



International
SOCIAL SCIENCES
STUDIES JOURNAL



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

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

Vol:5, Issue:43
sssjournal.com

pp.4701-4713
ISSN:2587-1587

2019
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 29/07/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 10/09/2019
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 10.09.2019

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE İŞE ANGAJE OLMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

AN ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORK ENGAGEMENT: A RESEARCH IN HEALTH SECTOR

Dr. Diler YAMAN KAHYAOĞLU

Toros Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu Lojistik Bölümü, Mersin/Türkiye

Dr. Ferah KEKLİK OKUL

Mersin/Türkiye



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1715>

Reference : Yaman Kahyaoğlu, D. & Keklik Okul, F. (2019). "Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Angaje Olma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma", International Social Sciences Studies Journal, 5(43): 4701-4713.

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, örgütsel destek algısı ve işe angaje olma düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemek, örgütsel destek algısı ile işe angaje olmanın demografik faktörler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmektir. Araştırmanın hedef evreni, Mersin ili Tarsus ilçesine bağlı hastane ve aile sağlığı merkezlerinde çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini, kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen, 4 hastane ve 5 aile sağlığı merkezinde farklı birimlerde çalışanlar oluşturmaktadır (n=142). Çalışmada veri toplamak amacıyla Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen tarafından geliştirilen "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" ile Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilen "İşe angaje olma ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analiz edilmesinde SPSS 23 paket programı kullanılmıştır. Veri analizlerinde tanımlayıcı istatistikler (frekans, aritmetik ortalama, standart sapma), bağımsız gruplarda t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon analizi ile basit regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, algılanan örgütsel destek ile işe angaje olma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ve sağlık sektörü çalışanlarının işe angaje olmalarının %25 oranında algılanan örgütsel destek düzeylerine bağlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar kelimeler: Algılanan örgütsel destek, işe angaje olma, sağlık sektörü

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the relationship between organizational support perception and work engagement and to determine whether organizational support perception and work engagement differ in terms of demographic factors. The target universe of this research; population of the study consists of employees working in hospitals and family health centers in Tarsus district of Mersin. The sample of the study consists of 4 hospitals and 5 family health centers professionals by selectin in different units. The "Positive Psychological Capital Scale", developed by Eisenberger vd. (1986); and "Work engagement Scale", developed by Schaufeli vd. (2002), were used for data collection. Packaged software programs SPSS 23 was used for data analysis. Confirmatory descriptive statistics (frequency, arithmetic mean, standart deviation), t test in independent groups, one- way analysis of variance (ANOVA), correlation analysis and regression analysis were utilized. As a result of the study, a significant positive relationship was found between perceived organizational support and work engagement and It was found out that 25% of the health sector employees' engagement depends on perceived organizational support levels.

Key Words: Perceived organizational support, work engagement, health sector.

1. GİRİŞ

Günümüzde giderek artan küresel rekabet ortamı içinde örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri, yeni yönetim anlayışlarını benimsemeleri ve yeni stratejiler geliştirmelerini gerekli kılmaktadır. Örgütsel yaşamda örgütlerin geliştirdikleri rekabet stratejileri ve örgüt içindeki yönetim anlayışları çerçevesinde farklı olabildikleri görülmektedir. Bir örgütün, mevcut yapısı içinde yer alan örgüt üyeleri tarafından benimsenmiş ortak amaçlar, değerler, felsefe ve ideolojileri paylaşması halinde var olabilmesi mümkündür.

Bu bağlamda büyük öneme sahip olan örgüt kültürü, örgütleri diğer örgütlerden ayıran, onlara kimlik kazandıran ve çalışanları aynı çatı altında toplayan değerler sistemi olarak tanımlanmaktadır (Eren, 1997: 373). Algılanan örgütsel destek, örgüt kültürünün çalışanların mutluluklarını dikkate alması ve sürekliliğini sağlamaya çalışması durumudur (Eisenberger vd., 1986:501). Bu bağlamda algılanan örgütsel destek ile çalışanlar örgütlerinin varlığını hissederek, kendilerini de güvende hissetmektedirler (Özdevecioğlu, 2003).

Örgütler, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen, kurallarını, kararlarını ve fikirlerini benimseyip uygulamak ve uygulatmak durumunda olan bireylerden oluşan bir olgudur (Aslan ve Güzel,2016: s.80). Örgütün amaç ve hedeflerine ulaşma noktasında örgüt üyelerinin istekliliği, işe adanmışlığı, sürdürülebilir bir iş yükü ile büyük bir çaba içerisinde olma olarak ifade edilen işe angaje olma kavramı örgütler için büyük önem taşımaktadır (Markos ve Sridevi, 2010: 91). Bu alanda yapılan çalışmalar algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizm (Tokgöz, 2011), örgütsel bağlılık (Eisenberger vd., 1990), örgütsel öğrenme (Yılmaz ve Görmüş, 2012), işe adanmışlık (Meriç, Öztürk ve Yurtal, 2019), iş performansı (Chen vd., 2009; Eisenberger vd., 1986), işgören devri (Allen ve Meyer, 1990), işe devamsızlık (Eisenberger vd., 1986), işe angaje olma (Dai ve Qin, 2016; İnce, 2016), gerginlik (Stamper ve Johlke, 2003) gibi olumlu iş çıktıları arasında ilişki olduğunu göstermektedir. İşe angaje olmanın ise pozitif psikolojik sermaye (Kodaş, 2018; Karatepe ve Karadaş, 2015), iş tatmini (Arslan ve Demir, 2017), iş performansı (Bostancı ve Ekiyor, 2015) gibi pek çok örgütsel tutum ve davranış değişkeniyle ilişkisi olduğu alanyazında yapılan araştırmalar tarafından desteklenmektedir.

Algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma kavramları örgütlere sağladığı katkılar nedeniyle etkili ve verimli bir şekilde yönetilmesi örgütlerin dikkatle üzerinde durması gereken yönetim konuları haline gelmiştir. Benzer şekilde her iki kavram örgütlere sağladığı katkılar nedeniyle örgüt kültürü alanyazınında da ilgi görmeye başlamıştır. Sağlık sektörü çalışanlarının algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma davranışları arasındaki ilişkileri demografik faktörler bağlamında ortaya koyma amacı taşıyan bu araştırma hem alanyazına getireceği katkı açısından hem de çalışan davranışlarının etkili ve verimli bir şekilde yönetilmesine katkı sağlaması açısından önem arz etmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Algılanan Örgütsel Destek

İş görenlerin buldukları örgüte kişilik atfederek; çalışma isteklerini artırması, övgü ve onaylanma ihtiyacının karşılanması açısından örgütün, iş görenin sağladığı katkıya ne kadar değer verdiğine ve mutluluklarına ne derece önem verdiğine yönelik olarak iş gören tarafından geliştirilen genel inanışlar örgütsel destek algısı olarak tanımlanmaktadır (Eisenberger, Huntington, Hutchison, ve Sowa, 1986: s. 501). Örgütsel destek, örgüt değerlerinin iş görenlerin esnekliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumu olarak tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 116). Bir diğer tanım ise “iş görenlerin katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesine yönelik algılar ve iş görenleri etkileyen faaliyetlerin örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular” olarak ifade edilmektedir. Bununla beraber; algılanan örgütsel destek; iş görenin örgütüne yapmış olduğu katkının, çalıştığı örgüt tarafından olumlu değerlendirilmesi ve örgütün iş görenin iyiliğiyle ilgilenmesinin, iş gören tarafından algılanması olarak tanımlanmaktadır (Hellman vd., 2006: 631). Edwards ve Peccei (2010) örgütün kendilerine değer verip onları desteklediğini algılayan iş görenlerin; örgüte daha güçlü bir psikolojik bağlılık geliştirdiklerini ifade etmişlerdir (Edwards ve Peccei, 2010: s.17). Algılanan örgütsel destek, örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri ve arkasında örgütün varlığını hissetmeleri olarak ifade edilmektedir. Her zaman örgütün desteğini kendileri üzerinde hisseden iş görenler, işlerine daha sıkı bağlanacaklar ve işyerinden ayrılmayı düşünmeyeceklerdir (Özdevecioğlu, 2003: s.116).

Örgütsel destek algısı yüksek olan iş görenler, örgüt içindeki görevlerine verimlilik ve başarı odaklı olarak angaje olma davranışı gösterebilirler. İlgili alanyazın işe angeje olma ile örgütsel destek algısı arasında yakın bir ilişki olduğunu göstermektedir. Schaufeli ve arkadaşları (2001) yaptıkları çalışmada işe angaje olan iş görenlerin görevlerini başarılı bir şekilde tamamladıklarını tespit etmişlerdir (Schaufeli ve diğ., 2001). Beckers ve arkadaşları (2004) tarafından yapılan çalışmada işe angaje olma ile çok fazla çalışma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. (Beckers ve diğ., 2004: s.1282). Chen ve arkadaşları (2005) algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ve bu sonucunda işe bağlılığı artırdığını tespit etmişlerdir. Elloy (1995) yaptığı çalışmada işine bağlı olan örgüt çalışanlarının daha az bağlı olan iş görenlerden önemli derecede farklılık gösterdiklerini, kariyer fırsatlarını algıladıklarını, örgüt yönetiminden daha memnun olduklarını ve aynı zamanda örgütlerine de daha bağlı olduklarını tespit etmiştir. Cropanzano ve arkadaşları (1997) yapmış oldukları çalışmada

algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın pozitif yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Farh ve arkadaşları (2007) yaptıkları araştırmada algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılıkla anlamlı ve pozitif bir ilişki içinde olduğunu bulgulamışlardır. Bununla beraber Takeuchi ve arkadaşları (2009) yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel desteğin, işe uyum ve genel uyumla anlamlı derecede ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

2.2. İşe Angaje Olma

Tükenmişliğin tersi olarak tanımlanan işe angaje olma, son zamanlarda yönetim alanyazınında öne çıkan konular arasındadır. İşe angaje olma kavramı; iş görenin örgütün amaç ve hedeflerine ulaşma noktasındaki istekliliği, iş görenin işine yönelik olumlu tutumu ve iş görenin örgüt içindeki görevi ile bütünleşmesi olarak ifade edilmektedir (Markos ve Sridevi, 2010: 90; Chusmir, 1982: s. 596). Wildermuth (2008) diğer tanımlara paralel olarak işe angaje olmayı coşku, tutku, yüksek derecede konsantre olma durumu olarak tanımlamıştır (Wildermuth, 2008: s.50). Kahn'a göre ise angaje olma kavramı "iş görenin fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendini işine vermesi, işe odaklanması ve işini içselleştirmesi olarak tanımlanmaktadır (Kahn, 1990: s.693). Aynı zamanda işe angaje olma kavramı iş görenin işine olan adanmışlığını, işine karşı tutkulu, heyecanlı olmasını, kendini işine adanmasını ifade etmektedir (Schaufeli, 2012: s.422). İşine angaje olan çalışanlar işiyle bir bütün olmuş, örgüt için üretken ve verimli çalışanlardan oluşmaktadır. İşine angaje olmayanlar ise; verimli olmayan, kendilerine sunulan zamanı etkin bir şekilde kullanamayan çalışanları tanımlamaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009: 88).

