

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK,
İŞ BENİMSEME, İŞ TATMİNİ, İŞ SADAKATI VE
YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Şehriban Ekşi

Eskişehir 2019

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK, İŞ BENİMSEME, İŞ TATMİNİ, İŞ
SADAKATİ VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ:
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ**

Şehriban EKŞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Spor Yönetimi ve Rekreasyon Anabilim Dalı

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin KÖSE

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kasım 2019

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Şehriban EKŞİ'nin "Algılanan Örgütsel Destek, İş Benimseme, İş Tatmine, İş Sadakati ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Gençlik ve Spor Bakanlığı Çalışanları Örneği" başlıklı tezi 19 Kasım 2019 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca toplanan Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında, yüksek lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

		İmza
Üye(Tez Danışmanı)	: Dr.Öğr.Üy. Hüseyin KÖSE
Üye	:Doç. Dr. K.Yıldırım ŞİMŞEK
Üye	:Dr.Öğr.Üy. İbrahim ALKARA

Prof. Dr.Bülent GÜNŞOY
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Ens.Müdürü



ÖZET

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK, İŞ BENİMSEME, İŞ TATMİNİ, İŞ SADAKATI VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ:
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

Şhriban EKŞİ

Spor Yönetimi ve Rekreasyon Anabilim Dalı

Spor Yönetimi ve Rekreasyon Bölümü

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kasım 2019

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin Köse

Araştırmanın temel amacı örgütler ve çalışanlar açısından olumlu sonuçların ortaya çıkmasını sağlayan örgütsel destek algısı ile çalışanların iş benimseme, iş tatmini, iş sadakati ve yaşam tatmini değişkenleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve elde edilen sonuçlara yönelik olarak da araştırmacılara ve uygulayıcılara önerilerde bulunmaktır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın çalışma grubunu Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanları arasından kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 350 kişi oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında yapı geçerliliğinin belirlenebilmesi amacıyla açılımlayıcı faktör analizinden (AFA) ve değişkenler arası ilişkilerle ortaya konan kuramsal yapının ve ölçek geçerliliğinin test edilmesi amacıyla first/lower order (birinci düzey) ve second/higher order (ikinci düzey) doğrulayıcı faktör analizinden (DFA) yararlanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen puanların güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) hesaplanmıştır. Betimsel analiz yöntemi olarak da frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapmadan yararlanılmıştır. Ayrıca demografik değişkenler bakımından (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aylık gelir, çalışma durumu) farklılaşma olup olmadığı incelenmiş, analiz

sürecinde bağımsız iki örneklem T testi ile tek yönlü varyans analizi (One Way Anova) testi kullanılmıştır. Çalışmada iş tatmini ölçeği (Mc Donald, McIntyre 1997), iş sadakati ölçeği (Borzaga, Tortia 2006), algılanan örgütsel destek ölçeği (Eisenberger vd. 2001), iş benimseme ölçeği (Kanungo, 1982), yaşam tatmini ölçeği (Pavot, Diener, 1993) kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklerin ilişkisini ortaya koyan kuramsal modele ilişkin analiz sonuçlarına göre modelin iyi düzeyde doğrulandığı ortaya çıkmıştır.

Bu çalışma ile yüksek çalışan devir oranının neden olduğu olumsuzlukların ortadan kaldırılacağı, örgütlerin verimliliği ve etkililiği için önemli adımlar atılabileceği ve kuruma bu bağlamda önemli katkılar sağlanabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel destek, İş benimseme, İş tatmini, Yaşam tatmini, İş sadakati

ABSTRACT

A REVIEW ON THE RELATION OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT,
JOB INVOLVEMENT, JOB SATISFACTION, JOB LOYALTY AND LIFE
SATISFACTION: THE CASE STUDY OF EMPLOYEES IN THE MINISTRY OF
YOUTH AND SPORTS

Şhriban EKŞİ

Department of Sports Management and Recreation

Anadolu University, Institute of Social Sciences, November, 2019

Advisor: Dr. Research Associate Hüseyin Köse

The main objective of the research is to set forth the relation between the organization support enabling positive outcomes to come forth within the perspective of organizations and employees and the variables such as job involvement, job satisfaction, job loyalty and life satisfaction, thus providing the researchers and implementers with suggestions based on the obtained outcomes. In line with this objective, the study group of the research comprises of 350 individuals among the employees of Ministry of Youth and Sports, selected through the easy sampling method.

Within the scope of the research, for recognizing the validity of the structure, the exploratory factory analysis (EFA) was utilized, while also using first/lower order and second/higher order confirmatory factory analysis (CFA) methods in order for testing the validity of the theoretical structure and the scale which was set forth through correlation between variables. The internal consistency coefficient (Cronbach Alpha) was calculated with the objective to subject the validity of scores obtained through these scales to a testing process. Additionally, it was analyzed whether there was any differentiation in terms of demographical variables (sex, age, educational background, monthly income, employment status), and two sample T test, along with one-way analysis of variance (ANOVA) test were used. Job satisfaction scale (Mc Donald,

McIntyre 1997), job loyalty scale (Borzaga, Tortia 2006), perceived organization support scale (Eisenberger et al. 2001), job involvement scale (Kanungo, 1982) and life satisfaction scale (Pavot, Diener, 1993) were used in the study. According to the analysis results with respect to the theoretical model setting forth the relation between the scales used, the model was confirmed to be on a satisfactory level.

With this study, it is projected for the negativities caused by the excessive rate of personnel circulation to be eliminated, along with taking significant steps for the productivity and efficiency of organizations, and providing vital contributions to the corporations.

Key words: Organizational support, Job involvement, Job satisfaction, Life satisfaction, Job loyalty

TEŞEKKÜR

Başta tez çalışmamda benden yardımlarını esirgemeyen, beni yönlendiren, destekleyen, birlikte yol aldığım tez danışmanım saygıdeğer Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin KÖSE'ye teşekkür ederim.

Üniversite hayatım boyunca idolüm, her zaman örnek aldığım, motivasyon kaynağım saygıdeğer Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Fatih YENEL hocama, bana güler yüzünü ve desteğini eksik etmeyen hocam saygıdeğer Prof. Dr. Erdal ZORBA'ya değerli katkılarından dolayı şükranlarımı sunarım.

Yüksek Lisans eğitimimde geriye dönüp baktığımda iyi ki yollarımız kesisti dediğim tam sona geldim dediğim anda elimden tutan bana yeniden hayal kurmayı hatırlatan saygıdeğer Doç. Dr. Kerem Yıldırım Şimşek hocama katkılarından dolayı sonsuz teşekkür ederim.

Çalışmamın uygulama aşamasında bana yardım eden ve her zaman destek olan sevgili eşim Uğur EKŞİ 'ye, bu süreçte beni psikolojik olarak ayakta tutan, benim için dualar eden, destek olmaya çalışan yaşam kaynaklarım sevgili çocuklarım Davutcan EKŞİ, Furkan EKŞİ, Emirhan EKŞİ' ye, sevgili sınıf arkadaşım Nesrin YÜCE'ye, ve manevi desteğine her zaman ihtiyaç duyduğum dualarını benden esirgemeyen sevgili annem Sündüs ÇORUHLU' ya teşekkür ederim.

Bu tezi ebediyete intikal etmiş olan sevgili babam İbrahim ÇORUHLU'ya ithaf ederim...

KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Etik İlke ve Kurallara Uygunluk Beyannamesi

Bu tez/proje çalışmasının bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumunda bilimsel etik ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi; bu çalışmamın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığımı ve hiçbir şekilde intihal içermediğini beyan ederim.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Şehriban EKŞİ

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
BAŞLIK SAYFASI	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	iiHata!
Yer işareti tanımlanmamış.	
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR	vii
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	viiHata!
Yer işareti tanımlanmamış.	
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar DİZİNİ.....	xi
ŞEKİLER DİZİNİ.....	xii
SİMGELER / KISALTMALAR DİZİNİ	xiii
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problem Durumu	2
1.1.1 Araştırmanın Alt Problemleri	4
1.2. Araştırmanın Amacı	6
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	7
1.5. Tanımlar	8
2. ALANYAZIN	9
2.1. Algılanan Örgütsel Destek	9
2.2. İş Benimseme	13
2.3. İş Tatmini.....	16
2.4. İş Sadakati	21
2.5. Yaşam Tatmini	23
2.6. Algılanan Örgütsel Destek ile İş Benimseme Arasındaki İlişki	26
2.7. İş Benimseme ile İş Tatmini Arasındaki İlişki.....	27
2.8. İş Tatmini ile İş Sadakati Arasındaki İlişki.....	29
2.9. İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki	30
3.YÖNTEM	35
3.1. Araştırma Modeli.....	35
3.2. Evren ve Örneklem	35

