İŞLETME ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH-TURK
2022, 14(1), 635-645
https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1401

Örgütsel Destek ile İşe Yoğunlaşma İlişkisinin İncelenmesinde Çalışan Motivasyonunun Düzenleyici Rolü

(The Moderating Role of Employee Motivation in Examining the Relationship between Organizational Support and Absorption)

Bekir DEĞİRMENCİ [a]

[a]Adıyaman Üniversitesi, Besni Ali Erdemoğlu Meslek Yüksekokulu, Adiyaman, Türkiye. bdegirmenci@adiyaman.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Örgütsel Destek
Motivasyon
İşe Yoğunlaşma
Çalışanlar

Gönderilme Tarihi 17 Kasım 2021
Revizyon Tarihi 23 Ocak 2022
Kabul Tarihi 30 Ocak 2022

Makale Kategorisi:
Araştırma Makalesi

ÖZET

Amaç – Örgütsel destek algısının çalışanların işe yoğunlaşmaları üzerindeki etkisinde iş motivasyonunun düzenleyicilik rolünün ortaya konulması amaçlanmıştır. Ayrıca çalışma kapsamında örgütsel destek, motivasyon ve işe yoğunlaşma arasındaki ilişki incelenmiştir.

Yöntem – Çalışma kapsamında daha önce geliştirilen ölçekler kullanılmıştır. Orijinal ölçek kullanımına karar verildikten anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Toplanan veriler nicel araştırma yöntemiyle analiz edilmiştir. Çalışmanın evrenini kamu ve özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır. Bu doğrultuda kolayda örneklem yöntemiyle ulaşılan ve çalışmaya katılmayı kabul eden 430 kişiden veriler elde edilmiştir. Kullanılan ölçeğin yapı geçerliliği ve güvenilirliğini test etmek için istatistik progrmaından faydalanılmıştır. Hipotezleri test etmeye yönelik basit ve düzenleyicilik etkilerin ortaya çıkarılması amacıyla Hayes (2013) Proses makro programı yardımıyla hipotezler test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda ilk iki hipotez desteklenmiş ve son hipotez ise desteklenmemiştir.

Bulgular – Örgütsel destek, iş motivasyonu ve işe yoğunlaşma arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunmuştur. Toplanan verilerin analiz edilmesi sonucunda çalışanların işyerinde gördükleri pozitif destek sonucunda işe daha fazla motive oldukları ve işine daha fazla yoğunlaştıkları tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların örgütsel destek algısının onların işe yoğunlaşmalarını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Tartışma – Çalışanların iş ortamında çalıştıkları iş yeri ve yöneticileri tarafından psikolojik, fiziksel ve duygusal yönden desteklenmeleri önerilmektedir. İş görenlerin işe yoğunlaşmalarında maddi unsurlarla desteklenmesi gerekli olup tek başına yeterli değildir. Ayrıca onların işe motive olmalarında manevi unsurların da dikkate alınması gerekmektedir. Bu yönüyle çalışanların önemsenmesi, morellerinin yükseltilmesi, güven duyulması gibi etkenlerin onların işlerine motive olmalarında ve sadece yapmış oldukları işi düşünmelerinde önemli bir etkendir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Organizational Support
Motivation
Absorption
Employees

Received 17 November 2021
Revised 23 January 2022
Accepted 30 January 2022

Article Classification:
Research Article

ABSTRACT

Purpose -This business purpose explores the impact of organizational learning on **Purpose:** It is aimed to reveal the moderating role of work motivation in the effect of organizational support perception on employees' absorption. In addition, within the scope of the study, the relationship between organizational support, motivation and absorption was examined.

Design\methodology\approach – Previously developed scales were used within the scope of the study. After deciding to use the original scale, data were collected by questionnaire method. The collected data were analyzed by quantitative research method. The universe of the study consists of public and private sector employees. In this direction, data were obtained from 430 employee who were reached by easy sampling method and accepted to participate in the study. A statistical program was used to test the construct validity and reliability of the scale used. The hypotheses were tested with the help of Hayes (2013) Process macro program in order to reveal the simple and modetaritng effects for testing the hypotheses. As a result of the analysis, the first two hypotheses were supported and the last hypothesis was not supported.

Findings: A significant and positive relationship was found between organizational support, work motivation and absorption. As a result of the analysis of the collected data, it was determined that the employees were more motivated and focused on their work more as a result of the positive support they received at the workplace. In addition, it has been found that the perception of organizational support of employees positively and significantly affects on absorption.

Önerilen Atıf/ Suggested Citation
Değirmenci, B. (2022). Örgütsel Destek ile İşe Yoğunlaşma İlişkisinin İncelenmesinde Çalışan Motivasyonunun Düzenleyici Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (1), 635-645.

Discussion: It is recommended that the employees be supported psychologically, physically and emotionally by the workplace and their supervisor in the business environment. It is necessary for the employees to be supported with financial elements in their absorption, but it is not sufficient on its own. In addition, it is necessary to take into account the spiritual elements in their motivation to work. In this respect, factors such as caring for employees, raising their morale, and trust are important factors in their motivation for their work and thinking only about the work they have done.

1. GİRİŞ

2020'li yıllara gelindiğinde çalışma ortamında işyeri sahiplerinin ve işletmelerin verimlilik ve performansını etkileyen önemli unsurlardan birisi de çalışanlara yönelik uyguladıkları örgütsel destek politikalarıdır. Son yıllarda üretim odaklı yönetim anlayışı yerini çalışan odaklı yönetim anlayışına bırakmıştır. Çalışanlara yönelik huzurlu ve mutlu çalışma ortamlarının sağlanması, yönetimin çalışanlara yönelik ücret politikaları, likayat fırsatları ve çalışanların ruh ve beden bütünlüğüne yönelik bir takım destekleyici faaliyetler önemli hale gelmiştir (Erhan, 2021: 5686; Özgül ve Gürol, 2019: 112). Bu doğrultuda günümüz iş piyasasında çalışanlardan yaptıkları işe yönelik rol ötesi davranışlar sergilemeleri beklenmektedir. Bu beklenti paralelinde, çalışanların işe yoğunlaşmalarının öncülleri olarak kabul edilen örgütsel destek algısı ve çalışanların motivasyonu ilişkisinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Çalışma kapsamında örgütsel destek ve işe yoğunlaşma arasında ilişki olduğu ve bu ilişkide işe yönelik motivasyonun düzenleyici rolünü ortaya çıkarmak bu çalışmanın temel amacıdır.

