



ÖRGÜTSEL DESTEĞİN, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ İRDELEMeye İLİŞKİN BİR ÇALIŞMA: BURDUR İMALAT İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ

A Study To Determine The Influence Of Organizational Support On Organizational Commitment: Case Of Manufacturing Companies in Burdur

Şerife KARAGÖZ

Yüksek Lisans Öğrencisi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, krgz_srf@hotmail.com Burdur/Türkiye

Yrd. Doç. Dr, Ahmet SARITAŞ

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Bucak Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, Uluslararası Ticaret Bölümü, saritas@mehmetakif.edu.tr Burdur/ Türkiye

Gülbahar KARABUĞA

Yüksek Lisans Öğrencisi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, gulbahar_karabuga@hotmail.com Burdur/ Türkiye

Karagöz, Ş.; Sarıtaş, A. & Karabuğa, G. (2017). “Örgütsel Desteğin, Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini İrdemeye İlişkin Bir Çalışma: Burdur İmalat İşletmeleri Örneği”, Vol:3, Issue:15; pp:138-147 (ISSN:2149-8598)

ARTICLE INFO

Article History

Makale Geliş Tarihi

Article Arrival Date
19/08/2017

Makale Yayın Kabul Tarihi

The Published Rel. Date
11/09/2017

Anahtar Kelimeler

Örgütsel Bağlılık, Algılanan Örgütsel Destek, İmalat İşletmeleri.

Keywords

Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Manufacturing Companies

ÖZ

Değişen çevre koşulları, küreselleşme süreci ile birlikte rekabet avantajı sağlayabilme, müşteri beklentilerinin ve ihtiyaçlarının farklılaşması, nitelikli insan kaynağını örgütsel başarı ve verimlilik için en önemli unsurlardan birisi haline getirmiştir. Bir motivasyon kaynağı olarak değerlendirilen örgütsel destek algısı çalışanların, kendilerini örgüte bağlı, örgütün bir parçası gibi hissetmeleri temeline dayanan örgütsel bağlılık davranış gösterme eğilimlerini etkilemektedir. Bu araştırma Burdur'da faaliyet gösteren imalat işletmeleri çalışanlarında örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık davranışları üzerindeki etkisini irdelemeye yöneliktir. Araştırma, Burdur'da faaliyet gösteren imalat işletmelerini kapsamakta olup, veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Burdur'da faaliyet gösteren imalat işletmeleri çalışanlarında örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık davranışları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, örgütsel destek ölçeği, örgütsel bağlılık davranışları alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık üzerinde bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($p < 0.01$).

ABSTRACT

Changing environmental conditions, competitive advantage with globalization process, differentiation of customer expectations and needs have made the qualified human resources as one of the most important elements for organizational success and productivity. The organizational support which is evaluated as a source of motivation influences the tendency of employees to show organizational commitment behavior based on their feelings to be a part of an organization. This research examines the influence of organizational support on organizational commitment behavior in the manufacturing and the individuals employed the manufacturing companies in Burdur. The research covers the manufacturing enterprises in Burdur and the survey method is used as data collection tool. Multiple regression analysis has been used to determine the influence of organizational support on organizational commitment behavior in these companies. According to research findings, it has been found that the organizational support scale and the organizational commitment behaviors have an influence on emotional attachment, continuity, normative attachment ($p < 0.01$).

1. GİRİŞ

Örgütlerin hızla ilerleyen teknolojiye ayak uydurmak istemesi, küreselleşen rekabet ortamında ayakta kalma çabaları, daha fazla verim almak istemeleri gibi nedenlerle rekabet ortamı oluşmaktadır. Küresel rekabet ortamı, hızla değişen ve beraberinde gelişen teknolojiler ile örgütleri, bunun yanında örgütlerin yapılarında önemli ölçüde etkilemektedir. Örgütsel düzeyde bu unsurlar ile başarılı bir şekilde yürütebilmenin etkili unsurlarından birisi de, çalışanların çalışma kapasitelerinden azami ölçüde yarar sağlayabilmesinden geçmektedir.

Günümüzde, örgütlerin etkililik ve verimliliğini artırmaya yönelik yapılan araştırmaların büyük bir oranı, çalışan davranışlarının anlaşılması, anlamlandırılması ve yönlendirilmesine yönelik olmaktadır. Kişilerin örgütsel bağlılıklarını etkileyebilecek pek çok unsur mevcuttur. İş tatmini, iletişim, benlik saygısı, özyeterlilik, örgütsel vatandaşlık düzeyi, kişilik özellikleri, moral, motivasyon ve kişilerin sosyo-demografik özellikleri gibi. Örgütsel destek de bu unsurlardan biri sayılmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 118). Çalışanların örgütsel bağlılığının güçlü olması çalışanın performansını ve dolayısıyla kurumun performansını artırmada da etkili olmaktadır. Örgütsel bağlılığın güçlenmesi örgütte devamsızlığın azalmasına, işgücü devir hızının düşmesine, iş tatminin ve örgüte olan güvenin artmasına, işe bağlılığın güçlenmesine neden olmaktadır.

