



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:04.09.2018 ✓Accepted/Kabul:19.12.2018

DOI: 10.30794/pausbed.457292

Araştırma Makalesi/ Research Article

Tokmak, M. (2019). "Algılanan Üst Yönetim Desteğinin İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi: Bir Araştırma" *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s. 273-290.

ALGILANAN ÜST YÖNETİM DESTEĞİNİN İŞE ADANMIŞLIK ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ARAŞTIRMA

Mutlu TOKMAK*

Özet

İşletmeler varlıklarını sürdürebilmek ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için, çalışanlarına daha fazla önem vermeye başlamışlardır. Üst yönetim tarafından desteklenen çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin de yüksek olması beklenmektedir. Bu çalışmada amaç, çalışanların algılanan üst yönetim desteği ile işe adanmışlık tutumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Ayrıca algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumlarının yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi, medeni durum, kurumda çalışma yılı gibi demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmaktadır. Bu amaçla Türkiye’de bir ilde kamu kurumunda çalışan personele anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda çalışanların üst yönetim desteği algısı ile işe adanmışlık tutumları arasında pozitif yönlü %21 düzeyinde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların işe adanmışlık tutumları yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, gelir düzeyleri ve kurumda çalışma yıllarına göre farklılık göstermektedir. Algılanan üst yönetim desteği ise sadece çalışanların gelir düzeylerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Algılanan Üst Yönetim Desteği, İşe Adanmışlık, Yönetim.*

THE EFFECT ON DEDICATION FOR WORK OF BEING PERCEIVED SENIOR MANAGEMENT SUPPORT: A RESEARCH

Abstract

Enterprises have begun to give more importance to their employees in order to be able to sustain their existence and achieve competitive advantage. Employees supported by senior management are expected to have a high level of commitment to work. The aim of the research is to show a relation between dedication attitudes for work and being perceived senior management support. In addition, these subjects are looked into according to demographic features as the work year in institution, marital status, income rate, education level and age if they differ from or not. For this aim, survey application is done for employee in the state agency of province in Turkey.

As result of the investigation, it is identified that there is a 21 percent positive relation between attitudes of employees about the senior management support perception end dedication. The dedication attitudes of employees differ from according to the work years in the institution, income rate, marital status, education level and age. Being perceived senior management support is identified that it is differ from according to income rate of only employees.

Keywords: *Being Perceived Senior Management Support, Work Engagement, Management.*

* J. Yzb. Dr, Jandarma Genel Komutanlığı, Karacabey İlçe Jandarma Komutanlığı, BURSA.
e posta: mutlu-tokmak@hotmail.com (orcid.org/0000-0002-7428-1322)

GİRİŞ

Günümüzde rekabet ortamının gelişmesi ile birlikte örgütsel yaşamda insana verilen önem de artmıştır. Rekabet sürecinde kurumların ayakta kalması ve yaşamlarını sürdürebilmesi, sahip oldukları beşeri sermayenin başarısı ile mümkündür. Bu durum örgütsel literatürde de kendini göstermiş ve kurumlarda faaliyet gösteren işgörenler üzerine yapılan çalışmalarda da artış olmuştur. Çalışanlarına destek sağlayan, onların zor zamanlarında yanında olan ve gelişmelerini destekleyen işletmelerin daha başarılı oldukları aşikârdır. Çalıştıkları kurum tarafından desteklendiğini hissedenen işgörenler, yaptıkları işe daha iyi konsantre olmakta ve kurumları için elinden gelen bütün gayreti göstermektedirler. Üst yönetimin desteği ile birlikte çalışanların kurumlarını benimsemeleri ve işe adanmışlık düzeylerinin artması öngörülmektedir.

Bu çalışmada kamu kurumunda çalışanların üst yönetim desteği algılarının ölçülmesi ve bu destek ile işe adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde ilgili yazında yer alan teorik bilgiler ve araştırma sonuçları aktararak teorik alt yapının oluşturulması sağlanmıştır. Uygulama bölümünde ise alan araştırması sonucu elde edilen veriler istatistiksel analize tabi tutulmuş ve sonuçlar tablolar aracılığıyla aktarılmıştır. Değerlendirme ve sonuç bölümünde ise, yazında yer alan araştırma sonuçları ile elde edilen bulgular karşılaştırılarak literatüre katkı sunmak amaçlanmıştır.

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 Algılanan Üst Yönetim Desteği Kavramı

Algılama, kişilerin çevreden kendilerine doğru akan bilgileri alma, düzenleme ve yorumlama süreci olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 1996:2). Kişilerin algılamaları kültürlerine, yaşayış biçimlerine ve inanç sistemlerine göre değişiklik gösterebilmektedir. Algılanan ifadesi “bireyin çevresini algılama süreci” ile ilgili bir kavramdır (Özdevecioğlu, 2003:116).

Çalışanlarına karşı destekleyici olan bir işletme, yardımsever ve ilgi gösterici bir kurum olarak tanımlanmaktadır. Destekleyici örgütler çalışanları ile gurur duyarlar ve onlara hak ettikleri değeri verirler. Çalışanların ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırlar. Böylece çalışanlarının performansları artar ve kendilerini örgütlerine karşı daha fazla ait hissetmektedirler. Algılanan örgütsel destek ile ilgili iki önemli konudan bahsedilmektedir. Bunlardan ilki, örgütün çalışanlarına karşı yatırım yaptığını gösteren uygulamalar diğeri ise çalışanların kurumdaki varlığını kabul etme olarak ifade edilmektedir (Wayne vd., 1997:87).

Üst yönetim desteği ise örgütsel destekten farklı olarak, yöneticilerin işgörenlerine karşı katılımcı ve destekleyici bir yönetim tarzı benimsemesini içerir. Yönetim desteğinin içinde yer alan katılımcı yönetim anlayışı, karar almada işgörenlerin katılımının sağlandığı, işbirliği ve dayanışmaya, açık iletişime, başarılı kişilerin işe alınmasına önem veren bir yönetim anlayışıdır (Çekmecelioğlu, 2007: 187). Üst yönetim desteği, yönetici ile işgörenler arasında olumlu ilişkilerin kurulmasını gerektirmektedir. Yöneticinin işgörenler ile iletişimi dürüst ve direkt olmalıdır. Bu şekildeki iletişim yönetimin bütünlük içerisinde olduğunun algılanmasını sağlamaktadır. Bütünlük algılamasıyla ise üst yönetimin güvenilir olarak algılanmasının alt yapısı oluşturulmaktadır (Nikandrou vd., 2000: 336). Üst yönetim işgörenlerin ne tür problemlerinin olduğunu, onların yerine kendilerini koyarak empati yapmak suretiyle tespit edip, çözümler bulmak durumundadırlar. Böylelikle kurum içerisinde kendi ihtiyaçları, yönetim tarafından hissedilerek samimi bir şekilde çözülen işgörenlerin, kendi kurumlarının yönetimi ve amaçlarına yönelik güven duygusu geliştirmeleri de sağlanabilmektedir. İşgörenlerin üst yönetim tarafından aldıkları destek kendilerine değer verildiği duygusunun oluşmasını sağlayacaktır (Özbek ve Kosa, 2009:193).