Örgütsel davranış literatürü incelendiğinde örgütsel destek algısı ile işe yoğunlaşma arasındnaki ilişkide motivasyonun düzenleyicilik etkisinin bulunduğunu inceleyen doğrudan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan benzer çalışmalar incelendiğinde, Erkal (2021) yapmış olduğu çalışmada, örgütsel destek algısı ile işe tutkunluk arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolü araştırılmıştır. Çalışma kapsamında Balıkesir ilinde 375 çalışandan veri toplanmıştır. Örücü ve Hasırcı (2020) yapmış oldukları amprik çalışmada örgütsel destek algısının işe tutkunluğa olan etkisi incelenmiş ve çalışma Kahn'ın psikolojik koşullar kuramına dayandırılmıştır. İlgili çalışmanın evrenini Bandırma ilçesinde bankada çalışan 175 kişide oluşmuştur. Çalışmanın örneklem grubunu ise 110 banka çalışanından oluşmaktadır. Literatürde yer alan benzer bir çalışmada ise "işe bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkide iş zanaatkârlığının aracılık rolü" incelenmiş ve 129 zanaatkâr üzerinde anket uygulaması gerçekleştirilmiştir (İnce ve Özbozkurt, 2019: 69). Çiftçi ve Erkanlı (2020) yapmış oldukları çalışmada dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının işe adanmışlık düzeyleri demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Şu ana kadar bahsedilen çalışmalar ve literatüre bakıldığında örgütsel destek, motivasyon ve işe yoğunlaşmaya yönelik yapılan amprik çalışmalar genelde tek bir sektör ve bu sektörde çalışanları baz alınarak yapılmıştır. Bu çalışmada ise farklı meslek gruplarında ve farklı sektörlerde çalışanlara yönelik yapılması literatüre zenginlik katmıştır.

Literatür incelendiğinde bir çok bilim insanı işletme ile çalışan arasındaki ilişkiyi sosyal etkileşim modelinin teorik temellerine dayandırmıştır. Örgütsel destek algısı teorisine göre çalışanların yönetimde söz sahibi olması ve işlerinde gereğinden fazla çaba sarfetmeleri önemsenmektedir. Literatürde örgütsel destek kavramı, çalışanların işletme değerlerini benimsediği ve buna karşılık işletme sahiplerinin de çalışanların refahını arttıcı bir takım faaliyetlerde bulunmasına yönelik eylemler olarak açıklanır (Pradesa vd., 2013; Neves ve Eisenberger, 2014; Akt. Erkal, 2021: 38). Çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek kavramı işyerinin çalışanlarının işle ilgili faaliyetlerine ne derecede önem verdiği ve işgörenin refahını ne kadar önemsediğiyle ilgilidir. Örgütsel destek kavramı literatürde iş arkadaşları, yöneticeler ve çalıştığı örgütün desteği olmak üzere üç kısımda incelenmektedir. Bu çalışma kapsamında ise farklı sektörde farklı iş kollarında çalışanların bağlı oldukları işyerinin çalışanları destekleyici bağlamda örgütsel destek algısı kavramı incelenmiştir (Örücü ve Hasırcı, 2020: 3). Literatürde yer alan bir başka tanımda ise örgütsel destek algısı kavramı, çalışanların işyerlerine yönelik rol ve rol ötesi çabalarına karşılık işyerinin çalışanlarına verdiği değer, maddi ve manevi destekler şeklinde açıklanmıştır (Kurtessis vd., 2015: 1855). Örgütsel deste algısının temelleri "Sosyal Değişim Kuramı" ve "Karşılıklılık Normu"na dayanmaktadır (Erer, 2021: 2).

Çalışma kapsamında bağımlı değişken olarak kullanılan işe yoğunlaşma kavramı ise işe bağlılık ölçeğinin üç alt boyutundan birisi olarak kabul edilmektedir. İşe yoğunlaşmayla ilgili literatürde farklı tanımlar kullanılmaktadır. Bu tanımlardan bazıları şu şekilde açıklanmaktadır. İşe yoğunlaşma iş görenlerin, işine tam anlamıyla odaklanmasını ve çalışırken sadece yaptığı işi düşünmesi şeklinde açıklanmıştır (İnce ve Özbozkurt, 2019: 71). Kavrama ilişkin bir başka tanımda ise işe yoğunlaşma kavramı "Çalışanların psikolojik iyi oluş

haliyle kendini tam olarak işine adaması ve çalışırken zamanın nasıl geçtiğinin farkında olmaması" şeklinde açıklanmıştır (Schaufeli vd. 2002:74; Akt. Erer, 2021: 4). Literatürde yapılan açıklamalar dikkate alındığında bu çalışmada örgütsel destek algısı ve işe motivasyonun her biri ayrı ayrı ve her ikisinin birlikte çalışanların işe yoğunlaşmaları üzerindeki etkisinin incelenmesi bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır.

Bu çalışma kapsamında düzenleyici değişken olarak motivasyon kavramı kullanılmıştır. Çalışmanın iskelet yapısı incelendiğinde örgütsel destek ve motivasyonun birlikte ve ayrı ayrı işe yoğunlaşmaya etkisi inceleme konusu yapılmıştır. Bu kapsamda çalışanların işine motive olmalarının onların işine yoğunlaşmalarında etkili bir unsur olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda motivasyon kavramının literatürde ne anlama geldiğinin ortaya konulması gerekmektedir. Yapılan amprik bir çalışmada motivasyon, işle ilgili bir eylemin arkasındaki sebep olarak görülmüştür.İlgili çalışmada motivasyonun kişisel davranışların genel çizgilerini belirlediğinden bahsedilmiştir. Ayrıca kavram örgütsel başarının temel anahtarı olarak görülmüştür. Motivasyon, işyeriyle bağlantılı olan, farklı davranışların sergilenmesinde etkinin sonucu olarak görülmüştür. Ayrıca çalışma kapsamında örgütsel davranışta motivasyon kavramı, çalışanların gereksinimlerinin, ihtiyaçlarının karşılanması için uygun çalışma koşullarının sağlanması olarak açıklanmıştır (Gheitani vd., 2019: 78; Ming vd., 2018; Akt. Karadirek, 2020: 205). Yapılan bir başka çalışmada çalışanların motivasyonu kavramı, içsel ve dışsal olmak üzere iki kısma ayrılmıştır. Dışsal motivasyon faktörleri olarak, örgütsel destek, işarkadaşları ilişkileri, örgütsel iletişim gibi kavramlarla ilişkilendirilmiştir. İçsel motivasyon ise çalışanların maddi ve sosyal faydalar sağlaması ve kendi hedeflerine ulaşma konusunda daha çok çaba sarf etmesini ifade etmektedir (Jones vd., 2005: 930: Akt. Sönmez, 2020: 1544). Özer (2020) yapmış olduğu çalışmada iş motivasyonu kavramını; çalışanları örgütsel amaçlar doğrultusunda harekete geçiren unsur olarak açıklamıştır. Ayrıca çalışanları bu yönüyle iş motivasyonu işletme faaliyetlerini sürekli kılan ve işletmelerin sürdürülebilirliğini olumlu yönde etkileyici özelliği olduğundan bahsetmiştir (Özer, 2020: 20).

