

ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISININ İŞE TUTKUNLUK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: CİNSİYETİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Dr. Öğr. Üyesi Pınar ERKAL 

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; işe tutkunluk ile örgütsel destek algısı ilişkisini tespit etmek ve işe tutkunluk düzeyinin demografik değişkenlere göre farklılık oluşturup oluşturmayacağını test etmektir. Ayrıca araştırmanın diğer bir amacı, örgütsel destek algısının işe tutkunluk üzerindeki etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolünü tespit etmektir. Araştırmada veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. Araştırma örneklemini Balıkesir ilindeki 375 çalışan katılımcı oluşturmaktadır. Araştırma verileri 2019 yılı Şubat-Mart aylarında toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel destek algısı ile işe tutkunluk arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. t-testi sonucunda cinsiyete göre işe tutkunluk düzeyinin farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel destek algısının işe tutkunluk üzerindeki etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü bulunmaktadır. Örgütsel desteğin işe tutkunluğa etkisi kadınlarda $\beta=,5965$ $t=9,1764$ iken, erkeklerde $\beta=,3759$ $t=6,1706$ 'dir. Buna göre kadınların örgütsel destek algıları arttıkça erkeklere göre daha fazla işe tutkunluk düzeylerini etkileneceğini söylemek mümkündür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek Algısı, İşe Tutkunluk, Cinsiyet.

Jel Sınıflandırması : M12, M54, D23.

THE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL SUPPORT IMPACT ON WORK ENGAGEMENT: MODERATING ROLE OF GENDER

ABSTRACT

The aim of this study is to determine relationship between work engagement and organization support perception and is to test whether level of work engagement is a difference according to demographic variables. In addition, another aim of the study is to determine the moderating role of gender in the effect of organizational support perception on work engagement. The sample of the study consists of 375 working participants in Balıkesir. Research data were collected in February-March 2019. According to the results of the research, there is a positive significant relationship between organizational support perception and work engagement. t-test results showed that the level of work engagement differed by gender. It was determined that gender has moderator role in relation of organizational support perception and work engagement. The effect of organizational support on work

* Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir Meslek Yüksekokulu, Balıkesir, Türkiye. E-mail: pinar@balikesir.edu.tr 0

Makale Geçmişi/Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 20 Ağustos / August 2019

Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 01 Kasım / November 2020

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 10 Ocak / January 2021

engagement is $\beta = ,5965$ $t = 9,1764$ for women, while it is $\beta = ,3759$ $t = 6,1706$ for men. It is possible to say that as women's perceptions of organizational support increase, their level of work engagement will be affected more than men.

Key Words: *Organizational Support Percieve, Work Engagement. Gender.*

Jel Codes: *M12, M54, D23.*

1. GİRİŞ

İnsanlar değer buldukları, saygı ile davranıldıkları, gerektiğinde takdir edildikleri ve desteklendikleri iş ortamlarında kendilerini mutlu ve huzurlu hissederler. Günümüz örgütleri için mutlu ve huzurlu ortam yaratmak çok önemlidir. Çalışanların örgütleri tarafından desteklendiğini algılaması, onların iş ortamında kendini daha rahat hissettirecek ve bu da çalışmalarını olumlu yönde etkileyecektir.

Eisenberger ve Huntington'e (1986:500) göre örgütsel destek algısı; örgütün iyiliğini düşünmesi yönündeki algısı ve örgütün değerlerinin işgörenin değerlerine katkıda bulunduğunu hissetmesidir. Randall vd. (1999) algılanan örgütsel desteği; çalışanların işlerine yardımcı olmak için politikalar, usuller belirleyerek rehberlik etme olarak ele almaktadır (akt. Ötken, 2015:119). Örgütün kaynaklarını kabul eden çalışanların örgütsel destek algıları gelişir ve buna karşılık kuruluşun amaçlarına ulaşmaya yardımcı olmak isterler (Neves & Eisenberger; 2014:189). Çalışanların örgütleri tarafından desteklendiğini hissetmesi onların tutum ve davranışlarını etkileyecektir. Örgütü tarafından desteklendiğini algılayan çalışanlarda iş tatminlerinin arttığı, işe geç kalmaların azaldığı, performanslarında artış ve işten ayrılma niyetlerinde azalma görülmektedir (Turgut, 2014:30)

İşe tutkunluk; işte canlılık, bağlılık, yoğunlaşma olarak nitelendirilen olumlu, tatmin edici, işle ilgili zihinsel durum olarak tanımlanır (Bakker ve Demerouti, 2008:209). İşe tutkunluk çalışanlardan beklenen olumlu tutumlardan biridir. İşe tutkunluk; çalışanın işini isteyerek, heyecan ve tutku ile yapmasıdır. İşine tutkun çalışanlar işlerinde başarıyı yakalayacak ve başarılı çalışanlarla birlikte örgütün verimi artacaktır. Yavan (2016:280)' a göre işine tutkun çalışanlar işlerine daha da odaklanarak işleriyle bütünleşecektir. Bu doğrultuda işe tutkunluğu etkileyeceği düşünülen unsurların incelenmesi, bilinmesi ve yöneticiler tarafından uygulanması önemlidir. Ulusal literatür incelendiğinde örgütsel desteğin işe tutkunluk ile ilişkisini inceleyen sınırlı sayıda çalışmanın olduğu görülmektedir. Ayrıca örgütsel destek algısının işe tutkunluğa etkisinde cinsiyetin rolünün incelendiği makaleye rastlanmamıştır. Bu çalışmanın amacı örgütsel destek algısı ve işe tutkunluk arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve bu ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolünü incelemektir. Ayrıca çalışmada demografik özelliklerin işe tutkunluk düzeyinde farklılık yaratıp yaratmadığı incelenecektir.

2. ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI

Birçok bilim insanı, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi sosyal etkileşim modelinin teorik temelleri ile açıklar. Örgütsel destek algısı teorisine göre, örgütler çalışanların hem örgüte katkılarına değer verir; hem de refahlarını önemser ve çalışanlarda işlerini resmi bir sözleşmenin ötesine geçen karşılıklı bir etkileşim olarak görürler (Pradesa, vd., 2013:24). Algılanan örgütsel destek, çalışanların organizasyonun değerlerine katkıda bulunduğu ve refahlarına önem verdiğiğine dair algıları ile ilgilidir (Neves ve Eisenberger; 2014:189).

Gupta vd. (2016: 2808)'e göre algılanan örgütsel desteğin, çalışanların kuruluşun çalışmaları için ne kadar destek hissettiğini; çıkarları ve değerleri ile aynı fikirde olup olmadıklarını ifade etmesidir. Örgütsel destek; çalışanların saygı görme, onaylanma ve ait olma gibi duygusal isteklerini gerçekleştiren organizasyon için bir kaynak olarak düşünülebilir (Sluss, vd. 2008; Gupta, vd. 2016: 2808; Armeli vd.; 1998:289). Örgütsel destek teorisine göre, örgütün kaynaklarını kabul eden çalışanların (örneğin, maaş artırma, gelişimsel eğitim fırsatları) örgütsel destek algıları gelişir ve buna karşılık kuruluşun amaçlarına ulaşmaya yardımcı olmak isterler (Neves ve Eisenberger; 2014: 189).

