

ÇALIŞANLARIN ALGILADIKLARI ÖRGÜTSEL DESTEĞİN; MOTİVASYON, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLİŞKİSİ: BİR TEKSTİL İŞLETMESİ ÖRNEĞİ

Araştırma Makalesi / Research Article

Karadirek, G. (2020). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Desteğin; Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Bir Tekstil İşletmesi Örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 10(1), 203-220.

Geliş Tarihi: 07.02.2020

Kabul Tarihi: 05.06.2020

E-ISSN: 2149-3871

Dr. Gökhan KARADİREK
Giresun Üniversitesi, Alucra Turan Bulutçu Meslek Yüksekokulu, Dış Ticaret Bölümü
gokhan.karadirek@giresun.edu.tr
ORCID No: 0000-0002-0804-9904

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, bir tekstil işletmesi çalışanlarının algıladığı örgütsel desteğin motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkisini belirlemektir. Çalışma, nicel araştırma yöntemi desenine sahiptir. Araştırma, 27-30 Temmuz 2019 tarihleri arasında Ordu ilinde yapılmıştır. Araştırmanın hipotezleri tekstil işçilerinin oluşturduğu bir örneklem üzerinde test edilmiştir. Anket, 160 tekstil çalışanı tarafından yanıtlanmıştır. Anket, algılanan örgütsel destek, motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık olmak üzere 24 soru içeren beşli bir Likert ölçeğidir. Tekstil çalışanlarından, ek olarak 8 adet demografik soruyu cevaplamaları istenmiştir. Verileri analiz etmek için uygun istatistiksel yazılımlar kullanılmıştır. Sonuçlar, algılanan örgütsel destek, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve içsel motivasyon arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin içsel motivasyonu, iş tatminini ve örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermiştir. İçsel motivasyonun iş tatminini ve örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde etkilediği de ortaya konulmuştur. Ancak, dışsal motivasyonun algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla anlamlı bir ilişkisi bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık.

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL SUPPORT WITH MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A CASE OF TEXTILE FIRM

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between the perceived organizational support of textile workers and motivation, job satisfaction and organizational commitment. The study has a quantitative research method design. The research was conducted between 27-30 July 2019 in Ordu. The hypothesis of the study were tested on a sample of textile workers. The survey was answered by 160 textile workers. The survey is a five-point Likert scale that includes 24 questions: perceived organizational support, motivation, job satisfaction and organizational commitment. Textile workers were also asked to answer 8 demographic questions. The data were analyzed using appropriate statistical software. The results showed that a statistically significant and positive relationship was found between perceived organizational support, job satisfaction, organizational commitment and intrinsic motivation. In addition, it has been shown that perceived organizational support significantly affects intrinsic motivation, job satisfaction, and organizational

commitment. It has been shown that intrinsic motivation significantly affects job satisfaction and organizational commitment. However, there was no significant relationship between extrinsic motivation and perceived organizational support, job satisfaction and organizational commitment.

Keywords: Perceived Organizational Support, Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment.

1. GİRİŞ

Örgütlerin ekonomik ve sosyo-duygusal faydalar sağlayabilmesi için çalışanların desteklenmesi, onların yaptıkları işten tatminlik yaşamaları, örgütsel sadakat gösterecek duyguya sahip olması, yöneticilerin örgüt üyelerinin motive edilmelerini kolaylaştırıcı iletişim yöntemleri ve davranışları sergilemeleri gerektiği, alan yazında örgüt kuramcıları tarafından ifade edilmektedir. Bu nedenle örgütsel davranışlar ve algılar üzerine yapılan bu tür araştırmalar, sosyal değişim teorisi, örgütsel destek teorisiyle ilişkilendirilmiştir. Örgütsel davranış alanındaki bu yaklaşımlar, örgütsel faaliyetlerin yürütülmesi sürecinde çalışanlarla işverenler arasındaki yükümlülüklerin yerine getirilmesine katkı sağlamakta, örgüt içerisinde motive edici algıların kazanılmasına yardımcı olmaktadır. Bu noktada örgütsel destek teorisinin kendi merkezinde gördüğü algılanan örgütsel desteğin, çalışanlar ve örgütsel sonuçlar üzerinde etkisi önceki araştırmalarla kabul edilmiştir. Dolayısıyla, çalışanların motivasyonunu anlamak ve örgütsel amaçlara ulaşabilmek için algılanan örgütsel destek kavramı önemli bir bilimsel terim olmuştur. Ancak, Türkiye’de çalışanların algıladıkları örgütsel desteği iş tatmini, motivasyon ve örgütsel bağlılık değişkenleriyle birlikte ele almış, araştırma konusu yapmış, tekstil örgütlerinin evren seçildiği ve tekstil çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin; iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon gibi değişkenlerle incelendiği çalışmalar sınırlı sayıdadır. Sağlık sektöründe (Kurt vd., 2018; Anafarta, 2015), spor organizasyonunda (Can vd., 2009) algılanan örgütsel destekle motivasyonun, bankacılık ve sigortacılık sektöründe (Demircan Çakar ve Yıldız, 2009), yazılım sektöründe (Akkoç vd., 2012), adalet kurumlarından hakim ve savcılar üzerinde (Demirel, 2013) örgütsel destekle iş tatmininin, mobilya işletmeleri çalışanlarının algıladıkları örgütsel destekle örgütsel bağlılık düzeyleri ve ilişkileri araştırılmıştır. Türkiye tekstil sektöründe çok sayıda çalışanın olduğu bir ülkedir. Bu nedenle, bu araştırma, tekstil sektöründeki çalışanların örgütsel desteğe ilişkin algılarının ölçülmesiyle alandaki boşluğun doldurulmasına önemli katkı sağlayacaktır. Çünkü tekstil sektöründeki çalışanlar, genellikle aynı fiziksel ortamı paylaşmaktadır. Dolayısıyla personelin birbirinden algısal ve davranışsal etkileşimi daha yüksek düzeyde olması muhtemeldir. Aynı zamanda bu sektör çok sayıda makinenin aynı anda çalıştığı ve ses seviyesinin yüksek olduğu bir çalışma ortamıdır. Sektörün kendine özgü niteliği, tekstil çalışanlarının algıladıkları örgütsel destekle iş tatmini, çalışan motivasyonu (içsel ve dışsal) ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesini bu araştırmanın temel amacı yapmıştır.

Algılanan örgütsel destek, özellikle yönetici desteği, liderliğin değerlendirilmesi, çalışan-organizasyon değer uyumu, örgütsel adalet algılamaları ve boyutları, örgütsel politika algıları, çalışanların kendilerini geliştirmeye yönelik fırsatlar, örgüte faydalı olmak, grup olarak iş zenginleştirme koşulları ve karar verme sürecine katılım, örgüte ve yöneticiye duyulan güven, performans-ödül beklentisi, iş stresi, örgüte ve bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları, işte kalma niyeti, işten ayrılma niyeti, iş tatmini gibi örgütsel davranışın güncel konularıyla yakından ilişkili bir kavramdır (Kurtessis vd., 2015). Bu bağlamda, niteliksel olarak farklı örgütler örneklem seçilerek çalışanların davranışsal ve algısal tepkilerini ölçmek, algılanan örgütsel desteğin çalışanlar üzerindeki önemini ortaya koymaya yardımcı olabilir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında; algılanan örgütsel destek, motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarına yer verilecektir.