Özdevecioğlu (2003:117-118)'e göre destekleyici üst yönetim ve örgütün sahip olması gereken özellikler aşağıda belirtilmektedir:

1. İşgörenlerin *yaratıcı fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate almak ve bu önerileri uygulamaya aktarmak*: İşgörenler kendi fikirlerinin önemsendiğini, eleştirilerinin dikkate alındığını ve bu eleştiriler çerçevesinde kurumda değişiklikler yapıldığını bilirlerse, bu onlar açısından destek olarak algılanacaktır.

2. İşgörelere *bir iş güvenliği sağlamak ve başarılı oldukları taktirde işyerinde devamlı çalışacaklarına ilişkin*

güvence vermek: İşgörenlerin beklentilerinden biri de iş güvenliğidir. Hataların hoşgörüsü ile karşılanacağı, başarılı olduğu takdirde işyerinde çalışmaya devam edileceği, her an işletme dışı kalmayacağı duygusu işgörenlere destek olarak algılanacaktır.

3. Örgüt içindeki insan ilişkilerinin pozitif olmasını sağlamak, örgüt içi iletişimi ve örgüt içi hakla ilişkiler çalışmalarını yüksek seviyelerde tutmak: Örgüt ikliminin yani örgüt içi ast-üst ilişkilerinin, ast-ast ilişkilerinin ve üst-üst ilişkilerinin yüksek düzeyde ve pozitif olması hem işgörenleri motive edecektir hem de destek olarak algılanacaktır.

4. Örgüt içinde, adam kayırmacılık yapmamak, herkese adaletli davranmak, hak yememek: İşgörenler açısından hak ettiği zaman bunun karşılığını almak önemlidir. İşletme içinde yönetime yakın kişilerin kayırılması, yöneticilerin haksız taraf tutmaları, destek açısından olumsuz algılanacaktır.

5. İşgörenleri önemsemek ve onlara rağmen bazı kararları almamak: İşgörenler işletme içinde birer sosyal varlıktır. Kendilerinin önemsenmesini, başarıları ile övünülmesini, takdir edilmesini beklerler. Böyle davranan yöneticiler, işgörenlerin gözünde destekleyici yönetici olarak algılanacaklardır.

1.2 İşe Adanmışlık Kavramı

İşe adanmışlık konusunda literatürde kullanılan en yaygın tanım Kahn (1990:692)'a aittir. Bu tanıma göre işe adanmışlık; işgörenlerin fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak tam anlamıyla kendilerini yaptıkları işe adanmaları anlamına gelmektedir. İşe adanmışlık, ilgiyi, bağlılığı, tutkuyu, hevesi, yoğunlaşmayı, çabaya odaklanmayı ve enerjiyi ifade etmektedir (Yılmaz, 2016:15). Esen (2011:378), işe adanmışlığı; "kişinin sadece işine ne kadar bağlı olduğunun ötesinde, işini yaparken kendisinin tüm özünü ne kadar orada olduğu, kendisini ne kadar işe kattığını ifade etmektedir" şeklinde tanımlamıştır. Attridge (2009), işe adanmışlığı, işgörenlerin işlerine karşı tamamiyle pozitif duygular hissetmeleri, kişisel olarak işlerini anlamlı bulmaları, iş yüklerini yönetilebilir olarak düşünmeleri ve işinin geleceği hakkında umut sahibi olması olarak tanımlamaktadır (Attridge, 2009: 383). Schaufeli vd. (2002:80)'na göre işe adanmışlık, pozitif, tatmin edici, işle ilgili dinçlik, kendini adama ve yoğunlaşma ile karakterize edilen ruh halidir.

İşe adanmışlık, işgörenin sahip olduğu kişisel kaynaklar olan bilişsel, duygusal ve fiziksel kaynakları iş rolüyle birleştirmesiyle ilgilidir. İşe adanmışlık sadece kişisel bir olanak değil, aynı zamanda bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak çok boyutlu bir şekilde değerlendirilir. İşleriyle bağ kurma deneyimi yaşayan adanmış bireyler bunu aynı anda birden fazla düzeyde yapabilirler (Christian vd., 2011:92). İşe adanmışlığı ölçen bazı çalışmalarda, bu kavram fiziksel (iş yaparken enerjik ve dinç olmak), duygusal (yaptığı işe yüreğini koymak) ve bilişsel (bu işle uğraşırken ondan başka her şeyi unutmak) olmak üzere üç bileşen altında değerlendirilmektedir (May vd., 2004). Buna karşılık bazı çalışmalarda işe adanmışlık yalnızca bir bilişsel yoğunlaşma ya da akış hali olarak değerlendirildiği için tek boyut halinde ölçülmektedir (Saks, 2006; Christian vd., 2011). Schaufeli vd. (2002) 'nin işe adanmışlığın *dinçlik*, *kendini adama* ve *yoğunlaşma* olarak üç boyutta incelenmesi yaklaşımı bir diğer açıklama biçimi olarak kabul edilmektedir. Bu boyutlar aşağıdaki gibidir (Schaufeli vd. 2002: 72; Turgut, 2010: 63-67: Aybas, 2014:15).

Dinçlik: Kişinin çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel dayanıklılığı, işinde çaba gösterme istekliliği ve zorluklarla karşılaştığında dahi çalışmada ısrarlı olması olarak nitelenir. Kişi çalışırken muazzam bir dinçlik hissi duyup, büyük ölçüde yaptığı işle güdülenmiştir.

Kendini adama: Kişinin güçlü bir biçimde işiyle bütünleşmesi, anlamlılık hissini, heves, esinlenme, gurur ve mücadeleyi tecrübe etmesidir. Kendini işine adayan kişiler işlerinin ilgi çekici ve mücadeleye değer olduğunu, bir amaca hizmet ettiğini ve anlamlı olduğunu düşünürler. Yaptıkları iş onlara ilham verdiği için işlerini heves ve coşkuyla yaparlar ve yaptığı işlerinden dolayı gurur duyarlar.

Yoğunlaşma: Kişinin tamamen konsantre ve mutlu bir biçimde kendini işine vermesi, bu esnada zamanın hızla akıp geçmesi ve kendini işinden ayırmakta zorluk çekmesidir.

Çalışanların işe adanmışlık tutumlarının artmasında, onların örgütsel destek algılarının yanında yönetici destek algılarının da önemli bir payı olduğu söylenebilir. Çalışanların inisiyatif almaları, yaptıkları işten memnun olmaları,

örgüte karşı bağlılık hissetmeleri ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olması için işe adanmışlık düzeylerinin yükseltilmesi gerekmektedir. Fiziksel ve zihinsel enerjisini örgüt faydasına kullanması, çalışanın kendisini işine adanması ile mümkündür. Kendisini işine adayan çalışanların üst düzeyde performans göstermesi beklenebilir. Bu noktada çalışanların örgütsel destek algısını yükseltmek, onların işe adanmışlık düzeylerini yükseltme açısından önemli bir unsurdur. Örgütsel destek direkt olarak çalışanların işe adanmışlık düzeylerini etkilemekle birlikte yönetici desteği üzerinden de etkileyebilmektedir (İnce, 2016:657).

