# ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN BÜRO ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

## Mehmet ALTINÖZ [[1]](#footnote-1)

## Serdar ÇÖP [[2]](#footnote-2)

## Demet ÇAKIROĞLU [[3]](#footnote-3)

## Ferda KERVANCI [[4]](#footnote-4)

## Nuray KESKİN [[5]](#footnote-5)

# ÖZET

Endüstriyel üretim toplumundan bilgi ve tüketim toplumuna geçerken, örgütsel destek son yıllarda üzerinde en çok durulan kavramlar arasındadır. Örgütsel destek, çalışanın kurum ve yöneticiler tarafından kendisine değer verilmesi ve mutluluğunun önemsemesine yönelik bir algılama biçimi olarak kabul edilmektedir. Araştırmanın bir diğer boyutu olan örgütsel bağlılık, çalışanın işletmeyle olan ilişkisini şekillendiren, işletmede çalışmaya devam etme kararının alınmasını sağlayan psikolojik bir durumdur.

Konuya yönelik tartışma sürecine katkı sağlamak amacıyla bu çalışmada, örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki istatistiksel olarak incelenmiştir. Bu amaçla; iki ayrı üniversitede çalışan idari personele örgütsel destek ve örgütsel bağlılık ölçeği uygulamıştır.

Ölçekler aracılığıyla elde edilen veriler SPSS istatistik programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın sonunda ortaya çıkan sonuçlar, söz konusu verilere dayandırılarak yorumlanmıştır. Araştırma, büro çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılması açısından da önemli görülmektedir.

***Anahtar Kelimeler:*** *Örgütsel destek, örgütsel bağlılık, büro çalışanları, büro.*

# A FIELD STUDY ON THE LINK BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND OFFICE WORKERS’ ORGANIZATIONAL COMMITMENT

# ABSTRACT

Over the last few years, organizational support has been seen as one of the key concepts in the transition from industrial production society to information and consumption society. Organizational support is considered to be a perception of being appreciated and cared about. Organizational commitment, which constitutes the other dimension of this study, is a psychological state that shapes workers’ relationship with their organization and affects their decision to continue working there.

In order to contribute to the debate process, this study looks at the link between organizational support and organizational commitment from a statistical perspective. For this purpose, the administrative staff at two separate universities were given the scale for organizational support and organizational commitment.

The data collected by means of the scale was analysed with the SPSS statistical program. The findings were interpreted based on the data in question. The study is considered significant also in terms of raising office workers’ organizational commitment.

***Key Words:*** *organizational support, organizational commitment, office workers, office*

**1. GİRİŞ**

Örgütsel desteğin kuramsal temelleri 1960’lı yıllardan itibaren atılmaya başlamış olup, söz konusu temel; sosyal değişim, karşılıklı ilişki, örgütsel destek, lider-üye değişimi ve erg kuramı olarak karşımıza gelmektedir.

Örgütsel bağlılığa yönelik olarak örgütsel desteğin etkisinin hangi ölçüde olacağı hususu son yıllarda üzerinde çalışılan bir konu haline gelmiştir. İş ortamında çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanması, artan çabaların ödüllendirilmesi ve organizasyonun gönüllü olduğu kanaatine varılması durumunda; mutlulukların önemsendiği ve çabalara değer verildiğine ilişkin inançların ortaya konulduğu görülmektedir. Bu inanç, örgütsel destek olarak kabul edilmekte ve aynı zamanda örgütsel desteğin, örgütün stresli olduğu durumlarla da ilgilendiği anlamına gelmektedir (Rhoades ve diğerleri, 2001).

Algılanan örgütsel destek, çalışanlarda örgütün, örgütsel hedeflere ulaşılması yönünde daha fazla gayret içinde olmanın ödüllendireceği beklentisini ortaya koymakta, ayrıca yöneticiler tarafından çalışanlara uygulanan örgütsel desteğin, çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin olumlu yönde olacağı konusunu karşımıza getirmektedir.

**2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

**2.1. Örgütsel Destek**

Örgütsel destek, çalışanın kurum ve yöneticiler tarafından kendisine değer verilmesi ve mutluluğunun önemsenmesine yönelik bir algılama biçimi olarak kabul edilmektedir (Eisenberger ve diğerleri, 1986).