2.1. Algılanan Örgütsel Destek

Örgütsel destek algısı, çalışanların mutlu olması için örgüt ne kadar ilgi gösterdiğiyle ilgili genel düşünceden ortaya çıkmıştır. Küresel anlamda bu algı, çalışanların iş ortamındaki katkılarının ve refahının örgüt tarafından önemsendiği bir inanç (Eisenberger vd., 1986: 501; Rhoades ve Eisenberger, 2002) şeklinde ifade edilmiş ve bilimsel zeminde, terimsel karşılık olarak “algılanan örgütsel destek” kullanılmıştır. Algılanan örgütsel destek, çalışanların iş ortamında saygı gördüğü, takdir edildiği, üyelik, duygusal destek gibi sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılayabildikleri bir kaynaktır (Kurtessis vd., 2015: 18). Algılanan örgütsel destek, örgütsel destek teorisiyle ilişkili bir kavramdır. Örgütsel destek teorisi, örgütsel katkıların çalışanlarca nasıl değerlendirildiği, örgütteki çalışanların refahıyla ne derece ilgilenildiği algısını genel olarak açıklamaya çalışmaktadır. Bu algı ise algılanan örgütsel destek olarak kabul görmektedir (Kurtessis vd., 2015). Teoriye göre, algılanan örgütsel desteğin gelişimi için örgütler, insani değerlere eğilimli olmalı ve çalışanlarını desteklemelidir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Algılanan örgütsel destek, örgütsel destek teorisinin merkezinde, stresle refah arasında bir tampon görevi görerek refahı sağlayabilecek (Baran vd. 2012), çalışanlarda kuruma karşı algılanan yükümlülükler algısı yaratan ve bu yükümlülükleri artırma eğilimi olan (Aselage ve Eisenberger, 2003: 498), çalışanların refahını önemseme ve kuruluşun amaçlarına ulaşmasına yardımcı olma sorumluluğu kazandıran (Eisenberger vd., 2001) bir yapıdır.

2.2. Motivasyon

Motivasyon, bir eylemin arkasındaki nedendir. Bir faaliyetin, etkinliğin başlamasına ve sürdürülmesine yardımcı olur. Kişinin davranışının genel yönünü belirler. Çalışanların motivasyonu, örgütlerin başarısının anahtarıdır (Gheitani vd., 2019: 78). Motivasyon, organizasyonla ilişkilendirilen, farklı davranışların karar verilmesindeki etkinin bir sonucudur (Ming vd., 2018). Örgütsel davranışta motivasyon, örgüt ve çalışanların gereksinimlerinin, ihtiyaçlarının tatmin olması için uygun iş ortamını sağlamaktır. Bireyin bir eylemi veya bir işi yapmak için teşvik edilmesidir. Motivasyon, doğrudan işle ilgili içsel bir durumdur. Herzberg'e göre hijyen faktörler yeterli olmadığında çalışanlar iş tatmini yaşayamaz (Tutar, 2016). İçsel motivasyon ve her tür dışsal motivasyon, davranış için farklı nedenleri yansıtmaktadır. İçsel ve dışsal motivasyon iki farklı kutup olarak görülen motivasyon boyutlarıdır. İçsel motivasyon, bireyin davranışını düzenleyen, dışsal bir kontrolün olmadığı, işin kendisi tarafından motive edilmesidir. Bu motivasyon türünün araçları, doğrudan işin doğasıyla ve içeriğiyle ilgilidir. Dışsal motivasyon ise kişinin dış çevresinden gelen etkilerdir. Örneğin, çalışanın performansına bağlı; terfi etmesi ve yöneticisi tarafından takdir edilmesi, ücret alması ve ikramiyeler vb. dışsal ödüller personelin motivasyonunu artırmaktadır (Ersarı ve Naktiyok, 2012). İçsel ve dışsal motivasyon genel motivasyonun değerlendirmesi için bir araç olabilir (Ryan ve Grolnick, 1986; Ryan ve Connell, 1989: 753). Bu nedenle bu iki kavram araştırmada motivasyonun temel boyutları olarak kullanılmıştır.

2.3. İş Tatmini

İnsanlar neredeyse zamanlarının çoğunu işyerlerinde geçirdiklerinden iş tatmini önemli bir algıdır (Jolodar, 2012). İş tatmini, bireylerin işlerini ya da iş tecrübelerini değerlendirerek ulaştıkları zevkli ve olumlu duygularıdır. Bu duygular, çalışanın işine nasıl motive olduğunu açıklamaktadır. Bu nedenle tatmin insanlar, işlerinden de memnun olan çalışanlardır (Haroon vd., 2012: 8). İş tatmini, işyerindeki insan tutumunu ve davranışını harekete geçiren temel bir güç ve faktördür (Shah vd., 2017: 367). Buradan şu tanımlama yapılabilir: İş tatmini, örgüte veya işe karşı olumlu tutum ve davranışların gelişmesine katkı yapabilen, çalışan duygularının tümüdür.

2.4. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, genel olarak çalışanın örgütten ayrılma ihtimalini zayıflatan ya da düşüren, çalışanla örgüt arasındaki psikolojik bir bağlıdır (Allen ve Meyer, 1996: 252). Örgütsel bağlılık, örgütün özelliklerini veya bakış açılarını çalışanın ne ölçüde içselleştirilebildiğinin veya benimsediğinin derecesini yansıtır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493). Örgütsel bağlılık, duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere temelde üç boyutlu bir yapıyı ifade eder (Meyer ve Allen, 1991). Örgütsel bağlılık, bireyin kişiliğinin örgütle bağlantılı olduğu bir tutumdur (Mowday vd., 1979: 225). Duygusal bağlılık, çalışanların kendisini duygusal olarak örgütün bir parçası görmesidir

(Allen ve Meyer, 1996). Çalışanın kendisini örgütle özdeşleştirmesidir (Mowday vd., 1982). Duygusal bağlılık, örgüt üyelerinin içten gelen bir katılım duygusudur (Güney, 2017). Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetinin esas alındığı bağlılık türüdür. Örgütte kalmanın önceliğini devam bağlılığıyla ilişkilendiren çalışanlar, bunu yapmayı kendileri için bir ihtiyaç görmektedir. Örgütte bulunmaya devam etmenin gerektiği düşüncesindedir (Meyer ve Allen, 1991). Normatif bağlılık, bir örgüt üyesinin veya çalışanın yapması gereken doğru şeyin örgütte kalmayı yükümlülük gördüğü duygusudur (Shanker, 2016). Örgütte kalma yükümlülüğü, bir bireyin kuruluşa girmeden önce algıladığı normatif baskıların içselleştirilmesinden gelebilmektedir. Ailevi, kültürel ya da örgütsel sosyalleşme içselleşmiş bir normatif baskılardır (Wiener, 1982).

3. TEORİK ALTYAPI VE HİPOTEZLER

Bu bölümde; algılanan örgütsel destek, motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkiler açıklanacak ve hipotezlere yer verilecektir.

3.1. Algılanan Örgütsel Destek-Motivasyon İlişkisi

Algılanan örgütsel destekle motivasyon arasındaki ilişkileri araştırmak için bilim adamları genellikle farklı örgütlerden, hiyerarşide astlar olarak ifade edilen çalışanları örneklem almıştır. Polis memurları örneği kullanılarak test edilen bir modelde, algılanan örgütsel destekle motivasyon arasında pozitif ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Gillet vd., 2013). Güney Kore'deki amatör futbol hakemleri üzerinde yapılan araştırmanın bulguları örgütsel destekle içsel motivasyon arasında pozitif ilişkinin olduğunu göstermektedir (Hong vd., 2019). Tremblay vd. (2009) örgütsel destekle içsel ve dışsal motivasyon arasında pozitif ilişkinin olduğunu bulunmuştur. Başka bir araştırmanın sonuçları göstermiştir ki; algılanan örgütsel destekle içsel motivasyon arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, dışsal motivasyonla algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Gagné vd., 2010).

Türkiye'de örgütsel destekle motivasyonun ilişkisi araştıran çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bir spor dalındaki sporcuların motivasyon ile destek algısı arasındaki ilişkisi incelenmiştir. Kulüp yöneticileri ve antrenörlerinin destekleri araştırılmıştır. Taekwondo sporcuları üzerinde yapılan çalışmada; sporcuların destek algılaması ile başarı motivasyonu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Can vd., 2009). Sağlık sektöründe, Van ve Hakkari illerinde yapılan bir araştırmaya göre motivasyon ve alt faktörlerinin algılanan örgütsel destek ve alt faktörleriyle pozitif yönlü ve güçlü ilişkisinin olduğu bulunmuştur (Kurt vd., 2018).