Örgütsel destek, basit bir ifadeyle; çalışanlarının kendilerini huzur ve güven içinde hissetmelerinin yanı sıra arkalarında örgütün olduğunu bilmeleri şeklinde ifade edilebilir. Çalışanların fikirlerinin önemsenmesi, görüş ve önerilerinin dikkate alınması ve kendisine her konuda destek olunması çalışanların performanslarında bir artış sağlayacaktır. Çalışanların öneri ve şikâyetlerinin dikkate alınmaması, yeterli dinlenmemesi, kişilerin kendilerini örgütün bir yabancıları gibi hissetmelerine, bu durum çalışanın örgütteki performansında düşüslere sebep olabilir (Çakar, 2001: 154).

Literatürde algılanan örgütsel destek üzerine yürütülen bazı çalışmalar, (Çakar ve Yıldız, 2009; Demir, 2012; Turunç, Çelik, 2010; Börü, Güneşer, 2006; Ceylan ve Şenyüz, 2003; Özdevecioğlu, 2003; Akçamete vd., 2001; Fındık, 2011; Tokgöz, 2011; Turgut, 2014; İplik vd., 2014). incelenmiştir.

Çalışanların, kaliteli ve verimli üretim gerçekleştirmesi, iş yerinde başarılı bir performans sergilemeleri, örgüte bağlılık göstermeleri, örgütün uygulamalarını, vizyonunu ve amaçlarını benimsemeleri, işlerini sevmeleri sonucunda gerçekleşmektedir. Çalışanların yönetimin uygulamalarına karşı sahip oldukları tutum ve düşüncelerin ve beşeri sermayenin son yıllarda artan önemi nedeni ile bu çalışmada algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık davranışına olan etkisinin düzeyi, aralarındaki ilişkinin boyutuna yönelik sorulara cevap aranmıştır. Literatür araştırmasında imalat işletmelerinde faaliyet gösteren çalışanlar üzerinde algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini doğrudan inceleyen bir araştırmaya pek rastlanmadığı için bu araştırmanın literatürdeki boşluğa katkı sağlayabileceği düşünülmüştür. Buradan hareketle bu araştırmanın genel amacı, imalat işletmelerinde faaliyet gösteren çalışanlarda algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini irdelemek olarak belirlenmiştir.

Çalışmanın amaçlarına ulaşmak için, ilk olarak algılan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık kavramları literatürü açıklanmıştır. Devamında araştırmanın amaçlarına uygun olarak, araştırmanın yöntem ve bulguları ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Takip eden bölümde çalışanların algılan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık davranışlarına yönelik analizler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçların yorumlanıp önerilerin sunulması ile çalışma son bulmuştur.

2. ÖRGÜTSEL DESTEK

Algılama, bireyin çevreden gelen bilgileri alma, anlamlandırma, düzenleme ve kendi süzgecinden geçirerek yorumlama sürecidir (Erdoğan, 1996:2). Kişilerin algılama şekilleri hayat tarzlarına, sosyo-ekonomik çevrelerine, kültürlerine, inanç sistemlerine, değerlerine, kişilik özelliklerine ve diğer birçok faktörlere göre değişkenlik gösterebilmektedir. Bu bağlamda, örgütteki bir takım olayların bireyler tarafından algılanış şekli de farklılık göstermektedir. Bir bireyin örgüt ile ilgili pozitif yönde algıladığı hizmet ve uygulamalar, örgütteki bazı bireyler için negatif yönde düşünülüp yorumlanabilmektedir.

Küreselleşen dünyamızda işletmeler için başarının tek yolu rekabet gücünden geçmektedir. Rekabette başarının gücü olarak insan kaynağı tüm kaynakların önüne geçmiştir. Dolayısıyla rekabet gücünün kaynağı insan olması nedeniyle; yetenekli iş gücü istihdam etmek, işe bağımlı hale getirmek, yeniliklere ve teknolojik gelişmelerle işini devam ettirebilmesi için gerekli ihtiyaçları işletmeler listenin ilk sırasına almışlardır. Günümüzde işletmelerin örgütsel rekabet gücünde insan kaynakları belirleyici olmaktadır. Bir yazar, "Bir insanın zamanını, belli bir işte çalışmak için fiziksel kuvvetini, belli bir süreliğine tecrübesinden yararlanabiliriz, lakin onun yaptığı işi ne kadar önem verdiğini, önceliğini ve içten gelen özverisini satın alamazsınız. Bunlar öyle duygulardır ki, sadece kazanabilirsiniz " demiştir (Bozkurt, 2007:170). Destek, farklı kaynaklardan toplanan, kişilerin algıladığı bilgisel, duygusal, beğenme ve materyal yardımlarını ifade eden bir kavramdır. Örgütsel destek ise bu desteğin asıl kaynağının örgüt olduğunu ifade etmektedir (Selçuk, 2003:2).

Örgütsel destek, çalışanın örgüt içindeki belirlediği amaçlarına ulaşabilmek için vermiş olduğu katkı sonucunda, örgütün de çalışanın sağladığı destek, maddi ve manevi ödüllendirilme şeklinde ifade edilebilir. Ayrıca, örgütsel destek, bireyin örgüt tarafından kendisine ne derece destek verildiğini hissetmesine yönelik bir algılama tarzıdır (Eisenberger vd., 1986:501).

Çalışanlar için önemli bir unsur olan örgütten destek alma yani örgütsel destek kavramı, çalışanın katkısına değer verme, mutluluğunu önemseme, saygı duyma, onay görme gibi manevi ihtiyaçların karşılanması için önemli faktörlerden sadece biridir. Örgütsel destek sayesinde çalışan kendisini örgütün bir parçası olarak görür (Özdemir, 2010). Örgütsel destek, çalışanlarının örgüte sağladığı katkılarının bilincinde olması ve çalışanın geleceğine önem vermesi şeklinde tanımlanmaktadır (Polat ve Aktop, 2010).

Literatür incelendiğinde, örgütsel destek kavramının “algılanan örgütsel destek” kavramı ile eş anlamlı olarak kullanıldığı görülmektedir. Algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanlarına uyguladığı belirli izlemler ve göstermiş olduğu davranışlar sonucunda çalışanlarda oluşan soyut bir kavramdır (Selçuk, 2003:2). Çalışanların, değer verme ve takdir görme duygusunun örgüt tarafından yansıtılması ve yaşatılması gerekmektedir. Çalışanında bu değer verme ve takdir görme duygusuna olan inancı ise “algılanan örgütsel destek” olarak ifade edilmektedir (Özcaner, 2003: 49). Algılanan örgütsel desteğin fazla olduğu örgütlerde bu örgütsel desteği hisseden çalışanlar ile hissetmeyen çalışanlar arasında fark vardır. Hisseden çalışanlar, sorumluluk alabilen, örgütsel bağlılığı ve örgütsel vatandaşlığı yüksek olan kişilerdir (Ceylan ve Şenyüz, 2003:58). Algılanan örgütsel destek kavramı, işgörenin işvereni tarafından nasıl, ne kadar ve ne derecede desteklendiğine ilişkin algıların tamamıdır (Karayel, 2016:22).

Örgütsel destek kavramını oluşmasındaki ana özellikler ise aşağıdaki gibi ifade sıralanabilir: Kurumun işgörenin sağlamış olduğu katkıya değer vermesi, kurumun işgörenin mutluluğunu önemsemesi, işgöreni etkileyen kural, politika, prosedür gibi faaliyetlerin gönüllü olması, kurum ve işgörenlerin karşılıklı güvenmesi, anlık olaylara göre değişmemesi (Selçuk, 2003: 4-5).

Ceylan ve Şenyüz (2003), tarafından yapılan araştırma sonucunda örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel destek algısının örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Özdevecioğlu (2003), tarafından yapılan çalışmada, Kayseri’de faaliyet gösteren mobilya üreticisi çalışanların algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu belirlenmiştir. Tokgöz (2011), tarafından yapılan araştırma sonucunda örgütsel destek algısı ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Kaplan (2010) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal ve normatif bağlılık üzerinde pozitif yönlü, devam bağlılığı üzerinde ise negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Turunç ve Çelik (2010), tarafından yapılan çalışma sonucunda algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. İplik vd., (2014), tarafından yapılan araştırma sonucunda çalışanların örgütsel desteğe ilişkin pozitif yöndeki algıları yükseldikçe örgütsel vatandaşlık sergileme davranışlarında da artışların olduğu tespit edilmiştir. Taştan, İşçi ve Arslan (2014), tarafından yapılan çalışma sonucunda örgütsel destek algısının örgüte bağlılık ile aralarında pozitif yönde güçlü ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Çalışanların iş ile ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, özellikle 1970’lerden sonra üzerinde oldukça fazla durulmuş bir konu olmasına rağmen tanımı hakkında tam bir fikir birliğine varılamamıştır. Bunun nedeni, psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı alanlardan gelen araştırmacıların konuya kendi bakış açıları ile yeni yaklaşımlar getirmeye çalışmalarından kaynaklanmaktadır (Mowday, Porter, Steers, 1982:109). Örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu belirterek, örgütsel bağlılık üzerinde çalışmalar yapan Meyer ve Allen, çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün devamlı bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış modeli olarak ifade etmişlerdir (Meyer ve Allen, 1996:255).

Örgütsel bağlılık büyük bir oranda çalışanların gönüllü olarak işten ayrılmalarını azaltan, birey ile örgüt arasındaki psikolojik bir bağ olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1996: 252). Bireyin davranışlarıyla bütünleşen etkinliklerini ve katılımını destekleyen önemli bir davranış biçimi olarak örgüte bağlı olması durumudur (Salancik, 1977: 62).

Örgütsel bağlılık kavramında bir diğer tanım Porter vd. (1974) tarafından; “*örgütsel bağlılık, örgütsel amaç ve değerleri kabullenip inanmak, örgüt için çaba sarf etme ve örgütün devamı konusunda güçlü bir istek duymak*” şeklinde ifade edilmiştir.

Meyer ve Allen üç farklı örgütsel bağlılık boyutundan bahsetmektedirler (1991: 67) Duygusal bağlılık, bireyin çalıştığı kuruma duygusal anlamda bağlılığını ifade etmektedir. Bu bağlılığa sahip olan çalışanlar kendileri istedikleri için, kendi tercihleri ve arzuları ile işletmede çalışmaya devam ederler. Çalışan kendisini örgütün bir üyesi olarak gördüğü için örgüt onun için önem taşımaktadır (Balay,2000:75).Devamlılık bağlılığı, kişinin işletmeden ayrıldığında karşılaşıacağı maliyetin bilincinde olması anlamına gelmektedir. Çalışanın bir zorunluluk olarak işletmeye devam etmesi,bireyin örgüte yönelik bağlılığı çalışmaya olan ihtiyaçtan kaynaklanmaktadır (Balay,2000:76). Normatif bağlılık çalışanın örgütüne bağlılık göstermeyi bir yükümlülük olarak algılaması ve örgütüne bağlılığın doğru olduğunu düşünmesidir. Normatif bağlılık düzeyine sahip olan çalışanlar örgütün kendilerine sunmuş olduğu fırsatlar ve yaptığı iyiliklerden dolayı kendilerinin işletmede kalmaları gerektiğini hissetmektedirler.Kişi, sadakatin önemli olduğuna inanmakta veahlaki görev duygusuyla bir zorunluluk hissetmektedir. Yani doğru ve ahlaki olduğunainandığı için örgüte bağlanmaktadır (İlsev,1997:39).

Literatürde örgütsel bağlılık ile bazı çalışmalar; (Chen ve Francesco, 2003; Özutku, 2008; Bagraim, 2010; Ardakeni vd., 2012; Uyar, 2015; Akbaş, 2015) incelenmiştir.

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını devam ettirme çabalarının nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı yüksek seviyede olan çalışanlar daha uyumlu, iş tatmini daha yüksek seviyede, daha verimli olmakta, yüksek derecede bağlılık ve sorumlulukduygusu içinde araştırmakta, örgüte olan maliyeti de azalmaktadır. Başka bir ifade ile, bağlılığı yüksek olan çalışanın, bağlılığı düşük olan bir diğer çalışana göre, moral ve motivasyona daha az ihtiyaç duyacağı rahatlıkla söylenebilir. Böylece, yönetim ve insan kaynaklarının yükü azalır, verimlik ve hedeflere ulaşma hızı olumlu yönde etkilenir (Bayram, 2005: 125).

4. ALAN ÇALIŞMASI

4.1. Çalışmanın Amacı

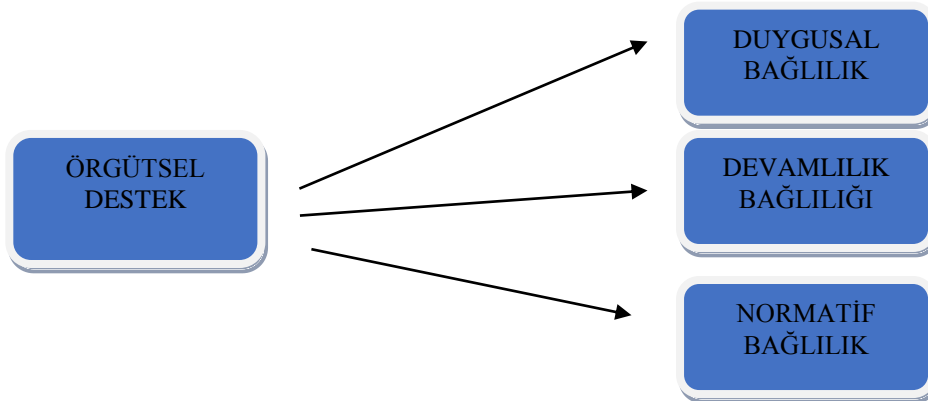
Bu araştırmanın amacı,imalat sektörü çalışanlarında algılan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık davranışları alt boyutları üzerindeki etkisinisorgulamak maksadıyla yapılmıştır.

4.2. Çalışmanın Hipotezleri ve Modeli

H₁:Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık üzerinde bir etkisi vardır.

H₂: Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık alt boyutlarından devamlılık bağlılığı üzerinde bir etkisi vardır.

H₃: Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık normatif alt boyutlarından sportmenlik üzerinde bir etkisi vardır.



Şekil 1: Çalışmanın Modeli

4.3. Çalışmanın Yöntemi ve Veri Toplama Aracı

Çalışmanın temel aldığı nicel araştırma yönteminin veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından derlenen soru formu kullanılmıştır. Veriler tesadüfi örneklem yöntemi ile toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan soru formunda, demografik sorular, algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık ölçeği yer almıştır. Anket formunun hazırlanmasında Algılanan Örgütsel Desteği ölçmek için orijinali Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen, Oktar'ın (2015) "Engelli Bireylerle Çalışanlarda Algılanan Örgütsel Destek Ve Tükenmişlik Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: İstanbul İli Beykoz İlçesi Örneği" adlı yüksek lisans tez çalışmasında kullanılan Türkçe çevirisinden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan ikinci ölçek olan Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen OCS (Organizational Commitment Scale) dir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve Bolat ve Bolat (2008) tarafından bazı maddelerde yapılan değişiklikler ile düzenlenmiştir. Ölçekler 5'li Likert tipi derecelendirmeye düzenlenmiş ve araştırmaya katılan katılımcıların her maddeyi okuyup; "kesinlikle katılıyorum 5", "katılıyorum 4", "az katılıyorum 3", "katılmıyorum 2" ve "kesinlikle katılmıyorum 1" seçeneklerinden birini işaretlenmesi istenmiştir. Katılımcılara araştırmanın amacı açıklanarak sonuçların gizli tutulacağı vurgulanmış, gönüllü katılmaları istenmiştir. Anketler katılımcılara 10 Haziran- 15 Ağustos tarihleri arasında yüz yüze uygulanmıştır. Bu çalışma sürecinde soru formları puanlanmadan önce gözden geçirilmiş; eksik işaretleme yapan katılımcıların formları araştırma dışı bırakılmış; toplam 100 adet eksiksiz olduğu tespit edilen anket formu analizlere dâhil edilmiştir.

4.4. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Burdur İl Merkezi sınırlarında imalat sektöründe faaliyet göstermekte olan firma çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında toplamda 100 çalışan ile bire bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Evrene ulaşmada zaman ve ulaşım açısından zorluklar yaşanacağı düşünüldüğünden belirlenen evren üzerinden tesadüfi örnekleme yöntemi ile örneklem seçilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın örneklemini imalat sektöründe faaliyet gösteren toplam 100 çalışan oluşturmaktadır.

4.5. Analizler ve Bulgular

Verilerin analizleri için SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde, araştırmada kullanılan demografik sorular için frekans tabloları ve diğer değişkenler için ise güvenilirlik analizinden yararlanılmıştır. Araştırmanın amacı, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel desteğin onların örgütsel bağlılık davranış sergilemelerine olan etkisini tespit etmek için çoklu regrasyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin, güvenilirlik analizleri yapılmış ve algılanan örgütsel destek ölçeğinin cronbach's alfa değeri 0,90, örgütsel bağlılık ölçeğinin cronbach' s alfa değeri ise 0,88'tür.

Tablo 1: Demografik Özellikler

Demografik Özellikler	N	%
Cinsiyet		
Erkek	96	96,0
Kadın	4	4,0
Yaş		
20-25	19	19,0
26-30	22	22,0
31-35	19	19,0
36-40	10	10,0
41 ve üzeri	30	30,0
Medeni Durum		
Evli	63	64,3
Bekar	35	35,7
Eğitim Durumu		
İlköğretim	32	32,0
Ortaöğretim	44	44,0
Önlisans	16	16,0
Lisans	4	4,0
Yüksek Lisans	4	4,0

Çalışma Süresi		
1 yıldan az	12	12,1
1-5 yıl	25	25,3
6-10 yıl	19	19,2
11-15 yıl	17	17,2
Fırsat		
Evet	21	22,1
Hayır	31	32,6
Fikrim Yok	43	45,3

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılanların % 96'sının erkek katılımcılardan oluşturduğu dikkat çekmektedir. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu (%22,0) 6-30 yaş arasındadır. Katılımcıların % 64,3' ünün medeni durumu evlidir. Katılımcıların, % 44,0' u ortaöğretim mezunudur. % 25,3' ünün çalışma süresi (1-5) yıl arasındadır. Araştırmaya katılan katılımcıların % 45,' ifirsat ve imkân olsa bu kurumdan ayrılıp başka bir kurumda çalışır mısınız sorusuna cevabını fikrim yoktur şeklinde ifade etmiştir (Tablo 1).

Tablo 2: Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Özellikler	N	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Bağlılık	100	2,25	,68
Devamlılık Bağlılığı	100	2,43	,79
Normatif Bağlılık	100	2,48	1,06
Örgütsel Destek	100	2,25	1,09

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların verdikleri cevaplara ilişkin ortalama değerden, örgütsel bağlılık ölçeği değerlerinde en yüksek ortalamaya Normatif Bağlılık (2,48) ve en düşük ortalamaya duygusal bağlılık alt boyutunda (2,25) rastlandığı tespit edilmiştir. Üç bağlılık boyutunda da algılanan örgütsel destek düzeyinden daha yüksektir.

Tablo 3. Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Boyutları Üzerine Etkisi

Özellikler	Standartlaştırılmamış Beta Katsayısı	Standartlaştırılmış Beta Katsayısı	p değeri
Sabit	1,095		,000*
Duygusal Bağlılık	,714	,581	,004*
Devam Bağlılığı	,519	,323	,001*
Normatif Bağlılık	,436	,272	,000*

$$R^2 = ,299, F = 11,538 (0,00), *P < 0,01$$

Bu araştırmanın amacı, imalat sektörü çalışanlarında algılan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık davranışı boyutları üzerindeki etkisini sorgulamak maksadıyla, *çok değişkenli doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Oluşturulan regresyon analizi sonucu örgütsel destek ölçeği, örgütsel bağlılık davranışları alt boyutları üzerinde bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. F (3,81)=11,538, P<0,01. Bağımsız değişken örgütsel destek çalışanların örgütsel bağlılığının %29' unu açıklamaktadır. Standart katsayıları sırasıyla duygusal bağlılık boyutu ,714 devam bağlılığı boyutu ,519 normatif bağlılık boyutu ,436' dır (Tablo 3).*

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı, imalat sektörü çalışanlarında algılan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık davranışları alt boyutları üzerindeki etkisini sorgulamak maksadıyla yapılmıştır.

Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık alt boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek maksadıyla üç temel hipotez kurulmuştur. Hipotezler kurulurken bireylerin örgütsel bağlılıklarını güçlendirmede, örgütsel desteğin etkili bir faktör olacağı düşüncesi ile hareket edilmiştir. Örgütsel desteğin sağlanmasında, bireyin örgütüne bağlı olmasının, etkinliğinin ve verimliliğin artırılmasını sağlayacaktır.

Oluşturulan regresyon analizi sonucu örgütsel destek ölçeği, örgütsel bağlılık davranışları alt boyutları üzerinde bir etkiye sahip olduğu ve aralarında anlamlı pozitif yönde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. F (3,81)=11,538, P<0,01). Örgütsel bağlılıkları artan bireylerin çalışma performansları artacak,

devamsızlıkları azalacak, moral ve motivasyonları artacaktır. Bunlar da örgüte etkinlik ve verimlilik olarak yansiyacaktır.

Yapılan analizler sonucunda çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin yüksek seviyede olduğu, üst yönetimin ve amirlerinin kendileri ile ilgili olduklarına dair inanca sahip oldukları görülmektedir. Genel olarak çalışanların kurumun başarısı için tüm çalışmalara katılmaktan mutluluk duyduğu, çalışma arkadaşları ile paylaşım içerisinde oldukları, birbirlerinin haklarına saygı gösterdikleri, meydana gelen problemlere karşı pozitif yaklaşım sergileyerek kurum içerisinde ki değişikliklere uyum gösterdikleri, araştırma ve geliştirme faaliyetlerine katıldıkları tespit edilmiştir.

Elde edilen bu bulgu literatürdeki diğer çalışmaları destekler niteliktedir (Marique vd., 2012; Eisenberger vd., 2001; Lam, Liu ve Loi, 2015; Farh, Takeuchi vd., 2009;).Sökmen ve Ekmekçioğlu (2016), çalışma sonuçlarına göre algılanan örgütsel destek çalışanların duygusal bağlılığını pozitif yönde etkilemektedir. Bu bulgularda bu çalışmayı destekler niteliktedir. Ceylan ve Şenyüz (2003), çalışma sonuçlarına göre örgütsel destek algısının, örgütsel bağlılık alt boyutları üzerinde pozitif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar bu araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir.Kaplan (2010) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal ve normatif bağlılık üzerinde pozitif yönlü, devam bağlılığı üzerinde ise negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Taştan, İşçi ve Arslan (2014), tarafından yapılan çalışma sonucunda örgütsel destek algısının örgüte bağlılık ile aralarında pozitif yönde güçlü ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgularda çalışmanın bulguları ile paralellik göstermektedir.

Araştırmanın sadece Burdur il merkezindeki imalat işletmeleri çalışanlarına yönelik uygulanması araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Anket uygulaması sırasında çalışanların birçoğunun anket formu doldurmayı sevmediği ve esas işlerini yapmalarına yönelik bir engel oluşturduğuna dair bir algılarının olduğu gözlemlenmiştir. Yine birçok çalışanın anket formunu yöneticilerin onların kendileri ve firma hakkında ki düşüncelerini öğrenmeye yönelik doldurttuklarına dair bir düşünceye sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu durum anket formu doldurulması sırasında çekimser davranışlar sergilemelerine neden olmuştur. Bunun en büyük nedeni iş akitlerini bitirmeye yönelik yöneticilerin bu formlarda verdikleri cevapları sebep gösterebileceklerinden ötürü duydukları endişe olmaktadır. Bu bulgular çerçevesinde gelecekte yapılan çalışmalar için farklı illerinde örnekleme dahil edilmesi, firma ve sektör sayısının çeşitlendirilmesi, ankete katılan iş gören sayısının artırılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akbaş, D. (2015). "Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu",Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity" *Journal Of Vocational Behavior*, (49):252-276.
- Ardakani, S. R., Ansari, A. & Ardakani, M. R. (2012). "Organizational Climate And Commitment", *Researcher*, 4 (12): 101-104.
- Armstrong, M. (2008). *Strategic Human Resource Management*, 4th Edition, KoganPage Limited, Usa.
- Bagraim, J. (2010). "Multiple Affective Commitments and Salient Outcomes: The Improbable Case of Information Technology Knowledge Workers", *The Electronic Journal Information Systems Evaluation*, 13 (2):97-106.
- Bakker, A. B. & Bal, M. (2010). "Journal Of Occupational And Organizational Psychology" 83(1): 189-206.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Bayram, L. (2005). "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", *Sayıştay Dergisi*.
- Bies, R. J. (1989). "Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome", *The Academy of Management Review*, 14(2): 294-297.

- Bolino, M. C. William H. T. & Brian P. N. (2004). "The Other Side of the Story: Reexamining Prevailing Assumptions About Organizational Citizenship Behavior", *Human Resource Management Review*, 14(2): 229-246.
- Bozkurt, F. (2007). "Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemi Adamlarının Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık, örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Beyar Üniversitesi SBE.
- Börü, D., ve Güneşer, B. (2006). "Algılanan Örgütsel Destek ve Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Güvenin Rolü", *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(25): 43-58.
- Ceylan, A., ve Şenyüz, B. (2003). "Örgütsel Destek Algısı Ve Dahil Olma-Dışlanmama Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi-Sigorta Sektöründe Bir Araştırma. *Yönetim*", (44): 57-62. <http://isletmeiktisadi.istanbul.edu.tr/wp-content/uploads/2017/06/Yonetim-44-2003-4.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Chen, Z. X. and Francesco, A. M. (2003). *The Relationship Between The Three Components of Commitment and Employee Performance in China*. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 490-510.
- Çakar, N.D. & S. Yıldız (2009), "Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: 'Algılanan Örgütsel Destek' Bir Ara Değişken Mi?", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28): 68-90.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu Ve Etkileyen Faktörler*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Demir, M. (2012), "Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma", *Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 14(1): 49-64.
- Eisenberger, R. Huntington, R. Hutchison, S. Ve Debora S., (1986), "Perceived Organizational Support", *Journal Of Applied Psychology*, (7):500-507.
- 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.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Gakovic, A. & Tetrick, L. E. (2003). "Perceived Organizational Support And Work Status: A Comparison Of The Employment Relationships Of Part-Time And Full-Time Employees Attending University Classes.", *Journal of Organizational Behavior*, 24(5): 649-666.
- İlsev, Arzu (1997). "Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- İnce, A. R. (2016). "Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57): 649-660.
- Jafari, P. & Bıdarian, S. (2012). "The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (47): 1815-1820.
- Schermerhorn, J. R. Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (2011). *Organizational Behaviour*, 7. Edition, John Wiley & Sons, Usa
- Kaplan, M. (2010). "Otel İşletmelerinde Etiksel İklim Ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kelloway, E. Kevin, Loughlin, Catherine, Barling, Julian ve Nault, Alison, (2002). "Self-Reported Counterproductive Behaviors and Organizational Citizenship Behaviors: Separate but Related Constructs", *International Journal of Selection and Assessment*, 10(2):143-151.
- Korkmaz, M. (2011). "İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim Ve Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi", *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1):117-139.

- Lam, L. W., Liu, Y., Loi, R. (2015). "Looking Intra-Organizationally For Identity Cues: Whether Perceived Organizational Support Shapes Employees' Organizational Identification.", *Human Relations*, 1-23.
- David, L. Liao, H. Chung, Y. & Harden, E. E. (2006). "A Conceptual Review Of Human Resource Management Systems In Strategic Human Resource Management Research", In: (Ed. J. Martocchio), *Research In Personnel And Human Resources Management*, Vol. 25. Oxford: Elsevier 217-272.
- Liao, H. (2002). "A Cross Level Analysis of Organizational Citizenship Behavior in Work Groups", Unpublished phd. Thesis, Minneapolis: The University of Minnesota.
- Maertz, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S., Allen, D. G. (2007). "The Effects Of Perceived Organizational Support And Perceived Supervisor Support On Employee Turnover.", *Journal of Organizational Behavior*, 28(8): 1059-1075.
- Marique, G., Stinglhamber, F., Desmette, D., Caesens, G., & De Zanet, F. (2012). "The Relationship Between Perceived Organizational Support And Affective Commitment: A Social Identity Perspective.", *Group & Organization Management*, 38(1): 68-100.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14 (2): 224-247.
- Özcaner, B. (2003). "Başarının Sırrı, İnsana Değer Vermekte", *İnsan Kaynakları Yönetim Dergisi*, (3): 49-50.
- Özdemir, A. (2010). "İlköğretim Okullarında Algılanan Örgütsel Desteğin Öğretmenlerin Kişiler Arası Öz Yeterlik İnançları İle İlişkinin İncelenmesi", *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30 (1): 127-146.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2):113 -130.
- Özdevecioğlu, M. (2004). "Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri", *Amme İdaresi Dergisi* 37(4): 97-115.
- Özutku, H. (2008). "Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2): 79-97.
- Polat, S. & Aktop, E. (2010). "Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Ve Örgütsel Destek Algılarının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi", *Akademik Bakış Dergisi*, (22): 1-22.
- Schaufeli, W. B. & Bakker A. B. (2003). "Utrecht Work Engagement Scale (Uwes). (Preliminary Manual Version 1)", *Hollanda: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University*.
- Selçuk, G. (2003). "Örgütsel Desteğin Çalışanların İş İle İlgili Tutumlarına Etkisi", *İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi*.
- Salancik, G. R. (1977). "Commitment and The Control of Organizational Behavior", *Barry M. Staw and Gerald R. Salancik (Ed.), New Directions in Organizational Behavior*, 1-54.
- Sökmen, A. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2016). Algılanan Örgütsel Desteğin Duygusal Bağlılıkla İlişkinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2): 118-133.
- Sonnetag, S. (2003). "Recovery, Work Engagement And Proactive Behavior: A New Look At The Interface Between Nonwork And Work", *Journal Of Applied Psychology*, 88 (3): 518-528.
- Takeuchi, R. Wang, M. Marinova, S. V. & Yao, X. (2009). "Role Of Domain-Specific Facets Of Perceived Organizational Support During Expatriation And Implications For Performance.", *Organization Science*, 20(3): 621-634.
- Taştan, S, İşçi, E. & Arslan, B. (2014). "Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19): 121-138.
- Turgut, H. (2014). "Algılanan Örgütsel Desteğin İşletme Performansına Etkisinde İç Girişimciliğin Aracılık Rolü", *Journal Of Business Research Turk*, 6(3): 29-62.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek Ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Performansına Etkisi. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim Ve Ekonomi 17(2): 183-206.

Ulutürk, Ş. (2016). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Uyar, G. (2015). “Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.