Algı, bir şeye dikkati yönelterek, duyular yoluyla o şeyin bilincine varmadır. Bir nesne duyular aracılığıyla algılanır; ancak algı duyusal izlenimlerden daha farklı olarak bilinçli bir farkına varma çabası olarak kabul edilmektedir. Algılama, sürekli gerçekleşen bir süreç olup, zaman içinde değişebilme özelliği göstermektedir (Eren, 2004). Algılamanın davranışlar üzerinde etkisi bulunmakta; çevresel yansımalar ve davranışlara dayalı algılamalar, başkalarını etkileyen yeni biçimlere dönüşmektedir (Erdoğan, 1999). Algılanan örgütsel destek ise, örgütün gönüllü çalışmaları sonucunda elde edilen inançlar ile ortaya çıkmaktadır. Örgütsel ödüller ve iş koşullarının uygunluğu algılanan örgütsel desteğe önemli ölçüde katkılar sağlamaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Algılanan örgütsel destek, çalışanın kurumuyla yapmış olduğu psikolojik bir sözleşme olarak görülmektedir (Aselage ve Eisenberger, 2003). Yapılan araştırmalar, yönetici ve çalışan arasında performans-ödül beklentilerinin karşılıklı olması durumunda, örgütsel destek algısının oluşacağı sonucunu ortaya çıkarmış bulunmaktadır (Eisenberger ve diğerleri 2004). Algılanan desteğin, övgü ve onaylama ihtiyaçlarının karşılanması durumunda, çalışanlar kurumlarına karşı duygusal bir bağ geliştirecekler, böylelikle çalışanlar daha fazla katılımcı ve başarılarını ortaya koyarak, örgütsel amaçlara ulaşma çabalarını artırmış olacaklardır.

**2.1.1. Örgütsel Desteğin Belirleyicileri**

Örgütsel desteğin belirleyicileri aşağıdaki gibi ortaya konulmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002):

* Örgütsel adalet,
* Yönetici desteği,
* Örgütsel ödüller ve iş koşulları,
* Bireysel özellikler.

Örgütsel desteği en fazla etkileyen faktör olarak örgütsel adalet kabul edilmektedir. Örgütsel adalet, çalışanların adalet algısına dayanmaktadır. Çalışanlar örgüt içerisinde adil davranışlarla karşılaştıklarına inandıkları ölçüde, olumlu tutumlar ortaya koymaktadırlar (Beugre, 2002). Bu durumda çalışanlar, yöneticileri ve çalışma arkadaşları ile uyumlu ve güvene dayalı ilişkiler geliştirmektedirler (Folger ve Knovsky, 1989).

Algılanan örgütsel destek ve algılanan yönetici desteği arasında pozitif bir ilişkinin bulunması, algılanan yönetici desteğinin algılanan örgütsel desteği etkilediğinin göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Yönetici desteğinin aynı zamanda örgütsel desteği temsil ettiğine ilişkin, çalışanların eğilimleri (Eisenberger, 2002);

* Yöneticinin katkısı ve çalışanın mutluluğuna verdiği önem,
* Yöneticinin örgütsel kararlardaki etkisi,
* Yöneticiye verilen yetki ile artmaktadır.

Ücret, yükselme olanakları ve iş zenginleştirme gibi örgütsel ödüller, çalışanların kurumunu olumlu olarak değerlendirmesini sağlayacağı için örgütsel desteğin artmasına neden olacaktır. Eisenberger tarafından yapılan araştırmada daha fazla tanınma, ücret ve yükselme olanağının algılanan örgütsel destek ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Eisenberger, 2002).

Çalışanların farklı kişilik boyutları, organizasyonla ilgili davranışları yorumlama biçimleri algılanan örgütsel desteği etkilemekte, pozitif davranışlar olumlu izlenim bırakarak, etkili çalışma ilişkileri ortaya koymaktadır. Olumsuz davranışlar, çalışma koşullarını etkilemekte ve örgütsel desteğin azalmasına neden olmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

**2.1.2. Örgütsel Desteğin Sonuçları**

Örgütsel desteğin sonuçları olarak; karşılıklılık, örgüte bağlılık ve bunların dışında diğer bazı olumlu sonuçları karşımıza getirmektedir.