Yapılan literatür incelemesinde örgütsel destek ile işe yoğunlaşma ilişkisinde motivasyonun düzenleyicilik rolünü inceleyen doğrudan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum çalışmanın orjianlliğini destekler niteliktedir. Ayrıca yapılan literatür incelemesinde kimi çalışmalarda örgütsel destek kavramımın ardıllarına, kimi çalışmalarda işe yoğunlaşma ve motivasyonun öncülleriyle ilgili çalışmalara rastlanmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın bu bölümünde literatür incelemesine yer verilmiş ve daha önceki çalışmalar doğrultusunda geliştirilen hipotezler ortaya konmuştur.

Erkal (2021) yapmış olduğu çalışmada, çalışanların örgütsel destek algısı ile motivasyon arasında anlamlı ve olumlu bir ilişkinin bulunduğunu tespit etmiştir. Erkal'ın çalışmasında ayrıca elde edilen bulgular şu şekildedir: Kadınların örgütsel destek algısı arttıkça erkeklere göre daha fazla işe tutkunluk düzeylerinin artacağı ortaya çıkarılmıştır. Elde edilen bir diğer bulgu ise çalışanların örgütler ve yöneticiler tarafından desteklendiğini algılayan çalışanlar, işyerinde kendilerini daha rahat hissedecekler ve bu durumda işletme performansı ve verimliliğine olumlu katkı sağlayacaktır (Erkal, 2021: 37-38). Örücü ve Hasırcı (2020) yapılan ampirik araştırmada, Bandırma ilçesinde 110 banka çalışanınının katılım sağladığı bu çalışmada örgütsel destek algısı ile işe yoğunlaşma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca çalıştığı kurum tarafından desteklendiğini hisseden çalışanlar yeteneğini ve dikkatini aldığı destek ile yaptığı işe yoğunlaşacak ve bu durumdah hem çalışan mutlu olacak hem de işine bağlı kalacağı tespit edilmiştir (Örücü ve Hasırcı, 2020: 18).

Selçuk ve Karaca (2021) yılında yapmış oldukları araştırmada öğretmelerin işe yoğunlaşmalarını etkileyen birçok farklı faktörün bulunduğundan bahsedilmiştir. Bu durumun onların iş hayatında başarılı olabilmeleri, verimli ve etkin çalışabilmelir için işe yoğunlaşma üzerinde durulması gerektiği vurgulanmıştır (Selçuk ve Karaca, 2021; 231). Erer (2021) yapmış olduğu çalışmada, işyeri tarafından desteklendiğini algılayan çalışanların işine daha fazla motive olduklarını tespit etmiştir. Bu duruma göre yöneticiler işine sıkıca bağlanan çalışanlar görmek isterlerse onları destekleyici tutumlar sergilemeleri gerekmektedir. Erer yapmış olduğu çalışmada regresyon alanizi sonucu; işe yoğunlaşmanın yenilikçi iş davranışları tarafından yordandığını tespit etmiştir. Bir başka anlatımla kendini işine adayan çalışanlar aynı zamanda işine tutkun ve işine cezbolmaları durumunda yenilikçi iş davranışları sergilemeleri daha olası gözüktüğünden bahsedilmiştir (Erer, 2021; 8). Polis memurları üzerinde yapılan akademik bir araştırmada polis memurlarının algıladıkları örgütsel destekle motivasyon arasında pozitif ve anlamlı bir lişikinin bulunduğu tespit edilmiştir (Gillet vd., 2013). Karadirek (2020) Ordu ilinde bir tekstil fabrikasının çalışanlarına yönelik yapmış olduğu çalışmada çalışanların örgütsel destek algısı ile içsel motivasyon arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu tespit etti. İlgili çalışmada örgütsel destek algısı ile dışsal motivasyon arasında herhangi bir

ilişki tespit edilmemiştir (Karadirek, 2020: 213-214). Yapılan bir başka çalışmaa Şırnak ili ve ilçelerinde devlet hastanelerinde çalışan personelin örgütsel destek algısı ile motivasyon arasındaki ilişki incelenmiştir. 344 sağlık çalışanlarından toplaman veriler yapılan istatistiki analizler sonucunda örgütsel destek ile iş gören motivasyonu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir (Sönmez, 2020).

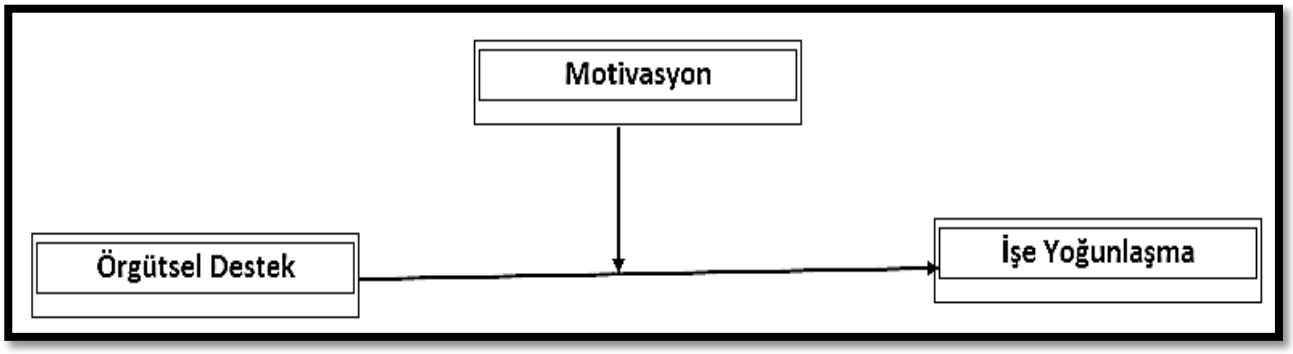
Bu çalışmada örgütsel desteğin ardılları arasında olduğu düşünülen motivasyon ve işe yoğunlaşma kavramı incelenmiştir. Çalışmanın temel problem cümlesi ise örgütsel destek ile işe yoğunlaşma ilişkisinde motivasyonun düzenleyicilik rolününün bulunup bulunmadığını ortaya çıkarmak olmuştur. Çalışma kapsamında elde edilen bulguların örgütsel davranış ve örgütsel davranış literatürüne olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