3.3. Verilerin Analizi.....	37
4. BULGULAR.....	38
4.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Çalışanları için İş Tatmini, İş Sadakati, İş Benimseme, Yaşam Tatmini ve Algılanan Örgütsel Destek AFA Sonuçları	38
4.2. Ölçeklerin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	39
4.3. AFA Sonucunda Elde Edilen Faktör Deseni için DFA Sonuçlar	41
4.4. Gençlik ve Spor Bakanlığı Çalışanlarının Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	44
4.4.1. Cinsiyet.....	44
4.4.2. Yaş	44
4.4.3. Çalışma Durumu	45
4.5. Bağımlı Değişkenlerin Bağımsız Değişkenlere Bağlı Farklılaşma Analizleri.....	46
5. TARTIŞMA ve SONUÇ	51
6. ÖNERİLER	61
6.1. Araştırmacılar için öneriler	61
6.2. Uygulamacılar için öneriler	61
KAYNAKÇA.....	
ÖZGEÇMİŞ	86

TABLÖLAR DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 2.1. İş Tatminin Etki ve Sonuçları	17
Tablo 4.1. İş tatmini ölçeği AFA sonucu	39
Tablo 4.2. İş sadakati ölçeği AFA sonucu	39
Tablo 4.3. İş benimseme ölçeği AFA sonucu	40
Tablo 4.4. Yaşam tatmini ölçeği AFA sonucu	40
Tablo 4.5. Algılanan örgütsel destek ölçeği AFA sonucu	41
Tablo 4.6. DFA uyum indeks seviyeleri	42
Tablo 4.7. Uyum indeksleri.....	43
Tablo 4.8. Yapısal regresyon sonuçları.....	43
Tablo 4.9. Katılımcıların cinsiyeti	44
Tablo 4.10. Katılımcıların yaş grupları	44
Tablo 4.11. Çalışma durumları.....	45
Tablo 4.12. Eğitim durumuna göre dağılım	45
Tablo 4.13. Katılımcıların aylık ortalama gelir durumu	45
Tablo 4.14. Cinsiyete göre değişkenlerin incelenmesi (T-Test)	46
Tablo 4.15. Çalışma zamanlarına göre değişkenlerin incelenmesi (T-Test).....	47
Tablo 4.16. Yaşa göre değişkenlerin incelenmesi (ANOVA).....	47
Tablo 4.17. Eğitim durumuna göre değişkenlerin incelenmesi (ANOVA)	48
Tablo 4.18. Aylık gelir durumuna göre değişkenlerin incelenmesi (ANOVA).....	49
Tablo 4.19. Ölçeklerin güvenirlik analizi sonuçları.....	50

ŞEKİLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1. Araştırmaya Temel Oluşturan Kuramsal Model	34
Şekil 5.1. Hipotezler doğrultusunda oluşturulan kuramsal model.....	59

SİMGELER / KISALTMALAR DİZİNİ

AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
AGFI	: Düzenlenmiş iyilik uyum indeksi
CFI	: Karşılaştırmalı uyum indeksi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	: İyilik uyum indeksi
NFI	: Normlaştırılmış uyum indeksi
NNFI	: Normlaştırılmamış uyum indeksi
RMR	: Artık ortalamaların karekökü
RMSEA	: Yaklaşık hataların ortalama karekökü
Sd	: Serbestlik Derecesi
SRMR	: Standartlaştırılmış artık ortalamaların karekökü
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli

1.GİRİŞ

Örgütlerin vazgeçilmez üretim unsurlarından biri insandır. Çalışanlar örgütlerin omurgası konumundadırlar. Örgütlerin ömrünü devam ettirebilmesi, çalışanların etkin ve verimli bir şekilde çalışmalarına bağlıdır (Tor, 2011, s.2). Bununla birlikte örgütlerin hedeflerine yönelik başarısı yüksek faaliyetlerin sürekliliği için, iş gören devir oranının düşük olması ve çalışanların işe devamlılıklarının sağlanması gerekmektedir. Çünkü iş gören devir oranının örgütte yüksek olması maddi zarara sebep olmanın yanında, çalışanlar arasında motivasyonun düşmesine ve bununla birlikte de kalitesiz işe sebep olabilecektir. Maddi anlamda kayıpların yaşanması, örgüte dahil olan çalışanlarda performans ve verimliliğin düşmesi, çalışanlar tarafından ortaya konan işin kalitesinin düşmesi gibi negatif durumların mevcut olması iş gören devir oranının örgüt içinde yüksek seviyede olduğunun göstergesidir (Güçlü, 2006, s.4). Çalışan devir oranı maliyetleri artırdığından örgütler, sürekliliği sağlamak ve yüksek maliyeti azaltmak için çalışanların bağlılığını artırmaya yönelik çalışmalar yapmaktadır (Meyer ve Allen, 2004).

Çalışanlar işlerinden memnunsalr ve işlerine sadık kalırlarsa örgüt için önemli bir yatırım değeri taşırlar. Kuruluşun politikasına dayanılarak, örgüt yönetimi, ekstra iş paketler, değerlendirme, çalışma sistemi ve çalışan eğitimlerinin geliştirilmesi iş tatmini, iş sadakati, iş benimseme gibi çalışanın tutumuna bağlı değer alan örgütsel çıktılar pozitif yönelimli olacaktır (Wagas vd., 2014). Bu bağlamda örgütsel destek algısı örgütün çalışana katması gereken en değerli ve kilit değişken olabilir. Örgütün çalışana değer vermesi, iş ve çalışma koşulları, terfi imkanları, performans değerlendirme sistemleri, kariyer sistemleri, liderlik gibi pek çok değişken çalışanın örgütsel destek algısına etki eder. Bununla birlikte bahsi geçen örgütsel etkenler bağlılık, işten duyulan memnuniyet, iş performansı gibi pek çok olguya etki eder. Çalışanın uzun süre örgütte tutulması onun değerini, işten duyduğu mutluluğu ve bağlılığını artıracaktır. Bir döneme kadar yapılan araştırmalarda yüksek rekabet seviyesi ile baş edebilmenin ve kurumsal başarının anahtarı olarak iş tatmini görülmüş ve bu değişkeni olumluamak amaç edinilmiştir (Garcia vd., 2005). Ancak günümüzde örgütlerin odağı insan sermayesidir ve insanla ilgili her çıktıya önem verilmektedir. İşgörenler için çalışmak, psikolojik bir süreçtir. Bu psikolojik sürecin bir sonucu ise memnuniyettir. Dünya çapında incelenen araştırmalarda iş tatmini (Lam, T., Zhang, H., and Baum, T., 2001; Laschinger, H. K., Finegan, J. And Shamian, J., 2002; Linz, 2003; Silva, 2006;) hep çok boyutlu bir

kavram olarak ele alınmıştır, çalışanın işi ve mesleğinden algıladığı olumlu ve olumsuz duyguların toplamı olarak ifade edilmiştir (Davis ve Newstrom, 1999). Günümüzde organizasyon verimini artırmak ve korumak için iş tatmini ile birlikte algılanan örgütsel destek, iş benimseme, iş sadakati ve yaşam tatmini önemli faktörlerdir. Söz konusu örgütsel değişkenlerin pozitif değer alması; performans, etkinlik, verimlilik, yüksek motivasyon gibi pozitif örgütsel çıktıları olumlu etkilemekle birlikte; tükenme, stres, devamsızlık, işten ayrılma gibi düşük olması istenen örgütsel çıktıların da düşük değer almasını sağlamaktadır (Chen, 2006; Adil ve Uyar, 2003; Furnham vd., 2002; Ghiselli R. F., La Lopa, J. and Bai, B., 2001; Gaertner, 1999; Jernigan I. E., Beggs, J. M., and Kohut, G. F., 2002; Tepeci ve Bartlett, 2002; Karatepe vd., 2006). O halde, bu değişkenler ve birbirleriyle ilişkilerinin araştırılması örgüt ve yönetim alanına katkılar sunabileceği düşünülmektedir.

