

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: ÇANKIRI'DAKİ SAĞLIK KURULUŞLARI ÖRNEĞİ

Gönül GÜL EKŞİ¹

Makale İlk Gönderim Tarihi / Recieved (First): 22.12.2022

Makale Kabul Tarihi / Accepted: 25.12.2022

Atıf/©: Gül Ekşi, G., (2022). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Çankırı'daki Sağlık Kuruluşları Örneği, Journal of Management Theory and Practices Research, 3(2), 172 -186

Özet

Çalışanların görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmesinde ve dolayısıyla örgütsel amaçlara ulaşmasında çalışanların, yöneticilerinden gördüğü desteği rolü oldukça önemlidir. Örgütsel des-tek; örgüt çalışanlarının örgüte yaptıkları katkılara değer verilmesi ve çalışanların emeklerinin karşılığında ödüllendirilmesidir. Örgütsel destek; çalışanların verimliliğinin, performansının ve işe bağlılığının artmasına yardımcı olduğu gibi işten ayrılma niyet ve devamsızlık gibi üretkenlik dışı davranışlarında azalmasına katkıda bulunur. Çalıştığı örgütten beklediği desteği alan kişi daha istekli ve işine bağlı olacaktır. Böylece yaptığı işte performansı artacak, daha mutlu ve hu-zurlu çalışacaktır. Bu çalışmamızda örgütsel desteğin çalışanın motivasyonu üzerine etkileri ele alınmıştır. Çalışma örgütsel destek ve algılanan örgütsel desteğe ilişkin literatür bölümü ve Çan-kırı ilindeki iki sağlık kuruluşuna yapılan niceliksel analiz ve sonuçlarını içeren yöntem bölü-münden oluşmuştur. Sonraki bölümde konuyu daha somut olarak açıklayabilmek için; çalışma-da yapılan anket değerlendirilmiştir. Örgütsel desteğin örgüt çalışanlarının motivasyonu üzerin-deki etkilerini ortaya koyabilmek amacıyla Çankırı ilindeki iki sağlık kuruluşuna anket yapılmış-tır. Bu iki sağlık kuruluşunun çalışanlarına ayrı ayrı günlerde, birebir görüşme yapılarak anket uygulanmıştır. Sonuçta; ankete dâhil olan iki kurumun çalışanları verdikleri cevaplar doğrultu-sunda değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek, Örgüt ve Motivasyon

THE EFFECTS OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEES: THE CASE OF HEALTH INSTITUTIONS IN ÇANKIRI

Citation /©: Gül Ekşi, G., (2022). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Çankırı'daki Sağlık Kuruluşları Örneği, Journal of Management Theory and Practices Research, 3(2), 172 -186

Abstract

The role of the support of the employees from their managers is very important for the employees to fulfill their duties effectively and thus to reach the organizational goals. organizational support; It is to value the contributions of the employees of the organization to the organization and to reward the employees in return for their efforts. organizational support; It helps to increase the productivity, performance and work commitment of the employees, as well as contributes to the decrease in non-productive behaviors such as intention to leave and absenteeism. The person who receives the support they expect from the organization they work for will be more willing and committed to their work. Thus, his performance will increase in his work, and he will work more happily and peacefully. In this study, the effects of organizational support on employee motivation are discussed. The study consisted of a literature section on organizational support and perceived organizational support, and a method section that included the quantitative analysis and results of two health institutions in Çankırı. In order to explain the subject more concretely in the next section; The survey conducted in the study was evaluated. In order to reveal the effects of organizational support on the motivation of the employees of the organization, two health institutions in Çankırı were surveyed. A questionnaire was applied to the employees of these two health institutions by making one-one interviews on separate days. After all; The employees of the two institutions included in the survey were evaluated in line with their answers.

Keywords: Organizational Support, Organization and Motivation.

¹ Öğr. Gör. Çankırı Karatekin Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü İşletme Yönetimi Programı, gonulguleksi@karatekin.edu.tr, Orcid: 0000-0002-7757-0437

1. GİRİŞ

Örgütler belli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insan topluluklarıdır. Bu amaçlarını gerçekleştirebilmek ve küresel dünyada rekabet edebilmek, devamlılıklarını sağlayabilmek için örgütlerin en önemli kaynakları olan insan unsurunu çok etkin kullanmaları gerekmektedir. Bu nedenle insan (çalışan) odaklı politikalar üretilmeli ve bu politikalar etkili bir biçimde uygulanmalıdır. Örgüt içerisinde uygulanan insan odaklı bu politikaların örgüt çalışanlarını mutlu etmesi ve bekledikleri desteği almaları onların çalışmalarını, performanslarını da olumlu etkileyecektir. Mutlu insanlar mutlu örgütlerin ve mutlu toplumların en temel yapıtaşlarıdır. Bu nedenle bireylerin yaşam kalitelerinin artırılması gerekmektedir. Yaşam kalitesi; bireylerin gerek özel gerekse iş hayatında yani çalıştığı örgüt yapısı içerisindeki tatmin düzeyidir. Bu düzey ne kadar yüksek olursa; bireyin motivasyonu, çalışma şevki daha da artacak ve daha verimli, etkili performans gösterecektir.