Başarılı şirketler yüksek motivasyonlu çalışanları örgüte çekmek ve yetenekli çalışanları örgütlerinde tutmak için eğitim fırsatları, emeklilik programı, kişisel projeler gibi bir dizi çalışmalar planlarlar. Teknolojik yeniliklerde lider olan Google Inc. prestijinden dolayı, küçük bir işgücü için yüzbinlerce iş başvurusu almaktadır. Çünkü çalışanlar Google'm sağladığı birçok insan kaynakları avantajının büyük ölçüde gönüllü olduğunu ve yüksek örgütsel destek algısına katkıda bulunduğunu düşünürler. Buna karşılık, örgüt tarafından zorunlu olarak yapılan olumlu durumların örgütsel destek algısı üzerinde çok az etkisi vardır. Örneğin devlet veya kamu baskısına dayanarak ücret veya fayda artışı gibi. Bu nedenle örgüt tarafındaki olumlu muamelenin gönüllü olduğunu çalışanlara etkili bir şekilde iletmek örgütsel destek algısını geliştirebilir (Eisenberger, Malone ve Pression, 2016: 6-7).

Rich vd (2010) araştırmasında örgütlerin çalışanların değerlerine katkıda bulunduğu ve personelin sosyal yardımlarıyla ilgilendiğinde; çalışanların örgütte kendilerini daha güvende hissedeceklerini ve işe tutkunluk düzeylerinin artacağını ifade etmişlerdir. Liang ve Zhang (2015) örgütsel desteğin sadece çalışanların direkt olarak işe tutkunluklarını değil, aynı zamanda dolaylı olarak psikolojik sermayeyi de etkilediğini belirtmiştir. Ramus (2001) örgütsel destek algısı yüksek seviyede olan çalışanların örgüt için bir buluş ortaya koyabilme ihtimalinin arttığını belirtmiştir. Karşılıklılık normuna dayanarak, örgütsel destek algısı kuruluşa duygusal bağlılığı güçlendirecek ve yapılan çalışmaları artıracaktır (Eisenberger ve Huntington, 1986).

Eisenberger, Malone ve Pression (2016: 18) örgütsel destek algısını arttırmak için yöneticilere 8 taktik önermektedir. Bunlar şöyledir:

- Gönüllü destekleyici işgücü hizmetlerini uygulamak,

- Tüm yönetim uygulamalarının yapılmasında, izlenmesinde ve uygulanmasında adil ve adaletli olmak,
- Başarılabılır hedefler belirlemek ve orantılı olarak ödüllendirmek,
- Bireyselleştirilmiş faydalar sunmak: çalışanlar ve işgücü gereksinimleri için destek türünü öğrenmek ve sağlamak.
- Örgütteki tüm yöneticilere destek vermek, böylece onların astlarının örgütsel destek algısına teşvik etmelerini sağlamak,
- Destekleyici olmak için astları eğitmek,
- Örgütte güçlü sosyal ağları teşvik etmek,
- Çalışanı istihdam etmeden önce örgütsel desteğe başlamaktır.

Örgütsel desteğin sonuçlarını örgüt ve çalışanlar açısından incelemek mümkündür. Örgüt tarafından desteklendiğini hisseden çalışan görevlerini en iyi şekilde yerine getirecek ve örgütün hedeflerine ulaşmak için isteyerek çalışacak, böylece örgütün verimine katkı sağlamış olacaktır. Örgütsel destek algısının işe tutkunluk ile ilişkisi (Zacher ve Winter, 2011; Gillet, 2013; Caesens, ve Stinglhamber, 2014; Shantz, Alfes ve Latham, 2016) daha çok uluslararası literatürde incelendiği görülmektedir.

Ulusal literatürde örgütsel destek ile psikolojik sermaye (Büyüköze ve Kavak, 2017), örgütsel güven (Eğriboyun, 2013), örgütsel vatandaşlık davranışı (İplik vd., 2014), örgütsel öğrenme (Yılmaz ve Görmüş, 2012), örgütsel bağlılık (Özdevecioğlu, 2003), örgütsel özdeşleşme (Özdemir,2010) ilişkisi üzerine yapılan çalışmalar bulunmaktadır.

3. İŞE TUTKUNLUK

İşe tutkunluk kavramı ilk olarak Kahn (1990) tarafından incelenmiş ve literatüre katılmıştır. Kahn'a göre işe tutkunluk çalışanların kendilerini tüm varlıklarıyla işlerine adanmalarıdır. İşlerini yerine getirirken fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak işle ilgili rollerine kendilerini vermeleridir (Kahn, 1990:694 akt. Başoda, 2017: 76). Ulusal literatürde konu tek bir kavram altında toplanmayıp işe adanmışlık (Bostancı ve Ekiyor, 2015), işe cezbolma (Esen, 2011), işe angaje olma (Özkalp ve Meydan, 2015) gibi kavramlarla incelenmektedir.

İşe tutkunluk; işte canlılık, bağlılık, yoğunlaşma olarak nitelendirilen olumlu, tatmin edici, işle ilgili zihinsel durum olarak tanımlanır (Bakker ve Demerouti, 2008:209; Schaufeli vd. 2002). Schaufeli (2002) işe tutkunluğu dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere 3 boyutta incelemiştir. Dinçlik boyutu, iş esnasında yüksek enerji ve zihinsel esneklik olarak ifade edilir. Adanmışlık, çalışanın coşkulu olma, gurur duyma ve meydan okuma gibi duygularla işine tutkunluğudur. Yoğunlaşma ise çalışanın işine tamamen motive olduğunu ve mutlu şekilde işini sürdürmeyi ifade eder (Bakker ve Demerrouiti, 2008:210).

İşe tutkunluk, çalışanların olumlu duygular içinde örgütsel rollerini yerine getirmesine katkıda bulunur ve bu olumlu örgütsel duygular örgütün başarıyı yakalamasında etkilidir (Armstrong, 2008:141 akt. Harputoğlu ve Polat, 2017:437). Yapılan pek çok araştırmada da işe tutkunluğun olumlu örgütsel davranışlarla ilişkisi incelenmektedir. İşe tutkunluk insiyatif alma, proaktif davranışlarda bulunma, öğrenme motivasyonunda artışı olumlu yönde etkilemektedir (Sonntag, 2003:520). Schaufeli ve Bakker'a (2004:4) göre işe tutkunluk düzeyleri yüksek olan çalışanlar işlerinde daha fazla doyuma ulaşırlar, firmalarına daha fazla bağlılık hissederler ve işyerinde personel devir hızı ve çalışanların işten ayrılma niyetleri daha düşüktür.

Stair ve Galpin (2010) yüksek seviyedeki işe tutkunluğun aşağıdaki konularla ilişkili olduğunu belirtmektedir.