1.3 Yazın Taraması ve Araştırmanın Hipotezleri

Algılanan üst yönetim desteği ile ilgili yapılan araştırmalarda, üst yönetim tarafından desteklenen çalışanların güven duygularının geliştiği görülmektedir (Şimşek ve Taşcı, 2004). Buna karşılık olarak üst yönetim desteğinin yeterince algılanmadığı durumlarda güven ve paylaşımın olmadığı, çalışanların kendilerini değersiz hissettikleri ve bu durumun performanslarını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Suliman, 2001:1049).

Buchanan (1974:533), yaptığı araştırma sonucunda üst yönetim desteği ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Örgütsel destek ve çalışanların iş tatmini arasında ilişkinin araştırıldığı çalışmalarda ise üst yönetim desteği ile çalışanların iş tatmininin ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Grandey, 1997:159; Çakar ve Yıldız, 2009:68; Allen vd., 2003:99; Burke, 2003:129; Howes,2000:207; Akkoç vd, 2012:114; Grandey, 1997:159). Üst yönetim desteğinin yüksek olduğu işletmelerde çalışanların örgüte fayda sağlayan davranışlar sergiledikleri görülmüştür (Eisenberg vd., 1986:500).

İşe adanmışlık üzerine yapılan araştırmalarda, işe adanmışlık düzeyi yüksek olan çalışanların diğerlerine göre tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu, örgütlerine daha fazla bağlılık hissettikleri ve işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Schaufeli ve Bakker, 2004:293; Demerouti vd., 2001:279). Bedensel ve zihinsel sağlık durumları açısından işe adanmış çalışanların daha iyi durumda oldukları görülmüştür. İniyatif alma, öğrenme motivasyonunun yüksekliği, proaktif davranışlar gösterme ve yüksek performans düzeylerinde çalışma isteğinin işe adanmış personelde daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Sonnentag, 2003:518; Çalışkan, 2014:371).

Zöğ (2007:15) tarafından eğitim çalışanları üzerine yapılan araştırmada işe adanmışlık ile çalışanların iş doyumları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Karagöz (2008:4) tarafından yapılan araştırmada da yöneticilerin etik liderlik rolleri ile çalışanların işe adanmışlıkları arasında ilişki olduğu saptanmıştır.

Literatürde yönetici desteği ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiyi ölçen pek fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Bu alanda İnce (2016:656) tarafından tekstil işletmesi çalışanları üzerinde yapılmış bir araştırma mevcuttur. Yapılan araştırma sonucunda yönetici desteği ile çalışanların işe adanmışlık tutumları arasında orta düzeyli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların işe adanmışlık tutumlarının artmasında üst yönetim desteğinin önemli bir payı olduğu vurgulanmaktadır. Bu çalışmada da çalışanların üst yönetim desteği algıları ile işe adanmışlık tutumları arasındaki ilişkinin tespiti amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Algılanan üst yönetim desteği ile çalışanların işe adanmışlık tutumları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Algılanan üst yönetim desteğine yönelik yaşa göre farklılığın analiz edildiği çalışmalarında Candan ve Kaya (2015:319) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit etmişlerdir. Zöğ (2007), Apak (2009:82) ve Turhan vd., (2012:190) tarafından öğretmenler üzerine yapılan bir araştırmada işe adanmışlık düzeyleri yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yaşı yüksek olan çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Doğan ve Aslan (2016:61) tarafından yapılan araştırmada ise 41-50 yaş arasındaki çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Yılmaz (2016:59)'un araştırmasında da paralel bir şekilde 46 yaş üzeri çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Eskiköy Aydoğan (2010) ve Keleş (2006) tarafından yapılan araştırmalarda ise, işe adanmışlık düzeyinin yaşa göre anlamlı derecede farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Demografik özelliklerden yaş değişkenine göre, örneklem grubunda yer alan kamu çalışanlarının üst yönetim desteği

algılamalarında ve işe adanmışlık düzeylerinde herhangi bir farklılaşmanın olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 2: Algılanan üst yönetim desteği (H2a) ve işe adanmışlık tutumu (H2b) , çalışanların yaşlarına göre anlamlı derecede farklılık göstermektedir.

Candan ve Kaya (2015:318) tarafından kamu çalışanlarına yönelik yapılan bir araştırma sonucunda, eğitim durumuna göre algılanan üst yönetim desteğinin istatistiksel açıdan anlamlı derecede bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Apak (2009:83) tarafından çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığının test edildiği çalışmada, ön lisans mezunu çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Turhan vd. (2012:190), tarafından yapılan çalışmada lisans mezunları lehine bir durum söz konusudur. Yılmaz (2016:62) yaptığı çalışmada işe adanmışlık alt boyutlarından dinçlik boyutunun eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Lisans ve doktora üzeri eğitim düzeyinde olan çalışanların dinçlik düzeylerinin diğer çalışanlara göre daha düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Literatürde yer alan araştırmalar neticesinde, örneklem grubunda yer alan kamu çalışanlarının üst yönetim desteği algıları ve işe adanmışlık düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşmalarını tespit edebilmek amacıyla hipotez 3 geliştirilmiştir.

Hipotez 3: Algılanan üst yönetim desteği (H3a) ve işe adanmışlık tutumu (H3b), çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı derecede farklılık göstermektedir.

Algılanan üst yönetim desteğinin medeni duruma göre farklılığın olup olmadığını araştıran çalışmalarında Candan ve Kaya (2015:319), medeni duruma göre istatistiksel açıdan herhangi bir anlamlı farklılık tespit edememiştir. Yılmaz (2016:61) tarafından yapılan, çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin araştırıldığı çalışmada, işe adanmışlık alt boyutlarından yoğunlaşma boyutunun farklılık gösterdiği görülmektedir. Evli olanların işe yoğunlaşma düzeyi bekâr olanlara nazaran daha yüksektir. Örneklem grubunda yer alan kamu çalışanlarının üst yönetim desteği algılarında ve işe adanmışlık tutumlarında, demografik özelliklerden medeni duruma göre farklılaşmayı test edebilmek için aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 4: Algılanan üst yönetim desteği (H4a) ve işe adanmışlık tutumu (H4b), çalışanların medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, çalışanların demografik özelliklerinden gelir düzeyine göre farklılaşmayı ölçen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Kamu kurumunda çalışanların üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumlarında gelir düzeylerine göre herhangi bir farklılık olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 5: Algılanan üst yönetim desteği (H5a) ve işe adanmışlık tutumu (H5b), çalışanların gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Candan ve Kaya (2015:320) tarafından kamu çalışanlarına yönelik yapılan bir araştırma sonucunda, çalışanların kurumda çalışma sürelerine göre algılanan üst yönetim desteğinin istatistiksel açıdan anlamlı derecede bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yılmaz (2016:67) yaptığı araştırma sonucunda, işe adanmışlık boyutlarından dinçlik ve yoğunlaşma boyutlarında kurumda çalışma sürelerine göre farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Beş yıldan daha az süre çalışanların dinçlik ve yoğunlaşma düzeylerinin diğer çalışanlara göre daha düşük olduğu bulgusunu elde etmiştir. Örneklem grubunda yer alan kamu çalışanlarının kurumda çalışma yıllarına göre üst yönetim desteği algılamalarında ve işe adanmışlık tutumlarındaki farklılaşmayı yordayabilmek için aşağıda yer alan hipotez 6 geliştirilmiştir.