Bu araştırmada betimsel yöntem kullanılmıştır. Veri toplalma yöntemi olarak anket tekniğinden faydalanılmıştır. Toplanan veriler nicel yöntemlerle analiz edilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde araştırma modeli, geliştirilen hipotezler, çalışmanın örneklem grubu, veri toplama aracı, verilerin analizi ve elde edilen bulgulara değinilmiştir.

3.1. Araştırma modeli/Hipotezleri

Çalışanların örgütsel destek algısı, iş motivasyonu ve işe yoğunlaşma arasındaki ilişkinin incelendiği ve örgütsel destek ile işe yoğunlaşma arasındaki ilişkide motivasyonun düzenleyici rolünün incelendiği bu çalışmada araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma modeline uygun olarak 3 hipotez geliştirilmiştir. Bunlar şu şekildedir:

H_1: Örgütsel destek ile işe yoğunlaşma arasında ilişki vardır.

H_2: Motivasyon ile işe yoğunlaşma arasında ilişki vardır.

H_3: Örgütsel destek ile işe yoğunlaşma arasındaki ilişkide motivasyonun düzenleyici rolü vardır.

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evremini kamu ve özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Bu doğrultuda kolalya örnekleme yöntemiyle toplanan 430 kişiden elde edilen veriler çalışmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır..Bu örneklem grubunun evreni temsil etme gücüyle ilgili literatürde değişik kaynaklarda yer verilmiştir. İlgili literatür incelendiğinde; Değirmenci (2020) yılında yapmış olduğu çalışmada, ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 384 kişi olarak hesap etmiştir (Değirmenci, 2020: 54). Literatürde yer alan bir başka çalışmada, Çavuşooğlu (2021) çalışmasında "10.000'den büyük evrenler için 384 sayısı yeterli" olduğu şeklinde görüş belirtmiştir (Çavuşoğlu, 2021: 2151). Literatürde yer alan bilgiler doğrultusunda 430 örneklem grubunun ana kütleyi temsil etme yeteği olduğu düşünmektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Çevrimiçi yöntemlerle yani "google forum" dan faydalanılarak anket formu oluşturulmuş ve cep telefonunda ücretsiz indirilen "whatsappwebb" programı yardımıyla anket formu örneklem grubuna sanal ortamda gönderilmiştir. Ölçeğin alt boyutları yani işe yoğunlaşma, iş motivasyonu ve örgütsel destek algısı aynı anda

analize dahil edilmiştir. Bir başka anlatımla ölçeğin yapı geçerliliği ve güvenilirliğine yönelik analizler yapılırken her bir alt boyut aynı anda analize dahil edilmiştir. Örgütsel destek algısı faktörü 6 ifadeden oluşmaktadır. İlgili faktör Kaymaz (2016) çalışmasında kullanılan "algılanan örgütsel destek" alt boyutundan alınmıştır. İş motivasyonu faktörü ise Karadirek (2020) çalışmasında yer alan motivasyon alt boyutuyla ilgili ifadelerden faydalanılmıştır. Orijinal ölçekte algılanan örgütsel destek boyutu (faktörü) 6 ifadeden oluşmaktadır. Bu ifadelerin (maddelerin) hepsi çalışma kapsamına dahil edilmiştir. Son olarak işe yoğunlaşmayla ilgili faktör kullanımı, Erkal (2020) çalışmasında kullanılan ve işe yoğunlaşma alt boyutunda yer alan ifadelerden faydalanılmıştır. Orijinal ölçekte yer alan 6 madde (ifade) kullanılmıştır. Anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda örgütsel destek algısını ölçmeye yönelik 6 madde, motivasyonu ölçmeye yönelik 5 madde ve işe yoğunlaşmayı ölçmeye yönelik 6 madde olmak üzere toplam 17 madde yer almaktadır. İkinci kısımda ise demografik özellikleri ölçmeye yönelik 5 ifade yer almaktadır. Anket formu toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Çalışanlar "memur, işçi, yönetici, esnaf ve diğer" olmak üzere farklı meslek gruplarından katılım sağlanmıştır. Çalışma kapsamında ilk olarak oluşturulan anket formuyla veri toplamak için Hasan Kalyoncu Üniversitesi Etik Kurulundan izin alınmıştır (Sayı No: E--804.01-BABBFCF3). Veri toplamaya yönelik onay 28 Nisan 2021 tarihinde alınmıştır. Daha sonra 1 Ağustos ile 31 Eylül 2021 tarihleri arasında veriler toplanmıştır. Katılımcılara anket formunda yer alan sorular yönlendirilirken onların cevaplamalarına yönelik 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçek sorularına verilen cevapların sınıflandırılması "1=Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Orta, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum" şeklindedir. Toplanan verilerin analizinde istatistik programlarından yararlanılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Çalışmanın bu kısmında; çalışmaya ilişkin geçerlilik, güvenilirlik ve son olarak tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arası ilişkilere yönelik istatistiki analizlere yer verilmiştir. Yapısal güvenilirliğin test edilmesine yönelik keşfedici ve doğrulayıca faktör alanizlerine başvurulmuştur. Daha sonra ise hipotezlerin test edilmesine yönelik analizlere ve bulgular açıklanmıştır.