Konuya ilişkin araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde, örgütlerin çalışanların kendilerine değer verdiği, onların refah ve mutluluklarıyla ilgilendikleri inancının, algılanan örgütsel desteğin motivasyonun tahmin edilmesine yardımcı rolü bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle, örgütsel davranışların incelenmesi ve değerlendirilmesi iş yerindeki içsel ve dışsal motivasyonun öngörülmesine katkı yapabilir. Önceki araştırmaların varsayımları ve sonuçlarından hareketle şu hipotezler ileri sürülmüştür:

Hipotez 1a: Tekstil çalışanlarının iş yerinde algıladığı örgütsel destek, içsel motivasyonu anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir.

Hipotez 1b: Tekstil çalışanlarının iş yerinde algıladığı örgütsel destek, dışsal motivasyonu anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir.

3.2. Algılanan Örgütsel Destek-İş Tatmini İlişkisi

Algılanan örgütsel destekle iş tatmin arasındaki ilişki üzerine çok sayıda ülkede araştırmaların yapılmış olması bu iki kavramın örgütler için ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Tayvan'da, restoran ve yemek hizmetleri/servisi şirketinde tam zamanlı çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada, algılanan örgütsel destekle iş tatmini arasında pozitif ilişkinin olduğu test edilmiştir (Hsieh vd., 2019). Bir İtalyan hastanesindeki hemşirelerden elde edilen verilerin analizi, algılanan örgütsel destekle iş tatmin arasında doğrudan ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur (Galletta vd., 2016). Çin'de, iki büyük demir-çelik şirketinin ast kademlerindeki çalışanlar üzerinde yapılan araştırmanın bulguları, algılanan örgütsel desteğin iş tatminiyle pozitif ilişkisinin olduğunu göstermiştir (Miao, 2011). Üniversitenin spor bilimleri fakültesi üyeleri üzerinde

gerçekleştirilen çalışmanın bulguları da benzer sonuca ulaşmıştır. Bu çalışmaya göre, iş tatminiyle algılanan örgütsel destek arasında pozitif ilişki vardır (Afif, 2018). Birçok araştırma bulgularının birbirleriyle paralellik gösterdiği ya da örtüştüğü görülmektedir. Örneklemini çeşitli örgütlerin çalışanlarının oluşturduğu bir araştırmanın bulguları da algılanan örgütsel destekle iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna varmıştır (Eisenberger vd., 1997). Riggle vd. (2009), algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerinde güçlü ve olumlu bir etkisi olduğunu ileri sürmektedir. Kurtessis vd. (2015)'e göre de algılanan örgütsel desteğin iş tatminiyle güçlü ilişkisi vardır. Bankacılık ve sigortacılık sektöründeki çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırma; örgütsel destekle iş tatmini (yapılan işten tatmin, yönetici tatmini ve ücret tatmini) arasında pozitif ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır (Demircan Çakar ve Yıldız, 2009). Yazılım sektöründeki çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın bulgularından biri; algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş tatmini üzerine etkisinin olduğudur (Akkoc vd., 2012). Örgütsel desteğin iş tatmini üzerinde etkisinin olduğunu gösteren başka çalışmalar da vardır (Demirel, 2013). Özel bir hastanedeki hemşirelerin evrenini oluşturduğu bir araştırmaya göre de iş tatminiyle algılanan örgütsel destek arasında pozitif ilişki bulunmaktadır (Anafarta, 2015). Alan yazındaki bulgulardan yola çıkılarak tekstil çalışanları üzerinde yapılan araştırma için aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür.

Hipotez 2: Tekstil çalışanlarının iş yerinde algıladığı örgütsel destek, iş tatminini anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir.

3.3. Algılanan Örgütsel Destek-Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgütlerde çalışanların desteklenmesi, yani algılanan desteğin artırılmasıyla birlikte örgütsel bağlılığı, sadakati ve performansı artmak mümkündür (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bu varsayım, araştırma bulgularıyla da desteklenmiştir. Posta çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmanın bulguları, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu ve bu sonucun örgütsel destek varsayımının desteklendiğini ortaya koymaktadır (Eisenberger vd., 2001). Riggle vd. (2009)'a göre, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerinde güçlü ve olumlu bir etkisi bulunmaktadır. Baran ve arkadaşları da (2012), algılanan örgütsel destekle örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişkinin olduğunu bulunmuştur (Baran vd. 2012).

Alan yazında, farklı örgütlerden çalışanlar örneklem alınarak araştırmalar yapılmış ve benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Spor bilimleri fakültesi üyelerinden elde edilen veriler analiz edildiğinde örgütsel bağlılıkla algılanan örgütsel destek arasında pozitif ilişkinin olduğu bulunmuştur (Afif, 2018). Bir mühendislik firması ve posta çalışanları üzerinde yapılan iki araştırmada duygusal örgütsel bağlılıkla algılanan örgütsel destek arasında pozitif ilişkinin olduğu ifade edilmiştir (Marique vd., 2012). Kanada merkezli uluslararası bir perakendeci kaynaktan, mağaza yöneticileri ve raporlardan elde edilen verilerin analizi sonucunda da grup düzeyde algılanan örgütsel destekle kolektif duygusal bağlılık arasında pozitif ilişkiye ulaşılmıştır (Jung ve Tak vd., 2019) Bir İtalyan hastanesindeki hemşirelerden elde edilen verilerin analiz sonucu, algılanan örgütsel destekle örgütsel bağlılık arasında doğrudan ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır (Galletta vd., 2016). Algılanan örgütsel destek, yakın ilişkiler, duygusal yakınlık ve duygusal destek gibi sosyo-duygusal ihtiyaçları desteklemek ya da yerine getirmek de duygusal bağlılığı artırabilir (Armeli vd., 1998). Türkiye'de mobilya şirketleri üzerinde yapılan bir araştırmanın sonucu, örgütsel bağlılık boyutlarıyla algılanan örgütsel destek arasında ilişkinin olduğunu göstermiştir (Özdevecioğlu, 2003). Dolayısıyla, tekstil çalışanlarının algıladıkları örgütsel destekle örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemek için aşağıdaki hipotezi ileri sürülmüştür.

Hipotez 3: Tekstil çalışanlarının iş yerinde algıladığı örgütsel destek, örgütsel bağlılığı anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir.

4. YÖNTEM

4.1. Problem

Alan yazın incelendiğinde, algılanan örgütsel destek ve örgütsel sonuçlar üzerinde yapılan araştırmaların farklı örgütlerde ve çeşitli çalışan grupları üzerinde uygulandığı görülmektedir. Bu nedenle, tekstil çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin, örgütsel sonuçların bazı değişkenleriyle ilişkisini sınamanın alan yazında bir boşluğu dolduracağı öngörülmüştür. Bu kapsamda: Tekstil

çalışanlarının algıladığı örgütsel desteğin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve motivasyon duygusuyla arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Anlamlı ilişki var ise bu ilişki/ilişkilerin yönü nedir? Sorusuna cevap aranmaktadır.

4.2. Araştırmanın Amacı ve Sınırlılığı

Araştırma, bir tekstil işletmesindeki çalışanların algıladığı örgütsel desteğin içsel ve dışsal motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkisini belirlemektir.

Araştırma, Ordu ilinde 250 çalışanın olduğu bir tekstil işletmesinde gerçekleştirilmiştir. Tekstil işletmesindeki 160 gönüllü katılımcının yanıtları araştırmanın verilerini oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında nicel yöntem kullanılmıştır. İşletme çalışanlarından veri toplama işlemi 27-30 Temmuz 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın temel kaynakları; makaleler, dergiler, kitaplar ve diğer kaynaklardır.