Çalışma kapsamında öncelikle algılanan örgütsel desteğin iş benimseme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çünkü çalışanların örgütlerinden destek aldıklarını hissettiklerinde işlerine karşı daha olumlu tutum gösterdikleri ve işlerini kişiselleştirdikleri düşünülmektedir. Aynı köklerden beslendiği düşünülen bir diğer kavram iş tatmini ise iş benimseme kavramı üzerinden ele alınmıştır. Kişinin işini kendinden bir parça olarak görmesi ve işiyle özdeşleşmesinin işine yönelik pozitif tutumlardan bağımsız olamayacağı düşünülerek iş benimsemenin iş tatminini artıracacağı düşünülmüş ve bu değişkenin iş tatminine etkisi değerlendirilmiştir. İş tatmini ise kişilerin hayatlarının önemli bir parçası olan iş yaşamı aracılığıyla yaşam tatmininde önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda kişinin işinden tatmin olmasının yaşam tatminini artırması beklenmektedir. Çalışmanın son değişkeni olan iş sadakatinde ise iş tatmininin bir sonucu olarak kişilerin işlerine karşı edindikleri olumlu tutumun sadakat göstermekle de sonuçlanacağı düşünülmüştür. Bu beş değişken sıralı ve birbirleriyle ilişkili biçimde incelenerek bilgi üretmek amaçlanmıştır.

1.1. Araştırmanın Problem Durumu

Örgütlerde kalifiye personelin bulunması tek başına yeterli değildir. Örgütün çalışanların çalışma arzusunu harekete geçirecek faaliyetlerde bulunması zorunludur. Bu çalışmalar yapıldığında yeterli ve gerekli fayda elde edilebilir. Örgütlerin sahip olduğu varlıkların örgüt amaçlarına hizmet edebilmesi, ancak çalışanları aracılığıyla gerçekleşmektedir (Akçakaya, 2004, s. 187-214). Çalışanlara destek, örgütsel yönetim

uygulamaları ile mümkün olabilir. Örgütler, çalışan katılım programlarını planlarken ve geliştirirken bu oldukça önemli olmaktadır. Algılanan örgütsel destek çalışan davranışları için güçlü bir öngörüdür (Shore ve Wayne, 1993). Çalışanların örgüte bağlılıkları örgütlerinin kendilerine olumlu bir şekilde davrandıklarını hissettiklerinde mümkün olacak ve bu durum çalışanların işte kalmayı tercih etmelerini sağlayacaktır (Perryer vd., 2010). Aksi durumda çalışanların örgütte kalma olasılıkları azalacaktır (Maertz vd., 2007).

Örgütte çalışanların yalnızca çalışma yeterliliğine sahip olması değil, aynı zamanda çalışmaya istekli olması temel unsurlar arasında yer almaktadır. Çalışanın çalışmaya istekliliği bireyin kendisinden kaynaklanmaktadır. Çalışanın işini ne kadar benimsediği ile ilişkilidir. Bunun yanısıra çalışanların iş ortamında yönetim şekilleri de eşit oranlı olarak çalışanın istekli olmasını etkilemektedir (Kaliprasad, 2006). Örgütlerde çeşitli motivasyon unsurları ve öncüller ile işini benimseyen işgörenler, içinde buldukları örgüte önemli katkılar sağlamaktadırlar. İşini benimseyen işgörenlerde, iş performansı ve iş tatmininin artarak, örgütsel bağlılık ve vatandaşlık düzeyleri yükselmektedir (Shragay ve Tziner, 2011, s. 154; Chen ve Chiu, 2009, s. 478; Shih, 1991, s. 25-26). İşe gelmeme, iş değiştirme, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz davranışlarda azalışlar görülmektedir (Akınbode ve Fagbohunge, 2011, s. 4008; Lawler, 1989, s. 200). Dolayısıyla sahip olduğu işgücünü etkin olarak değerlendirmek isteyen örgütlerde, yöneticiler işgörenlerin işe bağlılık derecelerini arttırmaya odaklanmalıdırlar.

Çalışan devir oranının yüksek olması örgütlerin istemediği bir sonuçtur. Bu durum örgütün iş gücü sağlama ve işe alıştırma maliyetlerini artıran bir husustur. Çalışan işten ayrıldığında yeni personelin alınması için gereken birçok işlemin tekrarlanması gerekmektedir. İşe alma süreci, personel alım ilanı verilmesi, başvurular arasından seçme sınavı ile tercih yapılması, testlerin yapılması vb. ek maliyetleri ve zaman harcanmasını gerektiren pek çok faaliyetin yapılması anlamına gelmektedir. Yeni alınan personelin işe alıştırılması, yerleştirilmesi ve ücretlendirme gibi çalışana yönelik hizmetler ayrı maliyet unsurlarıdır. Aynı zamanda yeni personelin tecrübesizliğinden kaynaklanan verim düşüklüğü de ortaya çıkabilmektedir. Bununla birlikte yeni personelin işin yapılması sırasında hatalar yapması olasılığı artmakta, iş kazaları ve üretim kayıpları da ek maliyetlere katlanmayı zorunlu hale getirmektedir (Gündoğan, 2009).

Bir örgütün sürekliliğini sağlayabilmesi ve hedeflerine başarılı bir biçimde ulaşmasında en önemli konular arasında, çalışanların sadakati ve işe devamlılıklarının sağlanması yer almaktadır. Örgütte işgören devir oranının yüksek olması, maddi kayıplara neden olmaktadır. Aynı zamanda, çalışanların motivasyonlarının düşmesine ve sonuçta iş kalitesinin azalmasına yol açmaktadır (Güçlü, 2006).

Örgütlerde mal ya da hizmet üretmek kadar önemli bir diğer husus, çalışanların yaptıkları işten ve çalıştıkları organizasyondan memnun olmalarını sağlamaktır (Chow,1994, s. 3). İş tatminsizliğinin ortaya çıkmasına neden olan en önemli hususlardan biri, çalışanların, işinden ve iş ortamından beklentilerinin karşılanmadığı algısına sahip olmasıdır. İş tatminsizliği çalışanların verimliliğinin negatif etkilenmesine yol açabilir. Aynı zamanda, çalışanların işe bağlılığının düşmesine ve isteğe bağlı işgücü devrine sebep olabilir. Bunu yanı sıra bu şartlarda çalışanların sağlık durumları da olumsuz etkilenebilir. Literatürde, iş tatmini düşük olan çalışanlarda baş ağrısı, uykusuzluk vb. sinirsel ve hayal kırıklığı, stres vb. duygusal çöküntülerin ortaya çıktığını kanıtlayan çalışmalar yer almaktadır (Miner,1992, s. 119). Bireyler gündelik yaşamın büyük bir kısmını iş ortamında geçirmektedir. Genelde ailelerinden daha fazla çalışma arkadaşlarıyla beraber olmaktadır. Sosyal hayatlarında dahi iş arkadaşları ile daha fazla zaman harcamaktadır. Doğal olarak özel hayat, iş hayatından çok fazla etkilenmektedir. Bireylerin iş yerinde iş tatminin sağlanması sayesinde iş yerinde mutlu oldukları gibi özel hayatlarında da mutlu olmaları sağlanmış olacaktır (Tor , 2011).

Literatüre dayanarak ifade edilen bu problemler doğrultusunda araştırmanın alt problemleri de ortaya konulmuştur.

1.1.1 Araştırmanın Alt Problemleri

Örgütün desteğini algılamak çalışanlar için pek çok örgütsel çıktıyı olumlu yönde etki eden bir olgudur. Bu örgütsel çıktılardan birisi de iş benimsemedir. Algılanan örgütsel destek ile iş benimseme arasında doğrusal ve pozitif yönlü bir ilişki olması beklenir. Çalışanlar, desteklendiklerini algıladıklarında iş benimsemelerinin yüksek; desteklendiklerini algılamadıklarında ise iş benimsemelerinin düşük olması beklenmektedir (Kurtessis vd., 2015, s. 2). Algılanan örgütsel destek kavramını araştıran pek çok çalışma bulunmaktadır. Özellikle Türkçe literatürde algılanan örgütsel desteğin iş benimseme üzerindeki etkilerini araştıran çalışma bulunmamaktadır. Bu

durum, araştırmada temel motive edici unsur olarak ele alınabilir. Araştırmanın problemi bu kapsamda aşağıdaki şekilde ifade edilebilir:

- Algılanan örgütsel destek, çalışanların iş benimsemeleri üzerinde etkili midir?

İş benimseme, doğası gereği işle ilgili olumlu değerlendirme ve inançlar sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Genellikle bireyin işinden hoşnut olması ve bu yönde bir tutum geliştirmesi iş tatmini olarak ifade edilebilmektedir (Wağas vd., 2014, s. 144). Görüldüğü gibi iş tatmini iş benimsemenin bir sonucu olarak ele alınabilmektedir çünkü her iki değeriken de aynı köklerden kaynağını almaktadır. İki değeriken arasında anlamlı bir ilişki olma olasılığı yüksektir. Bu bağlamda iş benimseme ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla ortaya çıkan problem aşağıdaki şekilde ifade edilebilir:

- İş benimseme ile iş tatminini arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

İş tatmini gerek yerli gerekse yabancı literatürde uzun zamandan beri araştırmalara konu olan ve pek çok örgütsel çıktıyla ilişkisi araştırılmış bir olgudur. İş sadakati ise üzerine henüz iş tatmini kadar çok çalışılmamış yeni sayılabilecek bir araştırma değerikendir. İş tatminin olumlu değer alması için kişinin işine yönelik genel değerlendirmelerinin pozitif yönlü olması gerekir. İş sadakatının oluşması ise işe yönelik birtakım olumlu duygu ve düşüncelerin olmasını gerektirir (Öztürk, 2011). Çünkü işine yönelik olumsuz değerlendirmelere sahip bir kişinin işine sadakat göstermesi çok da beklenen bir durum olmayacaktır. Bu kapsamda araştırma problemi aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

- İş tatmini, iş sadakati üzerinde anlamlı bir etkiye sahip midir?