Hipotez 6: Algılanan üst yönetim desteği (H6a) ve işe adanmışlık tutumu (H6b), çalışanların kurumda çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.

2. METODOLOJİ

2.1 Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, çalışanların işe adanmışlık tutumları ile algılanan üst yönetim desteği arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Ayrıca, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, kıdem vb. demografik özelliklere göre üst yönetim desteğini algılamada ve işe adanmışlık tutumunda herhangi bir farklılık olup olmadığı da araştırma neticesinde elde edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla alan araştırması yapılmıştır. Alan araştırmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışanların algılanan üst yönetim desteğini ölçmek amacıyla Eisenberger vd., (1990) tarafından oluşturulan soru formundan yararlanılmıştır. Çalışanların işe adanmışlık tutumlarını ölçmek amacıyla Schaufeli vd., (2006) tarafından hazırlanan “İşe Adanmışlık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada belirlenen hipotezlerin test edilmesi amacıyla Korelasyon analizi, Kruskal Wallis H testi ve Mann Whitney U testinden yararlanılmıştır.

2.2 Araştırmanın Örneklemi ve Veri Toplama Aracı

Araştırmanın ana kütlelerini Türkiye’de bir ilde faaliyet gösteren kamu kurumu çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit rastgele örnekleme de denilen bu yöntemde, evrendeki öğelerin her olası birleşiminin, örneklem içinde yer alması için eşit bir ihtimal söz konusudur (Baltacı, 2018: 240). İlgili birimde 200 personel yer almaktadır. Anket uygulaması neticesinde 156 adet analize uygun anket formu elde edilebilmiştir. Araştırmaya katılan personel sayısı istatistikî açıdan evreni temsil edebilir niteliktedir. Araştırma sadece bir ilde, bir birimde çalışan kamu personelini kapsadığı için genelleme yapma iddiasında değildir. Bu durum araştırmanın temel kısıtını oluşturmaktadır.

Araştırma için nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği tercih edilmiştir. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü yaş, eğitim durumu, medeni durum, gelir düzeyi, kıdem vb. demografik bilgilerin yer aldığı sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde çalışanların üst yönetim desteği ile ilgili bilgilerin toplandığı ölçekten yararlanılmıştır. Üçüncü bölümde ise işgörenlerin işe adanmışlık tutumları ile ilgili sorulardan oluşan ölçek yer almaktadır. Anket formunda kullanılan ölçekler ile ilgili bilgiler şu şekildedir:

Algılanan Üst Yönetim Desteği Ölçeği: Katılımcıların üst yönetim desteği algılarını ölçmek amacıyla Eisenberger vd., (1990) tarafından geliştirilen dört soruluk ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin orijinali Korkmaz (2011) tarafından Türkçe’ye çevrilmiş, geçerlilik ve güvenilirliği analiz edilmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler için 5’li likert ölçeği kullanılmış olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum’ u ifade eden skaladan meydana gelmektedir.

İşe Adanmışlık Ölçeği: Çalışanların işe adanmışlık tutumlarının belirlenmesi amacıyla Schaufelli vd., (2006) tarafından geliştirilen “İşe Adanmışlık Ölçeği-Kısa Versiyonu” kullanılmıştır. Ölçeğin orijinali Aybas (2014) tarafından Türkçe ’ye uyarlanmıştır. Dokuz soru ifadesi yer alan ölçek, orijinalinde üç boyuta ayrılmıştır. Dinçlik, kendini adama ve yoğunlaşma boyutlarından oluşan ölçekte her bir boyutta üçer ifade yer almaktadır. Araştırmada orijinal ölçekte yer alan boyutlar aynen kullanılmıştır. Aybas (2014) tarafından yapılan faktör analizi sonucunda da ölçeğin orijinali ile aynı boyutlardan oluştuğu görülmektedir. Ölçekte yer alan ifadeler için 5’li likert ölçeği kullanılmış olup 1-Hiçbir Zaman, 5-Her Zaman’ı ifade eden skaladan oluşmaktadır.

2.3 Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Araştırma bulgularının değerlendirilmesinde IBM SPSS 21.0 paket programı kullanılmıştır. Belirlenen hipotezler %95 güven aralığında test edilmiştir. Algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık boyutları belirlenirken orijinal ölçekte yer alan ifadeler, ölçeğe bağlı kalarak gruplandırılmış ve boyutlara isimleri verilmiştir.

2.3.1 Demografik Veriler

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının demografik özelliklerine aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo1: Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde (%)
Yaş	25 yaş ve altı	21	13,5
	26-31 yaş arası	109	69,9
	32-37 yaş arası	15	9,6
	38 Yaş ve üzeri	11	7,1
	TOPLAM	156	100,0
Eğitim Durumu	İlköğretim	11	7,1
	Lise	76	48,7
	Önlisans	36	23,1
	Lisans	33	21,2
	TOPLAM	156	100,0
Medeni Durum	Evli	71	45,5
	Bekâr	85	54,5
	TOPLAM	156	100,0
Gelir Durumu	3500-4500 TL arası	27	17,3
	4501-5500 TL arası	67	42,9
	5501 ve üzeri	62	39,7
	TOPLAM	156	100,0
Mesleki Kıdem	1-4 Yıl	79	50,6
	5-8 Yıl	38	24,4
	9-12 Yıl	15	9,6
	13 yıl ve üzeri	24	15,4
	TOPLAM	156	100,0
Kurumdaki Çalışma Yılı	1Yıl	24	15,4
	2 Yıl	37	23,7
	3 Yıl	37	23,7
	4 Yıl	15	9,6
	5 Yıl ve Üzeri	43	27,6
	TOPLAM	156	100,0

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri incelendiğinde büyük bir kısmının 26-31 yaş aralığında oldukları görülmektedir. Büyük bir kısmı lise mezunudur. Medeni durumları incelendiğinde yaklaşık %55'lik kısmının bekâr oldukları anlaşılmaktadır. Gelir durumları incelendiğinde büyük çoğunluğunun 4500 TL üzeri aylık gelire sahip oldukları anlaşılmaktadır. Meslekteki kıdem yılları incelendiğinde ise yarısından fazlasının 1-4 yıl kıdemi olduğu görülmektedir. Yaklaşık %28'i 5 yıldan daha fazla süredir şu anda kurumlarında çalışmaktadırlar.