Çalışanlar uygun ve geçerli uygulamalara genellikle olumlu yaklaşımlarla karşılık vermektedirler. Bireyler arasındaki ilişkilerde karşılıklılık kuralının geçerli olduğu kabul edilmekte ve insanın doğasının buna uygun olduğu savunulmaktadır (Settoon ve diğerleri, 1996).

Sosyal değişim teorisi; örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymaktadır (Shore ve diğerleri, 1991). Söz konusu teoriye göre, örgütten destek gören çalışanlar bunun karşılığı olarak örgüte karşı üst düzeyde duygusal bağlılık gösterirler ve örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çabalarını yoğunlaştırırlar (Eisenberger ve diğerleri, 2001).

Allen ve Meyer ise örgütsel bağlılığı çalışanların örgütle ilişkilerini gösteren ve onların örgüte devam etme kararlarını belirten psikolojik bir durum olarak ortaya koymuş ve tanımını üç boyutla açıklamışlardır. Bunlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Söz konusu boyutların ortak kabul edilen dört özelliği bulunmaktadır (Allen ve Meyer, 1990):

* Çalışanın psikolojik durumuyla ilgili olması,
* Çalışan ile örgüt arasındaki ilişkileri yansıtması,
* İşgücü devir hızını azaltıcı etkisinin bulunması,
* Çalışanın örgütte kalma isteğini sürdürmesi.

Duygusal bağlılığı güçlü olan çalışanlar, kendileri istedikleri için, devam bağlılığı güçlü olanlar ihtiyaçları oldukları için ve normatif bağlılığı güçlü olanlar ise zorunlu olduklarını hissettikleri için örgütte kalırlar.

Örgütsel desteğin oluşturduğu başka olumlu sonuçlardan da söz edilmektedir. Bu sonuçlar (Yıldız, 2008):

* Performansın artması,
* İşe bağlılığın artması,
* Devamsızlığın azalması,
* İş doyumunun artması,
* İş stresinin azalması ve psikolojik sağlığın artması olarak sayılabilir.

**2.2. Örgütsel Bağlılık**

Bir başka tanımda örgütsel bağlılık; çalışanların örgütsel amaç ve değerlerine inanması ve benimsemesi, örgüt amaçları için yoğun çaba sarf etme isteği, örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu olarak belirtilmektedir (Mowday ve diğerleri, 1979).

Örgütsel bağlılık, örgütteki uygulamalar, iş ve örgütün özellikleri doğrultusunda örgüte karşı geliştirilen tutum ve bunların sonucunda sergilenen olumlu davranışların bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Ergeneli ve Arı, 2005).

Örgütsel bağlılık; örgütün sahip olduğu özelliklerin ve vizyonunun birey tarafından içselleştirilmesi ve kabul edilme derecesi olarak tanımlanır (O’Reilly ve Chatman, 1986).

Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığı: “çalışanların örgütte kalma kararlarına ve örgütle var olan ilişkilerine yön veren psikolojik bir durum” olarak nitelemiş ve örgütsel bağlılığı üç boyutta ele almıştır. Bunlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır.

Duygusal bağlılık, bireyin örgüt ile özdeşleşmesi, örgüte katılımı ve örgütle arasında duygusal bir bağ hissetmesidir. Örgüt işgören için büyük anlam ve önem taşımakta, bireyler örgüt üyeliğine devam etmekte ve bundan mutluluk duymaktadır (Allen ve Meyer, 1990).

Duygusal bağlılıkta kişi, kendini örgütün bir parçası olarak görmekte, örgüt onun için büyük bir anlam ve öneme sahip olmaktadır. Güçlü duygusal bağlılıkla örgütte kalan çalışanlar, buna gereksinim duyduklarından değil, bunu istedikleri için örgütte kalmaya devam etmektedirler (Balay, 2000).

Duygusal bağlılık; kişinin örgütle özdeşleşmesi, örgüte katılması ve örgütle arasında duygusal bir bağ oluşturmasıdır. Rasyonel bağlılık, örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağının düşünülmesi nedeniyle örgüt üyeliğinin sürdürülmesi durumu olmaktadır (Sökmen, 1995).

