadır. İş görenlerin birbirine bağlı duygusal enerji ve fiziksel güçlerini kapsayan iş ve iş çevresi ile ilgili önemli unsurlarla süregelen etkileşimine olumlu bir tepkisidir.

▪ Tatmin Bağlılık Yaklaşımı:

Akademik yazında diğer yaklaşımlara nazaran üzerinde çok az durulan bu yaklaşımın öncüsü Gallup Şirketler Grubu'dur. Şirket işe tutkunluğun iş tatmininden türetilen bir kavram olduğuna inanmaktadır. Bu yaklaşım işgörenin kendini işine vermesi ve işine yönelik tatmini / şevki şeklinde tanımlanmaktadır (Başoda, 2017: 81-82).

▪ Çok Boyutlu Yaklaşım:

Bu yaklaşım öncüsü Alan Saks'tır. Sosyal değişim teorisine dayanan bu yaklaşıma göre işgörenler çalıştıkları kurumdan ekonomik ve duygusal kaynaklar elde ettiğinde, kuruma maddi olmayan varlıklar ile karşılık verirler. Böylece kişinin kendini işine adanması için ortaya koyduğu zihinsel, duygusal ve fiziksel kaynaklarının miktarı, çalıştığı örgütün ona sunduğu ekonomik ve duygusal kaynaklarının miktarına bağlanmaktadır (Saks, 2006: 155-182).

Örgütler başarılı olmak için işgörenlerinin yenilikçi fikirlerinden yararlanırlar (Jonathon, 2011: 71-72). İşe tutkunluk kavramıyla iş gören işine bağlanır, bu durumda performansı yükseltir (May vd., 2004: 11-37). İşe

tutkunluk oranı arttıkça işten ayrılmalar azalır. Bu nedenle örgütlerin bu kavramı önemli olarak görmeleri gerekmektedir (Kaplanseren ve Örüü, 2018: 3).

### 1.2.1. İşe Tutkunluğun Alt Boyutları

Schaufeli 2002 işgörenlerin tükenmişlik sendromuna kapıldıkları halde işe tutkunluklarının üst düzeyde olabileceğini ve işe tutkunluk ile tükenmişlik kavramlarının zıt kavramlar olmadıklarını savunmuştur. Bu sebeple işe tutkunluğun alt boyutları olan dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma kavramlarının iş görenlerin çalışma saatleri içerisinde sergiledikleri olumlu ruh halleri olduklarını savunmuştur. Bu kavramlar şu şekilde açıklanabilir (Özsoy vd. , 2013: 188):

- Dinçlik: Bu boyutta işgören kesim kuvvetli enerjiye sahip olmakla beraber çabuk yorulmaz. İşgören zor durumda kalsa dahi çalışmaya devam eder ve böylece yaratıcılık hissi artar, başarı seviyesi de yükselir. İşgören eğer sabahları işe gitme isteği duyarım, gün boyu kendimi enerjik hissedirim, ara vermeden çalışabilirim, çalışırken önüme zorluklar çıksa dahi yılmam devam ederim diyorsa bu kişinin dinçlik boyutu yüksek demektir.
- Adanmışlık: İşgörenin işine bağlı olması durumudur. Bu boyutta işgören işini anlamlı bulmakla beraber, işinde kendini önemli hissetmekte ve yüksek düzeyde işine katılmaktadır. İşgören eğer yaptığı işi anlamlı buluyorsa, bir amaca hizmet ettiğine inanıyorsa, işinin ilgi çekici olduğunun farkındaysa, işini hevesle yapıp yaptığı işten gurur duyabiliyorsa adanmışlık boyutu yüksek demektir.
- Yoğunlaşma: İşgörenlerin işlerini yaparken bütün yetenek ve dikkatlerini yaptıkları işe vermeleri ve bu durumdan mutluluk duymalarıdır (Kaplanseren ve Örüü, 2018: 2). İşgören çalışırken etrafındaki her şeyi unutup işine konsantre oluyorsa, zamanın nasıl geçtiğini anlamıyorsa, yoğun çalışma zamanlarında mutlu olabiliyorsa yoğunlaşma boyutu yüksek demektir.

### 1.2.2. İşe Tutkunluğun Sonuçları

İşe tutkunluğun sonuçları bireysel ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki başlık altında incelenebilir (Gupta ve Sharma, 2016: 57-59):

- Bireysel Etkileri: İşine yönelik pozitif duygular, yaptığı işin kalitesinde artış, tecrübe ve bilgi birikiminde artış, alternatif iş imkânları aramama veya işte ayrılma düşüncesi yaşamama, işinden memnun olma,

beklentilerinin karşılandığını gören çalışanın sağlığında ve refahında olumlu gelişmeler yaşanması, dolayısıyla performansında da artış görülmesi vb. şeklinde örnekler verilebilir.