Örgütsel destek, günümüzde örgüt çalışanlarının en önemli haklarından biri haline gelmiştir. Çalışanların örgüt içinde düşüncelerinin önemszenmesi ve çalışanlara işle ilgili ya da iş dışındaki her konuda kendilerine destek olunması onların performanslarını artıracaktır. Toplumsal yaşam içinde varlığını sürdüren bireylerin birçok alanda desteğe ihtiyaç duymaktadır. Kişilerin bu destek ihtiyaç ve beklentisi iş yaşamında da devam etmekte ve bu beklenti doğrultusunda çalışanlar çalıştığı örgütten başta iş güvencesi olmak üzere pek çok yönden desteklenmeyi beklemektedir. Algılanan örgütsel destek kısaca; çalışanın örgüte yapmış olduğu katkının, örgüt yönetimince değerli görülmesi ve yapılan bu katkıya karşılık da örgütün çalışanın refahı ile ilgilenmesidir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Algılanan örgütsel destek ile birlikte çalışanlar ile örgüt arasındaki duygusal ilişkiler olumlu yönde etkilenmektedir (Eisenberger vd., 1986). Algılanan örgütsel destek ile ilgili yapılan çalışmalarda, çalışanların örgütlerinin kendilerine olumlu bir şekilde davrandıklarını ve desteklendiklerini hissettiklerinde, çalışmaya devam edecekler ve örgütsel bağlılık, çalışanın performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu tutum ve davranışları olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir (Sönmez,2020).

İnsana önem veren örgütlerde çalışanların örgüte yapmış oldukları katkılar dikkate alınmakta ve değerlendirilmektedir. Çalışanları refah düzeyleri artırılmaya çalışılması onların örgütsel algılarını da olumlu yönde etkilemektedir. Yani; beklediği desteği çalıştığı örgütten gören insanlar daha verimli olacak ve performansı da olumlu yönde etkilenecektir. Örgütsel destek aslında beraberinde bireyin örgüte bağlılığını da artırmaktadır. Yani; çalıştığı örgütte önem verilen, beklediği desteği alan bireyler örgütlerine sınımsıkı bağlı olarak çalışırlar. Olumsuz bir durum olmadığı sürece örgütlerinden ayrılma fikrini düşünmezler, örgüte olan güvenleri artar. Örgüte bağlı olan bireylerin performansları yüksek olacak, işe devamsızlıkları azalacak ve iş yerindeki mutlulukları üst seviyelerde olacaktır. Bu çalışmada algılanan örgütsel desteğin bireyin iş hayatındaki olumlu etkileri üzerinde durulmuştur. Örgütsel desteğin çalışanlar üzerindeki etkileri konusunda ele alınan diğer önemli iki değişken de örgütsel adalet ve örgüt içinde ödüllendirme konusudur. Öncelikle literatür taraması yapılarak kavramsal çerçeve üzerinde durulmuş, sonraki bölümlerde yapılan anket çalışması ile çalışmanın somut sonuçlarına ulaşılmaya çalışılmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI: ÖRGÜTSEL DESTEK, ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL ÖDÜLLENDİRME KAVRAMI

2.1. Örgütsel Destek Kavramı

Bir örgütte çalışanların örgüte yaptıkları katkılara değer verilmesi ve çalışanların refahlarının örgüt tarafından önemsenmesi “örgütsel destek” olarak adlandırılmaktadır. Çalışanların; örgüt içerisinde sosyalduygusal ihtiyaçlarının karşılanması ve örgüt için verdikleri çabanın artması karşılığında ödüllendirileceklerini bilmeleri örgüt içerisinde örgütsel destek algısını geliştirmektedir. (Öztürk, Eryeşil, 2016).

Örgütsel destek aslında kısaca; örgüt çalışanlarının emeklerinin karşılığı olarak örgütten gördüğü değerdir. Çalışanın örgüte katkılarının takdir edildiğinin bilincinde olması onun örgüt içerisinde daha verimli ve daha etkin olarak çalışmasına yardımcı olacaktır. Örgütün desteğini yanı başında hisseden çalışanlar, işlerine daha sıkı bağlanacaklar ve işten ayrılma niyetlerinde azalma gözlemlenecektir.

Eisenberger, Huntingon, Hutchison ve Sowa'ya göre; örgüt çalışanları örgütün kendilerine ne derecede önem verdiği ve kendi faydalarının ne derecede önemsendiği konularına dikkat ederler. (Eisenberg, Huntington, Hutchison, Sowa, 1986) Yani; örgüt çalışanlarının örgüte yaptıkları katkıların ve mutluluklarının örgüt tarafından önemsendiğini bilmesi; onların performanslarını, motivasyonlarını artıracak ve çalışanların örgüte daha faydalı olmalarını sağlayacaktır. Çalışanların örgüte olan bağlılıkları artacak ve örgüte daha fazla faydalı olma, katkı sağlama isteği artacaktır.

2.2. Destekleyici Örgütün Özellikleri

Çalışanlarının mutluluğunu ve esenliğini dikkate alan, çalışanlarını destekleyen bir örgütte veya yönetimde bulunması gerekli özellikler vardır (Özdevecioğlu, 2003). Bu aşağıda sıralanmış olan özellikler aslında her örgütte uygulanması gereken önemli unsurlardır.