Ekonomik nedenlerden kaynaklandığı düşünülen devam bağlılığı, çalışanların, örgütten ayrılmaları durumunda sahip oldukları yatırımları ve ekstra faydaları kaybedeceklerine inanmaları ve iş alternatiflerinin sınırlı olmasını dikkate almaları sonucu zorunluluk nedeniyle o örgütte çalışmaya devam etmeleridir (Meyer ve Allen, 1997).

Meyer ve Smith (2000) örgütsel bağlılığın üçüncü boyutunu oluşturan normatif bağlılığı en genel tanımıyla, örgüt üyeliğinin sürdürülmesi konusunda, çalışanların hissettiği yükümlülük duygusu olarak tanımlamıştır.

Açıklanan her üç bağlılığın ortak noktası, kişi ile örgüt arasında örgütten ayrılma olasılığını azaltan bir bağın olmasıdır. Yani, bu üç bağlılık türünde de işgörenler örgütte kalmaya devam etmektedirler. Ancak, birincisinde örgütte kalma güdüsü isteğe, ikincisinde gereksinime ve üçüncüsünde ise yükümlülüğe dayanmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003). Buradan görüleceği üzere, daha çok istenilen bağlılık türü duygusal bağlılık olmaktadır.

**3. ARAŞTIRMA VE YÖNTEM**

**3.1. Evren**

Araştırmanın evrenini Türkiye’deki iki Üniversitenin idari personeli oluşturmaktadır. Bu kurumların büro çalışanlarından, ankete katılmaları için destek istenmiş, tesadüfi örneklem yöntemine göre toplamda 200 anket dağıtılmış, söz konusu anketlerden 185 anket geri dönmüş ve bunlardan 181 anket değerlendirilmeye alınmıştır.

**3.2. Veri Toplama Yöntemi**

Araştırma için gerekli veriler anket tekniği aracılığıyla elde edilmiştir. Veri toplama aracı olarak örgütsel destek ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda anketin başında katılımcının cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve çalışma sürelerine ilişkin soruların yer aldığı denek bilgi formundan yararlanılmıştır.

Örgütsel destek algısı için Eisenberger vd. (1990) tarafından geliştirilen toplam 36 sorudan oluşan algılanan örgütsel destek ölçeğinin, daha önce Eisenberger vd. (2001), Shanock ve Eisenberger (2006) tarafından ele alınmış olan 6 soruluk kısa versiyonu kullanılmıştır.

Örgütsel bağlılığa ait verileri toplamak için Meyer, Allen ve Smith’in (1993) çalışmalarında kullandıkları 18 maddeden oluşan soru formundan faydalanılmıştır. Ölçek örgütsel bağlılık boyutlarından; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı içermektedir. Her boyut için 6 soru mevcuttur. Anketin 1.,2.,3.,15.,16.,17. soruları duygusal bağlılığı, 4.,5.,6.,7.,8.,9. sorular devam bağlılığını, 10.,11.,12.,13.,14.,18. soruları normatif bağlılığı ölçmektedir.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach Alpha katsayısının saptanması suretiyle belirlenmiştir. Bu doğrultuda, araştırmanın örgütsel bağlılık ölçeği için α=0,74; örgütsel destek ölçeği için α=0,62 olarak bulunmuştur. Cronbach Alpha (α) ölçekte yer alan sorunun homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini araştırır. Alfa katsayına bağlı olarak ölçeğin güvenirliği şu şekilde yorumlanır; -0,00 ≤ α < 0,40 ise ölçek güvenilirli değildir, - 0,40 ≤ α < 0,60 ise ölçeğin güvenilirliği düşük, - 0,60 ≤ α < 0,80 ise oldukça güvenilir, - 0,80 ≤ α < 1,00 ise ölçek yüksek güvenilir bir ölçektir (Kalaycı, 2008: 405). Örgütsel bağlılık alt boyutlarında ve ölçeklerin tamamı için Cronbach Alpha değerinin güvenilir ve kabul edilebilir bir düzeyde olduğu söylenebilir.