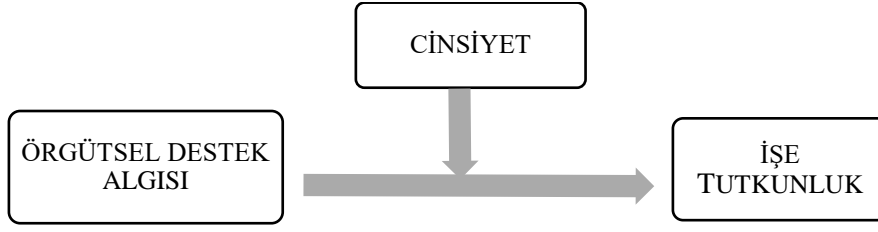
- Düşük devamsızlık ve daha yüksek düzeyde çalışanı elde tutma,
- Çalışanların performans ve verimliliğinin artması,
- Kalitenin gelişmesi ve hata oranının düşmesi,
- Satışların artması,
- Daha yüksek karlılık ve kazanç paylaşımı,
- Artan müşteri tatmini ve sadakati,
- Daha hızlı iş büyümesi ve
- İş başarı olasılığının daha yüksek olması. (akt. <https://www.pbookshop.com>, 10.08.2019).

Sonuç olarak işe tutkunluk, yöneticiler tarafından istenilen işgören tutum ve davranışlarının ortaya çıkarılmasında pozitif örgütsel davranış konularından biridir. İşe tutkunluğu yüksek olan bireylerin öncelikle kendi çalışmalarında verimli olması ve sonrasında örgütün başarıyı yakalamasına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırmada temel amaç çalışanların örgütsel destek algılarının işe tutkunluk düzeylerine etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolünü belirlemeye çalışmaktır. Bu doğrultuda model ve araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir. Araştırmada örgütsel destek algısı bağımsız değişken, işe tutkunluk bağımlı değişken ve cinsiyet ise düzenleyici değişken olarak hipotezler oluşturulmuştur. Bununla birlik yaş, çalışma süresi, eğitim gibi demografik özelliklerin işe tutkunluk üzerinde farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



H1. Çalışanların yaşları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında anlamlı fark vardır.

H2. Çalışanların cinsiyetleri ile işe tutkunluk düzeyleri arasında anlamlı fark vardır.

H3. Çalışanların eğitim düzeyleri ile işe tutkunluk düzeyleri arasında anlamlı fark vardır.

H4. Çalışanların çalıştıkları kurum türleri ile işe tutkunluk düzeyleri arasında anlamlı fark vardır.

H5. Çalışanların kurumlarındaki hizmet süreleri ile işe tutkunluk düzeyleri arasında fark vardır.

H6. Çalışanların örgütsel destek algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında ilişki vardır.

H7. Çalışanların örgütsel destek algılarının işe tutkunluk düzeyleri üzerine anlamlı etkisi vardır.

H8. Çalışanların örgütsel destek algılarının işe tutkunluk üzerindeki etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü vardır.

H8a. Çalışanların örgütsel destek algılarının işe tutkunluğun adanmışlık boyutu üzerindeki etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü vardır.

H8b. Çalışanların örgütsel destek algılarının işe tutkunluğun dinçlik boyutu üzerindeki etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü vardır.

H8c. Çalışanların örgütsel destek algılarının işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutu üzerindeki etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü vardır.

Araştırmada veriler SPSS 22 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğini ölçmede cronbach alfa katsayısı, KMO testi, Bartlett's testi ve Varimax rotasyon yöntemi ile faktör analizi yapılmıştır. Verilerin normal dağılımını ölçmek için skewness ve kuritis değerleri incelenmiştir. Hipotezlerin test edilmesinde anova analizi, t-testi, korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. SPSS programına Process Makro yazılımı eklenerek örgütsel desteğin işe tutkunluk üzerinde cinsiyetin düzenleyici rolü olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Hayes (2013) tarafından geliştirilen Process Makro, SPSS programına eklenen ve çoklu regresyon yaparak aracılık ve düzenleyicilik etkisini test eden bir yazılımdır. Araştırmada Process makrosu yazılımında model 1 (Hayes, 2013) kullanılmıştır.

4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Balıkesir il merkezinde bulunan çalışanlar oluşturmaktadır. Basit tesadüfî yöntemle toplam 400 çalışana anket uygulanmıştır. Örneklem büyüklüğü belirlenirken Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2007:72) örneklem büyüklüğü tablosu dikkate alınmıştır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan'a (2007:72) göre 1000000 evren büyüklüğü için 384 örneklem yeterli olmaktadır. Eksik ve hatalı doldurulan anketler çıkarıldıktan sonra 375 anket çalışmaya dâhil edilmiştir. Araştırma verileri 2019 yılı Şubat-Mart aylarında toplanmıştır. Araştırmaya yönelik demografik özellikler aşağıdaki tabloda bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların %44,8'i kadın, %55,2'si erkektir. Araştırmaya katılan çalışanların % 35'i ilköğretim ve %26,7'si liseden mezun, % 38,3'ü lisans ve lisansüstü mezundur. Katılımcıların %32,8'i kamu kurumlarında %67,2'si özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların %11,5'i yönetici, %88,5'i işgörendir. Araştırmaya katılan çalışanların kurumlarındaki hizmet süreleri incelendiğinde aynı kurumda 1-5 yıldır çalışanlar araştırmanın % 36'sını, 6-10 yıldır aynı kurumda çalışanlar %32,5'ini, 11-15 yıl arası çalışanlar %15,7'sini, 16-20 yıldır aynı kurumda çalışanlar %12,3'ünü ve 21 yıl ve üstü aynı kurumda çalışanlar araştırmanın %3,5'ini oluşturmaktadır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin tüm bilgiler tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Kategoriler	N	%	Değişkenler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Kadın	168	44,8	Eğitim	İlköğretim	131	35
	Erkek	207	55,2		Lise	100	26,7
Yaş	20-25	93	24,8		Ünv.- üstü	143	38,3
	26-30	95	25,3	Hizmet Süresi	1-5	135	36
	31-40	86	22,9		6-10	122	32,5
	41-45	64	17,1		11-15	59	15,7
45-üstü	37	9,9	16-20		48	12,3	
Statü	Yönetici	43	11,5	21 ve üstü	13	3,5	
	İşgören	332	88,5	Toplam	375	100	
Kurum	Kamu	123	32,8				
	Özel	252	67,2				
	Toplam	375	100				

4.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler anket yoluyla elde edilmiştir. Anket 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özellikler belirlenmeye çalışılmıştır. İkinci bölümde örgütsel destek algısı ölçeği ve üçüncü bölümde ise işe tutkunluk ölçeği bulunmaktadır. Ölçeklerdeki ifadeler 5'li likert ölçeği ile hazırlanmıştır (1-kesinlikle katılıyorum 5-kesinlikle katılıyorum).