- a. Destekleyici örgütler çalışanların yaratıcı fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate alarak, bu önerileri uygulamaya aktarırlar. Çalışanlar kendi fikirlerinin önemsendiğini, eleştirilerinin dikkate alındığını ve bu eleştiriler çerçevesinde işletmede değişiklikler yapıldığını bilirse, bu onlar açısından örgütsel destek olarak algılanacaktır.
- b. Örgüt içerisinde çalışanlara nispeten bir iş güvenliği sağlama ve başarılı oldukları takdirde işyerinde devamlı çalışacaklarına ilişkin güvence verilmesi diğer önemli özelliktir. Çalışanların beklentilerinden biri de iş güvenliğidir. Hataların hoşgörüsü ile karşılanacağı, başarılı olduğunda takdirde işyerinde çalışmaya devam edileceği, her an işletme dışı kalmayacağı duygusu çalışanların motivasyonunu, performansını artıracaktır.
- c. Örgüt içindeki insan ilişkilerinin pozitif olması sağlanmalı, örgüt içi iletişim ve örgüt içi halkla ilişkiler çalışmaları yüksek seviyelerde tutulmalıdır. Örgüt ikliminin yani örgüt içi üst-üst ilişkilerinin, ast-ast ilişkilerinin ve üst-üst ilişkilerinin yüksek düzeyde ve pozitif olması hem çalışanları motive edecektir hem de destek olarak algılanacaktır.
- d. Örgüt içinde, adam kayırmacılık yapılmamalı, herkese adaletli davranılmalı ve çalışanların hakları yenmemelidir. Yönetime yakın kişilerin kayırılması, yöneticilerin haksız taraf tutmaları, örgütsel destek açısından olumsuz algılanacaktır. Örgüt içerisinde tüm çalışanlar önemsenmelidir. Çalışanlar örgüt içerisinde birer sosyal varlıktır. Kendilerinin önemsenmesini, başarıları ile övünülmesini, takdir edilmelerini beklerler.

2.3 Algılanan Örgütsel Destek Kavramı

1980'lerin ortasından itibaren gelişme göstermeye başlayan örgütsel destek kavramı, bireyin, örgütteki üyelerin kendisine değer vermesi ve mutluluğunu önemsemesine yönelik bir algılama tarzıdır (Öztürk ve Eryeşil, 2016). Literatürde örgütsel destek kavramı yerine daha çok "algılanan örgütsel destek" ya da "örgütsel destek algısı" kavramları kullanılmaktadır. Bunun sebebi; örgütün çalışanına olan desteğinin miktarından ziyade, çalışanın bu desteğin miktarı ile ilgili algısının olmasıdır. Çünkü bir örgütte aynı işi yapan çalışanlardan bazıları yüksek örgütsel destek hissederken, bazıları daha az hisseder veya hiç hissetmeyebilir (Polatçı,2015). Çalışanların bu örgütsel algısı aslında onların iş performanslarını ve motivasyonlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu algının yüksek olduğu bir çalışan daha yüksek performansla ve daha motive olarak yaptığı işi devam ettirmek isteyecektir.

Örgütün çalışanlarına değer vermesi, onların mutluluklarını önemsemesi ve bunları çalışanlarına hissettirmesi çalışanların örgütle olan duygusal ilişkilerini olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların örgüte bağlılıkları ile motivasyonu artacak ve örgüte daha fazla katkıda bulunma isteği oluşacaktır.

Algılanan örgütsel destek kavramının tanımı aşağıdaki varsayımlara dayanmaktadır (Öztürk, Eryeşil, 2016):

- Çalışanların örgüte katkıda bulunduğunun varsayılması,
- Çalışanların yapmış olduğu katkının örgüt tarafından değerli olarak kabul edildiğinin çalışan tarafından algılanması,
- Çalışanların örgüte yapmış olduğu katkılar karşılığında örgütün çalışanın iyiliğini sağlamaya yönelik çabalar gösterdiğinin yine çalışan tarafından algılanmasıdır.

Yapılan literatür taraması sonucunda algılanan örgütsel desteğin örgütlerde olumlu sonuçlara neden olduğu görülmüştür (Akın, 2008). Bu olumlu sonuçlar aşağıda sıralanmıştır:

- » Örgütsel destek çalışanların örgütteki işlerini yaparken sarf ettikleri çaba düzeyinde artışa neden olmaktadır. Yani; örgütü tarafından desteklenen ve bu desteği hisseden, algılayan çalışanlar işlerini daha yüksek çaba ile yapmak isteyecekler ve bu durumda örgütün verimliliğini artıracaktır.
- » Örgütsel destek ile çalışanlarda örgüt içerisinde yaratıcılığı artacak ve işleri ile ilgili yeni buluşlar geliştirme istekleri artacaktır.
- » Örgütsel destek ile çalışanlarda sorumluluk duygusunun güçlenmektedir. Algılanan örgütsel destek güçlendikçe çalışanların örgütsel amaçlara ulaşılmasına yardım etme sorumluluğu da güçlenmektedir.
- » Örgütsel destek çalışanların örgütteki streslerini azaltacak ve böylece daha rahat çalışma olanağı sağlayacaktır.
- » Örgütsel destek yüksek olduğu zaman daha düşük iş gücü devir hızı ve devamsızlık ortaya çıkarmaktadır. Yani; çalışanın yüksek örgütsel destek algısının olması o kişinin işinden ayrılma, alternatif işler arama ve işinde devamsızlık yapma istekleri ortadan kalkacaktır.
- » Örgütsel destek çalışanların iş tatminini yükselmektir ve olumlu bir ruh hali kazanmasını sağlamaktadır. Böylece çalışanın çalıştığı örgüte daha fazla katkı sağlama konusunda isteği artacaktır.
- » Örgütsel destek gören çalışanlar yaptıkları işleri daha yüksek performansla yapacaklar ve yaptıkları

işle olan bağlılıkları artacaktır.