Yaşam tatmini bireyin yaşamın farklı bölümlerinden elde ettiği deneyimlerin olumlu bir değerlendirmesidir (Veenhoven, 1996, s. 14). Birey sosyal, toplumsal, aile, arkadaşlar ve iş gibi pek çok farklı bölümden oluşan bir yaşama sahip olur. Bu farklı bölümlerin her birinden ayrı ayrı edindiği toplam değerlemeler ise yaşam tatmini değerlemesini oluşturur. Görüldüğü üzere iş tatmini, yaşam tatmininin bir parçası durumundadır (Uyguç, 1998, s. 202). Bu bağlamda iş tatmininin yaşam tatmini üzerinde etkili olması beklenir ki özellikle günümüz iş yaşamında vaktin büyük bir kısmı iş yerlerinde geçirilmektedir. Kişinin işine ayırdığı vakit toplam vaktinin büyük bir parçasını kapsıyorken iş tatmini, yaşam tatmini değerlemesinde büyük bir paya sahip olmalıdır. Bu durumda araştırma kapsamında ortaya çıkan bir diğer araştırma problemi aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

- İş tatmini yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip midir?

Araştırmada algılanan örgütsel desteğin iş benimsemeye etkisi, iş benimseme ile iş tatmini arasındaki ilişkiler, iş tatmininin iş sadakati ve yaşam tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir. Değişkenler arası etki ve ilişkiler bağlantısal bir model kurularak incelenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Örgütlerin kalifiye çalışanların iş ortamından ve yaptıkları işten memnun olmalarını sağlamak, özellikle rekabet şartlarında ve yönetim alanında yaşanan hızlı değişimler nedeniyle mal ya da hizmet üretmek kadar önemlidir. Bu nedenle çalışanların bağlılık ve sadakat duygularını artırıcı organizasyonların yapılması zorunluluk halini almıştır (Camcı, 2013). Literatür incelendiğinde, çalışanların örgütün varlığını hissetmelerine bağlı olarak örgütsel destek algılarının geliştiği görülmektedir. Bu doğrultuda, örgüte ve yöneticilerine karşı olumlu tutuma sahip oldukları anlaşılmaktadır. Yapılan araştırmaların sonucunda örgütsel etkinliğin ve verimliliğin artırılmasında bu algının önemli etkileri bulunduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle çalışanların iş benimseme, iş tatmini, iş sadakati ve yaşam tatmini değişkenlerine bağlı tutum ve davranışları daha fazla sergilemeleri gerektiği ifade edilebilir. Örgütün kendilerinin yeterli seviyede desteklemediğini düşünen ve algılayan çalışanlar örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirebilmektedir. Bunun sonucunda yöneticilerine duydukları güven, iş ortamındaki motivasyon, işe ve iş yerine bağlılık, iş tatmini ve performans düzeyleri azalmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada örgütler ve çalışanlar açısından olumlu sonuçların ortaya çıkmasını sağlayan örgütsel destek algısı ile çalışanların iş benimseme, iş tatmini, iş sadakati ve yaşam tatmini değişkenleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve elde edilen sonuçlara yönelik olarak da araştırmacılara ve uygulayıcılara önerilerde bulunmak amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bu çalışma ile yüksek çalışan devir oranının neden olduğu olumsuzlukları ortadan kaldırmak, örgütün verimliliği ve etkililiği için ihtiyaç duyulan bilimsel bilginin elde edilmesi ile kuruma katkı sağlanabileceği düşünülmektedir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütün sahip olduğu varlıklar, çalışanları sayesinde örgütün amaçlarına hizmet etmektedir. Çalışanların çalışma isteği, yönetim tarafından harekete geçirilmediği

sürece kalifiye personelin örgütte çalışmasının, örgüte yeterli ya da gerekli faydayı sağlayamayacağı düşünülmektedir (Akçakaya, 2004, s. 187-214). Örgütlerde çeşitli motivasyon unsurları ve öncüller ile işini benimseyen işgörenler, içinde buldukları örgüte önemli katkılar sağlamaktadırlar. İşini benimseyen işgörenlerde, iş performansı ve iş tatmininin artarak, örgütsel bağlılık ve vatandaşlık düzeyleri yükselmektedir (Shih, 1991, s. 25-26; Chen ve Chiu, 2009, s. 478; Shragay ve Tziner, 2011, s. 154). İşe gelmeme, iş değiştirme, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz davranışlarda azalışlar görülmektedir (Lawler, 1989, s. 200; Akınbode ve Fagbohunge, 2011, s. 4008). Yüksek işgören devir oranı, maddi kayıpların yanında, işgörenler arasında motivasyonun düşmesine sonuçta işin kalitesinin azalmasına yol açacaktır (Güçlü, 2006). Bu nedenle mal ve hizmet üretmek kadar önemli bir unsurda çalışanlarının yaptıkları işten ve çalıştıkları organizasyondan memnun olmalarını sağlamaktır (Chow,1994). Literatüre dayanarak ifade edecek olursak araştırmada ortaya konacak veriler ve oluşturulan model bu konuda gelecekte yapılacak araştırmalara da zemin oluşturabilecek niteliktedir. Bu özelliği ile araştırma Türkiye’de algılanan örgütsel destek, iş benimseme, iş tatmini, iş sadakati ve yaşam tatmini ilişkisi hususunda araştırma ve uygulama yapmak isteyenlere yol gösterici olabileceği, elde edilen sonuçların araştırma yapacak olanlara önemli ipuçları sağlayacağı ve uygulayıcılara yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Yapılan bu araştırmanın en önemli özelliği ise alan yazınında ülkemizde algılanan örgütsel destek, iş benimseme, iş tatmini, iş sadakati ve yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin tümünü bir arada ele alan çalışmaların olmamasıdır. Bu bağlamda literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki şekilde ifade edilebilir:

- Araştırma verileri 4 Şubat 2019 – 26 Şubat 2019 tarihleri arasında toplanmıştır.
- Araştırma coğrafi olarak Ankara ili ile sınırlandırılmıştır.
- Araştırma Ankara Gençlik ve Spor Bakanlığı il müdürlüğünde çalışan personele uygulanmıştır.
- Anket soru sayısının fazla oluşu çalışanların anketi cevaplandırmasında zaman kaybına neden olmuştur.

1.5. Tanımlar

Algı: Algı, duyu organlarımız tarafından taşınan duyuşsal verileri örgütleyip yorumlamaktadır. İnsanların çevresinde bulunan uyarılara anlam verme süreci olarak tanımlanabilir (Arkonaç, 1998, s. 65).

Örgüt: Belirlenen özel amaçları gerçekleştirmek için biraraya gelen sosyal birimler olarak tanımlanabilir (Parsons 1970, s. 75).

Tatmin: İstenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme ve doyum olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2012).

Sadakat: Samimi ve sağlam dostluk olarak tanımlanan sadakat içten bağlılık, ihanet etmeme, his ve duygularında sağlamlık ve hakikate uygunluk olarak da ifade edilmektedir (Koç, 2002, s. 49).