4. BULGULAR

İlk olarak örneklem sayısının yeterli olup olmadığını test etmek için "KMO" analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. KMO ve Barlett Test sonuçları

		Değerler
Kaiser Meyer Olkin Örneklem Yeterliliği Testi		0,912
Bartlett Küresellik Testi	**Yaklaşık Ki-kare (χ^2)**	4522,752
	Serbestlik Derecesi (df)	91
	p	0,000

Faktör analizi yapılabilmesi için veri yapısının uygunluğu KMO testi ile ölçülmüştür. Dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta ise Bartlett's testi uygulamasının yapılmış olmasıdır. KMO değeri Tablo 1'de görüldüğü gibi "0,912" bulunmuştur. Çalışma kapsamında kullanılan ölçeğin Bartlett's testi sonucunun p= 0,000 anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Yapılan KMO ve Bartlett's testi sonucunda veri yapısının faktör analizi için uygun olduğu kabul edilmiştir. Çalışma kapsamında faktörleşme yöntemi olarak extraction kısmından "maximum likelihood" seçeneği ve Rotation kısmından "Direct oblimin" seçenekleri işaretlenmiştir. Ayrıca AbsoluteValue Below kısmına 0,32 yazılmıştır. Daha açık bir ifadeyle 0,32 değerinin eşik değer olarak kabul edilmesi kararlaştırılmıştır. Yapılan analize ilişkin faktörlerin toplam varyansı açıklama oranları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Faktörlerin Toplam Varyansı Açıklama Oranı

	Başlangıç Özdeğerleri			Döndürülmüş Değerler		
FAKTÖR	**Toplam**	**Açıklanan Varyans Yüzdesi**	**Kümülatif Açıklanan Varyans Yüzdesi**	**Toplam**	**Açıklanan Varyans Yüzdesi**	**Kümülatif Açıklanan Varyans Yüzdesi**
1	7,717	55,124	55,124	3,268	23,339	23,339
2	1,499	10,707	65,830	5,447	38,906	62,246
3	1,008	7,199	73,030	0,683	4,879	67,125

Bu çalışmada ölçeğe ilişkin kullanılan 3 alt boyutun toplam varyansın %67,125'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Üç alt boyutunda öz değerleri 1'den büyüktür. İlk faktör olan "işe motive olma" toplam varyansın %23,339'ünü (özdeğeri 3,268), ikinci faktör olan "örgütsel destek algısı" toplam varyansın %38,906'sını (özdeğer 5,447) üçüncü faktör olan işe yoğunlaşma ise toplam varyansın %4,879'sini (özdeğer 0,683) açıklamaktadır (Tablo 2).

Keşfedici faktör analizine yönelik son olarak faktör yük değerlerine yer verilmiştir. İlk olarak analiz programında gerekli veriler seçilerek işlemler gerçekleştirilmiştir. Tüm alt boyutlar ve bu alt boyutlara ilişkin maddeler (ifadeler) aynı anda analize dahil edilmiştir. Analiz sonucunda ODA4 maddesi 1 ve 2. Faktöre çapraz yükleme yaptığı tespit edilmiştir ("0,380" ve "0,342") aradaki fark "0,10" değerinin altında olduğu için ODA4 maddesi analizden çıkarılmıştır. İkinci defa analiz yaplmıştır. Bu defa "ODA5" ifadesi 1. Ve 2. Faktörü çapraz yükleme yapmıştır (Yük değerleri sırasıyla 0.437 ve 0.416) aradaki fark "0,10" eşik değerinin altında olduğu için analizden çıkarılmıştır. Üçüncü defa yapılan analiz sonucunda ise ODA3 ifadesi çapraz yükleme yaptığı için (0.424 ve 0.410) analizden çıkarılmıştır. Dördüncü döndürme sonucunda aşağıda yer alan faktör yük değerleri oluşmuştur (Tablo 3).

Analize ilişkin sonuçlar Tablo 3'te gösterilmişir.

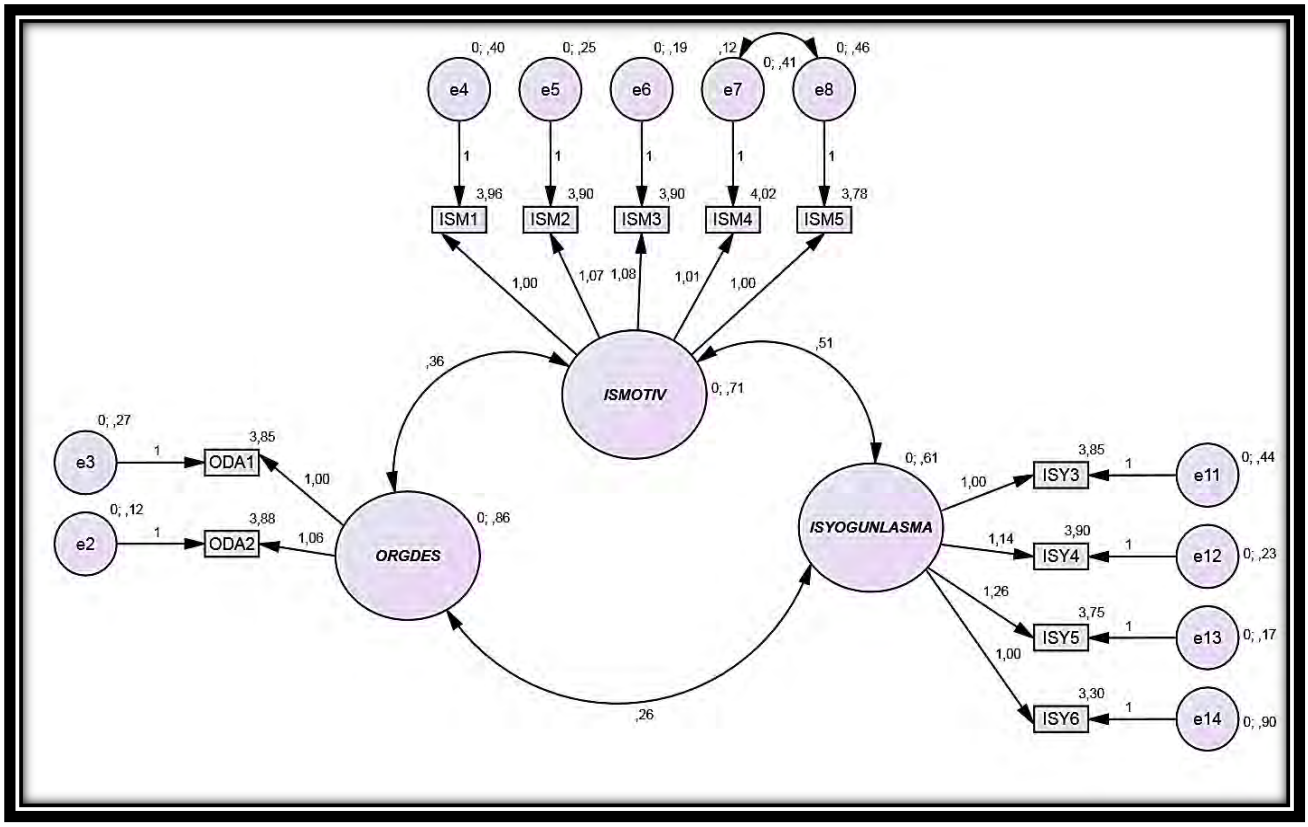
Tablo 3. Ölçeğe İlişkin Faktör Yük Değerleri