4.2.1. İşe Tutkunluk Ölçeği

Çalışanların işe tutkunluk düzeylerini ölçmek amacıyla Schaufeli vd. (2002) geliştirdiği Turgut'un (2011:163) Türkçe 'ye uyarladığı işe tutkunluk ölçeği kullanılmıştır. Faktör analizi yapılması için veri yapısının uygunluğu KMO (Kaiser Meyer Olkin) testi ile ölçülmüştür. Ayrıca verilerin çok değişkenli normal dağılıma uygunluğunu ölçmek için Bartlett's testi uygulanmıştır. KMO değeri 0,891'dir. Ölçeğin Bartlett's testi sonucunun $p=0,000$ anlamlı olduğu gözlenmiştir. Yapılan KMO ve Bartlett's testi sonucu veri yapısı faktör analizi yapılabilmesi için uygundur. (Hair, Black, Babin, Anderson, 2010). Çalışmada işe tutkunluk ölçeğinin faktör yapısı Varimax Rotasyon yöntemi ile sınımlanmıştır. Faktör analizi sonucunda Turgut'un (2011:163) çalışmasında olduğu gibi ölçek 3 faktörde toplanmıştır. Bunlar dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşmadır. Madde 11 üç faktörde de yüksek yük değerlerine sahip olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Faktör analizinin ikinci tekrar (iteration) sonucu tablo 2'de görülmektedir. Üç faktörün açıkladığı toplam varyans oranı %54,384'tür. Her üç faktörün öz değeri 1'den büyüktür. İlk faktör olan yoğunlaşma (özdeğeri 5,930), varyansın %20,38'ini; ikinci faktör (özdeğeri 1,497) varyansın %18,84'ünü; ; üçüncü faktör ise (özdeğeri 1,279) %15,17'sini açıklamaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alfa değeri 0,874'tür. Cronbach değerinin %70'in üzerinde olması güvenilirliğin yüksek olduğunu göstermektedir (Cronbach, 1951).

Tablo 2. İşe Tutkunluk Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

	Yoğunlaşm a	Dinçlik	Adanmışlık
Madde 2	,741		
Madde 3	,716		
Madde 1	,711		
Madde 4	,699		
Madde 5	,694		
Madde 6	,572		
Madde 14		,741	
Madde 13		,681	
Madde 17		,651	
Madde 15		,627	
Madde 16		,608	
Madde 12		,598	
Madde 10			,759
Madde 9			,678
Madde 8			,627
Madde 7			,601

İşe tutkunluk ölçeğinin adanmışlık, yoğunlaşma ve dinçlik faktörlerinin arasındaki korelasyon ilişkisi tablo 4'tedir. Tablo 4'te tüm faktörlerin birbiri ile anlamlı pozitif yönlü ilişki içinde olduğu görülmektedir. Faktörler arasındaki ilişkinin yüksek olmaması ayırım geçerliliğini sağlamaktadır.

4.2.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Stassen ve Ursel 'in (2009) tarafından geliştirilen 10 maddelik algılanan örgütsel destek ölçeği Turunç ve Çelik (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin geçerliliğini tespit etmek için faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin diğer çalışmalarda olduğu gibi (Turunç ve Çelik, 2010) tek faktörlü yapısının korunduğu tespit edilmiştir. KMO testi sonucu 0,83 ve Bartlett's testi ($p=0,000$) anlamlıdır. Ölçeğin tek faktörde açıklanan varyans oranı % 55,858 ve öz değeri 3,352'dir. Ölçeğin güvenilirlik analizi için Cronbach alfa katsayısı 0,84 olarak bulunmuştur.

Ölçeklere ait geçerlik ve güvenilirlik çalışmasından elde edilen sonuçların tümü tablo 3'te verilmektedir.

Tablo 3. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alfa	Varyans Açıklama Oranı	Özdeğeri	KMO	Barletts
İşe Tutkunluk Ölçeği	0,872	% 54,3		0,891	22210,892 p=0,000
Yoğunlaşma	0,831	20,38	5,891		
Adanmışlık	0,744	18,84	1,486		
Dinçlik	0,78	15,17	1,279		
Örgütsel Destek Ölçeği	0,83	%55,858	3,352	0,833	903,174 p=0,000

4.3. Hipotezlere İlişkin Bulgular

Hipotezler test edilmeden önce araştırmadaki verilerin normalliği Skewness ve Kurtosis testleri ile incelenmiştir. Skewness ve Kurtosis testi sonuçlarına göre değerlerin -1,5 ve +1,5 arasında olduğu tespit edilerek verilerin normal dağıldığı görülmüştür. Çarpıklık ve basıklığın bu değerler arasında olduğu durumlarda normal dağılımın gerçekleştiği kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Böylece çalışmada parametrik testlerin yapılabilmesi ön koşulu olan normallik dağılımı sağlanmıştır.

Tablo 4. Ölçeklerin Ortalama Değerleri ve Korelasyon Testi Sonuçları

	Dinçlik	Adanmışlık	Yoğunlaşma	İşe Tutkunluk	Örgütsel Destek	Ort.	s.s.
Dinçlik	1					3,49	0,77
Adanmışlık	,502**	1				3,62	0,87
Yoğunlaşma	,534**	,658**	1			3,41	0,82
İşe Tutkunluk	,794**	,848**	,872**	1		3,51	0,69
Örgütsel Destek	,363**	,422**	,400**	,470**	1	3,188	0,65

Tablo 4'te örgütsel destek algısı ile işe tutkunluk ve dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma faktörleri arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiştir. Korelasyon analizine göre ölçekler arasındaki ilişki $p<0.01$ düzeyinde anlamlıdır. Katılımcıların örgütsel destek algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında

anamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır ($r=,470$ $p<0,01$). H6 hipotezi kabul edilmiştir. Katılımcıların örgütsel destek algıları ile işe tutkunluğun dinçlik faktörü arasında $r=,363$ $p<0,01$ ilişki bulunmaktadır. Katılımcıların örgütsel destek algıları ile adanmışlık faktörü arasında $r=,422$ $p<0,01$ düzeyinde ilişki bulunmaktadır. Katılımcıların örgütsel destek algıları ile yoğunlaşma faktörü arasında $r=,400$ $p<0,01$ düzeyinde ilişki bulunmaktadır. Araştırmadaki ölçeklerin ortalama değerleri incelendiğinde katılımcılardan işe tutkunluk düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir (ort= 3,51 ss=0,69). Örgütsel destek algılarının ortalama değeri ise ort= 3,188 ss=0,65'tir.