2. ALANYAZIN

2.1. Algılanan Örgütsel Destek

Kişilerin çevresinden kendisine yönelen bilgileri alma, yorumlayarak kendi bilgi sistemine dâhil etmesi ve düzenlemesi algılama olarak adlandırılır (Erdoğan, 1996, s. 2). Algı, bireyin çevresinden elde ettiği kişisel sonuçları barındırır (Robbins ve Judge, 2013, s. 166). Bireyler dış çevredeki uyaranları nasıl ki kendi akıl süzgeçlerine göre algılıyor ve anlamlandırıyorsa (Luthans, 2011, s. 135), çalışanların örgüt uygulamaları ve örgüte yönelik algıları da kişisel farklılık gösterir niteliktedir. Örgütsel destek kavramının algılanan ifadesiyle kullanılma nedeni tam olarak budur. Çünkü bir örgütte benzer hareket ve faaliyetlerle karşılaşan, aynı değerlere sahip çalışanların, örgütte algıladıkları desteğe dair fikirleri farklı olacaktır. Bu algı ve yorum farkının önüne geçilmesi mümkün değildir ancak birebir kişisel ihtiyacını karşılamasa da çalışanın desteklendiğini düşündürecek faaliyetlerin örgütte bulunması yeterli olabilecektir (Eisenberger vd., 1986, s. 501). Örgütsel destek, çalışanın esenliğini ve mutluluğunu artıran örgütsel uygulamaları içerir. Destekleyici örgüt, çalışanlarına bağlılık gösteren örgüttür (Malatesta ve Tetrick, 1996). Çalışanların örgütsel desteği yüksek algılamaları, etkili çalışma davranışının oluşması açısından oldukça önemlidir (Eisenberger vd., 1997). Çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini ve her zaman arkalarında örgütün varlığını hissetmelerini örgütsel destek olgusu temin eder. Örgütü tarafından desteklendiğini hisseden çalışanların iş ve örgüt bağlılıkları yüksek, işten ayrılma niyetleri düşük olmaktadır (Eisenberger, Fasolo, and Davis, 1990). Çalışanlar, iş süreçleri ve iş davranışları söz konusu olduğunda örgütlerinin onları desteklemelerini önemserler. Buchanan 1974 senesinde yaptığı araştırmada örgütün çalışanlarını desteklemeleri ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını saptamıştır (Buchanan, 1974).

İletişim deneyimleri örgütsel desteği oluşturan unsurların en belirginini olarak ifade edilebilir. Algılanan örgütsel destek açısından yönetici ile personel arasındaki iletişim oldukça değerlidir. Dolayısıyla yöneticilerin kararlarında, ifadelerinde, uygulama ve politikalarında, açık ya da örtülü mesajları, algılanan örgütsel destek üzerinde oldukça etkilidir. Üst yönetimden çalışanların değerli olduklarına yönelik çeşitli kanallarla sürekli olarak mesaj, övgü ve onay almaları yüksek düzeyde örgütsel

destek algısı oluşmasını sağlamaktadır. Bunun yanısıra örgütsel desteğin diğer önemli unsurları arasında yönetici desteği, adalet, örgütsel ödüller ve çalışma koşulları (terfi, ödeme, otonomi, iş güvencesi, rol stresi) yer almaktadır (Önderoğlu, 2010, s. 12; Yılmaz ve Görmüş, 2012, s. 44-92).

Görüldüğü üzere günümüzde örgütsel destek, çalışanların haklarından en önemlisidir. Çalışanlar eleştirilerinin dikkate alındığını, kendi fikirlerinin önemsendiğini, yaptıkları eleştiriler bağlamında örgütte değişiklikler yapıldığını gördüklerinde bunu destek olarak algılayacaklardır. Örgüt içerisinde çalışanlar sosyal birer varlık olduklarından, kendi fikirlerinin önemsenmesini, başarılar elde ettiklerinde takdir edilmeyi ve övülmeyi isterler. Destekleyici örgütler çalışanları ile gurur duyarlar, çalışanlara hak ettikleri değeri verirler ve çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak için çaba sarf ederler. Bunun sonucunda çalışanların performansları artar ve çalışanlar örgüte aidiyet hissederler (Özbek ve Kosa, 2009, s. 193).

Örgütsel yönetim uygulama yaklaşımları uygun olduğunda çalışana destek sağlanmış olur. Bu durum örgüt, çalışan katılım programlarını planlarken ve geliştirirken önem kazanmaktadır. Algılanan örgütsel destek (etkili yönetim ve örgütsel vatandaşlık vb.), çalışan davranışları için güçlü bir öngörü olarak kabul edilmektedir. Çalışanlar için düzenlenecek katılım programları örgüt için fayda sağlayabilir (Shore ve Wayne, 1993). Çalışanların işe ve işletmeye karşı olan tutumlarını, işletme tarafından sağlanan örgütsel destek değil, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek etkilemektedir. Bu yüzden, çalışanlarda algının olumlu olarak yaratılması sağlanmalıdır (Turunç ve Çelik, 2010, s. 185). Ayrıca, işletmelerin çalışma ortamından kaynaklanan stres faktörlerinin azaltılması ya da ortadan kaldırılması için gerekli tedbirleri de almaları gerekmektedir (Önderoğlu, 2010, s. 12). Böylece, yüksek düzeyde örgütsel destek algılayan çalışanların örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütle özdeşleşme ve performans düzeyleri artmakta, işe devamsızlık, verimsizlik ve işten ayrılma niyeti düzeyleri azalmaktadır (İnce, 2016, s. 650).

Bugünün modern iş dünyasında örgütsel destek, çalışanların en önemli haklarından biridir. Personel fikrinin önemsenmesi, iş süreç ve kararlarına personelin dâhil edilmesi, iş dışı ve işle ilgili her konuda destek sağlanması, örgütsel destek algısını meydana getirecektir. Örgütsel destek algısının kuvvetli olması; iş tatmini, iş benimseme, performans, motivasyon gibi olumlu olması istenen örgütsel çıktıları pozitif etkiler. Örgütsel destek algısını yaratacak uygulamalar yerine şikâyetlerin

dinlenmemesi, önerilerin dikkate alınmaması gibi uygulamalar kişilerin örgüte kabul edilmediklerini duyumsamalarına ve iş etkileşiminden meydana gelen psikolojik anlamın kaybolmasına sebep olabilmektedir (Çakır, 2001, s. 154).

İşgörenlerin yüksek örgütsel destek algıları yaratıcılığın artmasını sağlarken aynı zamanda, örgütün çalışanlarca daha fazla sahiplenilmesine katkıda bulunur. Yapılan araştırmalarda bu algı sayesinde çalışanların işe ve iş yerine bağlandığı, örgütsel vatandaşlık davranışının arttığı, ruh halinin iyileştiği, iş tatmininin yükseldiği ve performansının arttığı elde edilen bulgular arasındadır (Wayne, vd., 1997, s. 83; Aselage ve Eisenberger, 2003, s. 494; Allen, Shore,Griffeth, 2003, s. 99-100; s. 364; Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 701-702; Özdevecioğlu, 2003, s. 114; Çakar ve Yıldız, 2009, s. 77). Aynı zamanda örgütsel destek algısı stres, işe devamsızlık, tükenmişlik ve işten ayrılma gibi olumsuz faktörler üzerinde de azaltıcı etkiler oluşmasını sağlamaktadır (Stamper, 2003, s. 572; Aselage ve Eisenberger, 2003, s. 494; Asad ve Khan, 2003, s. 139-140; Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 701-702).

Çalışanların örgütleri tarafından desteklendiklerini algılamalarının önemi ve yarattığı sonuçların kritikliği ortadadır. O halde örgütün çalışanı desteklemesinin nasıl olacağı anlaşılmalıdır. Destekleyici bir örgütün taşıması gereken nitelikler şöyle sıralanabilir (Özdevecioğlu, 2003, s. 117-118):

- Çalışanların eleştirilerini yaratıcı fikirlerini ve önerilerini önemsemek, dikkate alarak uygulamak; önerilerini, fikirlerini açıklayan çalışanlar fikirlerinin değerlendirildiğini, eleştirilerinin önemsenerek gerekli düzenlemelerin örgüt içinde yapıldığını gördüklerinde, bu durum çalışanlar tarafından destek olarak algılanacaktır.
- İş yerinde başarılı olduklarında çalışanlara devamlı çalışacaklarına dair iş güvencesi ve iş güvenliği sağlamak; iş güvenliği çalışanların beklentilerinden biridir. Aynı zamanda her an işletme dışı kalmayacağı, yapılan hatalara hoşgörü ile yaklaşılacağı, başarılı olduğunda birlikte çalışmaya devam edileceği duygusu çalışanlarda destek olarak algılanacaktır.
- Örgüt içi halkla ilişkiler çalışmalarını güçlendirmek, insan ilişkilerinin örgüt içinde pozitif olmasını sağlamak ve iletişimi yüksek tutmak; örgüt ikliminin diğer bir ifade ile örgüt içi ast-ast ilişkilerinin, ast-üst ilişkilerinin ve üst-üst ilişkilerinin yüksek seviyede ve pozitif olması çalışanları motive ederken aynı zamanda destek olarak algılanacaktır.