- Örgütsel Etkileri: Örgütün karlılığında ve performansında yükselme, müşteri memnuniyetinde artış, çalışan devir hızında düşme, örgütün itibarının sağlanması, rekabet avantajı kazanma vb. şeklinde sıralanabilir.

### **1.2.3. İşine Tutkun Bireyin Özellikleri**

İşine tutkun çalışanın özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Örgüt içindeki performansı iyileştirmek için fırsat arar,
- İş ile ilgili daima olumlu düşünür,
- Organizasyona inancı tamdır,
- Örgüt içindeki işleri iyileştirmek için daha fazla çalışmanın önemine inanır,
- Çalışma arkadaşlarına ve amirlerine saygılı davranır,
- İşinin tüm gerekliliklerine dayanabilir,
- İş ile ilgili olası tüm yenilikleri takip eder.

### **1.3. Örgütsel Destek Algısı ve İşe Tutkunluk İlişisine Dair Yapılmış Yurtdışı ve Yurtdışı Çalışmalar**

Literatürde iki değişken arasında yapılan çalışmaların sayısı oldukça azdır ve bu sayının az olması çalışma yapılan araştırmanın ne kadar önemli olduğunu doğrulamaktadır. Bu araştırmanın da ileride yapılacak benzer çalışmalar için yol gösterici nitelikte olabileceği öngörülmektedir. Yapılan çalışmaları değerlendirildiğinde;

Sridevi ve Srinivasan 2012 senesinde yaptıkları çalışmayı 102 petrokimya sanayinde görev yapan işgören üzerinde uygulamışlardır. Bu çalışma işe tutkunluğun ve örgütsel destek algısının petrokimya endüstrisi çalışanları üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılmıştır. Sonuç olarak işine kendini adanmış çalışanların daha iyi performans sergiledikleri görülmüştür. Bir diğer sonuç ise örgütlerin çalışanların performansını arttırmak ve işe katılımlarını sağlamak için destekleyici bir ortam sergilemeleri gerektiği önemle vurgulanmıştır (Sridevi ve Srinivasan, 2012: 31-32).

Caesens ve Stinglhamber tarafından 2014 yılında 378 işgören üzerinde yapılan bir çalışmada örgütsel destek algısının işe tutkunluk üzerinde etkisi

olduğu saptanmıştır. Çalışmanın amacı örgütsel destek algısı ile işe tutkunluk arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu doğrultuda örgütsel destek algısının iş tatminini, performansını ve işbaşında olası yaşanabilecek psikolojik baskıları hangi ölçüde etkileyebileceği ölçülmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak, ne kadar çok çalışan çalıştıkları örgüt tarafından desteklenirse ve değer gördüğünü hissederse, işe tutkunluk ve özyeterlilik algısı gibi olgular yükselecektir şeklinde belirtilmiştir (Caesens ve Stinglhamber, 2014: 167).

Bano vd. 2015 yılındaki çalışmasında da örgütsel destek algısı ile işe tutkunluk arasındaki olası ilişkiyi X ve M olarak adlandırdığı, Hindistan'ın bir eyaleti olan Kolkato'daki firmalarda çalışan 100 işçi arasında ele almıştır. Yapılan analizlerin neticesine göre X (50 işgören) ve M (50 işgören) jenerasyonları arasındaki örgütsel destek algısı ve işe tutkunluk ilişkisinde farklılıklar tespit edilmiştir (Bano vd. , 2015: 357).

Örgütsel destek algısı ile işe tutkunluk ilişkisi literatürde sıklıkla incelenen ve bulguları üzerinde tartışılan bir konudur. Buna örnek olarak İnce 2016 yılındaki çalışmasında iş görenlerin örgütsel destek algılarının işe tutkunluk üzerindeki etkisinde yöneticilerin desteğini ele almıştır. Elde edilen bulgulara göre örgütsel destek algısının işe tutkunluk üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir (İnce, 2016: 649-660).

Mathumbu ve Dodd tarafından örgütsel destek algısı, işe tutkunluk ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini belirlemek amacıyla, 2017 yılında Güney Afrika'daki Victoria Hastanesi'nin 106 hemşiresi ile bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre örgütsel destek algısı ile işe tutkunluk arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit edilmiştir (Mathumbu ve Dodd, 2017: 87-93).

Murthy 2017 yılındaki çalışmasını 345 çalışan üzerinde ve 9 farklı örgüt arasında uygulamıştır. Belirtilen çalışan kesimin yaş aralığını 34 ve 51 olarak tanımlamıştır. Çalışanlar orta seviyedeki pozisyonlarda görev almaktadırlar. Çalışmanın sonucu olarak örgütsel destek algısı ile işe tutkunluk arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Bu durum işgörenler arasındaki olası iş ilişkisinin artırılması amacıyla örgütsel destek algısının önemini göstermektedir. Çalışmanın sonuçları önceden yapılmış örgütsel destek algısı ile işe tutkunluk arasındaki ilişkiyi gösteren çalışmalar ile uyumludur. Yönetimin çalışanların refahı için gerekli çabayı göstermeleri, gerekli psikolojik desteği sağlamaları, finansal desteği karşılamaları ve çalışanlarına değer verdikleri hissini onlara yansıtmaları gerektiği konusunda örgütler vermektedir ( Murthy, 2017: 59)

Meriç, Çiftçi ve Yurtal 2017 senesinde yaptıkları çalışmada, 20 ilk ve ortaokulda görev yapan öğretmenleri örneklem olarak almışlardır. Araştırmanın örnekleme, küme örnekleme yöntemi ile belirlenen öğretmenlerden meydana gelmektedir. Araştırma neticesinde, örgütsel destek algısı ile işe adanmışlık

arasında olumlu ilişki olduğu sonucu bulunmuştur (Meriç, Çiftçi ve Yurtal, 2017: 65-74).

Doğru tarafından 2018 yılında yapılan çalışmada Ankara'daki Teknopark'ta çalışan 203 işgören arasında örgütsel destek algısı ile inovatif davranış arasındaki ilişkide işe tutkunluğun aracılık rolünü belirlemiştir. Yapılan analizlerin sonucu işe tutkunluğun örgütsel destek algısı ile inovatif davranış arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir (Doğru, 2018: 384-402).

Öğretmenler arasında gerçekleştirilen bir diğer çalışmada Uzunbacak vd. (2018) lider üye etkileşimi ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde örgütsel destek algısının düzenleyici, işe tutkunluğun ise kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşmıştır (Uzunbacak vd. , 2018: 1691-1702).

## 2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada örgütsel destek algısı ile işe tutkunluk arasındaki ilişkinin analiz edilmesi amaçlanmıştır ve araştırmanın temel hipotezleri de şu şekilde belirlenmiştir:

**H<sub>1</sub>:** Örgütsel Destek Algısı ile işe tutkunluk arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>2</sub>:** Örgütsel destek algısının işe tutkunluk üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>2a</sub>:** Örgütsel destek algısının işe tutkunluğun bir alt boyutu olan dinçlik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>2b</sub>:** Örgütsel destek algısının işe tutkunluğun bir alt boyutu olan adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>2c</sub>:** Örgütsel destek algısının işe tutkunluğun bir alt boyutu olan yoğunlaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Araştırmada işe tutkunluğu ölçmek için Schaufeli'nin 314 üniversite öğrencisi ve 619 çalışanı üzerinde geliştirilmiş olan ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Ayşe İlgün Kamanlı tarafından yazılan 2015 senesine ait doktora tezinden Türkçe'ye çevrilmiştir. Örgütsel destek algısı için kullanılan ölçek ise Eisenberger vd. tarafından 1986 senesinde geliştirilmiş ölçektir. 5'li 1) Kesinlikle Katılıyorum- 5) Kesinlikle Katılmıyorum likert ölçeği kullanılmıştır.

Çalışmanın evrenini Bandırma'daki 11 bankanın 200 çalışanı oluşturmaktadır. Örneklem sayısı 68'i kadın ve 42'si erkek olmak üzere 110 işgörendir ve anket yöntemi yardımıyla 110 kişi ile kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak birebir uygulamalı bir çalışma şekli izlenmiştir. Demografik özellikler ile ilgili cinsiyet, yaş, kurumda çalışma süresi, eğitim durumu

ölçmek amaçlı sorular belirtilmiştir. Cronbach's Alpha katsayısı işe tutkunluk ve örgütsel destek algısı boyutları için ayrı ayrı ele alınmıştır. Örneklem sayısı 200'ün altında olduğu için faktör analizi yapılamamıştır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 315-333).