2.4. Örgütsel Adalet Kavramı

Örgütsel adalet; çalışanların görev dağılımı, çalışma saatlerine uyma, kendilerine yetki verilmesi, alacakları ücret düzeyi ve hak ettikleri ödül dağıtımını gibi değişkenlere yönelik olarak alınacak yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. Bu süreçte önemli olan örgütsel adaletin, örgüt yönetiminin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı konusudur (İnce ve Gül, 2005). Yönetim bilimi literatüründe yapılmış olan tanımlamalardan özetlenecek olursa örgütsel adalet; yöneticilerin örgüt ve çalışanlarla ilgili karar ve uygulamalarının, çalışanlar tarafından olumlu şekilde algılanması olarak tanımlanabilir. Yani; örgüt içerisinde ücretlerin, ödüllerin, cezaların ve terfilerin nasıl yapılacağı, bu tür kararların nasıl alınacağı gibi konuların çalışanlara nasıl söylendiğinin, çalışanlar tarafından algılanma biçimidir (İçerli, 2010).

2.5. Örgütsel Ödüllendirme Kavramı

Örgütlerin ulaşmak istedikleri hedefleri olduğu gibi çalışanların da ulaşmak istediği hedefler ve karşılanması gereken ihtiyaçları vardır. Çalışanlar, istek ve ihtiyaçları karşılandığında işine özen gösterir, bilgi ve birikimlerini uygulamaya aktarır. Çalışanlara, yaptığı işin karşılığında verilen ödüller de çalışanların motive olmasını sağlamaktadır. Ödüller, çalışan için çok önemlidir çünkü ödüllerin emeklerinin karşılığı olduğuna inanırlar. Çalışanlar, ödüllendirme ile istek ve ihtiyaçlarını karşılayabilir, örgütün kendisine gösterdiği değeri anlayabilirler. Ödüller, maddi ve manevi olabilir. Her insanın ihtiyacı farklı olduğu için tatmin duygusu yaratacak ödüller de farklıdır. Bunun için örgütler çalışanlarını çok iyi analiz ederek, örgütün tamamına hitap edebilecek, adil ve şeffaf bir ödül sistemi oluşturmalıdır. İyi ve kapsamlı bir ödül sistemi, hem eldeki çalışanların örgüte bağlanmasını, hem de örgüt dışındaki bilgili, yetenekli işgücünün örgüte çekilmesini sağlar.

Çalışanlar kendilerinden istenileni yapıyorsa örgüt içinde sevdikleri teşviklerle ödüllendirilmelidir. Ödüllendirme, çalışanların motivasyonu ve işe bağlılığı bakımından olumlu bir sonuçtur. Örgütsel ödüllendirme ile çalışanlar olumlu sonuçlara eğilim gösterip, olumsuz sonuçlardan uzak durmayı tercih ederler. Örgütsel ödüllendirme, hem istenilen davranışın sürekli ortaya çıkmasını sağlar hem de istenmeyen davranışların yok olmasına sebep olmaktadır (Güney, 2009). Ödül örgütlerde en önemli motivasyon araçlarından biridir. Ödüllendirmenin çalışanların davranışları üzerinde güdüleyici ve özendirici etkisi bulunmaktadır. Yani; ödüllendirme ile çalışanın işini sevmesi, benimsemesi mümkün olur ve böylece kendini işine vererek başarısı artmaktadır (Silah, 2001).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışmanın amacı, algılanan örgütsel desteğin, çalışanların motivasyonuna etkisinin incelenmesidir. Bu kapsamda niceliksel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma tekniği olarak da anket uygulanmıştır. Gizlilik ilkesi gereği çalışılan kurumun adı ile ankete katılanların adı ve soyadı gizli tutulmuştur. Çalışmada Likert Ölçeği¹ dikkate alınmış ve standart bir anket formu ile cevaplayan kişilerle yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Kullanılan Likert Ölçeğine göre yapılan ankete verilen cevaplar 1 ile 5 rakamları arasında değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmede rakamlar en olumsuzdan en olumluya doğru sıralanmıştır. (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Kısmen katılıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen katılıyorum)

1 Likert ölçeği, bir uçtan diğerine (örneğin hiç olası değilden son derece olasıya kadar) değişen yanıt seçeneklerini kullanarak tutum ve davranışları ölçer. Basit bir "evet / hayır" sorusunun tersine, Likert ölçeği fikir derecelerinin ortaya çıkarılmasını sağlar.

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni; Çankırı'da faaliyet gösteren iki ayrı sağlık kuruluşunda çalışan 880 perso-neldir. Araştırmada personelin örgütsel destek algıları incelenmeye çalışılmıştır. Dolayısıyla iki ayrı kurumda çalışan personelin “algılanan örgütsel destek, çalışanların motivasyonuna olumlu bir etki yapıyor mu?” sorusuna cevap aranmıştır. 2018 Mart-Nisan dönemi arasında yapılan araş-tırmanın problemine cevap verebilecek kişilerin seçilmesinde kolayda örnekleme yöntemi kulla-nılmıştır. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında ise evren büyüklüğünün bilinmesi duru-munda kullanılması önerilen aşağıdaki formül kullanılmıştır (Özdamar, 2001: 157).

$$n = (N.t^2.p.q) / (d^2(N-1) + t^2 p q)$$

Yukarıdaki formülde, evren hacminin 880, anlamlılık düzeyi 0,05 ve Z tablosundaki değeri 1,96, hata oranı $\pm 0,05$, incelenen olayın görülüş ve görülmeyiş sıklıkları 0,05 olarak yerine konuldu-ğunda, örneklem hacminin yaklaşık 267 kişi olduğu hesaplanmış olup bu araştırmaya 290 kişi dâhil edilmiştir (Sekaran, 2003: 294; Krejcie ve Morgan, 1970: 608). Bu kapsamda araştırmaya katılanların 187'si kadın ve 103'ü erkektir. Kadın ve erkeklerden yaşı 30 ve altında olanların sayısı 46, 31-35 yaşında olanların sayısı 98, 36-40 yaşında olanların sayısı 92 ve 40 yaşın üye-rinde olanların sayısı 54 kişidir. Katılımcılardan 12'si ATT, 121'i hemşire, 15'i ebe, 19'u Bilgi işlem uzmanı ve sekreter, 15'i diyaliz ve radyoloji teknikeri, 44'ü sağlık memuru, 20 diş teknisi-yeni, 22'si teknik ve temizlik işçisi ve 22'si diş tabibidir. Katılımcılardan 218'i Devlet Hastanesi ve 72'si Diş Hastanesi personelidir.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