- Örgüt içerisinde, tüm çalışanlara adaletli davranmak, adam kayırmacılık yapmamak, hak yememek; hak ettiğinde karşılığını almak, çalışanlar bakımından önem taşımaktadır. Örgüt içinde yöneticilerin haksız taraf tutmaları, yönetime yakın kişilerin kayırılması destek bakımından olumsuz algılanacaktır.
- Çalışanları önemsemek ve bununla birlikte bir takım kararları almamak; çalışanlar örgütte sosyal birer varlık olarak ifade edilebilir. Önemsenmek, başarılarının övülmesi, takdir edilmek çalışanlar tarafından beklenen hususlardır. Çalışanların gözünde bu şekilde davranış sergileyen yöneticiler, destekleyici yönetici olarak algılanacaklardır.

Çalışmanın bu kısmına kadar incelenen literatürden anlaşıldığı gibi algılanan örgütsel destek, çalışan, çalışma arkadaşları ve örgüt gibi belli tarafları içerir. Bu bağlamda algılanan örgütsel desteğin gelişmesine katkıda bulunan en önemli ilerleme taşı, ortaya attığı “karşılıklılık normu teorisi (the norm of reciprocity)” ile Gouldner (1960) yerine koymuştur. Bir diğer ilerleme taşı ise “sosyal değişim teorisi (social exchange theory)” Blau (1964) tarafından oluşturulmuştur. Karşılıklılık normu teorisine göre; kendisine yardım edilen insan, bu davranışın karşılığı olarak yardım etme davranışı gerçekleştirmektedir (Salaiheh, 2015, s. 14; Shelton, 2013, s. 51). Bu varsayım örgütsel düzeyde uygulanacak olursa; örgütün çalışanın sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını önemseyerek bu ihtiyaçları gidermesi ve çalışanı önemsemesi, çalışanın karşılık olarak örgütün gereksinimlerine cevap verebilmek için çalışması ve örgüte karşı olumsuz davranışlardan kaçınmasını getirecektir. Blau (1964) tarafından geliştirilen sosyal değişim teorisinin yalnızca temeli karşılıklılık norm teorisine dayanır. Karşılıklılık norm teorisine göre bireyler arasındaki etkileşimlerin kaynağı; bireylerin değer verdiği hususları değiştirmesi ve bireysel olarak fayda-maliyet analizi neticesinde, karşılaştırma yaparak etkileşimlerini devam ettirmesidir (Shelton, 2013, s. 52). Örgütsel düzeyde sosyal değişim teorisi ele alınacak olduğunda; çalışan, örgüt için gösterdiği gayret ve zamana karşılık olarak elde ettiği ödül ve cezaları kıyaslar. Sarf edilen çaba ve zamana karşılık elde edilen ödüllerin yetersiz olduğu değerlendirilmesine varılırsa örgüte karşı olumsuz tutum gelişmeye başlar ve nihayetinde iletişim ve etkileşim son bulur. Bu bağlamda sosyal değişim teorisi, karşılıklı edinimlerin el değiştirmesine odaklanır. Çalışan verdiklerine karşılık ne aldığına göre örgütsel bir algıya sahip olur. Dolayısıyla örgütün çalışana katkı ve faydalar sağlaması çalışanın da örgüte karşı verici olmasını sağlayacaktır. O halde örgütsel destek sağlanmasına karşılık olarak çalışanın da iş

benimseme, yüksek performans, bağlılık gibi değerler geliştireceği rahatlıkla ön görülebilir. Görüldüğü gibi çalışanların algıladığı örgütsel destek, örgüte ve işlerine karşı geliştirecekleri olumlu tutumlarda etkin bir rol oynamaktadır.

Algılanan örgütsel desteğin pozitif yönlü olması, çalışana örgütüyle ilgili olumlu duygu ve tutumlar getirirken aynı zamanda kişinin işine yönelik algısına da etki etmektedir. İş, özellikle modern çağ çalışanları için çalıştıkları meslekten olmaktan çok öte anlamlar taşır. Bu nedenle çalışanda önemli bir yeri olan iş kavramının etkileyicilerinden biri olarak örgütsel desteğin algılanması önemlidir. Beklendiği üzere çalışan örgütü tarafından destekleniyorsa işine karşı da olumlu tutum ve duygular besleyecektir.

2.2. İş Benimseme

Job involvement, job commitment gibi İngilizce kavramlardan iş benimseme, işe bağlılık olarak Türkçeye çevrilen kavram, birey ile işi arasındaki ilişkiyi içerir. Kişinin işini hayatının odağına yerleştirmesi ve kimliğinin bir parçası olarak görmesi iş benimseme olarak tanımlanır (Saleh ve Hosek,1976, s. 213; Blau ve Boal,1987, s. 290). Farklı bir ifadeyle iş benimseme, kişinin işini yaşamının bir parçası olarak önemli görmesi olarak açıklanır (Saleh ve Hosek, s. 213; Blau ve Boal,1987, s. 290). Allport'a göre iş benimseme itibar, saygınlık, kişinin işe katılımı, onur duyma, özsaygı ve otonomi gibi birey ihtiyaçlarının işinde karşılanmasıdır (Saleh ve Hosek, 1976, s. 214). Total olarak iş benimseme, bireyin kendilik algısı ve özsaygı bağlamında işini önemli olarak tanımlaması ve işine kendisinin parçası bir değer atfetmesi olarak açıklanabilir. Kişinin işini önemli bulma derecesi, işine verdiği değer, psikolojik olarak kendini işiyle tanımlaması ve iş etkinliklerine katılım derecesi iş benimseme kapsamında ele alınır (Kanungo, 1979'dan aktaran Somers ve Birnbaum, 1998, s. 622).

Lodahl ve Kejner (1965), iş benimsemeyi iki temelde ele alır. İlk temelde iş benimseme, özsaygı ve iş performansı zemininde ele alınırken; ikinci temelde iş benimseme benlik imajının bir parçası olarak incelenir. Bu bağlamda iş benimseme, kişisel performansın etkisiyle kişinin algıladığı özdeğer ve özsaygı olarak da ele alınabilir (Blau ve Boal,1987, s. 290). İş benimseme, kişinin işine yönelik tutumu, benlik algısının iş ile bütünleşmesi ya da benliğin işle bağlantısı olarak da tanımlanabilir (Chusmir, 1982, s.596). Burada dikkat edilecek en önemli husus, iş benimseme veya iş bağlılığı ile çalışma bağlılığı kavramlarının birbirlerine karıştırılmamasıdır. İş

benimseme ve işe bağlılık kişinin işe yönelik ihtiyaçlarını karşılamasının bir aracı iken; çalışmaya bağlılık, bireyin geçmişten getirdiği kültürel ve sosyal koşullarının bir neticesidir (Çakır, 2001, s. 43; Cohen, 2000, s. 390). Benlik algı ve imajı söz konusu olduğunda iş benimseme büyük rol oynar. Çünkü iş benimseme, bireyin kimlik tanımlamasında işini önemsemesi faktöründe etkin olur. İş, kişiye uygun olduğu müddetçe kişinin içsel ihtiyaçlarına cevap verir. Sergilenen performansa göre kişi değerli hisseder ve özsaygısı artar. İş benimseme, bireyin algıladığı performans seviyesinin, kendisine saygı duyması ve kendisini değerli hissetmesini etkileme düzeyidir (Blau ve Boel, 1987, s. 290).

Özellikle günümüz iş dünyasının çalışma koşullarına bağlı olarak kişiler, zamanlarının büyük kısmını iş yerlerinde ve işle ilgili faaliyetlerde geçirirler. Kişinin kim olduğunu davranışları belirlediğinden işle ilgili davranışlar da kimlik tanımlamasında büyük yer tutar. Çalışma davranışları ile kişisel değerler kaçınılmaz olarak birbirlerinden etkilenerek işe yönelik pozitif ve negatif duyguları ortaya çıkarırlar. Bu pozitif ve negatif duygular zaman içerisinde yerleşerek kalıcı ve zor değişen tutumları oluştururlar. İşe yönelik tutumlar işe katılım ve performans üzerinde ciddi derecede etkilidir. İş benimseme bu noktada açığa çıkarak kişilerin iş yaşamlarına, kendilerine yönelik öz belirlemelerine ve performans, motivasyon, iş tatmini gibi örgütsel çıktılara etki eder. İş benimseme; kişinin işiyle özdeşleşmesi ve bireyin işinde kendini ifade etmeyi istemesinin bir aracı olarak kişisel ve psikolojik bir yatırım olarak değerlendirilebilir (Lodahl ve Kejner, 1965). Kişi kendi değerlerine göre bir çalışma sergiler ve bu süreçte işin iyiliği veya önemi ile ilgili değerleri de içselleştirir. Bu ikili denge tam olarak iş benimsemeyi ifade eder (Lodahl ve Kejner, 1965).