**3.3. Veri Analiz Yöntemi**

Araştırmaya katılan kişilerin bireysel özelliklerine ilişkin olarak yüzde dağılımları tablolaştırılarak verilmiştir. SPSS 15.0 (Statistical Packages for the Social Sciences) istatistiksel paket programı kullanılarak, demografik özellikler ile örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı saptanmıştır. Araştırma verilerinin normal dağılım göstermemesi sonucunda, nonparametrik testlerin kullanılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

**4. BULGULAR VE YORUM**

**4.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Bulgular**

Tablo 1: Kişisel Bilgilere İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kişisel Bilgiler** | **f** | **%** | **Kişisel Bilgiler** | **f** | **%** |
| **Cinsiyet** | Erkek | 108 | 59,7 | **Medeni****Durum** | Evli | 119 | 66,5 |
| Kadın | 73 | 40,3 | Bekar | 60 | 33,5 |
| **Yaş** | 25 ve altı | 28 | 15,7 | **Çalışma****Süresi** | 1 yıldan az | 22 | 12,3 |
| 26-30 | 31 | 17,3 | 1-5 yıl | 64 | 35,8 |
| 31-35 | 37 | 20,7 | 6-10 yıl | 35 | 19,5 |
| 36-40 | 38 | 21,2 | 11-15 yıl | 31 | 17,3 |
| 41-45 | 31 | 17,3 | 16-20 yıl | 25 | 14,0 |
| 46 ve üzeri | 14 | 7,8 | 21-+ | 2 | 1,1 |
| **Eğitim** | İlköğretim | 10 | 5,6 |  |
| Lise | 43 | 24,0 |
| Önlisans | 56 | 31,3 |
| Lisans | 64 | 35,8 |
| Lisansüstü | 6 | 3,3 |

Araştırmaya katılanların kişisel özelliklerine ait bulgular Tablo 1’de yer almaktadır. Katılımcıların % 59,7’si erkek, % 40,3’ü kadındır. Araştırmaya katılanların yaş ortalamalarına bakıldığında 36-40 yaş aralığında olanların oranı % 21,2’dir. Çalışanların % 35,8’i lisans mezunudur. Medeni durum açısından ise, % 66,5’i evli, % 33,5’i bekardır. Çalışma süresine ait veriler incelendiğinde de 1-5 yıl çalışma aralığında olanların oranı % 35,8’dir.

**4.2. Araştırmaya Katılan Büro Çalışanlarının Kişisel Özellikleriyle Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması**

0,05 anlamlılık düzeyinde kurumda çalışanlarının örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılıklarının yaşa, eğitim durumuna, çalışma süresine göre Kruskal-Wallis H Testi ile, cinsiyete, medeni duruma göre Mann-Whitney U testi ile farklılık gösterip göstermediği saptanmıştır.

Tablo 2’de katılımcıların örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılıklarının yaşa göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Kruskal-Wallis H Testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2: Katılımcıların Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Bağlılıklarının Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Kruskal- Wallis H Testi Sonuçları

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Örgütsel Destek** | **Yaş** | **N** | **Sıra Ortalama** | **X2** | **Serbestlik Derecesi** | **p** |
| 25 ve altı | 27 | 96,8 | 9,679 | 5 | **0,035** |
| 26-30 | 30 | 103,8 |
| 31-35 | 34 | 74,9 |
| 36-40 | 36 | 74,3 |
| 41-45 | 29 | 85,7 |
| 46 ve üzeri | 13 | 72,9 |
| **Örgütsel Bağlılık** | 25 ve altı | 23 | 78,4 | 6,617 | 5 | **0,251** |
| 26-30 | 27 | 84,6 |
| 31-35 | 34 | 73,6 |
| 36-40 | 32 | 84,5 |
| 41-45 | 28 | 83,7 |
| 46 ve üzeri | 12 | 50,0 |

Tablo 2’ye göre 0,05 önem seviyesinde örgütsel destek ile yaş grupları arasında χ²=9,679, p=0,035; örgütsel bağlılık ile yaş grupları arasında χ²=6,617 ve p=0,251 olarak saptanmıştır. Buna göre örgütsel destek algısı ile yaş arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmişken, örgütsel bağlılık ile yaş faktörü arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ortalamalara bakıldığında 26-30 yaş aralığında olanlar en fazla örgütsel destek algısına sahip çalışanlardır. Daha sonra 25 yaş ve altındakiler 96,8 ortalama ile ikinci sırada örgütsel destek algısına sahip çalışanlardır.