2.3.2 Güvenilirlik Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler

Kamu çalışanlarının algılanan üst yönetim desteğini belirlemek amacıyla kullanılan ölçeğin güvenilirliği (Cronbach's Alpha) %88,9 çıkmıştır. Cronbach's Alpha değeri %80'in üzerinde ise yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Kalaycı, 2008, s. 405). Algılanan üst yönetim desteği ölçeği yüksek güvenilirliğe sahiptir. İşe adanmışlık tutumlarını belirlemek amacıyla kullanılan ölçeğin güvenilirliği ise (Cronbach's Alpha) %90,1'dir. İşe adanmışlık ölçeğinin güvenilirlik değeri de oldukça yüksek düzeydedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik betimsel istatistik verilerine aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 2: Algılanan Üst Yönetim Desteği Ölçeği Betimsel İstatistiği

Algılanan Üst Yönetim Desteği	N	Min.	Max.	Ort.	S.S.
Algılanan Üst Yönetim Desteği	156	1	5	2,66	1,11

Algılanan üst yönetim desteği ölçeği 4 ifadeden oluşmaktadır ve orijinal ölçekte (Eisenberger vd., 1990) yer aldığı şekilde tek boyut altında toplanmıştır. Ölçeğe ilişkin betimsel istatistik verileri incelendiğinde algılanan üst yönetim desteği ortalamasının 2,66 olduğu görülmektedir. 5'li likert sisteminde ortalama değer üç olduğu düşünüldüğünde, araştırmaya katılan kamu çalışanlarının üst yönetim desteği algılama düzeylerinin ortalamasının altında olduğu görülmektedir.

İşe adanmışlık ölçeği soru formu 9 ifadeden oluşmaktadır. Orijinal ölçekte (Schauffelli vd., 2006) yer alan 9 ifade üç alt boyutta gruplandırılmaktadır. İşe adanmışlık ölçeğine yönelik açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: İşe Adanmışlık Ölçeği Faktör Analizi Tablosu

FAKTÖRLER	İfade	Ort.	S.S.	Açıklanan
"İşe Adanmışlık Ölçeği"	Sayısı			Varyans (%)
Faktör1: Dinçlik	3	3,06	1,25	37,165
Faktör2: Kendini Adama	3	3,76	1,07	28,000
Faktör3: Yoğunlaşma	3	3,13	1,13	15,183
Açıklanan Toplam Varyans (%)				80,348
Kaiser-Mayer-Olkin (KMO)	0,820			
Bartlett's Sig. Değeri	0,000			
Ölçek Güvenilirliği (Cronbach's Alpha):	0,901			

Tablo 3'de yer alan faktör analizi sonuçlarına göre orijinal ölçekteki sonuçlara benzer şekilde 9 ifade üç boyut altında toplanmıştır. İşe adanmışlık ölçeği boyutları; dinçlik, kendini adama ve yoğunlaşma olarak isimlendirilmiştir. Faktör analizi sonucunda KMO değerinin 0,820 ($p=0,000$) olması verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Altunışık vd., 2007:217).

İşe adanmışlık ölçeği ve boyutlarına yönelik betimsel istatistik verileri Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4: İşe Adanmışlık Ölçeği Betimsel İstatistiği

İşe Adanmışlık Ölçeği	N	Min.	Max.	Ort.	S.S.
Dinçlik	156	1,00	5,00	3,06	1,25
Kendini Adama	156	1,33	5,00	3,76	1,07
Yoğunlaşma	156	1,00	5,00	3,13	1,13
İşe Adanmışlık Ölçeği (Toplam Ort.)	156	1,22	5,00	3,32	1,03

Araştırmaya katılan çalışanların işe adanmışlık tutumlarına yönelik betimleyici istatistik verilerinin gösterildiği Tablo 3'e göre, işe adanmışlık tutumunun toplam ortalama değeri 3,32'dir ve ortalamasının biraz üzerinde yer aldığı görülmektedir. İşe adanmışlık alt boyutlarından dinçlik boyutu 3,06; kendini adama boyutu 3,76; yoğunlaşma boyutu ise 3,13 ortalamaya sahiptir. Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının işe adanmışlık boyutlarından en düşük ortalama dinçlik boyutunda, en yüksek ortalama ise kendini adama boyutudur.

2.3.3 Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Araştırmaya yönelik geliştirilen hipotezlerin test sonuçlarına aşağıda yer verilmektedir. Hipotezlerin analizlerini yapmak üzere verilerin normal dağılım gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov analizi sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle hipotezler analiz edilirken Non-Parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmanın amacına yönelik geliştirilen hipotezlerin test edilmesinde Korelasyon analizi, Kruskal Wallis H testi ve Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Hipotez sonuçları ve elde edilen tablolar aşağıda yer almaktadır.

Hipotez 1: Algılanan üst yönetim desteği ile çalışanların işe adanmışlık tutumları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumu arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 5’de gösterilmektedir.

Tablo 5: Hipotez 1’e Yönelik Korelasyon Analizi Tablosu

Korelasyon Analizi		İşe Adanmışlık (Genel Toplam)	Dinçlik	Kendini Adama	Yoğunlaşma	
Pearson Korelasyon Analizi	Algılanan Üst Yönetim Desteği	Korelasyon Katsayısı	,206**	,268**	,030	,237**
		Sig. (2-kuyruklu)	,010	,001	,707	,003
		Kişi	156	156	156	156
**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.						
*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.						

Tablo 1’de algılanan üst yönetim desteği ile çalışanların işe adanmışlık tutumları arasında ilişkinin ölçüldüğü hipotez 1 için korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre algılanan üst yönetim desteği ile işe adanmışlık arasında pozitif yönlü yaklaşık %21 düzeyinde ilişki olduğu görülmektedir. Çalışanların üst yönetim desteği algısı arttıkça işe adanmışlık düzeylerinde de artış görülmektedir. Ayrıca, algılanan üst yönetim desteği ile işe adanmışlık alt boyutlarından dinçlik (%26,8) ve yoğunlaşma (% 23,7) boyutları arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki görülmektedir. İşe adanmışlık alt boyutlarından kendini adama boyutunda sig. 2. değeri 0,05’ten büyük olduğu için, algılanan üst yönetim desteği ile kendini adama boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. İşe adanmışlık genel ortalaması ile algılanan üst yönetim desteği değerlendirildiğinde hipotez 1 kabul edilmektedir..

Hipotez 2: Algılanan üst yönetim desteği (H2a) ve işe adanmışlık tutumu (H2b), çalışanların yaşlarına göre anlamlı derecede farklılık göstermektedir.

Algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumunun çalışanların yaşlarına göre anlamlı derecede farklılığını tespit etmek amacıyla Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6: Hipotez 2'ye Yönelik Kruskal Wallis H Tablosu

Test İstatistiği ^{a,b}					
	Algılanan Üst Yönetim Desteği	İşe Adanmışlık Ölçeği (Genel Ortalama)	Dinçlik	Kendini Adama	Yoğunlaşma
Ki Kare	7,073	7,685	,979	3,102	12,046
Serbestlik Derecesi	3	3	3	3	3
Sig. Değeri	,070	,053	,019	,376	,007
a. Kruskal Wallis Testi					
b. Grup Değişkeni: Yaş					
Sıralar					
	Yaş	Kişi	Sıra Ortalamaları		
İşe Adanmışlık Ölçeği (Genel Ortalama)	25 Yaş ve altı	21	79,74		
	26-31 Yaş arası	109	73,07		
	32-37 Yaş arası	15	98,87		
	38 Yaş ve üzeri	11	102,18		
Dinçlik	25 Yaş ve altı	21	75,12		
	26-31 Yaş arası	109	73,22		
	32-37 Yaş arası	15	98,73		
	38 Yaş ve üzeri	11	109,73		
Yoğunlaşma	25 Yaş ve altı	21	73,95		
	26-31 Yaş arası	109	72,87		
	32-37 Yaş arası	15	111,33		
	38 Yaş ve üzeri	11	98,18		

Algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumlarının yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla Kruskal Wallis H analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda algılanan üst yönetim desteğinin yaşa göre farklılık göstermediği sonucu elde edilmiştir. İşe adanmışlık tutumu genel olarak değerlendirildiğinde yaşa göre anlamlı derecede farklılık göstermektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde ileri yaştaki çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. İşe adanmışlık alt boyutlarından dinçlik ve yoğunlaşma boyutlarında da yaşa göre anlamlı derecede farklılık bulunmuştur. Dinçlik ve yoğunlaşma boyutlarında da yaş ilerledikçe artış görülmektedir. Analiz sonucuna göre, algılanan üst yönetim desteği için sig. değeri 0,05'ten büyük olduğundan hipotez 2a red edilirken, işe adanmışlık tutumu için hipotez 2b kabul edilmektedir.

Hipotez 3: Algılanan üst yönetim desteği (H3a) ve işe adanmışlık tutumu (H3b), çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı derecede farklılık göstermektedir.

Çalışanların eğitim durumlarına göre, algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumları arasındaki farkı belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Test sonuçları Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7: Hipotez 3'e Yönelik Kruskal Wallis H Tablosu

Test İstatistiği ^{a,b}					
	Algılanan Üst Yönetim Desteği	İşe Adanmışlık Ölçeği (Genel Ortalama)	Dinçlik	Kendini Adama	Yoğunlaşma
Ki Kare	6,663	8,080	7,360	6,464	15,515
Serbestlik Derecesi	3	3	3	3	3
Sig. Değeri	,083	,044	,061	,091	,001
a. Kruskal Wallis Testi					
b. Grup Değişkeni: Eğitim Durumu					
Sıralar					
	Eğitim Durumu	Kişi	Sıra Ortalamaları		
İşe Adanmışlık Ölçeği (Genel Ortalama)	İlköğretim	11	107,27		
	Lise	76	71,16		
	Önlisans	36	76,36		
	Lisans	33	88,15		
Yoğunlaşma	İlköğretim	11	99,14		
	Lise	76	64,18		
	Önlisans	36	92,96		
	Lisans	33	88,83		

Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre, algılanan üst yönetim desteğinin eğitim durumuna göre herhangi bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Çalışanların işe adanmışlık tutumları, eğitim durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı derecede farklılık göstermektedir. İlköğretim mezunlarının işe adanmışlık düzeyleri diğer mezunlara göre daha yüksektir. Ayrıca işe adanmışlık alt boyutlarından yoğunlaşma boyutu da eğitim düzeyine göre anlamlı derecede farklılaşmaktadır. Lise mezunlarının işe yoğunlaşma düzeyleri diğerlerine göre daha düşüktür. Algılanan üst yönetim desteği için sig. değeri 0,05'ten büyük olduğundan hipotez 3a red edilirken, işe adanmışlık tutumu için hipotez 3b kabul edilmiştir.

Hipotez 4: Algılanan üst yönetim desteği (H4a) ve işe adanmışlık tutumu (H4b), çalışanların medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Çalışanların medeni durumlarına göre, algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumlarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Test sonuçlarına Tablo 8'de yer verilmektedir.

Tablo 8: Hipotez 4'e Yönelik Mann-Whitney U Testi Tablosu

Test İstatistiği ^a					
	Algılanan Üst Yönetim Desteği	İşe Adanmışlık Ölçeği (Genel Ortalama)	Dinçlik	Kendini Adama	Yoğunlaşma
Mann-Whitney U	2892	2575	2441	2282	2856
Wilcoxon W	6547	5131	4997	4838	6511
Z	-,449	-1,579	-2,064	-2,647	-,580
Sig. Değeri (2-Kuyruklu)	,653	,114	,039	,008	,562
a. Grup Değişkeni: Medeni Durum					
Sıralar					
	Medeni Durum	Kişi	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamı	
Dinçlik	Evli	71	70,37	4996,50	
	Bekâr	85	85,29	7249,50	
Kendini Adama	Evli	71	68,14	4838,00	
	Bekâr	85	87,15	7408,00	

Çalışanların medeni durumlarına göre, algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumlarının farklılığını ölçen hipotez 4 sonuçlarına göre, üst yönetim desteği algısında ve işe adanmışlık genel ortalamasında herhangi bir farklılık görülmemiştir. Sadece işe adanmışlık alt boyutlarından dinçlik ve kendini adama boyutlarında anlamlı derecede farklılık tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları incelendiğinde, evli olanların dinçlik ve kendini adama düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Algılanan üst yönetim desteği (hipotez 4a) ve işe adanmışlık düzeyi (hipotez 4b) sig. değeri 0,05' ten büyük olduğu için medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ve hipotez 4a ile hipotez 4b red edilmiştir.

Hipotez 5: Algılanan üst yönetim desteği (H5a) ve işe adanmışlık tutumu (H5b), çalışanların gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumlarının, çalışanların gelir düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına Tablo 9'da yer verilmektedir.