4.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verileri, anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Anket yöntemlerinden yüz yüze görüşme tekniği kullanılmıştır. Katılımcılara, 8'i demografik ve 24'ü ölçeklere ait maddeler olmak üzere toplamda 32 soru yöneltilmiştir. Ölçeklerde; algılanan örgütsel destek (7) (Akgunduz vd., 2018), motivasyon (5) (Moon, 2000), iş tatmini (7) (Babin ve Boles, 1996) ve örgütsel bağlılık (4) (Moon, 2000) madde kullanılmıştır. Anketin kapsam ve yapı geçerliliği için alanında uzman akademisyen görüşü alınmıştır. Ölçek maddelerinin yanıtlaması ve sayısallaştırılması için beşli likert derecelendirme tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek maddelerine ait ifadeler Ek 1'de verilmiştir.

4.4. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Ordu ilinde 2016 yılından beri fason tekstil üretim faaliyeti yapan bir işletmenin çalışanlarıdır. Bu işletme 250 kadar personeliyle, uluslararası çevrede bilinen, yüksek standartlara sahip, ege bölgesinde hazır giyim ve konfeksiyon ihracatında ilk sıralarda yer alan, İzmir il çapında ihracatta ilk beşteki bir şirkete fason üretim yapmaktadır. Anketi cevaplamayı kabul eden 160 tekstil işletme çalışanı araştırmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır. Evren için bu örneklem büyüklüğü %95 (0.05) güvenilirlik düzeyinde kabul edilebilirdir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Anketi yanıtlayan tekstil çalışanlarına ait demografik özellikler aşağıda verilmiştir (Tablo 1).

4.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın verilerinin analizinde uygun istatistik programlardan yararlanılmıştır. Tekstil çalışanlarından elde edilen verilerin değişkenlere göre normal dağılım gösterip göstermediği test edilmiştir. Tabachnick ve Fidell'e (2013) Skewness ve Kurtosis değerleri -1.5 ile +1.5 arasında ise normal dağılım söz konusudur. Bu kapsamda Skewness değerleri: -1.386 ile .710 aralığında, Kurtosis değerinin 1.256 ile .917 aralığında değiştiği belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre dağılım normaldir. Hipotezlerin test edilme aşamalarında kullanılan temel istatistik yöntemleri; korelasyon analizi, basit doğrusal regresyon analizidir. Faktör analizi sonucunda elde edilen faktörler arasındaki ilişkileri test etmek için korelasyon analizi metodlarından Pearson korelasyon katsayısı hesaplama yöntemi kullanılmıştır. Algılanan örgütsel desteğin içsel motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi basit doğrusal regresyon yöntemiyle test edilmiştir.

Tablo 1: Anketi Yanıtlayanların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	f		%		Medeni Durum	f		%	
Kadın	119	74,4	Erkek	41	25,6	Evli	95	59,4	
							Bekâr	65	40,6
Ortalama Aylık Gelir	f		%		Kurumda Çalışma Süresi	f		%	
2020 ₺	90	56,3	2021-2500 ₺	43	26,9	1 yıl ve altı	51	31,9	
							2 yıl	31	19,4

	2501-3000 ₺	14	8,8		3 yıl	42	26,3
	3000 ₺ Üstü	13	8,1		4 yıl	36	22,5
Yaş Dağılımı		<i>f</i>	%	Emeklilik İçin Kalan Süre		<i>f</i>	%
	18-25	37	23,1		0-5 yıl	17	10,6
	26-30	30	18,8		6-10 yıl	28	17,5
	31-35	24	15		11-15 yıl	30	18,8
	36-40	39	24,4		16-20 yıl	25	15,6
	40 yaş üzeri	30	18,8		20 yıl üzeri	60	37,5
Katılımcıların Departmanları		<i>f</i>	%	Öğrenim Düzeyi		<i>f</i>	%
	Üretim	111	69,4		İlköğretim	52	32,5
	Kalite Kontrol	18	11,3		Ortaöğretim	96	60
	Paketleme	25	15,6		Ön lisans	12	7,5
	Yardımcı Hizmetler	6	3,8				

f: frekans, %: yüzde

Araştırmanın demografik bulgularına göre, araştırmanın evrenini temsil eden katılımcıların çoğunluğu kadınlardır (%74,4). Katılımcılar, daha çok evlidir (%59,4) ve asgari ücret düzeyinde (2020 ₺-2500₺ aralığında, %83,2) ortalama aylık gelire sahiptir. Araştırmanın yapıldığı işletmenin dört yıl kadarlık bir faaliyet geçmişinin olması nedeniyle, katılımcıların örgütte çalışma süreleri 1-4 yıl aralığında, birbirine yakın bir dağılım göstermiştir. Kurum düzeyinde kıdemli 1 yıl ve altında olanlar (%31,9) çoğunluktadır. Araştırmanın bulgularına göre, çalışanlar genellikle genç ve orta yaş gruplarındadır. Bu bulgu, çalışanların emeklilik süreleriyle de kısmen desteklenmektedir. Emeklilik süreleri gruplarına göre, katılımcıların çoğunluğunu 20 yıl üzerinde emeklilik süresi (%37,5) olanlar oluşturmaktadır. Özellikle, özel sektörde ve fiziksel yetenekli emek gücüne ihtiyaç duyan işletmelerde, genellikle öğrenim düzeylerinin düşük olduğu bu araştırmayla bir kez daha ortaya konulmuştur. Araştırmaya katkı yapan çalışanlar, ortaöğretim (%60)'lık ve ilköğretim (%32,5)'lik oranı temsil etmektedir. Araştırmanın yapıldığı işletmenin bir üretim işletmesi olması nedeniyle, anketi yanıtlayanların çoğunluğunu da doğal olarak üretim departmanındakilerdir (%69,4). Demografik bulgulardan genel olarak şu sonuca varılabilir. Araştırmanın yapıldığı işletmede kadın sayıları oldukça fazladır. Çalışanların ortalama aylık gelir düzeyleri asgari ücret seviyelerindedir. Öğrenim düzeyleri bugünün koşullarına göre düşüktür. Genç ve orta yaş çalışanların fazla olması, işletmenin dinamik bir yapıya sahip olduğunu gösterir.

4.6. Güvenirlilik Analizi

Güvenirlilik analizi için alfa (α) modeli tercih edilmiştir. Güvenirlilik analizi sonucunda; algılanan örgütsel destek $\alpha = .70$, iş tatmini $\alpha = .84$, örgütsel bağlılık $\alpha = .75$, motivasyon $\alpha = .76$ (içsel motivasyon $\alpha = .93$ ve dışsal motivasyon $\alpha = .85$) olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, iç tutarlılık güvenirliliğinin ve veri toplama aracının güvenilir olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2010).