Hipotez-1 (H1): Algılanan Örgütsel destek çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterir

Hipotez-2 (H2): Algılanan örgütsel destek çalışanların cinsiyetine göre anlamlı farklılık gösterir

Hipotez-3 (H3): Algılanan örgütsel destek çalışanların yaşına göre anlamlı farklılık gösterir

3.3. Veri Toplam Yöntemi

Bu çalışmada insan kaynağından doğru bilgi alma araçlarından biri olan yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır (Odabaşı, 1999: 81). Araştırmada kullanılan anket; Öztürk ve Eryeşil (2016), Nayır (2014) ve Tokgöz (2011) yaptıkları çalışmalarda kullanmış oldukları ölçeklerden yararlanılarak hazırlanmıştır. “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” 36 maddeden oluşmaktadır. Söz konusu ölçek maddeleri 1-5 puan arasında puanlandırılmıştır. Yazarlar ölçeğin güvenilirliğini 0,90-97 olarak tespit etmişlerdir.

3.4. Verilerin Analizi

Elde edilen veriler SPSS 20 for Windows paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştır-mada kullanılan ölçek varimax rotasyonlu faktör analizine tabi tutulmuş olup ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin bulgular yorumlanmıştır. Araştırma verilerinin analizi kapsamında, per-sonelin, faktör analizi sonucunda ortaya çıkan örgütsel destek algılarını belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. İkinci aşamada ölçek ifadelerinin basıklık-çarpıklık değerlerine bakılmış ve söz konusu ifadelerin basıklık-çarpıklık (-1,5 ve +1,5) değerle-rinin parametrik test koşullarını sağladığına karar verilmiştir. Bu kapsamda üçüncü aşamada ör-gütsel destek algısının, katılımcıların demografik özellikleri açısından farklılık gösterip göster-medliğini belirlemek için “Independent-Sample T” ve “One-Way ANOVA” testleri yapılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 172-186)

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu kısmında, elde edilen veriler üzerinden ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir. Bu kapsamda Tablo 1’de ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin varimax rotasyonu ve temel bileşenler (principal components) yöntemi kullanılarak yapılan faktör analizi, Cronbach’s Alpha değerleri ve ifadelere ilişkin aritmetik ortalama değerleri sunulmuştur. Aynı tabloda Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği 0,920 ($p<.000$), verinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Kalaycı (2010)’ya göre bu değerlerin faktör analizi yapmak için uygun düzeyde olduğu söylenebilir. Benzer şekilde uygun örneklem sayısı için ifadelerin faktör ağırlığının 0,30 ve üzerinde olması gerekmektedir (Eroğlu, 2005). Ancak çapraz yükleme sonucu (4, 16, 18, 29, 30, 34, 35, 36) olmak üzere toplam 8 ifade faktör analizinden çıkarılmıştır. Tablo 1’de görüldüğü üzere geriye kalan 28 ifadenin faktör yükleri 0,50’nin üzerinde olduğu için faktör yüklerinin de kabul edilebilir seviyede olduğunu söylemek mümkündür (Tabachnick ve Fidell, 1989; Büyüköztürk, 2007). Ayrıca örgütsel destek ile ilgili boyutların ve genel ölçeğin Cronbach’s Alpha değerlerinin 0,70’in üzerinde olması, ölçeğin güvenilirlik düzeyinin de kabul edilebilir olduğunu göstermektedir (Kayış, 2009).

Tablo 1.Algılanan Örgütsel Desteğe Yönelik Faktör Analizi

İfadeler	1. Örgütsel Adalet	2. Ödüllendirme	3. Yönetim Desteği	Cronbach's Alpha
S20.Çalıştığım kurumda menfaat ve çıkarlarım dikkate alınır	,864			
S23.Çalıştığım kurumda her çalışanın iş yerinde yapılan tüm uygulamalara itiraz hakkı vardır	,857			
S33.İşimi en iyi şekilde yaptığım da kurumum bunu dikkate alır	,848			
S25.Çalıştığım kurum kendi çıkarları için beni kullanmaz	,844			
S24.Çalıştığım kurum benim için endişelenir	,843			
S28.Çalıştığım kurumda yöneticilerim tüm çalışanların sorun ve ihtiyaçlarını anlar	,813			
S15.İş dağılımında kurumum tüm çalışanlarına adil davranır	,806			
S22.Çalıştığım kurum çalışanlarından gelen itirazları dikkate alır	,804			0,960
S32.Çalıştığım kurum bana çok ilgi gösterir	,801			
S12.Çalıştığım kurumdaki iş yükü eşit olarak dağıtılır	,799			
S14.Çalıştığım kurum çalışanlarıyla ilgili aldığı kararlarda adil davranır	,799			
S17.Çalıştığım kurum çalışanların kişisel özelliklerine saygı duyar	,789			
S11.Çalışanlar kurumumda doğabilecek fırsatlardan eşit olarak faydalanır	,763			
S13.Çalıştığım kurumda herkes birbirine eşit davranır	,743			