Madde Numarasi	**Örgütsel Destek**	**Motivasyon**	**İşe Yoğunlaşma**
ODA1	0,816		
ODA2	1,008		
ODA6	0,362		
ISM1		0,681	
ISM2		0,855	
ISM3		0,879	
ISM4		0,831	
ISM5		0,872	
ISY1			0,577
ISY2			0,633
ISY3			0,753
ISY4			0,871
ISY5			0,950
ISY6			0,667

Örgütsel destek algısı faktörünün 3 ifadeden oluşan yapısı "0,362 ile l,008" arasında faktör yük değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. İş motivasyonu faktörünün 5 maddeden oluşan yapısı "0,681 ile 0,879" arasında yük değerleri aldığı tespit edilmiştir. Son olarak 6 maddeden oluşan işe yoğunlaşmanın "0,577 ila 0,950" arasında faktör yük değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3). Elde eliden sonuçlara göre

keşfedici faktör analizi sonucu 3 faktörlü ve 14 maddeden oluşan ölçek ile analizlere devam edilmesine karar verilmiştir.

Yapısal geçerliliği sağlamaya yönelik bir diğer analiz ise doğrulayıcı faktör analizidir. İstatistik analiz yöntemiyle yol diyagramı (Şekil 2) ve Uyum İyiliği İndeks Değerlerine (Tablo 4) gösterilmiştir.



Şekil 2. Yol Diyagramı

Tablo 4. Uyum İyiliği İndeksleri

İndeks	*Sonuç*	*Eşik Değerler*
χ^2 */df*	3,391	$0 < \chi 2 / df \leq 5$
RMSEA	0,075	0.05≤ RMSEA ≤0.08
CFI	0,973	≥ 0,90
TLI	0,962	>0,80
IFI	0,973	≥ 0,90

Modele ilişkin doğrulayıcı faktör analizinin test edilmesine yönelik tüm veriler aynı anda analize dahil adilmiştir. Yapılan analiz sonucunda kabul edilebilir uyum iyiliği indeks değerlerine ulaşılamadığı tespit edilmiştir. Hatanın nereden kaynaklandığını tespit etmek için M.I. (Modification Indicates) yani uyum iyiliği indeksleri incelenmiş ve ilk olarak "e9 hata teriminin yani ISY1 ifadesinin" birden fazla faktöre "ISYOGUN ve ISYOGUNLASMA" yükleme yaptığı tespit edilmiştir. Bu nedenle analizden çıkarılmıştır. Yapılan ikinci analizde "e10 hata teriminin yani ISY2 ifadesinin" birden fazla faktöre yükleme yaptığı tespit edilmiş ve analizden çıkarılmıştır. Üçüncü defa yapılan anaizde "e7 ve e8 hata terimleri arasında" M.I. değerinin "25,523" gibi yüksek bir hata terimine sahip olması nedeniyle "ISM4" ve "ISM5" arasında kovaryans çizilmiştir. Yapılan dördüncü analizde ise "e1 hata teriminin üç faktöre"yükleme yaptığı ve bu nedenle analizden çıkarılmasına karar verilmiştir. Yapılan 5. Analiz sonucunda Şekil 2 ve Tablo 4'te görülen değerler ışığında Model 3 faktörlü ve 11 maddeden oluşan son şeklini almıştır.

Bu çalışmada yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonuçları kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerini işaret etmektedir. Keşfedici faktör analizi, yol diyagramı ve doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bulgular

çalışma kapsamında kullanılan ölçeğin yapısal geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir. Tablo 5'te ise güvenilirlik analizine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 5. Güvenilirlik Analizi

Faktörler	*Madde Sayısı*	*Güvenilirlik Değeri*
Örgütsel Destek Algısı	2	0,902
İş Motivasyonu	5	0,920
İşe Yoğunlaşma	4	0,868
Tüm Ölçek	**11**	**0,916**

Çalışma kapsamında kullanılan ölçeğe ilişkin örgütsel destek algısı "cronbach Alfa değeri= 0,902", iş motivasyonu faktörü "cronbach alpha= 0,920" ve "işe yoğunlaşma= 0,868" ve ölçeğe ilişkin genel güvenilirlik katsayısı "cronbach Alpha= 0,916" ilgili sonuçlar ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Tablo 5).

Tablo 6'da ise çalışma kapsamında kullanılan ölçeğe ilişkin tanımlayıcı istatistikler (ortalamalar ve standart sapmalar) ve değişkenler arası korelasyon değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 6. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Faktörler	*Ortalama*	*Standart Sapma*	*1*	*2*	*3*
Faktör 1: Örgütsel Destek Algısı	3,87	1,01	1		
Faktör 2: İş Motivasyonu	3,91	0,91	0,411**	1	
Faktör 3: İşe Yoğunlaşma	3,70	0,92	0,330**	0,699**	1

**Korelasyon katsayıları 0.01 seviyesinde anlamlıdır (Çift Kuyruklu).

Çalışma kapsamında ölçekte yer alan değişkenlerin ortalamaları "Örgütsel Destek Algısı için (3,87±1,01), İş Motivasyonu için (3,91±0,91) ve son olarak İşe Yoğunlaşma alt boyutu için (3,70±0,92" olduğu tespit edilmiştir (Tablo 6). Her üç değişkenin puan aralığı "3,70 ile 3,91" puan aralığında yer aldığı için tüm değişkenlerin "yüksek ortalamalara" sahip olduğu kabul edilmiştir (Koçyiğit ve Gök, 2019: 61). Faktörler arasındaki ilişkiler incelendiğinde örgütsel destek ile iş motivasyonu arasında (r= 0,411, p= 0,000), örgütsel destek algısı ile işe yoğunlaşma arasında (r= 0,330, p= 0,000) ve son olarak iş motivasyonu ile işe yoğunlaşma arasında (r= 0,699ve p= 0,000) her üç değişken arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bu ilişki örgütsel davranış ile iş yoğunlaşma ve iş motivasyonu arasında orta düzeyde ve iş motivasyonu ile işe yoğunlaşma arasında yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Tablo 6). Bu sonuca göre çalıştıkları işyerinde olumlu örgütsel destek algısına sahip çalışanların aynı zamanda iş motivasyonu ve işe yoğunlaşma düzeylerinin de orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 7'de katılımcıların cinsiyet, medeni durum, aylık gelir ve çalıştığı kurum bilgilerne yer verilmiştir.