Literatürde iş benimseme iki temelde ele alındığı gibi bu iki bakış açısını detaylandırmak da mümkündür (Sekaran, 1989; Sekaran ve Mowday, 1981). Bu temellendirmenin ilki bireysel bakış açısını temsil eder. Bireysel perspektife göre kişiler; belirli ihtiyaçlara, değerlere veya kişisel özelliklere sahip olarak işlerinde daha fazlasını isteyebilirler veya iş rolünü daha az yerine getirirler. Yani bireyler kendi sahip oldukları değerlere göre iş davranış ve tutumları gösterirler ve bu, iş benimsemenin bireysel perspektifini meydana getirir. İkinci perspektifte ise kişinin iş benimsemeyi belirli iş durumlarına yönelik karakteristik cevaplar olarak görmesi yer alır. Yani kişiler, iş benimsemeyi iş süreçlerine bir cevap olarak geliştirebilmektedirler. Örgütsel düzeyde ele alınacak olduğunda tüm organizasyonlar için kişilerde iş benimsemenin sağlanması

ve sürdürülmesi örgüt-üye ilişkisinin kuvvetli olmasını sağlamada önemli bir hedefdir. İş benimsemenin yüksek olduğu örgütlerde örgütsel etkinliğin ve örgütsel işleyişte etkililiğin olduğu bildirilmiştir (Pfeffer, 1994; Katz ve Kahn, 1978). Brown (1996), iş benimsemenin çalışanın motivasyonunu ve emeğini olumlu yönde etkilediğini ve rolün daha yüksek seviyelerde yerine getirildiğini tespit etmiştir. İş benimseme, beceri çeşitliliğinin iş özellikleri, görev kimliği, işin önemi ile ilgili olmakla birlikte özerklik ve işten geri bildirim değişkenlerinden yakinen etkilenir (Hackman ve Oldam, 1975; Rabinowitz ve Hall, 1977). İş benimsemenin işle mi, kişisel değerle mi yoksa örgütle mi daha çok ilişkili olduğu doktrinde tartışmalı bir konu olsa da genel olarak kişisel değerlerle daha yakından ilgili görece örgütle daha az ilgili olduğu kabul görmektedir (Dubin, 1956; Rabinowitz ve Hall, 1977). Bu kabule göre iş benimseme kişisel değerlerle yakından ilgilidir ve bu nedenle sabit bir nitelik taşır. İş benimsemenin bu iki özelliği, örgütün iş benimseme üzerindeki etkisini azaltır (Carmeli, 2005). Bu varsayımlardan yola çıkılarak iş benimsemenin anahtarı olarak kişilerin çalışan değerleri ölçüt alınır (Kanungo, 1979). Bu görüşü destekleyen Sekaran (1989), kişilerin kendi değer sistemleriyle uyum gösteren organizasyonlara dâhil olduğunu vurgulamıştır. O halde kişilerin iş benimseme davranışının daha çok kendi değer yargıları ve algılarıyla ilgili olduğu dâhil olacakları örgütleri de bu şekilde seçtikleri sonucuna ulaşılır.

İş benimseme kişilerin geçmiş iş deneyimleri neticesinde meydana gelmektedir. Bireyler açısından önemli olan deneyimler güçlü iş benimsemeyi ortaya çıkarmaktadır. İş benimsemenin güçlü olması örgütsel bağlılık, mesleki bağlılığı artırarak işten ayrılma, devamsızlık gibi negatif davranışları azaltmaktadır (Cohen,2000, s. 388-389; Çakır,2001, s. 70-72). Literatüre bakıldığında Louiselle (1989)'nin , iş benimsemeyi psikolojik özdeşleşme perspektifinden ele aldığı görülmektedir.. Psikolojik özdeşleşme ile kişi özel bir örgütte yerine getirdiği özel bir işi benimseyebilir. Diğer açıdan bu psikolojik özdeşleşme kişiye içsel motivasyon ve iş tatmininden bağımsız ve farklı bir edinim sağlar. İş benimseme, bağlılık teorilerinde oldukça sağlam temeller üzerine kurulmuştur. İş benimsemeyi psikolojik perspektiften alan bir diğer araştırmacı Kanungo'ya (1982) göre, iş benimseme kişinin bilişsel inanç durumudur ve bu inanç durumu bireyin hayatında oldukça etkilidir. Kişiler, işlerine yaklaşırken iş koşullarının gelecekte ihtiyaçlarını karşılayacağına yönelik bir inanç geliştirirler ve sonrasında bu inancı dayanak kabul ederek işleriyle psikolojik özdeşleşme bilinci gerçekleştirirler.

Sonuç olarak iş benimseme, kişilerin işlerine yönelik bakış açılarının müspet sonuçlar doğuran bir belirleyicisidir. Bununla birlikte kişinin işini benimsemesi işine karşı geliştirdiği olumlu duygu ve tutumların bir sonucudur. O halde çalışanların işlerine olumlu yaklaşım göstermeleri yalnızca iş benimseme kavramını değil aynı kökten beslenen pek çok kavramı akla getirecektir. Bu kavramların başında iş tatmini gelmektedir. Çünkü kişilerin işlerine yönelik en genel çerçevede geliştirdikleri hoşnutluk olması bakımından iş tatmini oldukça geniş kapsamlı bir kavram olarak ortaya çıkar.

2.3. İş Tatmini

Çalışanın yaptığı işle mutlu olma derecesinin tespit edilmesi iş tatmini kavramı ile açıklanmaktadır. İş tatmini kavramının açıklanmasına yönelik çalışmalar sonucunda her ne kadar çeşitli tanımlar ortaya konmuş olsa da ortak kabul gören bir açıklamanın olduğu söylenebilir. Yaygın kabul gören iş tatmini tanımları; çalışanın işinden duyduğu hoşnutluk, işin nitelikleri ile çalışanın isteklerinin uyumlu olduğu zaman çalışanın memnuniyetine neden olan duygusal olgudur (Akıncı, 2002, s. 2). Farklı bir tanımda iş tatmini; ruhsal ve bedensel sağlıkla birlikte bireyin ruhsal ve fizyolojik duygularının belirtisi şeklinde ifade edilmektedir. İş tatmini çalışanların maddi kazançlarının yanı sıra iş yerindeki sosyal ortam ve üretmenin verdiği mutlulukla ilişkili bir kavramdır (Şimşek, Akgemici, ve Çelik, 2003, s. 150).

Lawler (1973), iş tatmini düzeyinin, çalışanın işe yönelik beklentileriyle işin fiili olarak sundukları arasındaki ilişki olduğunu ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle bireyin yaptığı iş karşılığında hak ettiğini düşündüğüyle aldığı arasındaki farkla ilgilidir (İmamoğlu, Keskin ve Serhat, 2004, s. 169). Bu tanıma göre iş tatmini, çalışanın işinden beklentilerinin gerçekleşme düzeyi olarak da tanımlanabilir. İş tatmini, çalışanın değerlendirmesini kendi açısından yaptığı bir kavram olarak kabul edilmektedir. İş tatmini kavramı çalışanın duygularını, hislerini ve tecrübelerini kapsamaktadır. Bu kavram, işin içeriğinden, işin başındaki yöneticilerin tutumlarından, çalışma grubu etkinliklerinden veya iş içerisindeki organizasyonlardan kişinin elde etmeyi amaçladığı tatmini ifade eder (Saldamlı, 2008, s. 697).

Locke iş tatminini, çalışanların iş ve iş tecrübelerini değerlendirme neticesinde hoş giden ve olumlu şekilde kullandığı duygusal ifadeler olarak tanımlamaktadır (Weiss, 2002, s. 174). Bu tanımlama, iş tatmininin duygusal bir tepki olduğuna dikkat

çekmektedir. İşletme, çalışanın beklentilerini ne seviyede karşılayabiliyorsa, işten tatmin de o seviyede yükselecektir. Çalışanın işinden duyduğu tatmin seviyesi, bu hazzın veya ulaştığı pozitif duygusal durumun seviyesidir (Başaran, 2000, s. 215). Farklı bir açıdan iş tatmini bir tutum olarak kabul edilmektedir. İş tatmini kavramının genel bir tanımlaması Miner tarafından yapılmaktadır. Miner'e göre, bireyin davranışlarını etkileyen tutumlar iş tatminidir (Weiss, 2002, s. 174). İş tatmini, işe karşı çalışanın tutumun da belirleyicidir. Çalışanların işle ilgili beklentilerine ulaşması ya da iş sonuçlarını iyi derecede elde etmesi iş tatminidir. Kısaca, çalışanın işe karşı kendini nasıl hissettiği iş tatmini olarak ifade edilebilir. Çalışanların işlerine gösterdikleri tutum pozitif veya negatif olabileceğinden, iş tatminini çalışanın iş tecrübelerinin neticesinde elde ettiği pozitif ruh hali olarak açıklamak mümkündür. Aksi halde ise iş tatminsizliği ortaya çıkar ve çalışanın işine gösterdiği negatif tutum belirir (Erdoğan, 1996, s. 231). İş ortamına ve işe karşı çalışanın pozitif tutumlarının toplamı iş tatmini olarak kabul edilebilir.