Araştırmadaki demografik değişkenlerin işe tutkunluk düzeylerinde farklılık yaratıp yaratmayacağı ile ilgili hipotezleri test etmek için anova analizi ve t-testi kullanılmıştır. Anova analizi ve t - testi sonuçları şöyledir:

Çalışanların yaşları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. H1 hipotezi reddedilmiştir ($F=1,643$, $p=0,163$). Çalışanların cinsiyetleri ile işe tutkunluk düzeyleri arasında anlamlı bir bulunmuştur. H2 hipotezi kabul edilmiştir ($t=-2,731$ $p<0,05$). Çalışanların eğitim düzeyleri ile işe tutkunluk düzeyleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır. H3 hipotezi reddedilmiştir ($F= 1,925$ $p= 0,147$). Çalışanların çalıştıkları kurum türleri ile işe tutkunluk düzeyleri arasında fark vardır. H4 hipotezi kabul edilmiştir ($t=2,373$ $p<0,005$). İki grubun işe tutkunluk düzeyi ortalamaları aşağıdaki tablodadır. Çalışanların kurumlarındaki hizmet süreleri ile işe tutkunluk düzeyleri arasında fark bulunamamıştır. H5 hipotezi reddedilmiştir ($F=0,447$ $p=0,774$).

Tablo 5. Çalışanların İşe Tutkunluk Düzeylerinin Kurum türüne Göre t-Testi Sonuçları

		Levene's testi		t-testi		
		F	Sig.	t	df	Sig.
İşe tutkunluk	Eşit varyans	1,161	,282	2,273	373	,024
	Eşit olmayan varyans			2,373	270,984	,016

Tablo 6. Çalışanların Kurum Türüne Göre İşe Tutkunluk Düzeylerinin Dağılımı

KURUM	N	Ort	S.S.	S.H.
Kamu	123	4,1479	,59386	,05355
Özel	252	3,9859	,67259	,04237

Yapılan t -testine göre katılımcıların çalıştıkları kurum türleri ile işe tutkunluk düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<,05$). Kamu sektöründe çalışanların işe tutkunluk düzeyleri ortalama 4,158 iken özel sektör çalışanlarının işe tutkunluk düzeyleri ortalaması 3,995'dir. Kamu kurumlarında çalışanların özel sektörde çalışanlara işe tutkunluk düzeyleri daha yüksektir.

Tablo 7. Çalışanların İşe Tutkunluk Düzeylerinin Cinsiyeti Göre t-Testi Sonuçları

		Levene's testi		t-testi		
		F	Sig.	t	df	Sig
İşe tutkunluk	Eşit varyans	,001	,973	-2,731	373	,007
	Eşit olmayan varyans			-2,720	351,384	,007

Tablo 8. Çalışanların Cinsiyetine Göre İşe Tutkunluk Düzeylerinin Dağılımı

Cinsiyet	N	Ort	S.S.	S.H.
Kadın	168	3,9379	,65965	,05089
Erkek	207	4,1211	,63461	,04411

Tablo 7’de çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin cinsiyete göre t-testi sonuçları görülmekte ve Tablo 8’de ise çalışanların cinsiyete göre işe tutkunluk düzeylerinin dağılımı görülmektedir. Çalışanların cinsiyetleri ile işe tutkunluk düzeyleri arasında t testine göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t=-2,731$ $p<0,05$). Kadın çalışanların işe tutkunluk düzeyleri ortalama 3,93 iken, erkek çalışanların işe tutkunluk düzeyleri ortalaması 4,121’dir. Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre işe tutkunluk düzeyleri daha yüksektir.

Tablo 9. Örgütsel Destek Algısının İşe Tutkunluğa Etkisinde Cinsiyetin Düzenleyici Rolü

MODEL	R	R2	MSE	F	Df1	Df2	p
	,5125	,2626	,3155	44,0496	3,000	371,000	,000
		B	Standart hata	t	p	LLCI	ULCI
Örgütsel destek		,8170	,1436	5,6905	,0000	,5347	1,0993
Cinsiyet		,9295	,2897	3,2083	,0015	,3598	1,4992
Örgütsel destek * Cinsiyet		-,2205	,0891	-2,4752	,0138	-,3957	-,0453
Cinsiyetin Düzenleyici Etkisi		B	Standart hata	t	p	LLCI	ULCI
Kadın		,5965	,0650	9,1764	,000	,4686	,7243
Erkek		,3759	,0609	6,1706	,000	,2561	,4957
R2’DEKİ DEĞİŞİM	R2	F	P				
	0,0122	6,1266	0,0138				

Yapılan regresyon analizi sonucunda çalışanların örgütsel destek algılarının işe tutkunluk üzerinde cinsiyetin düzenleyici rolü istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. H8 hipotezi kabul edilmiştir. SPSS Process ile oluşturulan modelde $R=,5125$ $R^2=,2626$ $F=44,0496$ ve $p<0,05$ ’tir.Tablo 9’da görüldüğü üzere örgütsel destek algısının işe tutkunluk üzerindeki etkisi istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($\beta=,817$ $t=5,69$ $p=0,00$). H7 hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanın örgütsel destek algısındaki artışı işe tutkunluk düzeyindeki artışı etkilemektedir. Sonrasında modele cinsiyet faktörü eklenerek düzenleyici etki ölçülmeye çalışılmıştır. Buna göre (örgütsel destek*cinsiyet) örgütsel destek algısının

işe tutkunluk üzerindeki etkisinde cinsiyetin etkisi ölçülmüştür. Modelden elde edilen sonuca göre çalışanların örgütsel destek algısının işe tutkunluğa etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü negatif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta=-,2205$ $t=-2,475$ $p<0,05$). Cinsiyetin modele dahil edilmesiyle R2 deki değişim 0,0122'dir ve anlamlıdır. Tablo 9' da örgütsel desteğin işe tutkunluğa etkisi kadınlarda $\beta=,5965$ $t=9,1764$ iken, erkeklerde $\beta=,3759$ $t=6,1706$ 'dir. Buna göre kadınların örgütsel destek algıları arttıkça erkeklere göre daha yüksek düzeyde işe tutkunluk yaşadıklarını söylemek mümkündür.

Tablo 10. Örgütsel Destek Algısının İşe Tutkunluğun Adanmışlık Boyutuna Etkisinde Cinsiyetin Düzenleyici Rolü

MODEL	R	R2	MSE	F	Df1	Df2	p
	,4584	,2101	,6152	32,8951	3,000	371,000	,0000
		B	Standart hata	t	p	LLCI	ULCI
Örgütsel destek		,9967	,2005	4,9717	,0000	,6025	1,3909
Cinsiyet		1,1248	,4046	2,7803	,0057	,3293	1,9203
Örgütsel destek * Cinsiyet		-,2716	,1244	-2,1829	,0297	-,5162	-,0269
Cinsiyetin Düzenleyici Etkisi		B	Standart hata	t	p	LLCI	ULCI
Kadın		,7252	,0908	8,3027	,000	,5588	,9057
Erkek		,4536	,0851	5,4363	,000	,2927	,6244
R2'DEKİ DEĞİŞİM	R2	F	P				
	0,0101	4,7652	0,0297				

Yapılan regresyon analizi ile örgütsel destek algısının işe tutkunluğun adanmışlık boyutu üzerinde cinsiyetin düzenleyici rolü istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. H8a hipotezi kabul edilmiştir ($R=,4584$ $R^2=,2101$ $p=,000$). Çalışanların örgütsel destek algısındaki artışı işe tutkunluğun adanmışlık boyutundaki artışı etkilemektedir. Modele cinsiyet faktörü eklenerek düzenleyici etki ölçülmüştür. Tablo 10'da modelden elde edilen sonuca göre örgütsel destek algısının işe tutkunluğun adanmışlık boyutuna etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü tespit edilmiştir ($\beta= -2716$ $p<0,05$). Örgütsel desteğin işe tutkunluğun adanmışlık boyutuna etkisi kadınlarda $\beta = ,7252$ $p<0,005$ iken, erkeklerde $\beta = ,4536$ $p<0,05$ 'dir. Buna göre kadınların örgütsel destek algıları arttıkça erkeklere göre daha yüksek düzeyde işe adanmışlık yaşadıklarını söylemek mümkündür.