Tablo 3: Katılımcıların Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Medeni Duruma Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Örgütsel Destek** | **Medeni Durum** | **N** | **Sıra Ortalama** | **Z** | **Mann-Whitney U** | **p** |
| Evli | 114 | 83,3 | -0,638 | 3000,0 | **0,523** |
| Bekar | 56 | 88,8 |
| **Örgütsel Bağlılık** | Evli | 106 | 81,8 | -1,330 | 2300,0 | **0,183** |
| Bekar | 50 | 71,5 |

Tablo 3’te araştırmaya katılan büro çalışanlarının medeni durumlarına göre örgütsel destek algılarının ve örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin olarak, 0,05 önem seviyesinde Mann-Whitney U Testi yapılmıştır. Buna göre örgütsel destek ve örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ortalamalara bakıldığında da örgütsel destek algısının bekar olanlarda daha fazla olduğu görülmektedir. Evli olanların kurumlarına daha fazla bağlılık algısı içerisinde oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 4: Katılımcıların Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyete Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Mann-Whitney U Testi

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Örgütsel Destek** | **Cinsiyet** | **N** | **Sıra Ortalama** | **Z** | **Mann-Whitney U** | **p** |
| Erkek | 102 | 88,1 | -0,539 | 3397,5 | **0,590** |
| Kadın | 70 | 84,0 |
| **Örgütsel Bağlılık** | Erkek | 97 | 79,7 | 0,068 | 2939,5 | **0,946** |
| Kadın | 61 | 79,1 |

Tablo 4’te kurum çalışanlarının cinsiyet durumlarına göre örgütsel destek ve örgütsel bağlılık algılarının analiz sonuçları yer almaktadır. Buna göre örgütsel destek ve örgütsel bağlılık algısı cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, ortalamalara bakıldığında erkeklerin gerek örgütsel destek algılarının gerekse örgütsel bağlılıklarının kadınlara göre daha fazla olduğu söylenebilir.

Tablo 5: Katılımcıların Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Eğitim Durumuna Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Kruskal-Wallis H Testi

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Örgütsel Destek** | **Eğitim Durumu** | **N** | **Sıra Ortalama** | **X2** | **Serbestlik Derecesi** | **p** |
| İlköğretim | 10 | 110,1 | 4,100 | 4 | **0,035** |
| Lise | 40 | 83,3 |
| Önlisans | 54 | 89,2 |
| Lisans | 60 | 81,1 |
| Lisansüstü | 6 | 68,6 |
| **Örgütsel Bağlılık** | İlköğretim | 9 | 112,2 | 6,202 | 4 | **0,042** |
| Lise | 37 | 77,2 |
| Önlisans | 49 | 79,8 |
| Lisans | 55 | 74,1 |
| Lisansüstü | 6 | 64,5 |

Tablo 5’de katılımcıların örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılıklarının eğitime göre farklılık gösterip göstermediği, 0,05 önem seviyesinde istatistiksel olarak Kruskal-Wallis H Testi ile araştırılmıştır. Örgütsel destek algısı ile eğitim durumu arasında χ²=4,100, p=0,035 olarak; örgütsel bağlılık ile eğitim durumu arasında χ²=6,202, p=0,042 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılık eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. Özellikle eğitim seviyesi düşük olanların daha fazla örgütsel destek algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer boyutta eğitim seviyesi düşük olan çalışanların örgütsel bağlılıkları yüksektir.

Tablo 6: Katılımcıların Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Bağlılıklarının Çalışma Süresine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Kruskal-Wallis H Testi

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Örgütsel Destek** | **Çalışma Süresi** | **N** | **Sıra Ortalama** | **X2** | **Serbestlik Derecesi** | **p** |
| 1 yıldan az | 22 | 110,3 | 11,206 | 5 | **0,041** |
| 1–5 yıl | 60 | 90,5 |
| 6–10 yıl | 32 | 84,4 |
| 11–15 yıl | 30 | 72,1 |
| 16–20 yıl | 24 | 69,3 |
| 21 ve üzeri yıl | 2 | 73,5 |
| **Örgütsel Bağlılık** | 1 yıldan az | 20 | 87,5 | 3,194 | 5 | **0,670** |
| 1–5 yıl | 53 | 78,6 |
| 6–10 yıl | 29 | 68,9 |
| 11–15 yıl | 29 | 82,6 |
| 16–20 yıl | 23 | 74,8 |
| 21 ve üzeri yıl | 2 | 105,5 |