İşe angaje olma yorgunluk, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olan tükenmişliğin üç boyutunun tersi olarak kabul edilen dinçlik, adanmışlık, özdeşleşme olarak 3 boyutta ifade edilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 397-422). Dinçlik, çalışanların çalışma saatleri içerisinde kendini sürekli olarak dinç hissetmesi, fiziksel olarak enerjik hissetmesi, duygusal olarak güçlü olması, çaba sarf etmeye gönüllü olması ve güçlüklerle mücadele etme ve karşı durma hali olarak tanımlanmaktadır. Adanmışlık, çalışanların işine değer vererek, işi ile gurur duyma, yaptığı işe bağlılık ve heyecanlı bir çalışma hali olarak tanımlanmaktadır. Özdeşleşme çalışanın işine bütünüyle konsantre olması, kendini çalışmaya vermesi, yaptığı işin hangi yetenekleri kullanması gerektiğini bilmesi ve bu yetenekleri kendinde görmesi durumudur. İşe angaje olma işgörenin işine bağlılığı, işini yaparken duyduğu memnuniyet ve coşkuyu ifade etmektedir (Özkalp ve Meydan, 2015: s. 6).

3. YÖNTEM

3.1. Amaç ve Hipotezler

Bu çalışmanın amacı, sağlık sektörü çalışanlarının algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, aylık gelir, çalışma süresi demografik değişkenleri açısından anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek ve algılanan örgütsel destek ile işe angaje olma arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- Algılanan örgütsel destek ile işe angaje olma düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?
- Algılanan örgütsel destek işe angaje olmanın anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
- Sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel destek algısı düzeyleri demografik faktörlere (Cinsiyet, medeni durum, yaş, aylık gelir, çalışma süresi) göre farklılaşmakta mıdır?
- Sağlık sektörü çalışanlarının işe angaje olma düzeyleri demografik faktörlere (Cinsiyet, medeni durum, yaş, aylık gelir, çalışma süresi) göre farklılaşmakta mıdır?

Bu amaçla oluşturulan hipotezler şunlardır:

H₁: Algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H₂: Çalışanların işe angaje olma düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H₃: Çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H₄: Çalışanların işe angaje olma düzeyleri medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H₅: Çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H₆: Çalışanların işe angaje olma düzeyleri yaşa göre farklılaşmaktadır.

H₇: Çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri yaşa göre farklılaşmaktadır.

H₈: Çalışanların işe angaje olma düzeyleri çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H₉: Çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H₁₀: Çalışanların işe angaje olma düzeyleri eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

H₁₁: Çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

H₁₂: Çalışanların işe angaje olma düzeyi aylık gelire göre farklılaşmaktadır.

H₁₃: Çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri aylık gelire göre farklılaşmaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Mersin ili Tarsus ilçesinde sağlık sektöründe istihdam edilen çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma evreninin tamamına ulaşmak zaman ve maliyet gibi nedenlerle mümkün olmadığı için araştırma evrenini temsil edebilecek büyüklükte örneklem sayısına ulaşıncaya kadar kolayda örneklem yöntemiyle veri toplanmıştır. Mersin ili Tarsus ilçesinde bulunan sağlık kurumlarına (hastaneler, aile sağlığı merkezleri) 200 anket dağıtılmıştır. Veriler toplandıktan sonra yapılan değerlendirme sonucunda 37 anketin boş bırakılması ve 21 anketin eksik ve hatalı doldurulması nedeniyle 142 anket araştırmaya dâhil edilmiştir. Anketi cevaplandırma oranı %71 olarak gerçekleşmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla katılımcılara uygulanan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kadın çalışanların demografik özelliklerini içeren sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde, Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilmiş 36 soruluk ölçeğin Stassen ve Ursel (2009) tarafından 10 soruya indirgenmiş kısa versiyonu kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilmiş Köse (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan işe angaje olma ölçeği bulunmaktadır. Veri toplama araçları aşağıda detaylı bir şekilde irdelenmiştir.

3.3.1. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Bu çalışmada katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeylerinin ölçülmesinde Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilmiş 36 soruluk ölçeğin Stassen ve Ursel (2009) tarafından 10 soruya indirgenmiş kısa versiyonu kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Akkoç, Çalışkan ve Turunç (2012) tarafından yapılmıştır. Akkoç ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan analizler sonucunda ölçeğin faktör yüklerinin 0,76 ile 0,82 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0,93 olarak saptanmıştır. Ölçek 5'li derecelendirme olarak hazırlanmıştır ve ölçeğin derecelendirme yapısı; (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde oluşturulmuştur. Ölçekteki 6. ve 7. yargılar ters kodlanmıştır.

Bu araştırma kapsamında algılanan örgütsel destek ölçeğinin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla hesaplanan Cronbach's Alpha değeri 0,82'dir. Güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen bu değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.3.2. İşe Angaje Olma Ölçeği

İşe angaje olma ölçeği, Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 17 madde olarak geliştirilmiştir ve dinçlik, adanmışlık ve ilgi boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık Cronbach's alfa değerlerinin dinçlik boyutu için 0,79, adanmışlık boyutu için 0,89 ve ilgi boyutu için 0,72 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeği Türkçeye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Köse (2015) tarafından yapılmıştır. Köse (2015) tarafından yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçek işe bakış ve işe devam olmak üzere 2 boyuta indirgenmiştir. Ölçeğin "İşe Bakış" ve "İşe Devam" boyutlarının ölçeğin toplam varyansın % 61,807'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 11., 12., 14., 15. maddeleri işe bakış boyutunu, 13., 16. ve 17. maddeleri ise işe devam boyutunu oluşturmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda χ^2/sd değerinin 4'ün altında, RMSEA değerinin 0,08, CFI, TLI, değerlerinin 0,90'ın üzerinde olduğu ve bu değerlerin de kabul edilebilir sınırlar içerisinde oldukları tespit edilmiştir. Ölçeğin genel güvenilirliğinin (Cronbach's Alpha) 0,94, işe bakış boyutunun 0,94 ve işe devam boyutunun ise 0,73 olduğu tespit edilmiştir. Ölçek derecelendirme yapısı; (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde beş kategoride derecelendirilmiştir.

Bu araştırma kapsamında yapılan güvenilirlik analizi ile ölçeğin genel güvenilirliğinin (Cronbach's Alfa) 0,940; ölçek boyutlarına ilişkin güvenilirliklerinin işe bakış boyutu için 0,944 ve işe devam boyutu için 0,605 olduğu ortaya çıkmıştır. İşe angaje olma ölçeğine uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen bu değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma verileri SPSS 23 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veri girişleri tamamlandıktan sonra, veri setinin normal dağılımına uygunluğunu test etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda veri setinin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Byrne (2010) basıklık değerinin 5'ten küçük olması durumunda veri setinin normal dağıldığını; Kline (2016) ise çarpıklık değerinin ± 3 ; basıklık değerinin ise ± 10 aralığında olmasının veri setinin normal dağılıma uygunluğunun ölçütü olarak kabul edilebileceğini belirtmişlerdir. Algılanan örgütsel destek ölçeği için çarpıklık değeri -1,310, basıklık değeri 1,973; işe angaje olma ölçeği için çarpıklık değeri -1,463, basıklık değeri ise 1,372 olarak hesaplanmıştır. Her iki ölçek için çarpıklık ve basıklık değerleri alan yazında belirtilen aralıklarda bulunduğu için veri setinin normal dağıldığı kabul edilmiştir. Bu nedenle çalışma kapsamında parametrik testler uygulanmıştır. Verilerin analiz edilmesinde tanımlayıcı istatistikler (yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma) hesaplanmıştır. Algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma ölçek ortalamalarının cinsiyet ve medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplarda t testi, eğitim durumu, yaş, gelir düzeyi, çalışma süresi, değişkenlerindeki farklılıkların tespiti için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonucunda tespit edilen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma arasındaki ilişkilerin varlığını, yönünü ve şiddetini incelemek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırma kapsamındaki analizlerde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

4. BULGULAR

Sağlık sektörü çalışanlarının algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma ölçeklerine verdikleri cevaplar değerlendirildiğine katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeylerinin ($X = 3,914$), işe angaje olma düzeylerinin ($X = 4,411$) ve alt boyutları olan işe bakış düzeylerinin ($X = 4,107$) ve işe devam düzeylerinin ($X = 4,126$) yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, aylık gelir durumuna göre dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Değişken	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	74	52,1
	Erkek	68	47,9
	Toplam	142	100
Medeni Durum	Evli	101	71,1
	Bekar	41	28,9
	Toplam	142	100
Yaş	18-29 yaş arası	29	20,4
	30-39 yaş arası	47	33,1
	40-49 yaş arası	43	30,3
	50 ve üzeri	23	16,2
	Toplam	142	100
Eğitim Durumu	Lise	27	19,0
	Ön lisans	26	18,3
	Lisans	61	43,0
	Lisansüstü	28	19,7
	Toplam	142	100
Çalışma Süresi	1-5 Yıl Arası	20	14,1
	6-10 Yıl Arası	40	28,2
	11-15 Yıl Arası	24	16,9
	16 ve üzeri	58	40,8
	Toplam	142	100
Aylık Gelir	2000-3000 TL	43	30,3
	3001-4000 TL	22	15,5
	4001 TL ve Üzeri	77	54,2
	Toplam	142	100

Tablo 1’de görüleceği üzere katılımcıların % 52,1’i erkek, %39,5’i ise kadın çalışanlardan oluşmaktadır ve %71,1’inin evli, %28,9’unun ise bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcıların %20,4’ünün 18-29 yaş aralığında, %33,1’inin 30-39 yaş aralığında, %30,3’ünün 40-49 yaş aralığında %16,2’sinin ise 50 yaş ve üzerinde olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların %19’unun lise, % 18,3’ünün ön lisans,%43’ünün lisans ve %19,7’sinin lisansüstü programlarından mezun olduğu görülmektedir. Katılımcıların %14,1’inin 1-5 yıl arası, %28,2’sinin 6-10 yıl arası, %16,9’unun 11-15 yıl arası %40,8’inin 16 yıl ve üzeri çalıştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların aylık gelir durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %33,3’ünün 2000-3000 TL arası, %15’5’inin 3001-4000 TL arası ve %54,2’sinin ise 4001 TL ve üzeri aylık ücret aldıkları görülmektedir.

4.2. Hipotez Testleri

4.2.1. Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Adanmışlık Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

4.2.2. T Testi Bulguları

Demografik özelliklere göre katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeyleri ile işe angaje olma düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Katılımcıların cinsiyete göre algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma düzeylerindeki farklılıkların tespiti için yapılan t testi sonuçları Tablo 2’de bulunmaktadır.

Tablo 2. Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Angaje Olma Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılıklarının Tespiti İçin t testi

	Cinsiyet	N	Ort.	SS.	t	P
Algılanan Örgütsel Destek	Kadın	74	3,904	,5196	-,251	
	Erkek	68	3,926	,5446	-,250	0,803
İşe Angaje Olma	Kadın	74	4,212	,6053	1,783	
	Erkek	68	4,001	,8008	1,763	0,80
-İşe Bakış	Kadın	74	4,214	,6587	1,757	
	Erkek	68	3,992	,8462	1,739	0,84
-İşe Devam	Kadın	74	4,203	,5484	1,344	
	Erkek	68	4,044	,8383	1,322	0,189

Tablo 2’de görüleceği üzere katılımcıların algılanan örgütsel destek algısı ve işe angaje olma düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3. Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Angaje Olma Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Farklılıklarının Tespiti İçin t testi

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	P
Algılanan Örgütsel Destek	Evli	101	3,849	,5356	-2,340	
	Bekâr	41	4,075	,4851	-2,441	0,17
İşe Angaje Olma	Evli	101	4,061	,7595	-1,299	
	Bekar	41	4,232	,5648	-1,469	0,145
-İşe Bakış	Evli	101	4,050	,8171	-1,419	
	Bekâr	41	4,249	,5807	-1,633	0,106
-İşe Devam	Evli	101	4,115	,7385	-,298	
	Bekâr	41	4,154	,6195	-,321	0,749

Tablo 3’de görüleceği üzere katılımcıların algılanan örgütsel destek algısı ve işe angaje olma düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

4.2.3. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Bulguları

Katılımcıların cinsiyetlerine göre algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma düzeylerindeki farklılıkların tespiti için yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) sonuçları Tablo 4’de bulunmaktadır.

Tablo 4. Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Angaje Olma Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Farklılıklarının Tespiti İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig.
Algılanan Örgütsel Destek	18-29 yaş arası	29	3,962	,4746		
	30-39 yaş arası	47	4,012	,4533		
	40-49 yaş arası	43	3,851	,6437	1,372	,254
	50 yaş ve üzeri	23	3,773	,4901		
İşe Angaje Olma	18-29 yaş arası	29	4,267	,5732		
	30-39 yaş arası	47	4,161	,6317		,352
	40-49 yaş arası	43	3,976	,8358	1,099	
	50 yaş ve üzeri	23	4,061	,7606		
İşe Bakış	18-29 yaş arası	29	4,246	,6559		
	30-39 yaş arası	47	4,183	,6503		
	40-49 yaş arası	43	3,966	,9054	1,033	,380
	50 yaş ve üzeri	23	4,040	,7889		
İşe Devam	18-29 yaş arası	29	4,367	,3489		
	30-39 yaş arası	47	4,056	,7995	1,635	
	40-49 yaş arası	43	4,023	,6991		,184
	50 yaş ve üzeri	23	4,159	,8032		

Tablo 4'de görüleceği üzere katılımcıların örgütsel destek algıları ve işe angaje olma düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 5. Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Angaje Olma Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Farklılıklarının Tespiti İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Eğitim Durumu	N	Ort.	SS.	F	Sig.
Algılanan Örgütsel Destek	Lise	27	3,463	,5541		
	Ön Lisans	26	3,881	,4996		
	Lisans	61	4,016	,5080	11,401	0,000
	Lisansüstü	28	4,161	,2739		
İşe Angaje Olma	Lise	27	3,736	,9633		
	Ön Lisans	26	3,760	,8576		0,000
	Lisans	61	4,316	,4769	8,546	
	Lisansüstü	28	4,351	,3830		
İşe Bakış	Lise	27	3,696	1,0210		
	Ön Lisans	26	3,731	,9710		
	Lisans	61	4,339	,4717	8,895	0,000
	Lisansüstü	28	4,349	,3938		
İşe Devam	Lise	27	3,926	,9306		
	Ön Lisans	26	3,897	,6447	3,044	
	Lisans	61	4,208	,6808		0,031
	Lisansüstü	28	4,357	,4248		

$p<0,05$

Tablo 5'te görüleceği üzere katılımcıların algılanan örgütsel destek algısı ve işe angaje olma düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma ölçekleri bazında farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılmış olan Scheffe çoklu karşılaştırma test sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Angaje Olma Ölçekleri Bazında Eğitim Durumuna Göre Çoklu Karşılaştırma

I (Eğitim Durumu)	J (Eğitim Durumu)	Ortalama Farkı (I-J)	St. Hata	p
Algılanan Örgütsel Destek	Ön Lisans	-,41781*	,13176	,021
	Lisans	-,55343*	,11084	,000
	Yüksek Lisans	-,69775*	,12934	,000
İşe Angaje Olma	Lisans	-,57991*	,15257	,003
	Yüksek Lisans	-,61446*	,17803	,009
	Lisans	-,55612*	,15459	,006

		Yüksek Lisans	-,59066*	,17977	,015
İşe Bakış	Lise	Lisans	-,64381*	,16253	,002
		Yüksek Lisans	-,65372*	,18965	,010
	Ön Lisans	Lisans	-,60881*	,16468	,004
		Yüksek Lisans	-,61872*	,19150	,018
İşe Devam	Ön Lisans	Yüksek Lisans	-,45971*	,14978	,022

*p<0,05

Tablo 6’da görüleceği üzere;

- Lise mezunlarının örgütsel destek algılarının ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunlarından daha düşük düzeyde olduğu,
- Lise mezunlarının işe angaje olma düzeylerinin lisans ve yüksek lisans mezunlarından daha düşük düzeyde olduğu, ön lisans mezunlarının işe angaje olma düzeylerinin ise lisans ve yüksek lisans mezunlarından daha düşük düzeyde olduğu,
- Lise mezunlarının işe angaje olma boyutu olan işe bakış düzeylerinin lisans ve yüksek lisans mezunlarından daha düşük düzeyde olduğu ve ön lisans mezunlarının işe bakış düzeylerinin ise lisans ve yüksek lisans mezunlarından daha düşük düzeyde olduğu,
- Ön lisans mezunlarının işe angaje olmanın boyutu olan işe devam düzeylerinin yüksek lisans mezunlarından daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Diğer gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 7. Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Angaje Olma Düzeylerinin Çalışma Süresine Göre Farklılıklarının Tespiti İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Çalışma Süresi	N	Ort.	SS.	F	Sig.
Algılanan Örgütsel Destek	1-5 yıl	20	3,805	,3831		
	6-10 yıl	40	3,960	,4198		
	11-15 yıl	24	3,795	,5303	1,001	,394
	16 yıl ve üzeri	58	3,970	,6299		
İşe Angaje Olma	1-5 yıl	20	4,367	,0508	2,408	,070
	6-10 yıl	40	4,042	,1053		
	11-15 yıl	24	3,840	,1681		
	16 yıl ve üzeri	58	4,181	,1011		
İşe Bakış	1-5 yıl	20	4,378	,0628	2,187	0,92
	6-10 yıl	40	4,057	,1175		
	11-15 yıl	24	3,824	,1903		
	16 yıl ve üzeri	58	4,166	,1024		
İşe Devam	1-5 yıl	20	4,316	,0744		
	6-10 yıl	40	3,975	,1063	2,514	0,61
	11-15 yıl	24	3,916	,1288		
	16 yıl ve üzeri	58	4,252	,1063		

Tablo 7’de görüleceği üzere katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeyleri ve işe angaje olma düzeylerinin çalışma süresine göre anlamlı bir şekilde farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 8. Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Angaje Olma Düzeylerinin Aylık Gelir Durumuna Göre Farklılıklarının Tespiti İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Aylık Gelir	N	Ort.	SS.	F	Sig.
Algılanan Örgütsel Destek	2000-3000	43	3,576	,5135		
	3001-4000	22	3,936	,4359	16,217	,000
	4001 TL ve Üzeri	77	4,097	,4735		
İşe Angaje Olma	2000-3000	43	4,002	,7695		
	3001-4000	22	3,815	,8503	4,177	,017
	4001 TL ve Üzeri	77	4,255	,5981		
İşe Bakış	2000-3000	43	4,002	,8101		
	3001-4000	22	3,815	1,0003	3,043	,051
	4001 TL ve Üzeri	77	4,255	,6221		

İşe Devam	2000-3000	43	4,023	,8177		
	3001-4000	22	3,66	,6341	8,819	,000
	4001 TL ve Üzeri	77	4,316	,5796		

p<0,05

Tablo 8’de görüleceği üzere katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeyleri ile işe angaje olma ve alt boyutu o işe bakış düzeylerinde aylık gelir durumlarına göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (p>0,05). Anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma test sonuçları Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9. Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Angaje Olma Ölçekleri Bazında Aylık Gelir Durumuna Göre Çoklu Karşılaştırma

I (Aylık Gelir)		J (Aylık Gelir)	Ortalama Farkı (I-J)	St. Hata	p
Algılanan Örgütsel Destek	2000-3000 TL	3001-4000 TL	-,35962*	,12598	,019
		4001 TL ve üzeri	-,52066*	,09150	,000
İşe Angaje Olma	3001-4000 TL	4001 TL ve üzeri	-,44041*	,16815	,035
İşe Devam	3001-4000 TL	4001 TL ve üzeri	-,64935*	,16154	,000

* p<0,05

Tablo 9’da görüleceği üzere;

- Aylık 2000-3000 TL ücret alanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin 3001-4000 TL ve 4001 TL ve üzeri ücret alanlardan daha düşük düzeyde olduğu,
- Aylık 3001-4000 TL ücret alanların işe angaje olma düzeylerinin 4001 TL ve üzeri ücret alanlardan daha düşük düzeyde olduğu,
- Aylık 3001-4000 TL ücret alanların işe angaje olmanın boyutu olan işe devam düzeylerinin 4001 TL ve üzeri ücret alanlardan daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Diğer gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

4.2.4. Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Angaje Olma Arasındaki İlişkinin Tespit Edilmesine Yönelik Bulgular

Bu çalışma kapsamında sağlık sektörü çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek ile işe angaje olmaları arasındaki ilişki ve bu ilişkinin derecesi korelasyon analizi ile test edilmiştir. Korelasyon analizinde, veriler normal dağılım koşulunu sağladığı için değişkenler arasındaki doğrusal ilişkilerin derecesi ve yönü, Pearson korelasyon katsayısı (r) ile değerlendirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen Pearson korelasyon katsayısının (r) 0,00- 0,25 arasında olması durumunda çok zayıf ilişki; 0,26- 0,49 arasında olması durumunda zayıf ilişki, 0,50- 0,69 arasında olması durumunda orta, 0,70-0,89 arasında olması durumunda yüksek ve 0,90-1,00 arasında olması durumunda ise ilişkinin düzeyinin çok yüksek olduğu belirtilmektedir (Kalaycı, 2010). Algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma değişkenleri arasında ilişkiyi belirleyebilmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10. Algılanan Örgütsel Destek ile İşe Angaje Olma Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Korelasyon Analizi Bulguları

	Algılanan Örgütsel Destek	İşe Angaje Olma	İşe Bakış	İşe Devam
Algılanan Örgütsel Destek	1	,502**	,499**	,356**
İşe Angaje Olma	,502**	1	,991**	,733**
-İşe Bakış	,499**	,991**	1	,634**
-İşe Devam	,356**	,733**	,634**	1

Tablo 10’da algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçlarına göre;

- Algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma arasında anlamlı ve pozitif yönlü orta düzeyde doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,502$; $p<0,05$).
- Algılanan örgütsel destek ve işe bakış arasında anlamlı ve pozitif yönlü zayıf doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,499$; $p<0,05$).
- Algılanan örgütsel destek ve işe devam arasında anlamlı ve pozitif yönlü zayıf doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,356$; $p<0,05$).

Yapılan korelasyon analizi ile sağlık sektörü çalışanlarının işe angaje olma düzeyi arttıkça algılanan örgütsel düzeninin arttığı, algılanan örgütsel destek düzeyi arttıkça da işe angaje olma düzeyinin de arttığı bulgulanmıştır.

Algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma değişkenleri arasında ilişki olduğu tespit edildikten sonra değişkenlerin birbirlerine olan etki düzeyini belirleyebilmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon modelinde algılanan örgütsel destek bağımsız değişken, işe angaje olma ise bağımlı değişken olarak incelenmiştir. Yapılan analiz sonuçları Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Angaje Olma Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Model	B	S.H.	β	p	R2	t	Tolerance	VIF
Sabit	1,476	,388	,502	,000	,252	3,808	1,000	1,000
Algılanan Örgütsel Destek	,673	,98		,000		6,862		

Tablo 10 incelendiğinde, bağımsız değişken olan algılanan örgütsel desteğin ($B=,673$, $p<0,05$) işe angaje olma üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücünü gösteren belirlilik katsayısı, işe angaje olmanın %25,2’lik kısmının algılanan örgütsel destek tarafından açıklanabildiğini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle tabloda yer alan belirlilik katsayısı, çalışanların işe angaje olmalarının %25,2 oranında algılanan örgütsel desteğe bağlı olduğunu göstermektedir. Modeldeki regresyon katsayısına göre, algılanan örgütsel destek düzeyindeki bir birimlik artış, işe angaje olma düzeyinde 0,673 birimlik bir artışa neden olmaktadır.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Örgütsel yaşamda işe angaje olma davranışı ile çalışanlar pozitif duygular içerisinde örgütteki rollerini yerine getirmeye çalışarak örgütsel başarıların kazanılması konusunda örgütlere önemli katkılar sağlamaktadır (Armstrong, 2008, s. 141). Bu nedenle işe angaje olma davranışı örgütlerin başarısı için kritik öneme sahip pozitif örgütsel tutum ve davranışlarından birisi olarak kabul edilmektedir (Kanten ve Yeşiltaş, 2013). İşe angaje olma işine karşı tutkulu, işle bütünleşmiş çalışanların olumlu iş tecrübesini yansıtmaktadır ve öğrenme motivasyonunun artması, insiyatif alma, iş tatmini ve performansın artması gibi birçok pozitif çıktıya katkı sağlamaktadır (Yakın ve Erdil, 2012, s. 372; Bostancı ve Ekiyor, 2015, s.38,).

Bu çalışmada algılanan örgütsel desteğin önemli bir örgütsel değer olan işe angaje olma ile ilişkisi olduğu öngörülerek bir model oluşturulmuştur. Bu amaçla yapılan analizler sonucunda katılımcıların algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon analizi ile algılanan örgütsel desteğin işe angaje olma düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu nedenle **H₁ hipotezi kabul edilmiştir**. Bu sonuç, sağlık sektörü çalışanlarının algılanan örgütsel destek düzeyleri arttıkça işe angaje olma düzeylerinin de arttığı anlamına gelmektedir.

Katılımcıların algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma düzeylerinin cinsiyete ve medeni duruma göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan bağımsız gruplarda t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Dolayısıyla **H₂ H₃, H₄ ve H₅ hipotezleri red edilmiştir**.

Katılımcıların algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu sonuç yaş atıkça veya azaldıkça algılanan örgütsel destek ve işe angaje olmanın farklılaşmadığı anlamına gelmektedir. Buna göre **H₆ ve H₇ hipotezleri red edilmiştir**. Benzer şekilde çalışma süresi değişkenine göre algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma düzeylerinin de anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı gözlenmiştir. Bu nedenle **H₆ ve H₇ hipotezleri red edilmiştir**.

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların eğitim durumuna göre algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma düzeylerinin farklılaştığı tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi arttıkça çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve işe angaje olma düzeyleri de artmaktadır. Bu nedenle **H₁₀ ve H₁₁ hipotezleri kabul edilmiştir**. Bu durumu eğitim düzeyi arttıkça örgütte daha iyi statüde, pozisyonda ve daha iyi koşullarda çalışma olanaklarının artmasına bağlamak mümkündür. Bu sonuç aylık gelir durumuna göre gruplar arasında

anlamli farklılıkların oluşması ile paralellik göstermektedir. Çalışma kapsamında katılımcıların algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma düzeylerinin aylık gelir durumlarına göre anlamli bir şekilde farklılaştığı gelir arttıkça algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma düzeylerinin de arttığı bulgulanmıştır. Buna göre **H₁₂ ve H₁₃ hipotezleri kabul edilmiştir.**

Sonuç olarak bu araştırmada sağlık sektörü çalışanlarının algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, algılanan örgütsel destek düzeyi arttıkça işe angaje olma düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle işe angaje olmanın %25,2 oranında algılanan örgütsel destek düzeyine bağlı olduğu ve algılanan örgütsel destek düzeyindeki bir birimlik artışın, işe angaje olma düzeyinde 0,673 birimlik bir artışa neden olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar uygulayıcılar tarafından değerlendirildiğinde algılanan örgütsel destek düzeyleri yüksek olan çalışanların daha fazla işe angaje olma davranışı gösterme potansiyeli olduğuna ve örgütlerin çalışanlarının örgütsel destek algılarını geliştirmeye yönelik gösterdikleri çabanın önemine işaret etmektedir. Daha otantik, etkili ve verimli bir örgüt ortamı yaratabilmek ve sürdürülebilmek için, yöneticilerin çalışanlarla sürekli iletişim içerisinde olması, çalışanlarının öneri, şikâyet ve görüşlerinin dikkate alınması, çalışan refahını önemseyişine dair algı oluşturulması, çalışanların örgüte olan katkıları konusunda farkındalık oluşturması, çalışanların amaçlarını ve değerlerini önemsemesi, çalışanlarının başarılarının adil bir şekilde değerlendirilmesi, ödüllendirilmesi, çalışanların karar alma sürecine katılımlarının sağlanması örgütsel destek algısının oluşmasına etki edecek faktörler arasındadır.

Daha sonraki yapılacak çalışmalarda işe angaje olma davranışının ilişkili olabileceği bireysel ve örgütsel düzeyindeki değişkenlerin incelenmesinin alanyazına ve uygulayıcılara fayda sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda kişilik özellikleri, demografik faktörler, öznel iyi oluş gibi bireysel değişkenlerin yanı sıra örgütsel adalet, iş tatmini, iş performansı, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel güven, yenilikçi davranış, yaratıcı performans gibi değişkenlerin de incelenmesi önerilmektedir. Ayrıca bu alanda yapılan çalışmaların eğitim, bankacılık ve finans, imalat, turizm, ulaşım gibi farklı sektörlerde ve farklı örgüt ortamlarında tekrarlanması bu araştırmadan elde edilen bulguları desteklemek açısından önemli olacağı öngörülmektedir.

KAYNAKÇA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organisation", *Journal of Occupational Psychology*, 63, 19-31.
- Arslan, E. T., & Demir, H. D. (2017). "İşe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki: Hekim ve hemşireler üzerine nicel bir araştırma", *Yönetim ve Ekonomi*, 24(2): 371-389.
- Aslan & Güzel, (2016). "Algılanan örgütsel destek, iş özellikleri ve kontrol odağı faktörlerinin işgören yabancılaşması üzerine etkileri", *Yönetim Bilimleri Dergisi*", 14(27): 81-109.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü", *Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 19(1): 105-135.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2009). "Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32: 21.
- Armstrong, M. (2008). *Strategic Human Resource Management*, Kogan Page Limited, USA.
- Bostancı, H., & Ekiyor, A. (2015). "Çalışanların işe adanmasının örgüt içi girişimciliğe etkisinin incelenmesi", *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1).
- Beckers, D.G.J., Van Der Linden, D., Smulders, P.G.W., Kompier, M.A.J., Van Veldhoven, M.J.P.M., & Van Yperen, N.W., (2004). "Working overtime hours: Relations with Fatigue, work motivation, and the quality of work", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(12): 1282-1288.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with amos*, Routledge Taylor & Francis Group, Newyork.
- Chen, Zhen X., Aryee, S. & Lee, C. (2005). "Test of A mediation model of perceived organizational support", *Journal of Vocational Behavior*, 66: 457-460.

- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A. & Toth, P. (1997). "The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress", *Journal of Organizational Behavior*, 18: 159-170.
- Chusmir, L. H. (1982). "Job commitment and the organizational woman", *Academy of Management Review*, 7(4): 595
- Dai, K., & Qin, X. (2016). Perceived organizational support and employee engagement: Based on the research of organizational identification and organizational justice. *Open Journal of Social Sciences*, 4: 46-57.
- Edwards, M. R. & Peccei, R., (2010). "Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes testing a simultaneous multifoci model", *Journal of Personnel Psychology*, 9(1): 17-25.
- Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison S., and Sowa, D., (1986). "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 7(3): 500-5003.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. & Davis-LaMastro, V. (1990). "Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation", *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Elloy, D. F., Everett, J. E., & Flynn, W. R. (1995). "Multidimensional mapping of the correlates of job involvement", *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 27(1), 79-91.
- Eren, E. (1997). *İşletmelerde stratejik yönetim ve işletme politikası*, Der Yayınları, İstanbul.
- Farh, J., Hackett, R. D. & Liang, J., (2007). "Individual-Level Cultural Values as Moderators of Perceived Organizational Support-Employee Outcome Relationships in China: Comparing the Effects of Power Distance and Traditionality", *The Academy of Management Journal*, 50(3), 715-729.
- Hellman, C.M., Dale R.F., & Jody, W., A (2006). "Reliability generalization study on the survey of perceived organizational support: The effects of mean age and number of items on Score Reliability", *Educational and Psychological Measurement*, 66(4): 631.
- İnce, A. R. (2016). Algılanan örgütsel desteğin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde yönetici desteğinin aracılık rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57): 649-660.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kahn, William A., (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), S.693-720
- Kanten, P., & Yeşiltaş, M. (2013). "Pozitif örgütsel davranışlar üzerine kavramsal bir inceleme", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, C.4, S.8: 83-106
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2015). "Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? A study in the hotel industry", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6): 1254-1278.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling (Fourth Edition)*. Guilford publications, New York.
- Kodaş, B. (2018). "Yiyecek içecek çalışanlarının pozitif psikolojik sermayeleri ile işe angaje olma davranışları arasındaki ilişki", *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1): 1-14.
- Markos, S., & Sridevi M. S. (2010). "Employee Engagement: The Key to Improving Performance", *International Journal of Business and Management*, 5(12), S.90.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Jop Burnout*. *Annual Reviews*, 52: 397.
- Meriç, E., Öztürk, D., & Yurtal, F. (2019). Algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi", *Kastamonu Eğitim dergisi*, 27(1), 65-74.
- Özkalp, P., & Meydan, P. (2015). "Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik Ve Geçerliliğinin Analizi", *Isguc The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3): 18.

- 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): 11.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. Le Blanc, P., Peeters, & M., Bakker (2001)., "A.B. and de Jonge, J., Does Work Make Happy? In Search of the Engaged Worker", De Psycholoog, 36: 422.
- Schaufeli, W. B. (2015). "Engaging Leadership in the Job Demands-Resources Model", Career Development International, 20(5): 446-463.
- Stamper, C., & Johlke, M. (2003). "The impact of perceived organizational support on the relationships between boundary spanner role stress and work outcomes", Journal of Management, 29: 569-588.
- 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.
- Tokgöz, N. (2011). "Örgütsel sinisizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 6(2): 363-387.
- 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.
- Wildermuth, M. (2008). "10 MS of employee engagement. Training and Development", 62(1): 50-53.