Tablo 11. Örgütsel Destek Algısının İşe Tutkunluğun Dinçlik Boyutuna Etkisinde Cinsiyetin Düzenleyici Rolü

MODEL	R	R ²	MSE	F	Df1	Df2	P
	,3980	,1584	,5085	23,2821	3,000	371,000	,000
		B	Standart hata	T	p	LLCI	ULCI
Örgütsel destek		,8257	,1823	4,5301	,0000	,4673	1,1841
Cinsiyet		,9995	,3678	2,7175	,0069	,2763	1,7227
Örgütsel destek * Cinsiyet		-,2524	,1131	-2,2320	,0262	-4748	-,0300
Cinsiyetin Düzenleyici Etkisi		B	Standart hata	t	p	LLCI	ULCI
Kadın		,5732	,0825	6,9466	,000	,4110	,7355
Erkek		,3208	,0773	4,1472	,000	,1687	,4729
R²'DEKİ DEĞİŞİM	R²	F	P				
	,0113	4,9819	0,0262				

Yapılan regresyon analizi ile örgütsel destek algısının işe tutkunluğun dinçlik boyutu üzerinde cinsiyetin düzenleyici rolü istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. H8b hipotezi kabul edilmiştir (R=,3980 R²=,1584 F=23,2821 p=0,000). Tablo 11'e göre çalışanların örgütsel destek algısındaki artış işe tutkunluğun dinçlik boyutundaki artışı etkilemektedir (β =,8257 p<0,05). Sonrasında modele cinsiyet faktörü eklenerek düzenleyici etki ölçülmüştür. Modelden elde edilen sonuca göre örgütsel destek algısının işe tutkunluğun dinçlik boyutuna etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü tespit edilmiştir (β = -,2524 p<0,05). Örgütsel desteğin işe tutkunluğun dinçlik boyutuna etkisi kadınlarda β =,5732 p=0,000.iken, erkeklerde β =,3208 p=0,000'dır. Buna göre kadınların örgütsel destek algıları arttıkça erkeklere göre daha yüksek düzeyde işlerinde dinçlik yaşadıklarını söylemek mümkündür.

Tablo 12. Örgütsel Destek Algısının İşe Tutkunluğun Yoğunlaşma Boyutuna Etkisinde Cinsiyetin Düzenleyici Rolü

	B	Standart hata	T	p	LLCI	ULCI
Örgütsel destek	,8376	,3876	2,1612	,0313	,0055	1,5095
Cinsiyet	,7994	,1921	4,1622	,0000	,3860	1,1245
Örgütsel destek * Cinsiyet	-,1814	,1192	-1,5220	,1289	-,3869	,0740

Örgütsel destek algısının işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutu üzerinde cinsiyetin düzenleyici rolü bulunamamıştır. H8c hipotezi reddedilmiştir (p>0,05). Tablo 12'de görüldüğü üzere çalışanların örgütsel destek algısındaki artışı işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutundaki artışı etkilemektedir. (β =,7552 p<0,05). Ancak sonrasında modele cinsiyet faktörü eklenerek düzenleyici etki ölçülmüştür. Modelden elde edilen sonuca göre örgütsel destek algısının işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutuna etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü bulunamamıştır (β = -,1814 p=,1289). p değerinin 0,05ten büyük olması ve Bootstrap %95 güven aralığı değerlerinin sıfır içermesi hipotezin reddedildiğini göstermektedir. Bootstrap değerlerinin sıfır içermesi modelin anlamsızlığını ifade etmektedir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmanın genel amacı örgütsel destek algısı ile işe tutkunluk arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve bununla birlikte örgütsel destek algısının işe tutkunluğa olan etkisinde, cinsiyetin düzenleyici rolünü tespit etmektir. İşe tutkunluk örgütte verimli çalışmaya katkı sağlayacak tutumlardan biridir. Bu sebeple son dönemde araştırmacılar tarafından incelenmekte olan bir konudur. Bu çalışmada katılımcıların demografik özelliklerine göre işe tutkunluk düzeylerinde farklılık olup olmadığı test edilmiş ve işe tutkunluk ile örgütsel destek algısı arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırmada yaş, cinsiyet, eğitim gibi demografik değişkenlerin işe tutkunluk düzeyinde farklılık yaratıp yaratmadığı t-testi ve anova analizi ile test edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre eğitim, yaş, kurumda hizmet süresi değişkenlerinin işe tutkunluk düzeyinde farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. H1, H3 ve H5 hipotezleri reddedilmiştir ($p>0,05$). Harputoğlu ve Polat'ın (2017: 448) yaptığı çalışmaya göre çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin hizmet süresi ve yaşa göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Gencer ve Ayyıldız (2018:616) ise çalışmasında işe tutkunluk düzeyinin yaş, kurumda hizmet süresi, eğitim, gelir düzeyi, medeni durum gibi demografik değişkenlere göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Bu sonuç elde edilen bulguyu destekler niteliktedir. Ancak bu iki çalışmadan farklı olarak; yapılan t- testi sonucunda işe tutkunluk düzeyinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ve H2 hipotezi kabul edilmiştir. Kaplanseren ve Örucü (2018) çalışmasında işe tutkunluğun adanma ve yoğunlaşma boyutlarının cinsiyete göre farklılaştığını tespit etmiştir. Kadın çalışanların işe tutkunluk düzeyleri ortalama 3,93 iken, erkek çalışanların işe tutkunluk düzeyleri ortalaması 4,121'dir. Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre işe tutkunluk düzeyleri daha yüksektir. Bu sonucun ortaya çıkmasında günlük hayatta kadınlara yüklenen sorumluluklar, bireysel farklılıklar, iş hayatında kadınların yaşadığı cinsiyet ayrımcılığı, cam tavan sendromu gibi pek çok unsurun etkili olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca erkeklerde işe tutkunluk düzeyinin ortalamasının yüksek olmasında kültürümüzden doğan erkeklere yüklenen para kazanma sorumluluğu gibi toplumsal cinsiyete yüklenen roller etkili olabilir. Bu sonucun sosyologlar ve örgütsel davranış bilimciler tarafından daha geniş bir perspektifte kültürel açıdan incelenmesi konu hakkında daha fazla bilgi verecektir.