Tablo 6’da katılımcıların örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılıklarının çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediği, 0,05 önem seviyesinde istatistiksel olarak Kruskal Wallis H testi ile araştırılmıştır. Örgütsel destek ile çalışma süresi arasında χ²=11,206 ve p=0,041; örgütsel bağlılık ile çalışma süresi içerisinde χ²=3,194 ve p=0,670 olarak saptanmıştır. Buradan örgütsel destek algısı ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilirken, örgütsel bağlılık ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde çalışma süresi genel olarak arttığında örgütsel desteğin azaldığı görülmektedir.

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Çalışanlarının Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Bağlılığa İlişkin Correlate-Bivariate Spearman’s Analiz Tablosu

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Spearman’s Korelasyonu (r)** | **Örgütsel Destek** | **Örgütsel Bağlılık** |
| **Örgütsel Destek** | **P** | **1,000** | **0,477** |
| **r** | **-** | **0,000** |
| **Örgütsel Bağlılık** | **P** | **0,477** | **1,000** |
| **r** | **0,000** | **-** |

\*\*p<0,05

Örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel bir ilişki olup olmadığı 0,05 önem seviyesinde Spearman’s korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Spearman’s korelasyonuna göre, çalışmanın ana amacını oluşturan örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki r=0,477 ve p=0,000 olarak saptanmıştır. Buna göre örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık arasında orta kuvvette pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Araştırma kapsamında korelasyon analizinin yapılmasının ardından, regresyon katsayı tespit edilmiştir. Örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki resgresyon analizde F=66,438, p=0,000, R²=0,303 olarak tespit edilmiştir.

5. SONUÇ

Örgütsel destek, kurumsal değerlerin çalışanların mutluluğunu artırıcı bir özellik taşıması konusunu ortaya koyarken; örgütsel bağlılık, çalışanın, örgütünün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Bağlılık duyan bir büro çalışanı, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanmakta, emir ve beklentilere gönülden uymaktadır.

Yapılan araştırma kapsamında yaşa göre farklılıklar saptanmıştır. Örgütsel destek algısının özellikle daha az çalışma süresine sahip olanlarda, daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Buradan çalışma hayatına yeni girenlere örgütsel desteğin sağlanmasının verimliliği arttıracağı, iş kazalarının önleneceği ve işgören devir hızının azaltacağı öngörülmektedir.

Kurum çalışanlarının örgütsel destek algıları ve örgütsel bağlılıklarının eğitim seviyelerine göre farklılık gösterdiği sonucuna da ulaşılmıştır. Buradan hareketle özellikle eğitim seviyesi yüksek çalışanların örgütsel destek algılarının ve örgütsel bağlılıklarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Kurum çalışanları içerisinde eğitim seviyesi yüksek olanların bağlılıklarını arttırmak gerekmektedir.

Örgütsel destek ile çalışma süresi arasında da anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Çalışma süresi 1 yıldan daha az olanların örgütsel destek algısı en fazla olan çalışanlardır. Buradan kurum bünyesine yeni katılanların örgüt içerisine adaptasyonu için örgütsel desteğin sağlandığı görülmektedir.

Çalışmanın temel amacı örgütsel bağlılığın sağlanmasında örgütsel desteğin etkisini araştırmaktır. Bu kapsamda yapılan korelasyon analizinde örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık arasında orta kuvvette anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi ile de bağlılığın oluşmasında örgütsel desteğin % 30 oranında etkili olduğu saptanmıştır. Buradan kurumlarda bağlılığı arttırmak için çalışanlara örgütsel destek sağlanmalıdır. Örgütsel destek algısı arttıkça, örgütsel bağlılığın arttığı söylenebilir. Büro çalışanlarının kurumlarıyla ile ilgili olarak edindiği pozitif duygular, yönetim kademesinin çalışanlara değer vermesinin, çalışanların örgütsel bağlılığını arttıracağı düşünülmektedir.