Luthans (1998) iş tatminin üç önemli yönünü aşağıdaki şekilde açıklamaktadır:

- Görülemeyeceği ve yalnız hissedilebileceği için iş tatmini, duygusal yönü öne çıkan bir kavram olarak ifade edilmektedir.
- Çıktıların beklentileri karşılama derecesi iş tatmini ile ilgilidir.
- İş tatmini, ücret, iş, terfi imkânları, yönetim şekli, çalışma arkadaşları vb. pekçok tutumu beraberinde getirmektedir (Luthans 1998' den aktaran Sevimli ve İşcan, 2005, s. 56).

Literatürde iş tatmini ile ilgili tanımlar irdelendiğinde, yapılan işin çalışan beklentilerini karşılama seviyesi, buna bağlı olarak bireyin davranışlarını etkileyen, işine gösterdiği tepkileri yönlendiren pozitif tutumlar olarak açıklanabilir.

1920'li yıllarda ilk defa kullanılmış olan iş tatmini kavramının iş yaşamındaki öneminin anlaşılması ancak 1940'larda mümkün olmuştur. İş tatminin yaşam tatmini kavramı ile doğrudan ilişkisinin bulunduğu ve dolaylı olarak bedensel ve ruhsal sağlığı etkilediğinin anlaşılması, bu kavrama verilen önemin artmasına neden olmuştur. Bir diğer nedeni ise verimlilik (Üngüren, Cengiz ve Algür, 2009, s. 41). Dolayısıyla iş tatmini çalışan yaşamında ve psikolojik açıdan önemli bir role sahiptir. İnsan kaynağının işletmeler açısından büyük öneminin olduğu ve örgüt performansını önemli ölçüde etkilediği tartışmasız olarak yaygın kabul gören bir gerçektir. İş tatmini ise çalışanların yaptıkları işin niteliğini ve dolayısı ile performanslarını belirlemektedir

(Erdil vd., 2004, s. 18). Dolayısı ile çalışanların iş tatmininin nasıl sağlanacağı konusu yoğun ilgi gören çalışma konularından birisini oluşturmaktadır.

İş tatmini kavramı çalışanların iş ve iş ortamı değerlendirmelerini içerir. Çalışanın iş yerinde ve örgüt içerisinde algıladığı memnuniyet yaşamının tamamını etkiler. Modern çağda insanların çoğu vakitlerinin büyük bölümünü çalışma ortamında geçirir ve işe ayrılan bu büyük zaman diliminin sonucu olarak da bu ortamdaki duygusal tepkilerini hayatlarının geri kalanına yansıtırlar. Çoğunluğu son elli yıllık zaman dilimini kapsayan araştırmalarda iş tatmini üzerine pek çok farklı tanım yapılmıştır. İş tatmininin çalışmalara çokça konu olmasındaki neden verimlilik ve motivasyon çıktılarını yüksek tutmaktır (Çelik, 2010). En yalın tanımıyla iş tatmini; kişinin iş süreçlerini değerlendirmesi sonucu elde ettiği olumlu his veya işten memnun olma düzeyidir. İş tatmini, kişinin işiyle ilgili fikirlerini içerir. İşin birden çok boyutunun olması, kişilerin değerlendirirken somut ve nesnel öğelerden çok subjektif ve soyut öğelerden yararlanması, çevrenin değişkenliği, kişinin bilişsel süreçleri gibi pek çok unsur iş tatminini tanımlaması zor bir niteliğe taşırken aynı zamanda karmaşık bir yapıda olmasına neden olmaktadır. Çok boyutlu bu yapı içerisinde de kişi işiyle ilgili bir boyuttan memnun olurken diğerinden memnun olmayabilir (Ergül, 2015, s. 25-26).

Günümüz işletmelerinde rekabet üstünlüğü yaratan en stratejik faktör ise insandır. Bu nedenle işletmeler pek çok üretim faktörünün yanı sıra insan kaynağına yatırım yapmaktadır. İş tatmini sağlamak ise işletmelerin yatırım yaptıkları en önemli konudur. Çünkü örgütü oluşturan insanlar ne derece nitelikli, kabiliyetli ve donanımlı olurlarsa olsunlar güdülenip harekete geçemedikleri sürece donanımları yalnızca potansiyelden ibarettir. Kişilerin harekete geçmesindeki en önemli unsur motive olmalarıdır. Bu bağlamda işinden memnun olan çalışanlar kendi kendine güdülenecek ve iş tatmini üyelere hareket kazandıracak bir enerji kaynağı olacaktır. Mutlu bir çalışan hem kendini hem de çevresini güdüler ve performansa yönlendirir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). Örgütsel davranış değişkeni olarak en çok çalışılan iş tatmini, ilk olarak iş performansı, işten ayrılma gibi davranışları etkileyen kilit değişken olarak ele alınmıştır. Yakın tarihten bu yana ise iş tatmini örgütsel değişkenlerin tümüyle ele alınmaktadır (Özyer, 2010, s. 90).

Tablo 2.1. İş Tatminin Etki ve Sonuçları

İş Tatmin Düzeyi Yüksek	İş Tatmin Düzeyi Düşük
Verimlilik	Verimsizlik
Yüksek Performans	Düşük Performans
Etkinlik	
Örgütsel Bağlılık	Yüksek Güdülenme İhtiyacı
İş Sadakati	Devamsızlık
Sağlıklı İş Ortamı	İşten Ayrılma Niyeti ve Davranışı
İyi İletişimler	Gergin İş Ortamı
Ekip Ruhu	Bariyerli İletişim
Olumlu Sosyal İlişkiler	Örgüt İçi Bireyselleşmeler
Fiziksel, Psikolojik ve Fizyolojik İyi Hali	Stres
Yaşam Tatmini	Örgütsel Çatışma
Rekabet Üstünlüğü	Başarısızlık veya Başarısız Hissetme
Toplam Mutluluk Hali	Yüksek Personel Devir Hızı
Paylaşılan Mutluluk ve Örgütsel Sağlık	Yabancılaşma
Başarı	Psikolojik ve Fiziksel Rahatsızlıklar
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Ekonomik Kayıplar
Üretkenlik	İş Yavaşlatma

Kaynak: Doğar, 2013, s. 47; Uludağ, 2017, s. 26. Yararlanılmıştır.

Tablo 2.1 de iş tatmininin etki ve sonuçları görülmektedir. Çalışanlar, yaptıkları işten ve iş ortamından beklentilerinin yeterli seviyede karşılanamadığı algısına sahip olduklarında iş tatminsizliği oluşmaktadır. İş tatminsizliği ise yukarıda belirtildiği gibi, çalışanların verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Bunun neticesinde işe bağlılık azalmakta ve isteğe bağlı işgücü devri ortaya çıkmaktadır. İş tatminsizliği olan çalışanların sağlık durumları olumsuz etkilenmektedir. Çalışmalar, iş tatmini düşük olan çalışanlarda uykusuzluk, baş ağrısı gibi sinirsel ve stres, hayal kırıklığı gibi duygusal çöküntülerin ortaya çıkabileceğini tespit etmiştir. Çalışmalardan elde edilen bulgular iş tatminsizliği ile duygusal ve sinirsel çöküntüler arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir (Miner,1992, s. 119). Örgütlerin geleceği açısından iş tatminsizliğinin ciddi bir sorun olduğu, çalışanların rekabette üstünlük gücünü oluşturduğu

düşünüldüğünde daha net görülebilir. Diğer bir ifade ile iş tatmininin sağladığı doyum, örgütlerin sürekli bir başarı göstermesinde önemli bir etken olarak kabul edilmektedir (Vecchio, 1988, s. 117).

Çalışanın işe karşı geliştirdiği genel tutumları iş tatmini kapsamındadır. İş süreçleri ve tecrübeleri neticesinde kişilerde ortaya çıkan ruh hali iş tatminidir. Bu ruh hali, işin kişi üzerindeki totalde yaptığı etki de bu kapsamdadır, işten alınan hazzın düşünce ve davranışa yansıyan kısmı da olabilir. Bireyin işten bekledikleri ile işin sundukları arasındaki ilişki de iş tatmini kapsamındadır. İş tatmini kavramının bu yönüne göre kişinin beklentileri ile işin sundukları ne derece uyumlu ise işten alınan haz da o derece yüksek olacaktır. Uyum düşük ise tatmin düzeyi de düşük olacaktır (Demir, 2005, s. 105-106). