



International
JOURNAL OF SOCIAL, HUMANITIES
AND ADMINISTRATIVE SCIENCES



Open Access Refereed E-Journal & Refereed & Indexed
JOSHASjournal (ISSN:2630-6417)

Architecture, Culture, Economics and Administration, Educational Sciences, Engineering, Fine Arts, History, Language, Literature, Pedagogy, Psychology, Religion, Sociology, Tourism and Tourism Management & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:5, Issue:19

2019

pp.894-901

journalofsocial.com

ssssjournal@gmail.com

ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISININ İŞE ANGAJE OLMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KONYA SANAYİ İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL SUPPORT PERCEPTION ON WORK
ENGAGEMENT: THE CASE OF KONYA INDUSTRIAL ORGANIZATIONS

Dr. Rabia YILMAZ

Konya Mali Müşavirlik Bürosu, Konya/ Türkiye



Article Arrival Date : 15.09.2019

Article Published Date : 25.10.2019

Article Type : Research Article

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.31589/JOSHAS.174>

Reference : Yılmaz, R. (2019). "Örgütsel Destek Algısının İşe Angaje Olma Üzerindeki Etkisi: Konya Sanayi İşletmeleri Örneği", Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences, 5(19): 894-901

ÖZET

Son yıllarda işletmelerde çalışanların örgütsel destek algılarının işe angaje olmaları üzerindeki etkilerinin araştırılması hızlı bir şekilde önemli olmaya başlamıştır. Çalışanların işletmedeki örgütsel desteğin olumlu bir doğrultuda olduğunu düşünmesi işe angaje olmalarını olumlu olarak etkileyecektir. Bu hal, onların işletme ile daha çok uyumlu olma isteğini ve işe angaje olma seviyelerini üst düzeye çıkaracaktır. Bu kapsamda araştırmanın esas amacı Konya Organize Sanayi Bölgesi makine ve parçaları sanayi işletmelerinde çalışanların örgütsel destek algılarının işe angaje olma üzerindeki etkisinin saptanmasıdır. Bu araştırmanın önemi çalışanların örgütsel destek algıları ve işe angaje olma ilişkilerinin anlaşılmasıdır.

Araştırmada anket tekniği kullanılmış olup anketler 136 beyaz yakalı çalışana uygulanmıştır. Bu bölümdeki analizlerde SPSS 18.0 ve AMOS 11 programları kullanılmıştır. Araştırma analizleri yürütülürken geçerlilik ve güvenilirlik, faktör analizleri, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Analizlerin neticesinde çalışanların örgütsel destek algılarının işe angaje olmaları üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Buna ek olarak değişkenlerin alt boyutlarıyla ilgili olarak; işle ilgili desteğin enerjik olma ve çalışmaya kapılma üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Ayrıca duygusal desteğin enerjik olma, çalışmaya kapılma ve kendini adanma üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek, İşe Angaje Olma, Sanayi İşletmeleri.

ABSTRACT

In recent years, studies on the effects of organizational support perceptions of the employees who work in the organization on their work engagement has quickly become vitally important. The thought of employees about that organizational support in the organization is on the beam will positively affect their work engagement. This state will increase their willingness to fit with the organization and their degree of work engagement. Within this scope, the main purpose of study is to determine the effect of organizational support perception on work engagement of employees working in the machinery and parts manufacturing enterprises in Konya Organized Industrial Zone. The importance of this study is to understand the relationship between organizational support perception and work engagement.

In this study, questionnaire technique has been used and questionnaires have been carried out to 136 White Collar employees. SPSS 18.0 and AMOS 11 programs have been used in the analysis of this part. Validity and reliability, factor analysis, correlation and regression analysis have been used in the study when performing the research analyses. As a result of the analysis, a positive relationship was found between organizational support and work engagement. Moreover, according to the sub-dimensions of the variables; it was found that job related support had a significant and positive effect

on vigor and absorption. Additionally, It was found that emotional support had a significant and positive effect on vigor, absorption and dedication.

Key Words: Organizational Support, Work Engagement, Industrial Organizations.

1. GİRİŞ

Son yıllarda özellikle çalışanların görev yaptıkları işletmeye güvenmeleri, işletmenin kendilerini önemsendiğini hissetmeleri ve böylece işletmenin kendilerine destek olduğunu algılamaları büyük önem taşımaktadır. Bu durumu oluşturabilen işletmeler çalışanların işlerine daha sıkı bağlanmalarını, işlerini cazip bulmalarını ve adeta işletmeye adanmalarını sağlayacaklardır. Sonuçta bu durum işletmenin iş dünyasındaki başarısını artıracaktır ve rekabet sürecinde öne geçmesini sağlayacaktır.

Bu çalışma sanayi işletmelerinde görev yapan beyaz yakalı çalışanların örgütsel destek algıları ve işe angaje olma ilişkilerini inceleyen bir araştırma olması nedeniyle literatüre katkı sağlayıcı niteliktedir. Araştırmanın neticesinde çalışanların örgütsel destek algılarının yarattığı sonuçların anlaşılmasıyla ilgili önemli bilgilere ulaşılmıştır. Ulaşılan bu bilgiler çalışmanın önemini tekrar vurgulamaktadır. Bu doğrultuda bu çalışmayla birlikte, çalışanların örgütsel destek algılarının işe angaje olmalarını artırmasından yola çıkarak literatürde kullanılmak üzere önemli bulgular ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda çalışma, araştırmacılara ve yöneticilere örgütsel destek algılarının çalışanların işe angaje olma seviyesini ne derecede artırdığıyla ilgili önemli bulgular sunmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Destek

Örgütsel destek Blau'nun (1964) Sosyal Mübadele Teorisine dayanan bir kavram olup ilk olarak Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından bahsedilmiştir. Sosyal Mübadele Teorisi, örgüt ve çalışanların çift taraflı koşullara bağlı olarak soyut yükümlülüklerinin karşılıklı değişimidir. Bu doğrultuda algılanan örgütsel destek örgüt ve çalışan arasındaki çift taraflı değişim ilişkisine dayanır (Wayne vd., 2002: 591). Başka bir açıdan örgütsel destek, çalışanların örgüt için gösterdikleri gayretlerinin önemsendiğine ve örgütün çalışan iyiliğini düşünmesine yönelik genel inançlarıdır ve örgütün çalışanların ilişkili olduğu konuları kendi isteğiyle gerçekleştirdiğiyle ilgili çalışan algılarıdır (Shore vd., 1999: 287; Eisenberger vd., 1986:500). Algılanan örgütsel destek, çalışanların çalışma hayatları süresince örgüt tarafından gördükleri olumlu muameleyle alakalıdır (Güney vd., 2007: 194). Bu doğrultuda örgütsel destek örgütün çalışanların iyiliğini sağlamaya yönelik temel değerler oluşturması ve çalışanların mutluluğunu artırıcı özellikte olmasıyla ilgilidir (Eisenberger vd., 1986: 508).

İşletme içinde örgütsel destek sağlayabilen örgütler, çalışanlarının fizyolojik ve psikolojik algılarına göre davranmalıdırlar. Fizyolojik olarak çalışma koşulları, işin kendisi, terfi, maaş gibi kıstaslar ön plana çıkarken psikolojik olarak adalet, bağlılık, güven gibi kıstaslar örnek verilebilir. Bu doğrultuda fizyolojik ve psikolojik algılarının önemsendiğini düşünen çalışanlar işe daha çok adanır ve örgütün menfaatleri doğrultusunda çalışırlar. Örgütsel destek işle ilgili destek ve duygusal destek olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır.

2.2. İşe Angaje Olma

Kahn (1990) ilk olarak çalışanın örgütle ilgili işe angaje olma durumundan bahseden kişidir. İşe angaje olma, örgütsel psikolojiyle ilgili olup çalışanın işe bağlılığının ötesinde tüm özünü işine kendini gönülden adanmasıyla ilgilidir. İşe angaje olma çalışanların görevleri konusunda iyi bir performans gösterdikleriyle, işlerinde etkin ve verimli olduklarını düşünmeleriyle ilgilidir (Naudé & Rothmann, 2006: 64). Başka bir yazara göre işe angaje olma, çalışanların işine tutku duyması, görevlerini yerine getirirken hissettikleri memnuniyet, haz ve istektir. İşe angaje olma, çalışanın işine adanması, tutkuyla bağlanması ve çalıştığı örgüt hakkında hissettiği bağlıdır (Arslan & Demir, 2017: 373).

Bilişsel anlamda çalışanın yaptığı görevle ilgili bütünleştiğini düşünmesi, iş arkadaşlarıyla sıcak ilişkiler kurmayı görev edinen ve örgütsel durumlara uyan çalışanların geliştirmiş olduğu hisler ve tutumlardır (Maslach & Leiter, 2008: 499). İşe angaje olan çalışanlar görevlerini yaparken yaptıkları işlerin anlamlı ve önemli olduğunu düşünür, işlerini önemser, diğer çalışanlara göre daha coşkulu, istekli, dinç ve ayrıca diğer çalışanlara karşı iyimser ve samimidirler. İşe angaje olma enerjik olma, çalışmaya kapılma, ve kendini adama üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır.

2.3. Örgütsel Destek ve İşe Angaje Olma Arasındaki İlişki

Günümüz iş dünyasında çalışanların örgüt hakkındaki algılarının önemi yadsınamayacak bir gerçekliktir. Özellikle çalışanların çalışma hayatları süresince örgüt tarafından gördükleri olumlu muameleyle alakalı algıları çalışanların işle ilgili duygularını, tutumlarını, davranışlarını ve sonuçta çalışan örgüt ilişkilerini büyük ölçüde etkilemektedir. Bu anlamda, çalışanların görevleri doğrultusunda sergiledikleri çabaların örgüt tarafından önemsendiğine ve örgütün çalışanlarının her daim iyiliğini ve mutluluğunu istemesiyle ilgili çalışan algıları önemlidir ve bu durum örgütsel destek algısını ortaya çıkarmaktadır. Ancak örgütsel desteğin olumlu olduğunu düşünen çalışanlar çalıştığı örgüt ile arasında daha çok bağ hissederler ve bu durumda işlerine daha fazla adanır. Yani bu doğrultuda çalışanlar daha fazla işe angaje olabilirler. Başka bir açıdan örgütte hüküm süren olumlu örgütsel destek algısı, çalışanların işe daha iyi angaje olmalarını sağlar. Bu doğrultuda çalışanlar işlerine daha tutkuyla bağlanır, işlerinin anlamlı ve önemli olduğunu düşünür, işlerinde enerjiktir, işlerini önemser ve görevleriyle adeta bütünleşirler. Örgütsel destek algısını olumlu olarak algılayıp işe daha iyi angaje olan çalışanlar vasıtasıyla örgütün performansındaki artış da ivme kazanır. Bu durumda örgüt daha verimli, etkin ve sürdürülebilirliğini daha üst seviyelerde sağlar hale gelebilir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmanın esas amacı Konya Organize Sanayi Bölgesinde makine ve makine parçaları imalatı yapan işletmelerde görev yapan beyaz yakalı çalışanların örgütsel destek algılarının işe angaje olmaları üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Ayrıca bu çalışmayla birlikte yöneticilere ve literatüre katkı sağlanmak istenmiştir. Bu kapsamda araştırmada yüz yüze anket tekniği kullanılmış olup anketler 136 çalışana uygulanmıştır.

Araştırmada Eisenberger ve arkadaşlarının (1997) bulduğu ve ölçeğin kısa versiyon olan “Örgütsel Destek Ölçeği” ve Schaufeli ve arkadaşlarının (2002) “İşe Angaje Olma Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekler 5’li Likert ölçeği olarak alınmıştır.

Araştırmanın amaçları doğrultusunda araştırmanın modeli ve hipotezleri oluşturulmuştur. Bu hipotezler şu şekilde sıralanmaktadır:

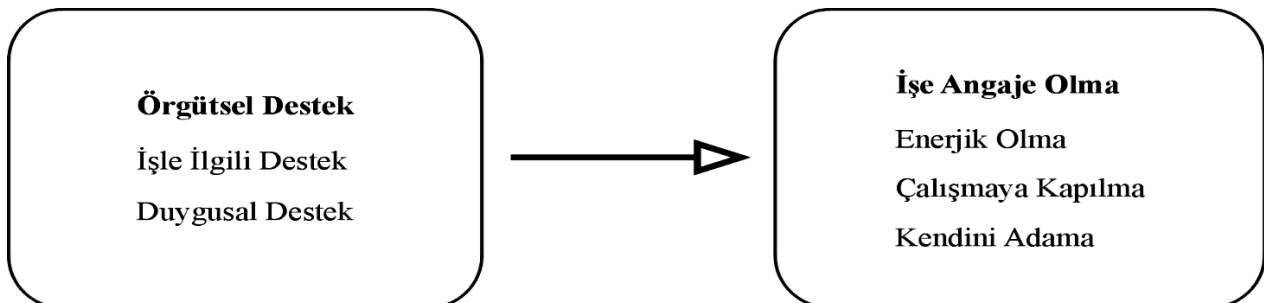
H1: Örgütsel desteğin işe angaje olma üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H2: Örgütsel destek alt boyutlarının enerjik olma üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H3: Örgütsel destek alt boyutlarının çalışmaya kapılma üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H4: Örgütsel destek alt boyutlarının kendini adama üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmada frekans, geçerlilik, güvenilirlik analizlerinin yanında korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Analizler SPSS 17.0 programı aracılığıyla yapılmıştır. Frekans analizlerine göre katılımcıların %82,3'ü (112) bay ve %17,7'si (24) bayandır. Katılımcıların %72'si (98) evli ve %28'i (38) bekârdır. Ayrıca, katılımcıların %6,7'si (9) 18-21 yaş, %22,8'i (31) 21-25 yaş, %25'i (34) 26-30 yaş, %26,4'ü (36) 31-40 yaş, %13,2'si (18) 41-45 yaş ve %5,9'u (8) 46 yaş ve üzeridir. Katılımcıların %9,6'sı (13) lise, %35,3'ü (48) yüksek okul, %44,9'u (61) lisans, %10,2'si (14) yüksek lisans/doktora mezunudur. Katılımcıların %10,3'ü (14) uzman, %12,5'i (17) uzman yardımcısı %30,9'u (42) mühendis, %33,1'i (45) tekniker, %13,235'i (18) büro elemanı olarak çalışmaktadır. Son olarak katılımcıların %13,2'si (18) 1 yıldan az, %28,7'si (39) 1-3 yıl arası, %42,7'si (58) 4-6 yıl arası, %8,1'i (11) 7-9 yıl arası, %7,3'ü (10) 10 yıl ve üzeri hizmet vermektedir.

Güvenirlilik analizi sonuçlarına göre; örgütsel destek ile ilgili KMO değeri ,834 ve Bartlett testi ($X^2=1757,639$, $p=,000<,05$) ve işe angaje olma ile ilgili KMO değeri ,796 ve Bartlett testi ($X^2=1637,825$, $p=,000<,05$) anlamlılık seviyesindedir. Bu durum veri grubunun çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini gösterir. Bunlara ek olarak örgütsel destek düzeyinin genel güvenirlilik katsayısı ,827'dir ve açıklanan toplam varyansı %57,648'dir. Ayrıca işe angaje olmanın genel güvenirlilik katsayısı ,782 ve açıklanan toplam varyansı %56,835'dir. Bu durumda güvenirlilik analizi sonuçlarına göre tüm faktörlerin güvenirlilik katsayıları ve açıklanan toplam varyansları sosyal bilimler için kabul edilebilir bir düzeydedir. Ayrıca her iki ölçekte maddelerin öz değerleri göz önüne alınırsa orijinal ölçeklerle aynı şekilde oluşmuştur. Ayrıca her iki ölçek için bütün faktör yükleri 0,50'nin üzerinde olup sosyal bilimler için kabul edilebilir bir düzeydedir. Ayrıca Tablo 1'de faktör analizi ve faktör yapılarını tam olarak saptamak için ek olarak değişkenlerin faktör analizleri incelenmiştir.

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçekler	$\Delta X^2/df$	GFI	AGFI	CFI	IFI	RMSEA
Örgütsel Destek	3,431	0,90	0,87	0,93	0,91	0,07
İşe Angaje Olma	3,362	0,91	0,86	0,91	0,92	0,08

Tablo 1'de uyum iyiliği değerleri Lisrel 8.8 programıyla incelenmiş ve sunulmuştur. Örgütsel destek ölçeğinin uyum iyiliği değerlerine göre ($\Delta X^2/df = 3,431$; $p < 0,001$; GFI= 0,90; AGFI= 0,87; CFI= 0,93; IFI= 0,91; RMSEA= 0,07) ve işe angaje olma ölçeğinin uyum iyiliği değerlerine göre ($\Delta X^2/df = 3,362$; $p < 0,001$; GFI= 0,91; AGFI= 0,86; CFI= 0,91; IFI= 0,92; RMSEA= 0,08) modellerin iyi uyum değerlerine sahip olduğu saptanmıştır.

Tablo 2. Değişkenlerle İlgili Korelasyon Analizi Tablosu

	\bar{X}	S.S.		1	2	3	4	5	6	7
1. İşe Angaje Olma (G)	3,81	,77	r	1,000						
			p	,000						
2. Enerjik Olma	3,72	1,12	r	,386**	1,000					
			p	,000	,000					
3. Çalışmaya Kapılma	3,69	,91	r	,342**	,339**	1,000				
			p	,000	,000	,000				
4. Kendini Adama	3,65	,89	r	,377**	,426**	,364**	1,000			

			p	,000	,000	,000	,000			
5. Örgütsel Destek (G)	3,92	,72	r	,448**	,337**	324**	,353**	1,000		
			p	,000	,000	,000	,000	,000		
6. İşle İlgili Destek	3,64	,83	r	,365**	,294**	,363**	,941	,387**	1,000	
			p	,000	,000	,000	,267	,000	,000	
7. Duygusal Destek	3,83	,74	r	,419**	,352**	,420**	,325**	,332**	,371**	1,000
			p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Değerler 0,01 düzeyinde anlamlıdır (p < ,01)

Tablo 2’de tanımlayıcı istatistikleri ve korelasyon analizleri sonuçları gösterilmiştir. Tüm boyutlar ortalama olan 2,5’un üzerindedir. Korelasyon analizlerine göre; genel anlamda örgütsel destek ve işe angaje olma (r= ,348; p= ,000) arasında pozitif, anlamlı ve düşük seviyede bir ilişki oluşmuştur. İşle ilgili destek ile enerjik olma (r=,294; p=,000), işle ilgili destek ile çalışmaya kapılma (r=,363; p=,000) arasında pozitif yönde anlamlı ve düşük seviyede ilişkiler vardır. Ayrıca duygusal destek ile enerjik olma (r=,352; p=,000), duygusal destek ile çalışmaya kapılma (r=,420; p=,000), duygusal destek ile kendini adama (r=,325; p=,000) arasında pozitif yönde anlamlı ve düşük seviyede ilişkilerler vardır.

Tablo 3: Değişkenlerle İlgili Regresyon Analizi Tablosu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	T	P	F	Sig.	R	R ²	Düz. R ²
İşe Angaje Olma	Sabit	3,427	3,843	,000	44,467	,000	,562	,473	,448
	Örgütsel Destek	,436	4,536	,000					

Tablo 3’te yapılan regresyon analiziyle örgütsel desteğin işe angaje olma üzerindeki etkisi saptanmıştır. Örgütsel destek işe angaje olmanın %44,8’ini açıklamaktadır. Buna ek olarak F= 44,467 ve sig= ,000 olması değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu belirtmektedir. Ayrıca örgütsel desteğin işe angaje olma (β=,436, p=,000) üzerinde olumlu bir etkisi olduğu saptanmıştır. Sonuçta araştırmanın hipotezlerinden H1 kabul edilmiştir.

Tablo 4. Değişkenlerin Alt Boyutlarıyla İlgili Regresyon Analizi Tablosu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	T	P	F	Sig.	R	R ²	Düz. R ²
Enerjik Olma	Sabit	3,222	3,781	,000	46,584	,000	,646	,579	,473
	İşle İlgili Destek	,214	,517	,000					
	Duygusal Destek	,326	2,488	,000					
Çalışmaya Kapılma	Sabit	2,779	2,876	,000	47,438	,000	,595	,484	,462
	İşle İlgili Destek	,358	2,917	,000					
	Duygusal Destek	,313	3,538	,001					
Kendini Adama	Sabit	2,811	3,165	,000	44,472	,000	,513	,488	,416
	İşle İlgili Destek	,036	,548	,126					
	Duygusal Destek	,178	3,338	,001					

Tablo 4'te yapılan regresyon analiziyle örgütsel destek alt boyutları enerjik olmanın %47,3'ünü açıklamaktadır. Buna ek olarak $F=46,584$ ve $\text{sig}=,000$ olması değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu belirtmektedir. Ayrıca işle ilgili desteğin ($\beta=,214$, $p=,000$) ve duygusal desteğin ($\beta=,326$, $p=,000$) enerjik olma üzerinde olumlu bir etkisi olduğu saptanmıştır. Örgütsel destek alt boyutları çalışmaya kapılmanın %46,2'sini açıklamaktadır. Buna ek olarak $F=47,438$ ve $\text{sig}=,000$ olması değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu belirtmektedir. Ayrıca işle ilgili desteğin ($\beta=,358$, $p=,000$) ve duygusal desteğin ($\beta=,313$, $p=,001$) çalışmaya kapılma üzerinde olumlu bir etkisi olduğu saptanmıştır. Örgütsel destek alt boyutları kendini adamanın %41,6'sını açıklamaktadır. Buna ek olarak $F=44,472$ ve $\text{sig}=,000$ olması değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu belirtmektedir. Ayrıca duygusal desteğin kendini adama ($\beta=,178$, $p=,001$) üzerinde olumlu bir etkisi olduğu saptanmıştır. Son olarak işle ilgili desteğin kendini adama ($\beta=,036$, $p=,126>0,05$) üzerinde olumlu bir etkisi olmadığı saptanmıştır. Sonuçta araştırmanın hipotezlerinden H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiş olup H4 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüzün rekabetçi koşullarında örgütlerin rakiplerini geride bırakabilmesi ve örgüt hedeflerini yakalayabilmesi için çalışanlarının üst düzey performans sergilemeleri gerekmektedir. Bu durumda örgütün çalışanlarını desteklemesi şarttır. Ancak örgütlerinin kendilerini desteklediğini düşünen çalışanlar işlerine adanırlar ve işlerine tutkuyla bağlanırlar yani işe angaje olur ve örgüt için daha fazla çalışırlar. Bu durum örgütün başarısı, sürdürülebilirliğin sağlanması ve rekabet gücü için önemlidir.

Çalışanların örgütsel destek algılarının işe angaje olma düzeyleri üzerindeki etkisinin belirlenmesi çalışmanın esas amacıdır. Bu çalışma 136 çalışana uygulanmıştır. Çalışma, Konya Sanayi Bölgesindeki beyaz yakalı çalışanların örgütsel destek algıları ve işe angaje olma düzeyleri ilişkisini açıkladığı için önemlidir.

Analiz sonuçlarına göre; çalışanların örgütsel destek algılarının işe angaje olmaları üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Buna ek olarak değişkenlerin alt boyutlarıyla ilgili olarak; işle ilgili desteğin enerjik olma ve çalışmaya kapılma üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Ayrıca duygusal desteğin enerjik olma, çalışmaya kapılma ve kendini adama üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur.

Analiz sonuçlarını detaylı olarak incelediğimizde; çalışanların örgütsel destek algılarının işe angaje olmaları üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Bu durum, çalışanların örgüt tarafından desteklendiklerini algılamalarıyla birlikte işlerine daha çok adanmalarıyla ilgili olabilir. İşle ilgili desteğin enerjik olma üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Bu durum, örgütün çalışanların ekstra gayretlerini takdir etmesiyle birlikte çalışanların daha coşkulu bir şekilde görevlerini icra etmeleriyle ilgili olabilir. Ayrıca işle ilgili desteğin çalışmaya kapılma üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Bu durum, örgütün çalışanlarının işlerini iyi yaptıklarını fark etmesiyle birlikte çalışanların işlerini daha önemli ve anlamlı bulmalarıyla ilgili olabilir. Bunlara ek olarak duygusal desteğin enerjik olma üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Bu durum, örgütün çalışanların iyilik halini ve mutluluğunu önemsemesiyle birlikte çalışanların görevlerini yaparken kendilerini diğerlerine göre daha enerjik ve güçlü hissetmeleriyle ilgili olabilir. Duygusal desteğin çalışmaya kapılma üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Bu durum, örgütün çalışanların memnuniyetini göz ardı etmemesiyle birlikte çalışanların da işlerinden zevk almaları ve işlerine kendilerini daha fazla kaptırmalarıyla ilgili olabilir. Son olarak duygusal desteğin kendini adama üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Bu durum, çalışanları örgüt amaçlarına hizmet etmesinin örgüt tarafından takdir etmesiyle birlikte çalışanların görevlerini tamamen özümsemeleri ve işlerine daha çok adanmalarıyla ilgili olabilir.

Çalışmamızla ilgili olan ve son yıllarda konunun kavramlarıyla ilgili dikkat çeken ve işletme çalışanları üzerinde yapılan benzer çalışmalar şu şekildedir; Caesens ve Stinglhamber (2014) "The

Relationship between Perceived Organizational Support and Work Engagement: The Role of Self-Efficacy and its Outcomes” adlı çalışmalarında özel işletmelerde görev yapan 265 çalışan ve 112 yönetici üzerinde örgütsel destek ve işe angaje olma ilişkisini incelemişlerdir. Bulunan sonuçlara göre örgütsel destek işe angaje olma düzeyi üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahiptir. Shantz ve arkadaşları (2016) “The Buffering Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Work Engagement and Behavioral Outcomes” adlı çalışmalarında iki ayrı ankette 175 ve 284 çalışan üzerinde örgütsel destek ve işe angaje olma ilişkisini incelemişlerdir. Bulunan sonuçlara göre örgütsel destek işe angaje olma düzeyi üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahiptir. İnce (2016) “Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü” adlı çalışmasında bir tekstil işletmesinde görev yapan 307 çalışan üzerinde örgütsel destek ve işe angaje olma ilişkisini incelemişlerdir. Bulunan sonuçlara göre örgütsel destek işe angaje olma düzeyi üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahiptir. Sonuçta yukarıdaki çalışmalarla bizim çalışmamız arasında benzerlikler olduğu saptanmıştır.

Konya Organize Sanayi Bölgesi makine ve makine parçaları imalatı işletmelerinde beyaz yakalı çalışanların örgütsel destek algılarının işe angaje olmaları üzerindeki etkisinin belirlenmesi çalışmanın esas amacıdır. Buna ek olarak örgütsel destek ve işe angaje olma ilişkileriyle ilgili çalışanlar üzerinde yapılan çalışmaların yetersiz sayıda olmasından dolayı yöneticilere ve ilgili literatüre katkı sağlamak diğer bir amaçtır. Bu anlamda, özellikle çalışmanın sonuçları gerçekleştirildiği sektör için önem arz etmektedir.

Çalışma için veri toplama aşamasında işletmelerin prosedürleri ile ilgili sınırlılıklar meydana gelmiştir. Bununla birlikte çalışmanın örneklemini Konya Organize Sanayi Bölgesinde makine ve makine parçaları imalatı yapan işletmelerde görev yapan beyaz yakalı çalışanlarla sınırlı kalmıştır. Bu durumda farklı sektörlerde görev yapan çalışanlar üzerinde çeşitli araştırmalar yapılması tavsiye edilebilir. Ayrıca başka araştırmacıların yapacağı çalışmalarda örgütsel destek algılarının çalışanların işle daha çok ilgilenmelerini olumlu olarak etkileyebilecek başka kavramlarla olan ilişkilerinin araştırılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Arslan, E. T., & Demir, H. (2017). İşe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki: Hekim ve hemşireler üzerine nicel bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 24(2), 371-389.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *European Review of Applied Psychology*, 64(5), 259-267.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500- 507.
- Güney, S., Akalın, Ç., & İlsev, A. (2007). Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli öz-saygı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 189-211.
- İnce, A. R. (2016). Algılanan örgütsel desteğin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde yönetici desteğinin aracılık rolü. *Electronic Journal of Social Sciences*, 15(57), 649-660.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.

Naudé, J. L., & Rothmann, S. (2006). Work-related well-being of emergency workers in Gauteng. *South African Journal of Psychology*, 36(1), 63-81.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.

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.

Shore, L. M., Tetrick, L. E., & Barksdale, K. (1999). Measurement of Transactional and Relational Exchanges. Paper Presented At The 14th Annual Conference of The Society For Industrial and Organizational Psychology, Atlanta.

Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590-598.