S8.Çalıştığım kurum elde ettiği başarılarında çalışanların katkısının olduğunu düşünür	,862		
S6.Çalıştığım kurum başarılarımı ödüllendirir	,855		
S21.Çalıştığım kurum benim refahımı dikkate alır	,838		
S26.Yaptığım işin karşılığını alıyorum	,835		0,923
S1.Çalıştığım kurumda yaptığım işin karşılığını alıyorum	,832		
S7.Çalıştığım kurumdaki iş performansım takdir edilir	,824		
S5.İş başarılarımdan dolayı kurumumca yazılı olarak takdir edilirim	,749		
S3.Küçük hatalarım hoşgörü ile karşılanır	,825		
S19.Çalıştığım kurum yardıma ihtiyacım olduğunda bana yardım etmeye hazırdır	,815		
S10.Çalıştığım kurum işte yükselme fırsatlarından beni haberdar eder	,813		
S9.Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar	,807		0,910
S27.Yöneticilerim iş yerinde yapılacak işleri olabildiğince yapılabilir hale getirir	,802		
S31.Yöneticilerim bana güvenirlere ve benim kararlarımı savunurlar	,800		
S2.Kendimi geliştirebilmem için kurumum gerekli düzenlemeleri yapar	,780		
Özdeğerler	9,304	4,825	4,553
			0,888
Varyans Açıklama Oranı	33,227	17,230	16,259
Kümülatif Varyans Oranı	66,717		

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)=0,920

Bartlett testi: $\chi^2 = 6271,818$; $p=0,000$

Tablo 1’de görüldüğü üzere; araştırmada elde edilen veriler üzerinden, örgütsel destek algısına boyutlar faktör analiziyle ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Örgütsel destek algısını ortaya koyan 28 ifadeyle yapılan faktör analizinde; yüklenme değeri 0,50’nin üzerinde, özdeğerleri 1’in üzerinde ve toplam varyansın yaklaşık %67’isini açıklayan 3 faktör elde edilmiştir. Bu kapsamda en yüksek varyansı açıklayan (%33) Faktör 1 olan “Örgütsel Adalet” boyutu, 14 ifadenin bir araya gelmesiyle oluşmuştur.

Bu ifadeler, kurumda personelin menfaat ve çıkarlarının dikkate alınması, itiraz hakkına sahip olması,

kurumun tüm çalışanların sorun ve ihtiyaçlarına eşit düzeyde yardımcı olması, iş yükünün eşit dağıtılması, kararların adil bir biçimde alınması ve kurumda eşitlik ilkesinin temel alınması gibi özelliklerdir. Faktör 2, toplam varyansın %17'sini açıklayan 7 ifadeden meydana gelmiş ve "Ödüllendirme" olarak isimlendirilmiştir. Ödüllendirme boyutu; çalışanların katkısının göz önüne alınması ve başarıların ödüllendirilmesi, işe uygun ücret alınması, performansın takdir edilmesi ve yazılı olarak bildirilmesi gibi ifadelerden oluşmuştur. 3 faktör olan "Yönetim Desteği" toplam varyansın %16'sını oluşturan 7 ifadeden meydana gelmiştir. Bu boyut; çalışanların hatalarının hoş görülmesi, çalışanlara yardım edilmesi, işte yükselmeye olanak tanınması, çalışanların başarıları olmaları için destek olunması gibi ifadelerden oluşmaktadır.

Tablo 2'de araştırmaya katılan personelin örgütsel destek algısına ilişkin ifadelere verdikleri cevapların genel aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri sunulmuştur.

Tablo 2. Örgütsel Destek Algısına Yönelik Bulgular

Değişkenler	\bar{X}	SD
Örgütsel Adalet	3,959	0,815
Ödüllendirme	3,803	0,510
Yönetim Desteği	3,382	0,841
Genel Örgütsel Destek	3,801	0,508

Tablo 2'deki sonuçlar iki kurumda çalışan personelin örgütsel destek algısının olumlu olduğunu göstermektedir. Ancak yönetim desteği konusunda bir kararsızlık olduğu söylenebilir.

Tablo 3'te örgütsel destek algısının, katılımcıların cinsiyetlerine göre karşılaştırması sunulmuştur.

Tablo 3. Örgütsel Destek Algısının Cinsiyete Göre Karşılaştırması

Cinsiyet	N	\bar{X}	SD	t	P	
Örgütsel Adalet	1. Kadın	187	3,953	0,822	-0,171	0,865
	2. Erkek	103	3,970	0,805		
Ödüllendirme	1. Kadın	187	3,989	0,743	2,394	0,017*
	2. Erkek	103	3,744	0,973		
Yönetim Desteği	1. Kadın	187	3,471	0,800	2,435	0,016*
	2. Erkek	103	3,221	0,894		
TOPLAM	290					

*p<0,05

Anketin yapıldığı iki sağlık kuruluşunda çalışan kadın ve erkeklerin (t=-0,171, p>0,05) örgütsel adalet algılarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Ancak ödüllendirme (t=2,394, p<0,05) ve yönetim desteği (t=2,435, p<0,05) algısının kadın ve erkeklerde farklılık gösterdiği söylenebilir. Dolayısıyla hem ödüllendirme hem de yönetim desteği konusunda kadınların algısının erkeklerden daha olumlu olduğu ifade edilebilir.

Tablo 4'te örgütsel destek algısının, katılımcıların yaşlarına göre karşılaştırması sunulmuştur.

Tablo 4. Örgütsel Destek Algısının Katılımcıların Yaşlarına Göre Karşılaştırması

Yaş		N	\bar{X}	SD	F	P	Tukey
Örgütsel Adalet	1. 30 Yaş ve Altı	46	4,077	0,719	2,928	0,034*	4>2
	2. 31-35 Yaş	98	3,785	0,926			
	3. 36-40 Yaş	92	3,970	0,762			
	4. 41 Yaş ve Üstü	54	4,157	0,713			
Ödüllendirme	1. 30 Yaş ve Altı	46	3,993	0,720	0,274	0,844	
	2. 31-35 Yaş	98	3,879	0,783			
	3. 36-40 Yaş	92	3,911	0,870			
	4. 41 Yaş ve Üstü	54	3,851	0,982			
Yönetim Desteği	1. 30 Yaş ve Altı	46	3,344	0,761	0,465	0,707	
	2. 31-35 Yaş	98	3,377	0,854			
	3. 36-40 Yaş	92	3,458	0,871			
	4. 41 Yaş ve Üstü	54	3,296	0,845			
TOPLAM		290					

*p<0,05

Yaş oranları itibarıyla ödüllendirme (F=0,274, p>0,05) ve yönetim desteği (F=0,465, p>0,05) algısının farklılık göstermediği saptanmıştır. Bunun yanı sıra örgütsel adalet algısının (F=2,298, p<0,05) yaş grupları açısından farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Tukey testi sonucuna göre; 40 yaşın üzerinde olanların örgütsel adalet algısının, 31-35 yaş arasında olanlardan daha olumlu olduğu ortaya çıkmıştır. Tablo 5'te örgütsel destek algısının, katılımcıların çalıştıkları kuruma göre karşılaştırması sunulmuştur.

Tablo 5. Örgütsel Destek Algısının Kuruma Göre Karşılaştırması

Kurum		N	\bar{X}	SD	t	P
Örgütsel Adalet	1. Devlet Hastanesi	218	3,891	0,851	-2,517	0,012*
	2. Diş Hastanesi	72	4,167	0,657		
Ödüllendirme	1. Devlet Hastanesi	218	3,834	0,861	-2,099	0,037*
	2. Diş Hastanesi	72	4,081	0,744		
Yönetim Desteği	1. Devlet Hastanesi	218	3,364	0,849	-0,647	0,518
	2. Diş Hastanesi	72	3,438	0,823		
TOPLAM		290				

*p<0,05

Örgütsel adalet (t=-2,517, p<0,05) ve ödüllendirme (t=-2,099, p<0,05) algısının kurumlar açısından farklılık gösterdiği görülmektedir. Aritmetik ortalamalardan hareketle diş hastanesinde çalışanların örgütsel adalet ve ödüllendirme algısı, ilk kurumun çalışanlarda daha olumludur. Bununla birlikte yönetim desteği algısının her iki kurumda da birbirine yakın olduğu söylenebilir.

Tablo 6'da örgütsel destek algısının, katılımcıların görevlerine/mesleklerine göre karşılaştırması sunulmuştur.

Tablo 6. Örgütsel Destek Algısının Katılımcıların Görevlerine Göre Karşılaştırması

Kurum	N	\bar{X}	SD	F	P	
Örgütsel Adalet	1. ATT	12	3,767	1,010	0,687	0,703
	2. Hemşire	121	3,891	0,805		
	3. Ebe	15	3,885	0,581		
	4. Bilgi işlem ve Sekreterlik	19	3,864	1,003		
	5. Diyaliz ve Radyoloji Teknikeri	15	3,861	0,938		
	6. Sağlık Memuru	44	4,051	0,833		
	7. Dış Teknisyeni	20	4,153	0,661		
	8. Temizlik ve Teknik Eleman	22	4,097	0,819		
	9. Dış Tabibi	22	4,142	0,758		
Ödüllendirme	1. ATT	12	3,619	1,088	0,342	0,949
	2. Hemşire	121	3,924	0,857		
	3. Ebe	15	3,695	0,730		
	4. Bilgi işlem ve Sekreterlik	19	3,924	1,051		
	5. Diyaliz ve Radyoloji Teknikeri	15	3,857	0,831		
	6. Sağlık Memuru	44	3,922	0,877		
	7. Dış Teknisyeni	20	3,921	0,517		
	8. Temizlik ve Teknik Eleman	22	3,935	0,820		
	9. Dış Tabibi	22	4,000	0,721		
Yönetim Desteği	1. ATT	12	3,166	1,035	1,006	0,431
	2. Hemşire	121	3,481	0,785		
	3. Ebe	15	3,438	1,009		
	4. Bilgi işlem ve Sekreterlik	19	3,233	0,893		
	5. Diyaliz ve Radyoloji Teknikeri	15	3,466	0,702		
	6. Sağlık Memuru	44	3,276	0,884		
	7. Dış Teknisyeni	20	3,514	0,726		
	8. Temizlik ve Teknik Eleman	22	3,045	0,855		
	9. Dış Tabibi	22	3,422	0,946		
TOPLAM	290					

*p<0,05

Araştırmaya katılan personelin görev veya mesleklerine göre örgütsel destek algısının değişkenlik göstermediği, dolayısıyla tüm boyutlarda algının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Araştırmanın konusu olan iki sağlık kuruluşunun personeli üzerine yapılan bu çalışmada, personelin menfaat ve çıkarlarının dikkate alındığı, personelin yapılan tüm uygulamalara itiraz hakkının olduğu, kurumun yapılan iyi işleri dikkate aldığı, çalışanları çıkarları amacıyla kullanmadığı, kurumun çalışanları için en endişe duyduğu ve tüm çalışanların sorun ve ihtiyaçlarının anlaşıldığı ortaya çıkmıştır. Söz konusu kurumlarda iş dağılımı konusunda adil davranıldığı, çalışanlarından gelen itirazların dikkate alındığı, işlerin eşit dağıtıldığı, kişisel özelliklere saygı duyulduğu ve herkese eşit davranıldığı söylenebilir.