4.7. Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin toplanan verilerle doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek için açımlayıcı faktör analizi yönteminden yararlanılmıştır. Veri setlerinin uygunluğunu değerlendirmek için Barlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test yöntemi kullanılmıştır. Faktör sayısının belirlenmesinde Özdeğer (Eigenvalues) istatistiğinden yararlanılmıştır. Faktör rotasyonu yöntemi olarak en çok tercih edilen; Orthogonal rotasyonun varimax tekniği tercih edilmiştir. Faktör ağırlığı 0,50 ve üzerindeki ölçek maddeleri dikkate alınarak en anlamlı faktörler belirlenmesi amaçlanmıştır. Faktör ağırlığı (yükü) 0,50'nin altındaki maddeler analizden çıkarılmış, Tablo 2'deki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 2: Faktör Analizi Sonucu

İş Tatmini Ölçek Maddeleri	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha	
İş Tatmini (14)	0,795	4,567	71,170	.841	
İş Tatmini (15)	0,795				
İş Tatmini (20)	0,771				
İş Tatmini (16)	0,750				
İş Tatmini (13)	0,735				
İş Tatmini (18)	0,694				
Bartlett testi: 600,326		Kaiser-Meyer-Olkin Deđerı: ,807		p=0,000<0,05	
Örgütsel Bağlılık Ölçek Maddeleri	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha	
Örgütsel Bağlılık (23)	0,853	2,413	60,315	.756	
Örgütsel Bağlılık (22)	0,837				
Örgütsel Bağlılık (24)	0,804				
Örgütsel Bağlılık (21)	0,582				
Motivasyon Ölçek Maddeleri	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha	
Dışsal Motivasyon					
Dışsal Motivasyon (12)	0,884	2,528	50,560	.850	
Dışsal Motivasyon (10)	0,873				
Dışsal Motivasyon (11)	0,854				
İçsel Motivasyon					
İçsel Motivasyon (8)	0,967	1,698	33,959	.930	
İçsel Motivasyon (9)	0,959				
Bartlett testi: 470,302		Kaiser-Meyer-Olkin Deđerı: ,617		p=0,000<0,05	
Algılanan Örgütsel Destek Ölçek Maddeleri		Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha
Algılanan Örgütsel Destek (5)	0,90	3,377	68,246	.70	
Algılanan Örgütsel Destek (3)	0,877				
Algılanan Örgütsel Destek (2)	0,837				
Algılanan Örgütsel Destek (7)	0,827				
Bartlett testi: 700,206		Kaiser-Meyer-Olkin Deđerı: ,777		p=0,000<0,05	

5. BULGULAR

Araştırmanın verilerinin analizinde uygun programından yararlanılmıştır. Hipotezlerin test edilme aşamalarında kullanılan temel istatistik yöntemleri; korelasyon analizi, basit doğrusal regresyon analizidir. Faktör analizi sonucunda elde edilen faktörler arasındaki ilişkileri test etmek için korelasyon analizi metodlarından Pearson korelasyon katsayısı hesaplama yöntemi kullanılmıştır. Algılanan örgütsel desteğin içsel motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi basit doğrusal regresyon yöntemiyle test edilmiştir.

5.1. Korelasyon Analizi Sonucu

Tablo 3: Korelasyon Analizi Sonucu

	Ortalama	Standart Sapma	İş Tatmini	Örgütsel Bağlılık	Algılanan Örgütsel Destek	Dışsal Motivasyon	İçsel Motivasyon
İş Tatmini	3,7925	0,52791	1				
Örgütsel Bağlılık	3,9078	0,81390	,328**	1			
Algılanan Örgütsel Destek	4,1208	0,60684	,231**	,326**	1		
Dışsal Motivasyon	3,9395	1,05135	0,035	0,080	0,099	1	
İçsel Motivasyon	4,3031	0,97789	,212**	,433**	,201*	,180*	1
**p<0.01	*p<0.05						

Korelasyon analizi sonucu algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ($r=,231$; $**p<0.01$) ve örgütsel bağlılıkla ($r=,326$; $**p<0.01$) düzeyinde, içsel motivasyonla ise ($r=,201$; $*p<0.05$) düzeyinde anlamlı ve pozitif ilişkisinin olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan algılanan örgütsel destekle dışsal motivasyon arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0.05$). Çalışanlara yönelik örgütsel desteğin artırılması iş tatminini, örgütsel bağlılığı ve içsel motivasyonu olumlu yönde etkileyebilir.

5.2. Regresyon Analizi Sonuçları

Bir tekstil işletmesindeki çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin içsel motivasyonu, iş tatminini ve örgütsel bağlılığı ne kadar etkilediğini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yönteminden yararlanılmıştır.

Tablo 4: İçsel Motivasyona İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit Katsayı	2,968	0,523		5,674	0,000
Algılanan Örgütsel Destek	0,324	0,126	0,201	2,580	0,011
$R^2=$.04	F=6,658	p=0,011<0,05	Durbin-Watson=1.773		

Not: B ve Standart Hata; standardize edilmemiş, β ; standardize edilmiş katsayılardır.

Tablo 4'te regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir ($R^2=0.04$; $F=6,6658$; $p<0.05$). Algılanan örgütsel destek, içsel motivasyondaki varyansın %4'ünü açıklamaktadır. Diğer bir ifadeyle içsel motivasyondaki %4'lük varyans algılanan örgütsel desteğe bağlıdır. Durbin-Watson katsayısı değeri 1,773 olarak hesaplanmıştır. Bu değer otokorelasyon sorununa neden olmamaktadır (Kaplan ve Keriman). Modele göre tekstil çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek, içsel motivasyonu anlamlı ve pozitif bir şekilde doğrudan etkilemektedir ($\beta=,201$; $p<0.05$). Algılanan örgütsel destekteki bir birimlik artış, içsel motivasyonda (B=0,324) birimlik bir artışa neden olmaktadır. İçsel motivasyonla algılanan örgütsel destek arasındaki basit doğrusal regresyon denklemi şöyledir: İçsel motivasyon= 2,968 (Sabit katsayı) + 0,324 (Algılanan örgütsel destek). Regresyon analizi sonucuna göre Hipotez 1a kabul edilmiştir. Diğer taraftan algılanan örgütsel destekle dışsal motivasyon arasında bir ilişki bulunamadığından Hipotez 1b doğrulanmamıştır. Tekstil çalışanlarının iş yerinde algıladığı örgütsel destek, içsel motivasyonu anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir. Algılanan örgütsel destekle dışsal motivasyon arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış olması tekstil çalışanlarının iş yerinde algıladığı örgütsel desteğin içsel motivasyon açısından önemli olduğunu göstermektedir.

Tablo 5: İş Tatminine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit Katsayı	2,966	0,280		10,574	0,000
Algılanan Örgütsel Destek	,201	0,067	0,231	2,979	0,003
$R^2=$.053	F=8,872	p=0,01<0,05	Durbin-Watson=1.943	

Not: B ve Standart Hata; standardize edilmemiş, β ; standardize edilmiş katsayılarıdır.

Tekstil çalışanlarının iş tatmininde algılanan örgütsel desteğin ne kadarlık bir etkisinin olduğunun belirlenmesi için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 5'te görüldüğü üzere model anlamlıdır ($R^2=0.053$; $F=8,872$; $p<0.01$). Algılanan örgütsel destek, çalışanın iş tatminindeki varyansın %5'ini açıklamaktadır. Regresyon analizi sonucuna göre tekstil çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek, çalışanların iş tatminini anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir ($\beta=,231$; $p<0.01$). Algılanan örgütsel destekteki bir birimlik artış, tekstil çalışanın iş tatmininde ($B=0,201$) birimlik bir artışa neden olmaktadır. İş tatminine ilişkin regresyon denklemi şu şekilde formüle edilebilir: İş tatmini= 2,966 (Sabit katsayı) + 0,201 (Algılanan örgütsel destek). Bulgular; tekstil işletmesindeki çalışanların algıladıkları örgütsel destek iş tatmin duygusunu anlamlı bir şekilde etkilemekte ve pozitif bir artışa neden olmaktadır. Dolayısıyla, Hipotez 2 kabul edilmiştir.