### 3. Araştırma Bulgularının Analizi ve Yorumlanması

Araştırmada kullanılan işe tutkunluk üzerine yapılan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen değerin 0,821 olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel destek algısı ölçeği için yapılan analiz neticesi de 0,942 şeklindedir.

**Tablo 1:** Güvenilirlik Analizleri

	Cronbach's Alpha Değeri	N
İşe Tutkunluk	0,821	14
Örgütsel Destek Algısı	0,942	8

İşe tutkunluk ve örgütsel destek algısı için Cronbach's Alpha değerleri 0,65'ten büyüktür. Bu durumda ölçeklerin güvenilirliği yüksektir.

**Tablo 2:** Örneklem Demografik Özellikleri

Değişken		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	68	61,8
	Erkek	42	38,2
Yaş	18-24	3	2,7
	25-31	31	28,2
	32-38	49	44,5
	39-45	19	17,3
	46 ve üstü	8	7,3
Eğitim Durumu	Lise	10	9,1
	Ön Lisans	8	7,3
	Lisans	88	80,0
	Yüksek Lisans/Doktora	4	3,6
Kurumda Çalışma Süresi	1 Yıdan az	8	7,3
	6-10	64	58,2
	11-15	22	20,0
	16-20	6	5,5
	21 ve üstü	10	9,1

Yukarıda belirttiğimiz Tablo 2. örnekleme ait demografik özellikleri göstermektedir. Araştırmaya katılan 110 çalışanın %61,8 'inin kadın (68 kişi) ve %38,2'sinin (42 kişi) erkek olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların %2,7'si 18-24, %28,2'si 25-31, %44,5'i 32-38, %17,3'ü 39-45 ve son olarak %7,3'ü 6-46 ve üstü yaş aralığındadır. Katılımcıların anketlere verdikleri cevaplar doğrultusunda eğitim durumlarına bakıldığında, lise mezunlarının %9,1(10kişi), ön lisans mezunlarının %7,3(8kişi), lisans mezunlarının %80,0 (88kişi) ve yüksek lisans/doktora mezunlarının %3,6 (4 kişi) olduğu görülmüştür. Kurumda çalışma sürelerindeki yüzdeler ise 1 yıldan az %7,3(8 kişi), 6-10 yıl arası %58,2 (64 kişi), 11-15 yıl arası %20,0 (22 kişi), 16-20 yıl arası %5,5 (6 kişi) ve 21-üstü %9,1 (10 kişi) olarak belirlenmiştir.

**Tablo 3:** Basıklık ve Çarpıklık Değerleri (İşe Tutkunluk)

	N	Aralık	Min.	Maks.	Ortalama	Std. Sapma	Varyans	Skewness		Kurtosis	
İşe Tutkunluk	110	2,79	1,57	4,36	3,2260	,51712	,267	-,396	,230	,686	,457
N	110										

**Tablo 4:** Basıklık ve Çarpıklık Değerleri (Örgütsel Destek Algısı)

	N	Aralık	Min.	Maks.	Ortalama	Std. Sapma	Varyans	Skewness		Kurtosis	
Örgütsel Destek Algısı	110	4,00	1,00	5,00	3,8398	,80265	,644	-1,320		2,24	
N	110										

Tablo 3 ve Tablo 4 incelendiğinde işe tutkunluk ve örgütsel destek algısı değişkenleri için basıklık ve çarpıklık değerleri +1,5 ile -1,5 arasında bir değer aldığı için verilerin normal dağıldığı görülmektedir.

**Tablo 5:** Örgütsel Destek Algısı Ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki İçin Korelasyon Analizi Tablosu

		İşe Tutkunluk	Örgütsel Destek Algısı
İşe Tutkunluk	Pearson Correlation	1	
	Sig.	0,000	
Örgütsel Destek Algısı	Pearson Correlation	,302**	1
	Sig.	,000	,000

Tablo 5’de değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre işe tutkunluk ve örgütsel destek algısı değişkenleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ( $r(110): 0,302, p<0.05$ ) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda işe tutkunluk ile örgütsel destek algısı değişkenleri birlikte artıp birlikte azalmaktadır sonucuna ulaşılabilir. Elde edilen bulgulara göre de ( $H_1$ : Örgütsel Destek Algısı ile işe tutkunluk arasında anlamlı bir ilişki vardır) hipotezi kabul olmuştur.

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı regresyon analizi ile belirlenmeye çalışılmıştır. Tablo 4 ‘te sayısal ifadeler ve p değeri belirtilmiştir.

**Tablo 6:** Regresyon İçin Anova Tablosu

Model		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
1	Regresyon	2,371	1	2,371	10,829	,000 <sup>b</sup>
	Hata	23,645	108	,219		
	Total	26,016	109			

Tablo 6’de gözlemlenen değerlerin regresyon modeline ne kadar uyum sağladığını göstermektedir. Elde edilen sonuca göre anlamlılık değeri (Sig.) 0,05 değerinden ( $p<0.001$ ) küçük olduğu için regresyon modelinin bağımlı değişkendeki varyansı iyi açıkladığı görülmektedir. Buna göre regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmaktadır. Bu sonuçlara göre ( $H_2$ : Örgütsel destek algısının işe tutkunluk üzerinde anlamlı bir etkisi vardır) hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 7:** İşe Tutkunluğu Etkilediği Düşünülen Örgütsel Destek Algısı Faktörlerinin Regresyon Katsayıları

	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	2,519	,218		11,560	,000
Örgütsel Destek Algısı	,184	,056	,302	3,291	,001

Bağımlı değişken: İşe Tutkunluk

Tablo 7'deki standardize edilmiş katsayılar regresyon modeline ait denklemlerde kullanılabilir. Katsayılar olup, bağımlı değişkenin (işe tutkunluk) gerçek değeri bilinmediğinde bu katsayıları kullanarak bağımlı değişkenin alacağı değer tahmin edilebilir. Bağımsız değişkendir bir standart sapmalık değişim, bağımlı değişkendir 0,302'lik standart sapma oranında değişmeye sebep olmaktadır. Bu demektir ki örgütsel destek algısı değişkenindeki bir birimlik standart sapma oranında artış olduğunda, işe tutkunluk değişkeninde %30,2'lik artış olacaktır.

**Tablo 8:** Örgütsel Destek Algısının İşe Tutkunluğun Bir Alt Boyutu Olan Dinçlik Kavramına Etkisini Gösteren Regresyon Katsayıları

	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	1,392	,242		5,751	,000
Örgütsel Destek Algısı	,797	,074	,692	9,952	,000

Bağımlı değişken: Dinçlik

Tablo 8'den elde edilen veriler doğrultusunda örgütsel destek algısı faktörünün işe tutkunluğun bir alt boyutu olan dinçlik üzerinde ( $p=0,000$ ) anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ( $p<0,05$ ). Bu sonuca göre ( $H_{2a}$ : Örgütsel destek algısının işe tutkunluğun bir alt boyutu olan dinçlik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır) hipotezi kabul olmuştur.

**Tablo 9:** Örgütsel Destek Algısının İşe Tutkunluğun Bir Alt Boyutu Olan Adanmışlık Kavramına Etkisini Gösteren Regresyon Katsayıları

	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	-1,326	,222		-5,987	,000
Örgütsel Destek Algısı	1,324	,068	,883	19,525	,000

Bağımlı değişken: Adanmışlık

Tablo 9'dan elde edilen veriler doğrultusunda örgütsel destek algısı faktörünün işe tutkunluğun bir alt boyutu olan adanmışlık üzerinde ( $p=0,000$ )

anlamli etkisinin olduğunu söylenebilir ( $p < 0,05$ ). Bu sonuca göre ( $H_{2b}$ : Örgütsel destek algısının işe tutkunluğun bir alt boyutu olan adanmışlık üzerinde anlamli bir etkisi vardır) hipotezi kabul olmuştur.

**Tablo 10:** Örgütsel Destek Algısının İşe Tutkunluğun Bir Alt Boyutu Olan Yoğunlaşma Kavramına Etkisini Gösteren Regresyon Katsayıları

	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	-,573	,359		-1,596	,113
Örgütsel Destek Algısı	,985	,110	,654	8,973	,000

Bağımlı değişken: Yoğunlaşma

Tablo 10'dan elde edilen veriler doğrultusunda örgütsel destek algısı faktörünün işe tutkunluğun bir alt boyutu olan yoğunlaşma üzerinde ( $p = 0,000$ ) anlamli etkisinin olduğu söylenebilir ( $p > 0,05$ ). Bu sonuca göre ( $H_{2c}$ : Örgütsel destek algısının işe tutkunluğun bir alt boyutu olan yoğunlaşma üzerinde anlamli bir etkisi vardır) hipotezi kabul olmuştur.

**Tablo 11:** Hipotez Red / Kabul Tablosu

$H_1$ : Örgütsel Destek Algısı ile işe tutkunluk arasında anlamli bir ilişki vardır.	KABUL
$H_2$ : Örgütsel destek algısının işe tutkunluk üzerinde anlamli bir etkisi vardır.	KABUL
$H_{2a}$ : Örgütsel destek algısının işe tutkunluğun bir alt boyutu olan dinçlik üzerinde anlamli bir etkisi vardır.	KABUL
$H_{2b}$ : Örgütsel destek algısının işe tutkunluğun bir alt boyutu olan adanmışlık üzerinde anlamli bir etkisi vardır.	KABUL
$H_{2c}$ : Örgütsel destek algısının işe tutkunluğun bir alt boyutu olan yoğunlaşma üzerinde anlamli bir etkisi vardır.	KABUL

## Sonuç

Araştırmadan elde edilen örgütsel destek algısının işe tutkunluğu olumlu yönde etkilediği sonucu literatürdeki diğer araştırmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir (Işık ve Kama, 2018: 395-403). İşgörenler çalıştıkları kurumdan

ne kadar destek gördüklerini hissederlerse işe tutkunluk düzeyleri de o kadar artmaktadır. Wang (2017) ve Tabak (2016)'ın çalışmalarından elde edilen sonuçlar bu sonuçları destekler niteliktedir. İşgörenlerin çalıştıkları kurumun desteğini hissetmeleri halinde kuruma olan güvenlerinin arttığını söylemek mümkündür. Çalıştığı kuruma yüksek derecede güven duyan işgören kendini işine daha fazla adanmakta, dolayısıyla işe tutkunluk derecesi de yükselmektedir. Elde edilen bu sonuç da literatürdeki birçok araştırmadan elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir (Zacher ve Winter, 2011: 667-680). Banka çalışanlarına yönelik yapılan bu çalışmada yöneticilere işgörenlerinin kararlara katılımını sağlamaları, onlar için daha rahat bir çalışma ortamı imkânı tanımaları, düşüncelerine değer vermeleri ve tarafsız olmaları önerilmektedir.

Araştırmadan elde edilen en önemli sonuç ise örgütsel destek algısının işe tutkunluğun alt boyutları olan dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma üzerinde anlamlı etkisinin olmasıdır. Elde edilen bu sonuç, işgörenlerin örgütsel destek algısı düzeylerinin işe tutkunluk düzeylerini olumlu yönde etkileyeceğini göstermektedir. Çalıştığı kurum tarafından desteklendiğini hisseden işgören çalışırken yorulmadan işine devam edecek, en zor koşullarda bile görevini sürdürecektir. Tüm yeteneğini ve dikkatini aldığı destek ile yaptığı işe veren çalışan bu durumdan hem mutluluk duyacak hem de işine bağlı kalacaktır.

Araştırma, Bandırma ilçesinde bulunan 11 bankanın 110 çalışanı arasında örgütsel destek algısı ve işe tutkunluk arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla ve anket tekniği uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizlerin sonucunda örgütsel destek algısı ile işe tutkunluk arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yine örgütsel destek algısı ile işe tutkunluğun alt boyutları dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma arasında da anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçlar regresyon analizleri ile belirlenmiştir. Bu durumda  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_{2a}$ ,  $H_{2b}$  ve  $H_{2c}$  hipotezleri kabul edilmiştir. Örgütsel destek algısının işe tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık üzerindeki etkisinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuç ışığında çeşitli fikirlere ulaşabiliriz. Çalışanın örgütsel destek algısının yüksek olması halinde işe adanmışlık düzeyinin öncelikle artırılması mümkün olabilecektir. İşe adanmışlık tanımından da anlaşılacağı üzere çalışanın işe olan bağlılığının artması ile ilgilidir. İşe bağlılığı yüksek ve işin amaç ve hedefleriyle bireysel amaç ve hedeflerini yüksek düzeyde bütünleştirmiş çalışanların performansa katkıları da yüksek olacaktır. Bu sayede çalışan dikkatini işine yoğunlaştırarak çalışırken geçen zamanı anlamadan daha yüksek mutluluk derecesi ile işini yapacaktır. Bu husus çalışanların yaptıkları işteki kalite seviyesini de yükseltecektir. İş yerlerinde adanmışlık, iş yükü, kontrol, adalet, değer gibi kavramların yanısıra örgütsel destek algısı ile de yükseltilmektedir. İşgörenler yöneticilerinden ne kadar destek gördüklerini hissederlerse ve çalışma ortamında pozitif bir yönde uyum yakalarlarsa adanmışlık seviyeleri de o oranda artacaktır. Adanmışlık seviyesini arttırmak için bazı hususlar mevcuttur. İlk

olarak işğörenlerin çalıştıkları işyerine bakış açılarını gözlemlemek için geri besleme sağlanabilmelidir. Bir diğeri ise işğörenlerin yeteneklerini belirlemek açısından önemli olabilecek gelişim planları oluşturup, iş eğitimleri, kariyer planlamaları ve dolayısıyla sürekli kariyer geliştirme olanakları sunmaktır.

Yöneticilerin bu sonuç ışığında örgütsel destek algısını yükseltici politikalara önem vermesinin işe tutkunluğu ve beraberinde performansı arttıracakı anlaşılmaktadır. Örgütsel destek algısını arttırmaya dönük çabaların yöneticilere önerilmesi uygundur. Araştırmanın yalnızca Bandırma ilçesinde yapılmış olması birinci sınırlılığdır. Diğeri sınırlılığı ise örneklem sayısıdır ve bu sayı 110 olarak aktarılmıştır. Sonuçların genellenebilmesi bakımında örneklem sayısının artırılması gerekmektedir. Bu sayısı ile yapılabilecek analizler güvenilirlik konusunda sıkıntı meydana getirebilir. Bu bulgular çerçevesinde ileride yapılabilecek araştırmalar ve bu araştırmalardaki değişkenler için farklı sektörler, farklı il ve ilçelerdeki kurumlar için farklı sonuçlar getirip getiremeyeceği tespit edilebilir. Daha yüksek sayıdaki örneklem ile bu çalışmaların tekrarlanması halinde örgütsel destek algısının işe tutkunluk üzerindeki etkisi genelleştirilebilecektir. İleride yapılacak çalışmalar nitel yöntemlerle de desteklenebilir.

## Kaynakça

- Aube, Caroline, Vincent Rousseau ve Estelle Morin (2007), “Perceived Organizational Support and Organizational Commitment the Moderating Effect of Locus of Control and Work Autonomy”, *Journal of Managerial Psychology*, 22(5): 479-495.
- Bano, Samina (2015), “Perceived Organizational Support and Work Engagement: A Cross Generational Study”, *Journal Psychosocial Research*, 10(2): 357.
- Başoda, Alaattin (2017), “İşe Tutkunluk: Kavramsal Açıdan Bir İnceleme”, *The Pursuit Of History International Periodical For History And Social Research*, 9(17): 71-98.
- Christian, Michael, Adela Garza ve Jerel Slaughter (2011), “Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contestual Performance, Personnel Psychology”, *The Pursuit Of History International Periodical For History And Social Research*, 64(1): 89-136.
- Cullen, Kristin, Bryan Edwards, Camron Casper ve Kevin Gue (2014), “Employees’ adaptability and perceptions of change-related uncertainty: Implications for perceived organizational support, job satisfaction, and performance”, *Journal of Business and Psychology*, 29: 269-280.
- Çakar , Nigar ve Sibel Yıldız (2009) “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Algılanan Örgütsel Destek Bir Ara Değişken mi?”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28): 28.
- Çalışkan, Sezer Cihan (2015), “Towards Developing New Research Models with Positive Organizational Behaviour Variables: Impact of Positive Organizational Behaviour

- Variables on Cynicism, Burnout and Work Engagement and Mediating Role of Perception Organizational Justice in this Interaction”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3): 364-379.
- Doğru, Çağlar (2018), “The Relationship Between Perceived Support and Innovative Behaviour: Analyzing the Mediating Role of Work Engagement”, *Journal of Business Resource Turk*, 10(2): 384-402.
- Eğriboyun, Dursun (2013), “The Relation Between Organizational Trust, Organizational Support and Organizational Commitment”, *African Journal of Business Management*, 9(4): 134-156.
- Eisenberger, Robert, Robin Huniington, Steven Hutchison ve Debora Sowa (1986), “Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Comminment, and Innovation”, *Journal of Applied Psychology*, 82(5): 51-59.
- Fındıklı , Mine (2014), “Algılanan Lider Desteği Ve Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: İstanbul’da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77): 136-157.
- Gupta, Neha ve Vandna Sharma (2016), “Exploring Employee Engagement a Way to Better Business Performance”, *Global Business Review*, 17(3): 57-59.
- Işık, Metin ve Aycan Kama (2018), “Algılanan Örgütsel Desteğin İşgören Performansına Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracı Etkisi”, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3): 395-403.
- İnce, Ali Rıza (2016), “Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57): 649-660.
- İşcan, Ömer Faruk ve Canan Nur Karabey (2007), “Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki”, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2): 180-193.
- Kaplan, Metin ve Adem Ögüt (2012), “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1): 387-401.
- Kaplanseren, Serhan ve Edip Örucü (2018), “İşe Tutkunluğun Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1): 4-21.
- Koçak, Daimi ve İlhami Yücel (2018), “Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Duygusal Bağlılığın Aracı Etkisinin İncelenmesi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3): 683-704.
- Korkmaz, Emine ve Gülkız Köseoğlu (2018), “Çalışanların Örgütsel Destek ve Stres Algılamaları Üzerine Bir Araştırma”, *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 29: 3798-3805.
- Loi, Raymond, Ngo Hang-Yue ve Sharon Foley (2006), “Linking Employees’ Justice Perceptions To Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 4(2): 101–120.

- Mathumbu, Dumisani ve Nicole Dodd (2017), “Perceived Organizational Support Work Engagement and Organisational Citizenship Behaviour of Nurses at Victoria Hospital”, *The International Journal of Human Resource Management*, 24(16): 87-93.
- Meriç, Erdal, Didem Çiftçi ve Filiz Yurtal (2017), “Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1): 65-74.
- Murthy, Ravindranath (2017), “Perceived Organizational Support and Work Engagement”, *International Journal of Applied Research*, 5(3): 738-740.
- Nayır, Funda (2013), “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Kısa Form Geçerlik Güvenilirlik Çalışması”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28: 89-106.
- Özdevecioğlu, Mahmut (2004), “Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri”, *Amme İdaresi Dergisi*, 18(2): 97-115.
- Özsoy, Emrah ve Burcu Filiz (2013), “İşkoliklik ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2): 59-68.
- Rhoades, Linda ve Robert Eisenberger (2002), “Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, 86(5): 825-836.
- Rhoades, Linda ve Robert Eisenberger (2002), “Perceived Organizational Support: A Review of Literature”, *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Saks, Alan (2006), “Antecedents and Consequences of Employee Engagement”, *Journal of Managerial Psychology*, 21(7): 600-619.
- Schaufeli, Wilmar, Marisa Salanova, Vicente Gonzalez-Roma ve Arnold Bakker (2002) “The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach”, *Journal of Happiness Studies*, 3: 71-92.
- Schaufeli, Wilmar ve Arnold Bakker (2004), “Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study”, *Journal of Organizational Behavior*, 25: 293-315.
- Soane, Emma, Kerstin Alfes, Amanda Shantz ve Catherine Bailey (2012), “Development and Application of a New Measure of Employee Engagement: The ISA Engagement Scale”, *Human Resource Development International*, 15(5): 529-547.
- Soysal, Abdullah, Fedai Yağar ve Pınar Öke (2018), “Hasta Danışmanlarının Örgütsel Destek ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(1): 174-190.
- Soydan, Fatma ve Nefise Bahçecik (2017), “Hemşirelerin Çalışmaya Tutkunluk Düzeylerinin İncelenmesi”, *Journal of Human Sciences*, 15(4): 2289-2304.
- Sridevi, Dhanalakshmi ve PalrajSrinivasan (2012), “The Relationship Between Perceived Organizational Support, Work Engagement And Affective Commitment”, *AMET International Journal of Management*, 10(2): 31-32.
- Wang Xiaoxi, Li Liu, Futing Zou, Junhui Hao ve Hui Wu (2017), “Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support and Psychological Capital with Work Engagement Among Chinese Female Nurses”, *BioMed Research International*, 2017: 1-11.

- Tabak, Filiz ve Nhung Hendy (2016), “Work Engagement: Trust as a Mediator of the Impact of Organizational Job Embeddedness and Perceived Organizational Support”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(1): 21-31.
- Taştan Seçil, Emre İşçi ve Burcu Arslan (2014), “Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19: 121-138.
- Turgut, Tülay (2011), “Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş Aile Çatışması ile İlişkileri”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4): 155-179.
- Uzun, Tefvîk (2018), “Okullarda Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Güven, Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15): 958-987.
- Uzunbacak, Hasan Hüseyin (2018), “İşin Anlamının, Zindelik, Mutluluk ve İş Tatmini İlişkileri Üzerine Görgül Bir Araştırma”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68): 1691-1702.
- Yılmaz, Arif ve Haluk Tanrıverdi (2017), “Aşçıların Örgütsel Destek Algısının İş Performansı Üzerine Etkisinde İş Ortamı Niteliğinin Aracılık Rolü”, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5: 32-52.
- Zacher, Hannes ve Gabriele Winter (2011), “Eldercare Demands, Strain and Work Engagement: The Moderating Role of Perceived Organizational Support”, *Journal of Vocational Behaviour*, 79(3): 667-680.