Çalışmada katılımcıların çalıştıkları kurum türüne göre işe tutkunluk düzeylerinin farklılaştığı t-testi ile tespit edilmiştir ($t=2,302$ $p<0,005$). H4 hipotezi kabul edilmiştir. Kamu sektöründe çalışanların işe tutkunluk düzeyleri ortalama 4,14 iken özel sektör çalışanlarının işe tutkunluk düzeyleri ortalaması 3,98'dir. Kamu kurumlarında çalışanların özel sektörde çalışanlara göre işe tutkunluk düzeylerinin daha yüksek olması gerek kamu gerekse özel sektörde işleyişin farklı olmasından kaynaklanabilir. Ayrıca ülkemizde gençlerin kamuda çalışma isteği ve kamuda çalışanların işini kaybetmeme arzusu işe tutkunluk düzeyinde artış yaratabilir. Ancak araştırma örnekleminde kamu sektöründe çalışanlar özel sektör çalışanlarına göre daha küçük bir parçayı oluşturmaktadır. Gelecek araştırmalarda kamu ve özel sektör çalışan gruplarının ayrı ayrı çalışmalarla incelenmesi daha açıklanabilir sonuçlar ortaya koyabilir.

Örgütsel destek algısı çalışanın örgütte algıladığı olumlu durumlardır. Araştırmada örgütsel destek algısının işe tutkunlukla ilişkisi pozitif yönde anlamlı bulunmuştur ($r=,470$ $p<0,01$). H6 hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca yapılan regresyon analiz sonucunda örgütsel destek algısının işe tutkunluğa etkisi anlamlıdır. H7 hipotezi kabul edilmiştir ($\beta= ,817$ $t=5,69$ $p=0,00$). İnce'nin (2016) yaptığı çalışmada da örgütsel destek ile işe adanmışlık arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların örgütsel destek algıları arttıkça işe tutkunluk düzeyleri yükselmektedir. Örgüt içinde çalışanın desteklendiğini hissetmesi çalışanda olumlu düşünceler yaratarak işinde istekli, canlı olacak ve işlerine yoğunlaşmalarını arttıracaktır. Caesens ve Stinglhamber(2014) yaptığı çalışmada örgütsel destek ve işe tutkunluk arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur ve bu ilişkide öz-yeterliliğinin kısmen aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işe tutkunluğun iş tatminini arttırdığı, psikolojik baskıları azalttığı tespit edilmiştir. Rich vd (2010) araştırmasında örgütlerin çalışanların değerlerine katkıda bulunduğu ve personelin sosyal yardımlarıyla ilgilendiğinde çalışanlar örgütte kendilerini daha güvende hissedebileceklerini ve işe tutkunluk düzeylerinin artacağını ifade etmişlerdir.

Araştırmada elde edilen sonuca göre örgütsel destek algısının işe tutkunluk üzerindeki etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü anlamlıdır. H8 hipotezi kabul edilmiştir ($\beta=-,2205$ $t=-2,475$ $p<0,05$). Örgütsel desteğin işe tutkunluğa etkisi kadınlarda $\beta=,5965$ $t=9,1764$ iken, erkeklerde $\beta=,3759$ $t=6,1706$ 'dir. Buna göre kadınların örgütsel destek algıları arttıkça erkeklere göre daha fazla işe tutkunluk düzeylerini etkileneceğini söylemek mümkündür. Örgütsel desteğin işe tutkunluğa etkisinde cinsiyetin rolü dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutları bakımından incelenmiştir. Örgütsel destek algısının işe tutkunluğun yoğunlaşma boyutu üzerinde cinsiyetin düzenleyici rolü tespit edilmemiştir. H8c hipotezi reddedilmiştir ($p>0,05$). Buna karşın örgütsel destek algısının işe tutkunluğun adanmışlık ($\beta= -2716$ $p<0,05$) ve dinçlik ($\beta= -,2524$ $p<0,05$) boyutu üzerinde cinsiyetin düzenleyici rolü istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. H8a ve H8b hipotezleri kabul edilmiştir. Kadınların varoluşsal olarak erkeklere göre daha duygusal olmaları böyle bir sonucun çıkmasında etkili olabilir. Günümüzde örgütlerin verimine katkı sağlayacak çalışanların özelliklerinden biri de duygusal zekâlarının yüksek olmasıdır. Ciarrochi vd (2000) kadınların duygusal zekâlarının yüksek olmasının sebebi olarak toplumda daha az güç sahibi oldukları için duyguları daha dikkatli okumak zorunda olduklarını belirtmiştir (akt. Aşan ve Özyer, 2003:163; Ciarrochi, 2000). Aslında Ciarrochi vd (2000)'nin bu açıklamasında olduğu gibi; çalışan kadınların günlük hayatındaki sorumluluklarının fazla olması, ataerkil toplumlarda aile içindeki pek çok sorumluluğun kadınlara yüklenmesi ve iş hayatında erkeklere göre geri planda kalması karşısında çalışarak kendi ayaklarının üzerinde durup öz güvenlerinin artması ve sonrasında örgüt tarafından desteklendiğini algılaması ile işe tutkunluk düzeylerinin olumlu yönde etkilenebileceği söylenebilir. Bu sonucu yöneticiler açısından düşündüğümüzde gerektiğinde onaylamak, takdir etmek, örgütte sosyal faaliyetleri desteklemek, ödüllendirmek gibi örgütsel desteği arttıracak durumların örgütlerde daha fazla olması, kadın çalışanlara bunların hissettirilmesi ile işe

tutkunluklarının artırılması sağlanacaktır. Böylece işini tutku ile yapan çalışanlar örgütün verimini olumlu yönde etkileyecektir.

Bu araştırmada örgütte çalışanın desteklendiğini hissetmesi ve bunun örgütün kültürü haline gelmesi ile çalışanların işlerine tutkunluklarını arttırabileceği ortaya konmaya çalışılmıştır. Son olarak araştırma Balıkesir ilinde çalışanlardan oluşan tesadüfi yöntem ile belirlenen bir örneklem grubuna yapılmıştır ve elde edilen sonuçlar çok geneldir. Kısıtlardan biri de araştırmanın boylamsal değil; kesitsel olmasıdır. Belirli zaman aralıklarında yapılacak araştırmalar ile daha açıklayıcı bilgiye ulaşılabileceği düşünülmektedir. Gelecekte yapılacak çalışmalara toplumsal kültür, örgüt kültürü, yönetici desteği, duygusal zeka ve işe tutkunluğu etkileyebileceği düşünülen konuların dahil edilmesi ile bu tür araştırmaların yöneticilere yol göstereceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998) "Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs", *Journal of Applied Psychology*, 83: 288-297.
- Armstrong, M. (2008) "Strategic Human Resource Management", USA: Kogan Page Limited.
- Aşan, Ö. & Özzyer, K. (2003) "Duygusal Zekâya Etki Eden Faktörlerin Saptanmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma", *H. Ü. İİBF Dergisi*, 2 (1): 151-167.
- Bakker, B. A. & Demerouti, E. (2008) "Towards A Model of Work Engagement", *Career Development International*, 13(3): 209-223.
- Başoda, A. (2017) "İşe Tutkunluk: Kavramsal Açından Bir İnceleme", *Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17: 71-98.
- Bostancı, H. & Ekiyor, A. (2015) "Çalışanların İşe Adanmasının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisinin İncelenmesi", *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1): 37-51.
- Büyükgöze, H. & Kavak, Y. (2017) "Algılanan Örgütsel Destek ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi: Lise Öğretmenleri Örneğinde Bir İnceleme", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 23(1): 1-32.
- Caesens, G. & Stinglhamber, F. (2014) "The Relationship Between Perceived Organizational Support and Work Engagement: The Role of Self-Efficacy and Its Outcomes" *Revue Europeenne de Psychologie*, 64 (5): 259-267.
- Ciarrochi, J. V., Chan, A.Y.C. & Caputi, P. (2000) "A Critical Evaluation of the Emotional Construct, Personality and Individual Differences", 28 (3): 539-561.