Tablo 9: Hipotez 5'e Yönelik Kruskal Wallis H Testi Tablosu

Test İstatistiği ^{a,b}					
	Algılanan Üst Yönetim Desteği	İşe Adanmışlık Ölçeği (Genel Ortalama)	Dinçlik	Kendini Adama	Yoğunlaşma
Ki Kare	16,729	15,361	14,725	13,729	6,574
Serbestlik Derecesi	2	2	2	2	2
Sig. Değeri	,000	,000	,001	,001	,037
a. Kruskal Wallis Testi					
b. Grup Değişkeni: Gelir Düzeyi					
Sıralar					
	Gelir Düzeyi		Kişi	Sıra Ortalamaları	
Algılanan Üst Yönetim Desteği	3500-4500 TL arası		27	80,43	
	4501-5500 TL arası		67	93,62	
	5501 TL ve üzeri		62	61,32	
İşe Adanmışlık Ölçeği (Genel Ortalama)	3500-4500 TL arası		27	81,81	
	4501-5500 TL arası		67	62,92	
	5501 TL ve üzeri		62	93,90	
Dinçlik	3500-4500 TL arası		27	76,48	
	4501-5500 TL arası		67	64,35	
	5501 TL ve üzeri		62	94,67	
Kendini Adama	3500-4500 TL arası		27	86,70	
	4501-5500 TL arası		67	63,34	
	5501 TL ve üzeri		62	91,31	
Yoğunlaşma	3500-4500 TL arası		27	85,65	
	4501-5500 TL arası		67	67,88	
	5501 TL ve üzeri		62	86,86	

Çalışanların gelir durumları ile algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumlarının farklılığını test eden Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre, istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık olduğu tespit edilmiştir. Gelir düzeyi yüksek olan çalışanların üst yönetim desteği algısı daha düşüktür. İşe adanmışlık tutumunda ise, 4501-5500 TL geliri olan çalışanların işe adanmışlıkları daha düşüktür. İşe adanmışlık alt boyutları değerlendirildiğinde; dinçlik, kendini adama ve yoğunlaşma boyutlarında da 4501-5500 TL gelir düzeyinde olan çalışanların daha düşük seviyede oldukları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre hipotez 5a ve hipotez 5b kabul edilmiştir.

Hipotez 6: Algılanan üst yönetim desteği (H6a) ve işe adanmışlık tutumu (H6b), çalışanların kurumda çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılanların kurumda çalışma yılına göre, algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık tutumlarında farklılık olup olmadığını analiz etmek amacıyla Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Test sonuçlarına Tablo 10'da yer verilmektedir.

Tablo 10: Hipotez 6'ya Yönelik Kruskal Wallis H Testi Tablosu

Test İstatistiği ^{a,b}					
	Algılanan Üst Yönetim Desteği	İşe Adanmışlık Ölçeği (Genel Ortalama)	Dinçlik	Kendini Adama	Yoğunlaşma
Ki Kare	,537	22,530	27,987	19,704	10,775
Serbestlik Derecesi	4	4	4	4	4
Sig. Değeri	,970	,000	,000	,001	,029
a. Kruskal Wallis Testi					
b. Grup Değişkeni: Kurumda Çalışma Yılı					
Sıralar					
	Kurumda çalışma Yılı		Kişi	Sıra Ortalamaları	
İşe Adanmışlık Ölçeği (Genel Ortalama)	1 Yıl		24	80,96	
	2 Yıl		37	82,35	
	3 Yıl		37	49,26	
	4 Yıl		15	91,00	
	5 Yıl ve üzeri		43	94,62	
Dinçlik	1 Yıl		24	83,98	
	2 Yıl		37	81,65	
	3 Yıl		37	45,85	
	4 Yıl		15	92,87	
	5 Yıl ve üzeri		43	95,81	
Kendini Adama	1 Yıl		24	83,96	
	2 Yıl		37	89,68	
	3 Yıl		37	52,76	
	4 Yıl		15	67,47	
	5 Yıl ve üzeri		43	91,84	
Yoğunlaşma	1 Yıl		24	71,25	
	2 Yıl		37	75,84	
	3 Yıl		37	64,45	
	4 Yıl		15	102,33	
	5 Yıl ve üzeri		43	88,62	

Algılanan üst yönetim desteği araştırmaya katılanların kurumda çalışma yıllarına göre anlamlı derecede farklılık göstermemektedir. Çalışanların işe adanmışlık ve alt boyutları, kurumda çalışma yılına göre farklılık göstermektedir. 3 yıldır mevcut kurumda çalışanların işe adanmışlık düzeyleri diğer çalışanlara nazaran daha düşüktür. İşe adanmışlık alt boyutlarından dinçlik, kendini adama ve yoğunlaşma boyutlarında da 3 yıldır aynı kurumda çalışanların daha düşük seviyelerde olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, algılanan üst yönetim desteği sig. değeri 0,05'ten büyük olduğu için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ve hipotez 6a red edilmektedir. İşe adanmışlık ölçeği kurumda çalışma yılına göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklıdır ve hipotez 6b kabul edilmektedir.

3. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu çalışmada, işgörenlerin üst yönetim desteği algıları ile işe adanmışlık düzeyleri arasında ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla kamu kurumunda çalışanlar üzerinde yapılan alan araştırması sonucunda, algılanan üst yönetim desteği ile çalışanların işe adanmışlık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Üst yönetimin desteği arttıkça, çalışanların işe adanmışlık düzeylerinde yaklaşık %21 oranında bir artış olduğu görülmüştür. İnce (2016:656), tarafından tekstil çalışanları üzerine yapılan benzer bir araştırmada

da yönetici desteği ile işe adanmışlık arasında %26 oranında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların yaşlarına göre algılanan üst yönetim desteğinde herhangi bir anlamlı farklılık görülmemektedir. Ancak işe adanmışlık tutumlarının yaşa göre farklılık gösterdiği, yaşı ilerlemiş işgörenlerin işe adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Zöğ (2007), Apak (2009:82), Turhan vd., (2012:190), Doğan ve Aslan (2016:61) ve Yılmaz (2016:59) tarafından yapılan araştırmalarda da yaşı yüksek olan çalışanlarda işe adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eskiköy Aydoğan (2010) ve Keleş (2006) ise, araştırmalarında işe adanmışlığın yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır.

İşgörenlerin algılanan üst yönetim desteğinde eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İşe adanmışlık düzeylerinde ise anlamlı bir farklılık vardır. Eğitim düzeyi ilköğretim seviyesinde olan çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin, diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Apak (2009:83) ve Turhan vd. (2012:190) tarafından yapılan araştırmalarda da örneklem gruplarına göre eğitim düzeyleri daha düşük seviyede olanların işe adanmışlık düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Yılmaz (2016:62) tarafından yapılan araştırmada ise eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarının algılanan üst yönetim desteğinde ve genel olarak işe adanmışlık düzeylerinde anlamlı derecede farklılık tespit edilememiştir. Ancak işe adanmışlık düzeyi alt boyutlarından dinçlik ve kendini adama boyutlarında medeni duruma göre farklılık vardır. Evli olan çalışanların kendini adama ve dinçlik düzeyleri bekar olanlara göre daha düşüktür. Candan ve Kaya (2015:319) tarafından yapılan araştırmada da algılanan üst yönetim desteğinin medeni duruma göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yılmaz (2016:61) tarafından yapılan araştırmada ise, işe adanmışlık alt boyutlarından yoğunlaşmanın medeni duruma göre farklılık gösterdiği, evli olanların yoğunlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Çalışanların gelir düzeylerine göre algılanan üst yönetim desteği ve işe adanmışlık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Gelir düzeyi yüksek olan çalışanların üst yönetim desteği algısı daha düşüktür. İşe adanmışlık düzeyinde ise, orta gelir seviyesinde olan çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Literatürde gelir düzeyi ile işe adanmışlık ve algılanan üst yönetim desteğini karşılaştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Algılanan üst yönetim desteğinin kurumda çalışma yılına göre anlamlı derecede farklılık göstermediği tespit edilmiştir. İşe adanmışlık düzeylerinin kurumda çalışma yılları değerlendirildiğinde, üç yıl ve altında kurumda çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin diğerlerine nazaran daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yılmaz (2016:67) tarafından yapılan çalışmada da beş yıldan daha az çalışanların işe adanmışlık alt boyutlarından dinçlik ve yoğunlaşma düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür.