Tablo 6: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

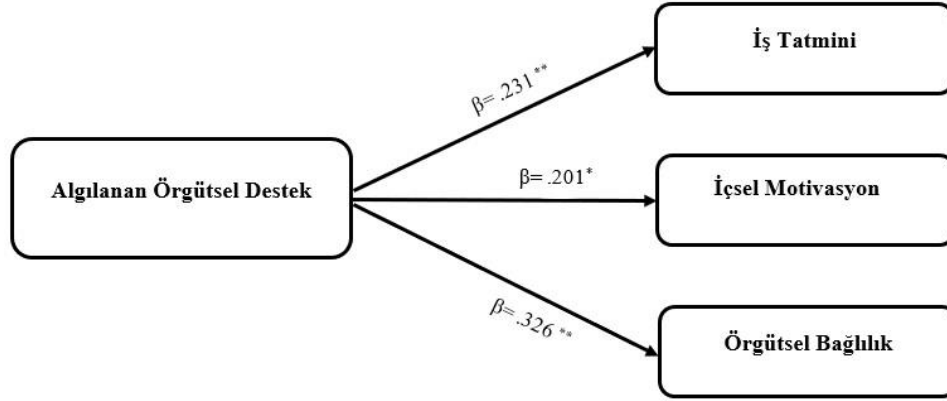
	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit Katsayı	2,105	0,420		5,011	0,000
Algılanan Örgütsel Destek	,437	,101	,326	4,337	0,000
$R^2=$.106	F=18,812	p=0,000<0,01	Durbin-Watson=1.741	

Not: B ve Standart Hata; standardize edilmemiş, β ; standardize edilmiş katsayılarıdır.

Örgütsel bağlılığa ilişkin basit doğrusal regresyon modeli anlamlıdır ($R^2=0.106$; $F=18,812$; $p<0.01$) ve totokorelasyon sorunu yoktur (Durbin-Watson=1.741). Algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılıktaki varyansın %10.6'sını açıklamaktadır. Bu durum, örgütsel bağlılıktaki %10.6'lık varyansın algılanan örgütsel desteğe bağlı olduğunu göstermektedir. Tablo 6'daki regresyon analizi sonucu; tekstil çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı anlamlı ve pozitif bir şekilde direkt etkilemektedir ($\beta=,326$; $p<0.01$). Başka bir ifadeyle bu sonuç; algılanan örgütsel destekteki bir birimlik standart sapma örgütsel bağlılıkta 0,326'lık standart sapma kadar bir artışa neden olduğunu ifade etmektedir. Algılanan örgütsel destekteki bir birimlik değişim, örgütsel bağlılıkta ($B=0,437$; $p<0.01$) birimlik bir artışa sebep olmaktadır. Örgütsel bağlılıkla algılanan örgütsel destek arasındaki basit doğrusal regresyon denklemi: Örgütsel bağlılık= 2,105 (Sabit katsayı) + 0,437 (Algılanan örgütsel destek) şeklindedir. Bu regresyon analizi sonucuna göre; Hipotez 3 kabul edilmiştir.

Tekstil işletmesindeki çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın bulgularından Şekil 1'deki sonuç modeli geliştirilmiştir.

Şekil 1. Sonuç Modeli



**p<0.01; *p<0.05

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye'deki tekstil sektörünün ulusal ve uluslararası alandaki yeri oldukça önemlidir. Bu sektör Türkiye için bir istihdam kaynağıdır. Ayrıca, mikro ve makroekonomik büyümeye de önemli katkısı vardır. Tekstil sektörü Türkiye'nin iş çevresindeki kritik aktörlerdendir. İş sektöründeki insan kaynağının ekonomik niteliği ve çalıştığı ortamlar kadar çalışanların sektördeki memnuniyetini, motivasyonunu, sektördeki devamlılığını, örgütsel bağlılığını artıracak, çalışanların örgütleri için değerli olduklarını hissetmelerini sağlayacak, iş ortamındaki katkılarının ve refahının örgüt tarafından önemsendiği, saygı gördüğü, takdir edildiği bir örgütsel desteğe ihtiyaç duymaktadır (Eisenberger vd., 1986; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Kurtessis vd., 2015). Bu ihtiyaçlar, insanları hareke geçiren, davranışların ortaya çıkmasına neden olan hislerdir. Bu sebeple tekstil sektöründeki çalışanların iş tatminini, motivasyonunu, bağlılığını artırmak için çalışanlara yeterli örgütsel desteğin verilmesi gerekmektedir. Tekstil sektöründe çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmanın sonuçları; algılanan örgütsel desteğin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve içsel motivasyon olumlu bir şekilde artırabildiğini ortaya koyarak sektörlerin ya da örgütlerin farklı, konusu aynı veya benzer araştırmaların bulgularını destekler niteliktedir. Ordu ilindeki bir tekstil işletmesinin çalışanları üzerinde yapılan araştırmanın korelasyon analizi sonucuna göre; algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ($r=.231$; $**p<0.01$), örgütsel bağlılık ($r=.326$; $**p<0.01$) ve içsel motivasyonla ($r=.201$; $*p<0.05$) anlamlı ve pozitif ilişkisi bulunmaktadır (Tablo 3). Araştırmanın bulguları, genel olarak literatürdeki bulgularla benzerlik göstermiştir. Örneğin; Hong vd. (2019), Gillet vd.(2013), Gagné vd. (2010) ve Tremblay vd. (2009)'a göre örgütsel desteğin motivasyonla ya da boyutlarıyla (içsel ve dışsal) ilişkisi bulunmaktadır. Bu araştırmadaki; algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla arasındaki ilişki, farklı sektörlerdeki araştırmaların sonuçlarıyla paraleldir. Alan yazında; Hsieh vd. (2019), Afif (2018), Galleta vd. (2016), Kurtessis (2015), Miao (2011), Riggles (2009) ve Eisenberger vd. (1997) gibi algılanan örgütsel desteğin iş tatminiyle, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılıkla ilişkisinin olduğunu gösteren bilimsel çalışmalar vardır (Tremblay, 2019; Afif, 2018; Baran vd., 2012; Marique, 2012; Özdevecioğlu, 2003; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Eisenberger vd., 2001).

Basit doğrusal regresyon analiz sonuçlarına göre ise; algılanan örgütsel desteğin içsel motivasyonu ($\beta=.201$; $p<0.05$), örgütsel bağlılığı ($\beta=.326$; $p<0.01$) ve iş tatminini ($\beta=.231$; $p<0.01$) olumlu yönde artırıcı etkisi vardır. Başka bir ifadeyle, çalışanların algıladıkları örgütsel destekle içsel motivasyon, örgütsel bağlılık ve iş tatminini arasında doğrusal bir ilişki vardır. Algılanan örgütsel destekteki artışlar, içsel motivasyon, örgütsel bağlılık ve iş tatminini üzerinde artışa neden olmaktadır. Bu sonuçlara göre; Hipotez 1b, Hipotez 2 ve Hipotez 3 kabul edilmiştir. Diğer taraftan

motivasyonun bir boyutu olan dışsal motivasyonun algılanan örgütsel destekle anlamlı bir ilişkinin olmadığı ($p>0.05$) görülmüştür. Bu nedenle Hipotez 1b doğrulanmamıştır.

Bu çalışmayla tekstil işletmesindeki personelin algıladığı örgütsel desteğin motivasyon (içsel ve dışsal), iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleriyle ilişkisi ve bu değişkenler üzerindeki doğrudan etkisi incelenmiştir. Araştırmanın yapıldığı tekstil çalışanlarının olumlu örgütsel destek algısını, iş dair tatminlik duygusunu, içsel motivasyonunu ve örgütsel bağlılığını artırmak amacıyla yöneticilere bazı önerilerde bulunulmuştur: Öncelikle tekstil sektöründeki çalışanlar, fiziksel bir ürünü seri bir şekilde üretmeye, hizmet sektöründeki bu görevlerini büyük bir çabayla yerine getirmeye çabalamaktadır. İşin monoton ve stresli yapısı çalışanların tatmin olması, motivasyonu, kurumsal bağlılıkları için daha fazla örgütsel destek ihtiyacı duymasına neden olabilir. Dolayısıyla işletme yöneticileri ve birim amirleri personelinin değerli olduğunu hissettirmeli, çalışanların iş ortamındaki katkıları ve refahı önemsenmelidir. Personelin örgüt içerisinde kendisine saygı duyulduğu hissini oluşması sağlanmalı ve gerektiğinde takdir edilmelidir. Ayrıca, yöneticiler örgütsel desteğini tüm çalışanlara sunarken adaletli bir şekilde yapabilmelidir. Çünkü işletmenin yönetimsel durumu çalışanlar arasındaki örgütsel uyumu, iletişimi ve verimliliği etkileyebilir. Çalışanlar arasındaki iletişimi samimi ve içten olmalıdır. Çalışanlar üzerindeki olumlu duygular; örgütsel ve bireysel performansın, memnuniyetin, örgütte bulunma isteğinin, örgüt içindeki etkinliğin ve verimliliğin artmasına, olumlu örgütsel davranış gelişmesine ve örgütsel imaja katkı sağlayabilir. Tekstil işletmesi gibi hizmet üreten örgütlerin içindeki olumlu ve olumsuz tüm gelişmeler, işletmelerin pazardaki rekabet üstünlüğünden müşterilerin ürün ve hizmetten aldığı hazzı kadar çok sayıda faktörü de etkileyebilir.