Katılımcılar, çalıştıkları kurumun elde etmiş olduğu başarılarında personelin katkısını göz önünde bulundurduğunu, başarıları ödüllendirdiğini, personelin refahını düşündüğünü, yaptıkları işin karşılığını aldıklarını, performanslarının takdir dildiğini ve yazılı olarak kendilerine bildirildiğini ifade etmektedirler.

Çalışmada söz konusu kurumlarda, personelin küçük hatalarının hoşgörüyü karşılandığı ortaya çıkmıştır. Katılımcılar, çalıştıkları kurumların, ihtiyaçları olması durumunda kendilerine yardım ettikleri konusunda ve kararlarının desteklemesi gibi konularda kararsız kaldıkları söylenebilir. Bunun yanı sıra, söz konusu kurumlarda personelin işte yükselme fırsatlarından haberdar edildiği ve personelin kendini geliştirebilmesi için gerekli düzenlemelerin yapıldığı ortaya çıkmıştır.

Araştırmada iki kuruluşla ilgili örgütsel destek algısının personelin tanımlayıcı bilgilerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu çerçevede çalışan kadın ve erkeklerin örgütsel adalet algılarının birbirine yakın olduğu görülmüştür. Ancak ödüllendirme ve yönetim desteği algısının kadın ve erkeklerde farklılık gösterdiği söylenebilir. Dolayısıyla hem ödüllendirme hem de yönetim desteği konusunda kadınların algısının erkeklerden daha olumlu olduğu saptanmıştır.

Personelin yaşına göre ödüllendirme ve yönetim desteği algısının farklılık göstermediği saptanmıştır. Bunun yanı sıra örgütsel adalet algısının yaş grupları açısından farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu kapsamda 40 yaşın üzerinde olanların örgütsel adalet algısının, 31-35 yaş arasında olanlardan daha olumlu olduğu ortaya çıkmıştır.

Örgütsel adalet ve ödüllendirme algısının kurumlar açısından farklılık gösterdiği görülmektedir. Aritmetik ortalamalardan hareketle çalışan sayısı az olan kurumda çalışanların örgütsel adalet ve ödüllendirme algısı, diğer kurumdaki çalışanlardan daha olumludur. Bununla birlikte yönetim desteği algısının her iki kurumda da birbirine yakın olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan personelin görev veya mesleklerine göre örgütsel destek algısının değişkenlik göstermediği, dolayısıyla tüm boyutlarda algının birbirine yakın olduğu görülmüştür.

KAYNAKÇA

- AKIN, M (2008), “Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerine Etkileri”, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı :25,s.141-170.
- AKTAN,C. (1999), “Neo Klasik Yönetim Teorilerinde İnsan Boyutu”, Erişim Tarihi: 08.05.2018, <http://www.canaktan.org/yonetim/insan-yonetim/neo-klasik.htm>.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2007), Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- EISENBERGER, R., HUNTINGTON, R., HUTCHISON, S., SOWA, D. (1986), “Perceived Organizational Support”, Journal of Applied Psychology,71, s.500-507.
- EROĞLU, A. (2005), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, (15. Bölüm), 4. Bas-kı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- GÜNEY, S. (2009), Davranış Bilimleri, 5. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- İÇERLİ, L. (2010), “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5,1, s.67-92.
- İNCE, M., GÜL, H. (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi, Konya.
- KALAYCI, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 5. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- KAYIŞ, A. (2009). “Güvenirlilik Analizi”, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- KREJCIE, R. V. ve MORGAN, D.W. (1970), “Determining Sample Size for Research Activities”, Educational and Psychological Measurement, 30, s.607-610.
- NAKİP, M. (2013) Pazarlama Araştırma Teknikleri, 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- NAYIR, F. (2013), “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Kısa Form Geçerlik Güvenirlik Çalışması”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 28, 89 – 106.
- ODABAŞI, Y. (1999) “Anket Yöntemi,” Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1081,s.79-97.
- ÖZDAMAR, K. (2001) Spss İle Biyoistatistik, 4. Basım, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003) , “ Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” , D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi, Cilt:18 Sayı:2,s:117 -118.
- ÖZTÜRK, M., ERYEŞİL, K. (2016), “Lider-Üye Etkileşimi ve Örgütsel Destek Algılarının Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, Cilt:19, Sayı:2, s.123-141.
- POLATCI, S. (2015), “Örgütsel ve Sosyal Destek Algılarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş ve Evlilik Tatmininin Aracılık Rolü”, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:11, Yıl:11, Sayı:2, s.25-44.
- RHOADES, L., ve EISENBERGER, R. (2002). “Perceived Organizational Support: A Review of the

Literature”, Journal of Applied Psychology, 87, s.698-714.

SEKARAN, U. (2003) Research Methods for Business, Fourth Edition, John Wiley & Sons Inc.

SİLAH, M. (2001), “Eğitim Örgütlerinde Hizmetin Niteliğini Arttırmak İçin Personelin Ödüllendirilmesi”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1,s. 95-109.

TABACHNICK, B. G. ve FIDELL, L. S. (1989), Using Multivariate Statistics, Second Edition, Northridge: California State University Publish.

TAŞTAN, S. , İŞÇİ, E. ve ARSLAN, B. (2014). “Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma”, Pa-mukkale

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , (19) , s. 121-138 .

TOKGÖZ, N. (2011), “Örgütsel Sinizmi Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 6/2,s.363-387.

YAZICIOĞLU, Y. ve ERDOĞAN, S. (2004) SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Detay Yayıncılık.