**KAYNAKLAR**

ALLEN, N. J., Meyer, P. J. (1990), The Measure and Andecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.

ASELAGE, J., Eisenberger, R. (2003), Percived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theorical Integration. Journal of Organizational Behaviour, 24, 2003, 491-509.

BALAY, R. (2000), Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel.

BEUGRE, C. D. (2002), Understanding Organizational Justice and its Impact on Managing Employee: An African Perspective. Journal of Human Ressource Management, 13 (7).

EISENBERGER, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986), Percived 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 Innovatiın. Journal of Applied Psychology, 75, 51–59.

EISENBERGER, R., Armeli, S., Rexwinkel B., Lynch, P. D., Rhoades L. (2001), Reciprocation of Perceived Organizational Support. Journal of Applied Psychology, 86 (1), 42–51.

EISENBERGER, R. (2002), Perceived Supervisor Support: Contribution to Perceived Organizational Support and Employee Retention. Journal of Applied Psychlogy, 87 (3), 565-573.

EISENBERGER, R., Aselage, J., Sucharski, I. L., Jones, J. R. (2004), Percived Organizational Support, The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives. Oxford University Press, 206-225.

ERDOĞAN, İ. (1999), İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul: Dönence.

EREN, E. (2004), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta.

ERGENELİ, A., Arı, G. S. (2005), Krizde İşten Çıkarmaların Banka Yöneticileri Üzerine Etkileri: Örgütsel Bağlılık, Güven ve Güçlendirme Algıları. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 60 (1), 122-147.

FOLGER, R., Mary A. K. (1989), Effect of Prucedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decision. Academy of Management Journal, 32 (1), 115-130.

KALAYCI, Ş. (2008), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. (3. Baskı). Ankara: Asil.

MEYER, J. P., Allen, N. J. (1991), A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resources Management Review, 1, 61–89.

MEYER, J. P., Allen, N. J., Smith C. A. (1993), Commitment to Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. Journal of Applied Psychology, 78 (4), 538–551.

MEYER, J. P., Allen, N. J. (1997), Commitment in The Workplace: Theory, Reserch and Application. Sage Pub-Inc. Thousand Oaks.

MEYER, J. P., Smith, C. A. (2000), HRM Practices and Organizational Commitment: Test of a Mediation Model. Journal of Administrative Sciences, 17 (4), 319–331.

MOWDAY, R., Steers, R., Porter, L. (1979), The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior, 14, 224–247.

O’REILLY, C., Chatman, J. (1986), Organizational Commtment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Indentification and Internalization on Prosocial Behavior. Journal of Applied Psychology, 71, 492–499.

OBENG, K., Ugboro, I. (2003), Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study. Journal of The Transportation Research Forum, 57 (2), 83–89.

RHOADES, L., Eisenberger, R., Armeli, S. (2001), Affective Commitment to The Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. Journal of Applied Psychology, 86 (5), 825-836.

RHOADES, L., Eisenberger, R. (2002), Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. Journal of Applied Psychology, 87 (4), 698-714.

SETTOON, R., Bennet, N., Liden, R. (1996), Social Exchange in Organizations: Percetived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Employee Reciprocity. Journal of Applied Psychology, 81 (3), 219-227.

SHANOCK, L. R., Eisenberger, R. (2006), When Supervisors Feel Supported: Relationships with Subordinates’ Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance. Journal of Applied Psychology, 91 (3), 689–695.

SHORE, L., McFarlane L., Tetrick, E. (1991), A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support. Journal of Applied Psychology, 76 (5), 637-643.

SÖKMEN, A. (1995), Ankara’daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Yönelik Ampirik Bir Araştırma. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

YILDIZ, S. (2008), Örgüt Kültürünün, İşten Ayrılma Eğilimi ve Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisi: Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Destek Algısı.(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

1. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Doç. Dr. [↑](#footnote-ref-1)
2. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Öğr. Gör. [↑](#footnote-ref-2)
3. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Öğr. Gör. [↑](#footnote-ref-3)
4. Nevşehir Üniversitesi İncekara Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Öğr. Gör. [↑](#footnote-ref-4)
5. Pamukkale Üniversitesi Buldan Meslek Yüksekokulu, Öğr. Gör. [↑](#footnote-ref-5)