Tablo 7. Demografik Bilgiler

DEĞİŞKEN	DÜZEY	N	%
Cinsiyet	Kadın	186	43,3
	Erkek	244	56,7
Medeni Durum	Evli	289	67,2
	Bekar	115	26,7
	Boşanmış	26	6,0
Aylık Gelir	3000 TL altı	99	26,0
	3000-4500 TL	115	25,8
	4501-6000	111	27,0

	6001-7500	55	12,8
	7501-9000	23	5,3
	9001 TL ve üstü	27	6,3
Çalıştığı Kurum	Kamu	274	63,7
	Özel	116	27,0
	Serbest	40	9,3

Demografik bilgiler incelendiğinde ilk olarak cinisiyete bakıldığında en fazla katılımın %56,7 (n=244) erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Medeni durum yönünden incelendiğinde en fazla katılımın evli %67,2 (n= 289) olduğu tespit edilmiştir. Aylık gelir yönünden demografik bilgiler incelendiğinde en fazla katılımın %14,4 "3001-4500" gelir aralığında olduğu tespit edilmiştir (n= 115). Son olarak katılımcıların çalıştıkları kurum yönünden incelendiğinde en fazla katılımın %63,7 (n=274) ile kamu sektöründen olduğu tespit edilmiştir (Tablo 7).

Tablo 8'de örgütsel desteğin (X) işe yoğunlaşma (Y) üzerindeki etkisi ve Motivasyonun (M) işe yoğunlaşma (Y) üzerindeki doğrudan etkilerini tespit etmek için basit regresyon analizine tabi tutulmuştur. Bir başka anlatımla H_1 ve H_2 hipotezleri sınanmıştır. Bu kapsamda Process Makro programından faydalanılmıştır. Yani hipotezlerin test edilmesinde Hayes (2013) tarafından geliştirilen ve SPSS programına eklenmiş ve analizlerde bu program kullanılmıştır. Ayrıca H_1 ve H_2 hipotezlerinin test edilmesinde ilgili programdan Model 4 (Hayes, 2013) faydalanılmıştır.

Tablo 8. Basit Etki Analizine İlişkin Bulgular

Hipotez No	İlişkiler	B	%95 Bias-Corrected Bootstrap CI	P Değeri	T Değerleri
H1	ODA ⟹ IY	.0473	[-.0208, .1154]	.1729	1.37
H2	IM ⟹ IY	.6844***	[.6093, .7595]	.0000	17,91

Çalışanların örgütsel destek algısının işe yoğunlaşma üzerinde etkisinin bulunmadığ tespit edilmiştir (b= .0473, %95 CI [-.0208, .1154], t= 1.37, p>.05). Bu durumda H_1 hipotezi desteklenmemiştir. Çalışanların işe motivasyonlarının işe yoğunlaşmaya etkisi pozitif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir (b= .6844, %95 CI [.6093, .7595], t= 17.91, p< .001). Bu durumda H_2 hipotezi desteklenmiştir (Tablo 8).

Çalışanların örgütsel destek algısının işe yoğunlaşmaları üzerindeki etkisinde iş motivasyonunun düzenleyicilik rolünü tespit etmeye yönelik Hayes (2013) tarafından geliştirilen Model 1 (Düzenleyici Etki) faydalanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda örgütsel destek algısı işe yoğunlaşma ilişkisinde iş motivasyonunun düzenleyi etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir (b= .0276, %95 CI [-.0307, .0858, t= 0.9305, p= 0.3526). p değeri 0.05'den büyük ve güven aralığı değerleri sıfır değeri içermektedir. Bu durumda H_3 hipotezi desteklenmemiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

İşe yoğunlaşmanın öncülleri arasında yer aldığı düşünelen çalışanların örgütsel destek algısı ve işe motivasyonun incelendiği bu çalışmada işe yoğunlaşma, iş motivasyonu ve işe yoğunlaşma arasındaki ilişki incelenmiştir. Aryıca bu çalışma kapsamında örgütsel destek algısının işe yoğunlaşmaya etkisi, iş motivasyonunun işe yoğunlaşmaya etkisi ve örgütsel destek algısı ve işe yoğunlaşma ilişkisinde çalışanların motivasyonunun düzenleyicilik rolünün bulunup bulunmadığı incelenmiştir.

İlk olarak örgütsel destek, motivasyon ve işe yoğunlaşma değişkenleri arasında orta düzey ilişki tespit edilmiştir. Bir işyerinde örgütsel destek algısı yüksek düzeyde olan çalışanların aynı zamanda işe motive oldukları ve yapmış oldukları işe yoğunlaştıkları tespit edilmiştir. Literatürde yapılan benzer çalışmalar incelendiğinde, Karadirek (2020) yapmış olduğu ampirik çalışmada, testil işçilerine yönelik algılanan örgütsel destek, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve motivasyon ilişkisi incelenmiştir. Nicel çalışma yönteminin kullanıldığı

araştırma sonuçlarına göre; iş tatmini, örgütsel bağlılık, içsel motivasyon ve son olarak örgütsel bağlılık arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin içsel motivasyonu anlamlı bir şekilde etkilediği bulgulanmıştır. Fakat örgütsel destek ile dışsal motivasyon arasında herhangi bir ilişki rastlanmamıştır (Karadirek, 2020: 203). Yapılan bir başka çalışmada örgütsel destek algısının işe tutkunluğa etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü bulunduğu tespit edilmiştir (Erkal, 2021: 37).