Sonuç olarak, üst yönetim tarafından desteklenen çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanlarından en yüksek düzeyde verim almak isteyen kurumların işgörenlerine destek vermelerinin ne kadar önemli olduğu bu çalışma ile de ortaya konulmuştur. Sonraki araştırmalara da tavsiye olarak daha geniş bir örneklem ile özel sektör çalışanlarına da benzer bir çalışmanın yapılması tavsiye edilebilir. Ayrıca kamu ve özel sektör çalışanlarının üst yönetim desteği ve işe adanmışlık düzeyleri karşılaştırmalı olarak araştırılması literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akkoç, İ., Çalışkan, A., 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, D., Shore, L.M., ve Griffeth, R.W. (2003), "The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the turnover Process", *Journal of Management*, 29 (1), 99-118.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroglu, S. ve Yıldırım, E. (2007), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Apak, E.G.A. (2009), "Yıldırma Eylemleri ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Attridge, M., (2009), "Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the Research and Business Literature", *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4); 383-398
- Aybas, M., (2014), "İnsan Kaynakları Uygulamalarının Çalışanların İşe Adanmışlığı Üzerindeki Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü, Konuya İlişkin Bir Araştırma", (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baltacı, A. (2018), "Nitel Araştırmalarda Örnekleme Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme", *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Buchanan, B. (1974), "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 19(1), 533-546.
- Burke, R. (2003), "Nursing Staff Attitudes Following Restructuring: The Role of Perceived Organizational Support, Restructuring Processes and Stressors", *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23(8/9),129-157.
- Candan, H., ve Kaya, P.T. (2015), "İhbarcılık (Whistleblowing) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 305-330.
- Christian, M.S., Garza, A.S., Slaughter, J.E., (2011), "Work Engagement, A Quantitative Review and Test of its Relation with Task and Contextual Performance", *Personnel Psychology*, 64, 89-136
- Çakar, D. 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.
- Çalışkan, C.S. (2014), "Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri İle Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi*, 16(3), 363-382.
- Çekmecelioglu, H.G. (2007), *Yönetim Desteği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Performans Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi*", 15. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildirileri, Sakarya Üniversitesi, s. 185-192.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P., ve Schaufeli, W. B. (2001), "Burnout and Engagement at Work as Function of Demands and Control", *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 27 (4), 279-286.
- Doğan, Ü. ve Aslan, H. (2016), "Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Müdürlerin Hizmetkâr Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişki", *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(2), 51-68.
- Eisenberger, R, Fosolo, P. ve Davis-Lamastro, V. (1990), "Perceived Organizational Support and Employee Diligence" *Commitment, and Innovation, Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison S. ve Sowa, D. (1986), "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.
- Erdoğan, İ. (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Esen, E. (2011), "Çalışanların Örgüte Cezbolması", *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 30(1), 377-390.
- Eskiköy Aydoğan, S. (2010), "Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Grandey, J. (1997), "The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes and Stress", *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 159–180.
- Grandey, J. (1997), "The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes, and Stress", *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 159–180.
- Howes, J. (2000), Who is Supporting Whom? Quality Team Effectiveness and Perceived Organizational Support", *Journal of Quality Management*, 5, 207- 223.
- İnce, A.R. (2016), "Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (57).649-660.
- Kahn, W. A. (1990), Psychological Conditions Of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal* , 692-724.
- Kalaycı, Ş., (2008), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, (3.Baskı), Asil Yayın Dağıtım, Ankara
- Karagöz, A. (2008), "İlk Ve Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Rollerine İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keleş, Ç. (2006), "İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim Ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma", (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkmaz, C. İ. (2011), "Kişilik Sinizmi ve Algılanan Üst Yönetim Desteğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004), "The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- Nikandrou, I.; Papalexandris N. ve Bourantas D.; (2000), "Gaining Employee Trust After Acquisition", *Employee Relations*, (22) 4, 334- 355.
- Özbek, M.F. ve Kosa,G. (2009), "Duygusal Bağlılık, Örgütsel Destek, Üst Yönetim Desteği ve Personel Güçlendirmenin Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisi" *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 34, 189-212.
- Özdevecioğlu, K., (2003), "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Saks, A. M., (2006), "Antecedent and Consequences of Employee Engagement", *Journal of Managerial Psychology*, 21, (7), 600-619,
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. ve Bakker, A. B. (2002), "The Measurement of Engagement And Burnout: A Confirmative Analytic Approach", *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92
- Schaufeli, W. B. ve Bakker A. B. (2004), "Job Demands, Job Resources and their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study", *Journal of Organizational Behavior*, 25 (3), 293-315.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.A. ve Salanova, M., (2006), "The Measurement of Work Engagement With A Short Questionnaire, A Cross-National Study", *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Sonnentag, S. (2003), "Recovery, Work Engagement and Proactive Behavior: A New Look at the Interface between Nonwork and Work" *Journal of Applied Psychology*, 88 (3), 518-528.
- Suliman, A. M. T. (2001), "Work Performance: is it One Thing or Many Things? The Multidimensionality of Performance in a Middle Eastern Context", *The International Journal of Human Resource Management*, 12 (6), s. 1049–1061.
- Şimşek ve Taşçı (2004), "Örgütlerde Güven Konsepti ve Emniyet Örgütünde Güven Modellerinin Değerlendirilmesi", *Polis Dergisi*, 34, 1-8.
- Turgut, T., (2010), "Çalışmaya Tutkunluk", *Kurumlarda İyilik de Var*, Editör: Güler İslamoğlu, Nobel Yayınları, Ankara.
- Turhan, M., Demirli, C., Nazik, G. (2012), "Sınıf Öğretmenlerinin Mesleğe Adanmışlık Düzeyine Etki Eden Faktörler:Elazığ Örneği", *İstanbul Ticaret Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(21), 179-192.

- Wayne, S. J.; Shore L.M., ve Liden R.C. (1997), "Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective", *The Academy of Management Journal*, 40(1), 82- 111.
- Yılmaz, H. (2016), "*Kişi-Örgüt Uyumuna İle İşe Adanmışlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zöğ, H. (2007), "*İstanbul İli Kağıthane İlçesinde Görev Yapan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlıkları ile İşdoymaları Arasındaki İlişki*" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.