Gelecekte yapılması muhtemel çalışmalara şu öneriler sunulabilir:

➤ Bu araştırma bulgularının genel geçerliliğini test etmek için değişik örgütlere ve farklı meslek gruplarındaki çalışanlara benzer araştırma tekrar uygulanabilir. Bu sayede hem örgütler hem de meslek grupları arasında kıyaslamalar yapılabilir.

➤ Tekstil ya da diğer sektörlerde, sonuç modelinden yararlanılarak yeni modellerin sınanması sağlanabilir. Bu sayede algılanan örgütsel destekle başka değişkenler kullanılarak; örneğin, örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel güven, örgütsel adalet, işkoliklik gibi yeni modeller geliştirilebilir.

➤ Örgütsel destekle örgüt kültürü boyutlarının ilişkisi incelenebilir. Örneğin, örgütsel destek algısının çalışanların tatmin ve bağlılık düzeylerine etkisinde örgüt kültürü boyutlarının aracılık rolü incelenebilir.

➤ Nitel ve nicel yöntemler (karma yöntemler) bir arada kullanılarak, algılanan örgütsel desteği etkileyen ve algılanan örgütsel destekten etkilenen yeni faktörler araştırılabilir.

KAYNAKÇA

Afif, A. (2018). The Relationship Between Perceived Organizational Supports with Job Satisfaction and Organizational Commitment at Faculty Members of Universities. *Sleep and Hypnosis*, 20(4), 290-293.

Akgunduz, Y., Alkan, C. and Gök, Ö. (2018). Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The Mediating Effect of Meaning of Work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114.

Akkoç, İ., Çalışkan, A., ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105-135.

Allen, N. and Meyer, J. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.

Anafarta, N. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112-130

Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P. and Lynch, P. (1998). Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288-297.

- Aselage, J. and Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491-509.
- Babin, B. and Boles, J. (1996). The Effects of Perceived Co-Worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and job Satisfaction. *Journal of Retailing*, 57-75.
- Baran, B., Shanock, L. and Miller, L. (2012). Advancing Organizational Support Theory into the Twenty-First Century World of Work. *J Bus Psychol*, 27(2), 123-147.
- Can, Y., Güven, H., Soyer, F., Demirel, M., Bayansalduz, M., ve Şahin, K. (2009). Elit Taekwondo Sporcularında Aile-Antrenör-Kulüp Desteği ve Başarı Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 240-252.
- Demircan Çakar, N., ve Yıldız, S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: “Algılanan Örgütsel Destek” Bir Ara Değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- Demirel, E. T. (2013). Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 220-241.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. and Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. and Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Huntington, S. and Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Ersarı, G. ve Naktiyok, A. (2012). İş Görenin İçsel ve Dışsal Motivasyonunda Stresle Mücadele Tekniklerinin Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 81-101.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E. ve Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646.
- Galletta, M., Portoghese, I., Pili, S., Piazza, M. and Campagna, M. (2016). The Effect of Work Motivation on a Sample of Nurses in an Italian Healthcare Setting. *Work*, 54(2), 451-460.
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N. and Foroudi, P. (2019). Mediating Effect of Intrinsic Motivation on The Relationship Between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76-95.
- Gillet, N., Huart, I., Colombat, P. and Fouquereau, E. (2013). Perceived Organizational Support, Motivation, and Engagement Among Police Officers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 44(1), 46-55.
- Güney, S. (2017). *Örgütsel Davranış*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Haroon, M., Zaman, H. and Rehman, W. (2012). The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3(5), 6-12.
- Herzberg, F. (1966). *Work and The Nature of Man*, Cleveland: World.
- Hong, E., Jeong, Y. and Downward, P. (2019). Perceived organizational support, internal motivation, and work-family conflict among soccer referees. *Managing Sport and Leisure*, 24(1-3), 141-154.
- Hsieh, H.-H., Wang, Y.-C. and Huang, J.-T. (2019). Core self-evaluations, perceived organizational support, and work-related well-being Testing a moderated mediation model. *Personnel Review*, 48(3), 659-671.
- Jolodar, S. (2012). An Investigation of Social Factors Affecting on Personnel Job Satisfaction of Remedial Service Insurance Department. *Iranian Journal of Management Studies*, 5(1), 97-110.
- Jung, J.-H. and Tak, J. (2008). Moderating Effects of Career Motivation and Perceived Supervisor Support With Korean Employees. *Journal of Career Development*, 35(2), 187-201.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

- Kaplan, M., ve Keriman, G. (2019). İş Güvencesizliği İle İş Erteleme Arasındaki İlişkide Örgüt Temelli Özsaygının Düzenleyici Rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 9(2), 552-564.
- Kurt, H., Çalık, A. ve Gümül, F. (2018). Sağlık Kurumlarında Algılanan Örgütsel Desteğin Personel Motivasyonu Üzerindeki Etkisi. *Vankulu Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 175-190.
- Kurtessis, J., Eisenberger, R., Ford, M., Buffardi, L., Stewart, K. ve Adis, C. (2015). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 20(10), 1-31.
- Marique, G., Stinglhamber, F., Desmette, D., Caesens, G. and Zanet, F. (2012). The Relationship Between Perceived Organizational Support and Affective Commitment: A Social Identity Perspective. *Group & Organization Management*, 38(1), 68-100.
- Meyer, J. and Allen, N. (1991). A Three-Component Conceptualization. *Human Resource Management Review*, 1(1), 68-89.
- Miao, R.-T. (2011). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 12(2), 105-127.
- Ming, W., Tee, N. and Hua, C. (2018). Transformational Leadership, Motivation, and Organizational Commitment towards Corporate Social Responsibility in Banking Service Industry, Sarawak. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 10(2), 58-70.
- Moon, M. (2000). Organizational Commitment Revisited In New Public Management Motivation, Organizational Culture, Sector, and Managerial Level. *Public Performance & Management Review*, 24(2), 177-194.
- Mowday, R., Steers, R. and Porter, L. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982). *Employee Organizational Linkages, The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, New York: Academy Press.
- O'Reilly, C. and Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- 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.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Riggle, R., Edmondson, D. and Hansen, J. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030.
- Ryan, R. and Connell, J. (1989). Perceived Locus of Causality and Internalization: Examining Reasons for Acting in Two Domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 749-761.
- Ryan, R. and Grolnick, W. (1986). Origins and Pawns in the Classroom: Self-Report and Projective Assessments of Individual Differences in Children's Perceptions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(3), 550-558.
- Shah, N., Irani, Z. and Sharif, A. (2017). Big data in an HR context: Exploring Organizational Change Readiness, Employee Attitudes and Behaviors. *Journal of Business Research*, 70, 366-378.
- Shanker, M. (2016). Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Indian Workforce. *Journal of Psychosocial Research*, 397-408.
- Tabachnick, B. and Fidell, L. (2014). *Using Multivariate Statistics*, Boston: Pearson.
- Tremblay, M., Blanchard, C., Taylor, S., Pelletier, L. and Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology Research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4) 213-226.

Tremblay, M., Gaudet, M.-C. and Vandenberghe, C. (2019). The role of Group-Level Perceived Organizational Support and Collective Affective Commitment in the Relationship Between Leaders' Directive and Supportive Behaviors and Group-Level Helping Behaviors. *Personnel Review*, 48(2), 417-437.

Tutar, H. (2016). *Örgütsel Davranış (Örgüt Teorileri ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından)*, Ankara: Detay Yayıncılık.

Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.

EXTENDED SUMMARY

Introduction

The happiness of the employees in the organization is important for the organizational outcomes. Perceived organizational support is one of the factors that affect organizational outcomes. Perceived organizational support is the belief that the contributions and welfare of the employees in the work environment are important to the organization (Eisenberger et al., 1986). In this context, the concept of perceived organizational support has been the subject of numerous researches. In these researches, quite a number of factors have been identified that are related to perceived organizational support. For instance; withdrawal from the organization, job satisfaction, organizational commitment, trust in the organization, perceived supervisor support, effort on behalf of the organization, in-role behaviors, organizational citizenship behaviors, social and economic exchange, job enrichment conditions, employee–organization value congruence, performance–reward expectancy, job involvement, job stress, etc. (Kurtessis, et al., 2015). Therefore, perceived organizational support is one of the cornerstones of organizational support theory. Within the organizational structure, knowing the organizational support perceived by the employees and steps to increase the organizational support will positively affect the organizational productivity.

Purpose

The purpose of this study is to determine the relationship between the perceived organizational support of textile workers and motivation, job satisfaction and organizational commitment.

Methodology

When the literature is examined, it is seen that the researches on perceived organizational support and organizational results are applied in various organizations and different employees. Therefore, it is predicted that testing the relationship between the perceived organizational support of textile workers and some variables of organizational results will fill a gap in the literature. In this context, answers to the following questions were sought on a scientific basis.

Is the perceived organizational support of textile workers related to job satisfaction, organizational commitment and motivation?

Is there a relationship between motivation of textile workers and job satisfaction and organizational commitment?

The purpose of this study is to determine the relationship between the perceived organizational support of textile workers and motivation, job satisfaction and organizational commitment. The study has a quantitative research method design. Survey data were collected from a sample of 160 full-time textil employees companies in Ordu. A total of 32 questions were asked to the participants, 8 of which were demographic and 24 of which were scale items. Perceived organizational support (7) (Akgunduz, Alkan, and Gök, 2018), motivation (5) (Moon, 2000), job satisfaction (7) (Babin and Boles, 1996) and organizational commitment (4) (Moon, 2000) scale items was used. Cronbach Alpha reliability coefficient value of the data collection tool was calculated as $\alpha = .80$. This result shows that data collection tool are quite reliable (Kalaycı, 2010). The exploratory factor analysis method was used to test whether the scales used were validated with the collected data. As a result of factor analysis, a structure with five factors was obtained (Table 2). These; perceived organizational support, intrinsic motivation, extrinsic motivation, job satisfaction and organizational commitment.

Hypotheses:

Hypothesis 1a: The organizational support perceived by textile workers in the workplace has a significant and positive effect on intrinsic motivation.

Hypothesis 1b: Organizational support perceived by textile workers in the workplace has a significant and positive effect on external motivation.

Hypothesis 2: The organizational support perceived by textile workers at work affects job satisfaction in a meaningful and positive way.

Hypothesis 3: The organizational support perceived by textile workers in the workplace has a significant and positive effect on organizational commitment.

Findings, Conclusion and Discussion

In this part of the study, hypotheses are tested and compared with previous research findings. Correlation and regression analysis methods were used to test the hypotheses. According to the result of the correlation analysis, perceived organizational support, job satisfaction, intrinsic motivation and organizational commitment factors have a significant and positive relationship among themselves ($p < 0.01$ and $p < 0.05$ levels). On the other hand, no statistically significant relationship was found between extrinsic motivation and job satisfaction, perceived organizational support and organizational commitment. The results of the regression analysis show that perceived organizational support has an effect on intrinsic motivation, job satisfaction and organizational commitment. According to the findings of the research; Hypothesis 1a, Hypothesis 2 and Hypothesis 3 were accepted. Hypothesis 1b has not been confirmed. These results are generally supported by the literature (Tremblay, Gaudet and Vandenberghe, 2019; Hong, Jeong and Downward, 2019; Hsieh, Wang and Huang, 2019; Afif, 2018; Galletta et al., 2016; Kurtessis et al., 2015; Gillet et al., 2013; Miao, 2011; Gagné et al., 2010; Riggle, Edmondson and Hansen, 2009; Özdevecioğlu, 2003; Rhoades and Eisenberger, 2002; Eisenberger et al., 2001; Armeli et al., 1998; Eisenberger et al., 1997).

The findings reveal that perceived organizational support has important consequences within the organization. It has shown that perceived organizational support may affect organizational outcomes, as the study predicts. In order to test the general validity of these research findings, similar research can be applied to different organizations and employees in different occupational groups. In this way, comparisons can be made between inter-organizational and profession groups. The relationship between organizational support and organizational culture dimensions can be examined. Business executives should take organizational actions such as organizational support, which will motivate their employees internally, be satisfied with their work, and develop a sense of commitment that will enable them to work in their institutions for a long time.

Ek1: Araştırmada kullanılan ölçekler ve maddeleri

<i>Algılanan Örgütsel Destek Ölçek Maddeleri</i>	
1	İşletmenin iyiliği için yaptığım katkı, işletme tarafından önemsenir.
2	Bu işletme, ekstra çabamın takdir edilmesi konusunda başarısızdır.
3	İşletme, şikâyetlerimi önemsemez.
4	İşletme, benim mutlu olmamı/iyi olmamı gerçekten önemsemektedir.
5	İşimi mümkün olduğu kadar iyi yapsam bile, işletmem bunun farkında olmaz.
6	İşletme, çalışırken ki (işteki) genel memnuniyetimi önemser.
7	İşletme, benim için çok az endişelenir.
<i>Motivasyon (İçsel Motivasyon) Ölçek Maddeleri (Moon, 2000)</i>	
8	İşimi iyi yapmak, bana faydalı (değerli) bir şeyi başardığım hissi verir.
9	İşimle ilgili şeyler benim için önemlidir.
<i>Motivasyon (Dışsal Motivasyon) Ölçek Maddeleri (Moon, 2000)</i>	
10	Düşük kalitede iş üretmek, iş güvencemin azalmasına (iş kaybetmeme) neden olur.
11	Ürettiğim ürünün (mal ya da hizmetin) kalitesi yüksek olursa daha yüksek ücret alırım.
12	Üretilen işin kalitesinin düşük olması terfi edebilme şansımı azaltır.
<i>İş Tatmini Ölçek Maddeleri (Babin ve Boles, 1996)</i>	
13	İşimden çok keyif almıyorum.
14	Genellikle yaptığım işten sıkılırım.
15	Çoğu zaman işe gitmek için kendimi zorluyorum.
16	İşimi kesinlikle sevmiyorum.
17	Çoğu gün, işim konusunda istekliyim.
18	İşimi çok ilginç bulmuyorum.
19	İşimi gerçekten eğlenceli buluyorum.
20	Bu işe başladığımda hayal kırıklığına uğradım.
<i>Örgütsel Bağlılık Ölçek Maddeleri (Moon, 2000)</i>	
21	Bu işletmede çalışmaktan gurur duyuyorum.
22	İşim, benimle ilgili en önemli şeylerin arasındadır.
23	İşimde, beklenin ötesinde çaba göstermeye istekliyim.
24	Bu işletme, finansal olarak iyi durumda olmasa bile, başka bir işte çalışmayı düşünmem.