Bu çalışmada örgütsel destek ile işe yoğunlaşma arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Literatürde benzer çalışmalar incelendiğinde; Örücü ve Hasırcı (2020) yapmış oldukları çalışmada örgütsel destek algısının işe tutkunluk üzerinde etkisi ortaya çıkarılmıştır. İlgili çalışmada işletmelerin çalışanlarına değer verdiği ölçüde çalışanlarında buna karşılık işe tutkunluk seviyelerinde artış olacağı tespit edilmiştir (Örücü ve Hasırcı, 2020: 1). Örücü ve Hasırcı (2020) yapmış oldukları çalışmada literatür incelemesinde yapılan benzer bir çalışmadan şu şekilde bahsetmiştir: Güney Afrikada bir hastanede çalışan hemşireler üzerinde yapılan çalışmada örgütsel destek algısı ile işe tutkunluk arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir (Mathumbu ve Dodd, 2017: 87-93; Akt. Örücü ve Hasırcı, 2020: 2). Yapılan bir başka çalışmada örgütsel destek algısının işe tutkunluk üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir (İnce, 2016: 649-660). Literatürde yapılan benzer bir çalışmada ise algılanan örgütsel desteğin iş görenlerin hizmet performansı ve iş gören motivasyonu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel ortamlarda çalışanların örgütsel desteği hissetmeleri ve onların çalıştıkları işyerine verdikleri katkının yöneticiler tarafından dikkate alınması iş gören motivasyonunu ve hizmet performanslarını olulmu etkileyebileceği ortaya konulmuştur (Sönmez, 2020). Son olarak çalışma kapsamında çalışanların örgütsel destek algısının işe yoğunlaşma üzerindeki etkisinde iş motivasyonunun düzenleyici etkisi tespit edilememiştir.

Bu çalışma anket yöntemiyle kesitsel olarak ve nicel araştırma teknikleri kullanılarak yapılmıştır. Literatürde bundan sonra yapılması planlanan araştırmaların boylamsal olarak yapılması önerilmektedir. Ayrıca bu çalışmanın örneklem grubunun farklı meslek gruplarından farklı sektörlerden alınması literatüre katkı sağlaması açısınıdan oldukça değerlidir. Fakat ileride yapılması planlanan benzer araştırmalarda üretim, hizmet sektörü çalışanlarına yapılması ve kamu ve özel kesim ayrımı yapılarak daha spesifik araştırmaların yapılması literatüre derinlik katacaktır. Tüm bunlara ek olarak bu çalışmada örgütsel destek ile işe yoğunlaşma arasındaki ilişkide motivasyonun düzenleyicilik rolünün bulunması beklenirken bu yönde bir bulguya ulaşılamamıştır. İleriki zamanlarda yapılması planlanan araştırmalarda iş motivasyonunun düzenleyicilik rolünün nicel yöntemlerle araştırılması ve örgütsel destek ile işe yoğunlaşma ilişkisinin demografik özellikler yönünden (cinsiyet, medeni durum, ekonomik durum, eğitim durumu gibi) aracılık ve düzenleyicilik rolünün incelenmesi önerilmektedir.

Kaynakça

Çavuşoğlu, S. (2021). Yeşile Boyama ve Yeşil Satın Alma Davranışı Arasındaki İlişkide Yeşil Marka İmajı Ve Yeşil Marka Sadakatinin Aracılık Rolü, İşletme Araştırmaları Dergisi, 13 (3), 2146-2161.

Değirmenci, B. (2019). Kamu Çalışanlarının Psikolojik Dayanıklılık Psikolojik İyi Olma İlişkisinde İyimserliğin Aracılık Rolü . Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 4 (1) , 47-63.

Erer, B. (2021). Örgütsel Destek Algısı Ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde İşe Angaje Olmanın Rolü. Türkiye Mesleki Ve Sosyal Bilimler Dergisi, (5), 1-12.

Erhan, T. (2021). İşyeri Mutluluğu: Bir Kavram İncelemesi . OPUS International Journal of Society Researches , 17 (38) , 5686-5712. DOI: 10.26466/opus.883377.

Erkal, P. (2021). Örgütsel Destek Algısının İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü. Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 19 (1), 37-56.

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.

Hayes, A.F. (2013). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis A Regression-Based Approach., http://www.afhayes.com (Erişim tarihi: 15 Eylül 2021).

İnce, A. R. (2016). Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 15(57): 649-660.

İnce, M. ve Özbozkurt, O. B. (2019). İşe Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkide İş Zanaatkârlığının Aracılık Rolü: Zanaatkârlar Üzerine Bir Araştırma. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2 (38) , 69-84.

Jones, B., Nigel and L., C. Geoffrey (2005). Does Herzberg's Motivation Theory Have Staying Power? The Journal of Management Development, Vol. 24, No: 10, pp.929-943.

Kahn, W.A. (1992). To be there: psychological presences at work. Human Relations, Vol. 45, pp. 321-349.

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.

Kaymaz, K. G. (2016). Sağlık Kurumlarında Psikolojik Sermaye Ve Örgütsel Destek İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: İstanbul Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Üzerine Bir Çalışma, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Koçyiğit, Ç. S. ve Gök, G. (2019). Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS), Ankara, İksad.

Kurtessis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M.T., Buffardi, L.C., Stewart, K.A. and Adis, C.S. (2015). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory, Journal of Management, 43(6), 1854-1884.4.

Mathumbu, Dumisani and Nicole Dodd. (2017). Perceived Organizational Support Work Engagement and Organisational Citizenship Behaviour of Nurses at Victoria Hospital. The International Journal of Human Resource Management , 24(16): 87-93.

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.

Neves, P. and Eisenberger, R. (2014). Perceived Organizational Support and Risk Taking. Journal of Managerial Psychology, 29(2): 187-205.

Örücü, E. ve Hasırcı, I. (2020). Örgütsel Destek Algısı ve İşe Tutkunluk İlişkisi: Bankacılık Sektörü ile ilgili Bir Araştırma Örneği. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 1-22.

Özer, P. (2020). Z Kuşağının Çalışma Hayatından Beklentilerinin İş Motivasyonu Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Y Kuşağı İle Karşılaştırılması, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Özgül, B., & Gürol, Y. (2019). Kurumsal sürdürülebilirlikte sürdürülebilir insan kaynakları yönetiminin rolü üzerine bir içerik analizi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, *20*(1), 107-126.

Pradesa, H. A. (2013). The Relations of Perceived Organizational Support with Positive Work Behavior: Mediating Role of Job Satisfaction Affective Commitment and Felt Obligation. IOSR Journal of Business and Management, 13(3): 23-34.

Schaufeli, Wilmar, Marisa Salanova, Vicente Gonzalez, R. And Arnold Bakker (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, Journal of Happiness Studies, 3: 71-92.

Selçuk, M. H. ve Karaca, Y. (2021). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Bağlılıklarının İncelenmesi. Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi, 4 (2) , 229-240.

Sönmez, R. V. (2020). Algılanan Örgütsel Destek, Motivasyon Ve Hizmet Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, İşletme Araştırmaları Dergisi, 12 (2), 1540-1553.