- Cronbach, L. J. (1951) "Coefficient Alpha and The Internal Structure of Tests", *Psychometrika*, 16(3): 297-334.
- Eğriboyun, D. (2013) "Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki", *Kafkas Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (12): 17-43.
- Eisenberger, R. ve Huntington, R. (1986) "Perceived Organizational Support *Journal of Applied Psychology*", 71(3): 500-507.
- Eisenberger, R., Malone, G. P. ve Presson, W. D. (2016) "Optimizing Perceived Organizational Support to Enhance Employee Engagement", *Society for Human Resource Management Science of HR Series*: 1-22.
- Esen, E. (2011) "Çalışanların Örgüte Cezbolması", *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1): 377-390.
- Gencer, K. ve Ayyıldız, T. A. (2018) "Demografik Özellikler ve Psikolojik Koşulların İşe Tutkunluğa Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği", *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2): 601-619.
- Gillet, N., Huart, I., Colombat, P., & Fouquereau, E. (2013) "Perceived Organizational Support, Motivation, and Engagement Among Police Officers", *Professional Psychology: Research and Practice*, 44(1): 46-55.
- Gupta, V., Agarwal, U. A., & Khatri, N. (2016) "The Relations Between Perceived Organizational Support, Affective Commitment, Psychological Contract Breach, Organizational Citizenship Behaviour and Work Engagement" *Informing Practice and Policy Worldwide Through Research and Scholarship, Journal of Advanced Nursing* 72(11): 2806-28017.
- Hair, J. F., Black, W. C, Babin, B. J. & Anderson, R. E., (2010). "Multivariate Data Analysis: A Global Perspective", 7th Edition, Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- Harputoğlu, D. D., & Polat, D. D. (2017) "İşe Tutkunluk ve İş-Aile- İş Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *SOBİDER Sosyal Bilimler Dergisi*, 13: 435-450.
- Hayes, A. F. (2013) "Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis A Regression-Based Approach", <http://www.afhayes.com/>, 12.08.2019.
- İnce, A. R. (2016) "Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (57): 649-660.
- İplik, E., İplik, F. N., & Efeoğlu, İ. E. (2014) "Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü", *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6(12): 109-122.

- Kahn, W. A. (1990) “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work”, *Academy of Management Journal*, 33: 692-724.
- Kaplanseren, S., & Örucü, E. (2018) “İşe Tutkunluğun Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Trakya Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7 (1): 1-10.
- Liang, G. Q., & Zhang, W. (2015) “Effect of Organizational Support on Job Involvement The Mediating Role of Psychological Capital”, *Management and Administration* 9: 135-137.
- Neves, P., & Eisenberger, R. (2014) “Perceived Organizational Support and Risk Taking”. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2): 187-205.
- Ötken, B. (2015) “Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Örgütsel Adaletin Rolü”, *Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 33(2):113-140.
- Özdemir, A. (2010) “Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi”, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(1): 237-250.
- Özdevecioğlu, M. (2003) “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2): 113-130.
- Özkalp, E., & Meydan, B. (2015) “Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe’ de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17 (3): 4-19.
- Pradesa, H. A. (2013) “The Relations of Perceived Organizational Support with Positive Work Behavior: Mediating Role of Job Satisfaction Affective Commitment and Felt Obligation”, *IOSR Journal of Business and Management*, 13(3): 23-34.
- Ramus, C. (2001) “Organizational Support for Employees: Encouraging Creative Ideas for Environmental Sustainability”, *California Management Review*, 43(3): 85-107.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010) “Job Engagement”, *Academy of Management Journal*, 53 (3): 617-635.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V. vd. (2002) “The Measurement of Engagement Burnout: A Two Sample Confirmative Analytic Approach”, *Journal of Happiness Studies*, 3: 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004) “Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement”, *Journal of Organizational Behavior*, 25: 293–315.

- Shantz, A., Alfes, K., & Latham, G. P. (2016) "The Buffering Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship Between Work Engagement and Behavioral Outcomes", *Human Resource Management*, 55(1): 25-38.
- Singh, D. (2002) "Emotional Intelligence at Work: A Professional Guide", Sage Publications, New Delhi.
- Sluss, D.M. Klimchak M., & Holmes, J.J. (2008) "Perceived Organizational Support As a Mediator Between Relational Exchange and Organizational Identification", *Journal of Vocational Behavior* 73(3): 457-464.
- Sonnentag, S. (2003) "Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface Between Nonwork and Work", *Journal of Applied Psychology*, 88(3): 520.
- Stairs, M., & Galpin, M. (2010) "Positive Engagement: From Employee Engagement to Workplace Happiness", In (Eds) P A Linley, S Harrington and N Garcea, the Oxford Handbook of Positive Psychology and Work, New York, Oxford University Press <https://www.pbookshop.com/media/filetype/s/p/1399389657.pdf>, 12.08.2019.
- Stassen, M., & Ursel, N.D. (2009) "Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, and The Retention of Older Workers", *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82: 201–220.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L.S. (2013) "Using Multivariate Statistics", Pearson, Boston.
- Turgut, H. (2014) "Algılanan Örgütsel Desteğin İşletme Performansına Etkisinde İç Girişimciliğin Aracılık Rolü", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3): 29-62.
- Turgut, T. (2011) "Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çalışması ile İlişkileri", *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 25 (3-4): 155-179.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010) "Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., 17(2): 183-206.
- Yavan, Ö. (2016) "Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık" *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25): 278-296
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2007) "SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma", Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, H., & Görmüş, A. Ş. (2012) "Stratejik Girişimciliğin, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkilerinin Araştırılması: Tekstil Sektöründe Ampirik Bir Çalışma", *Journal of Yasar University*, 26(7): 4483-4504.

Zacher, H., & Winter, G. (2011) “Eldercare Demands, Strain, and Work Engagement: The Moderating Role of Perceived Organizational Support”, *Journal of Vocational Behavior*, 79(3): 667-680.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Teşekkür: -

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Acknowledgement: -
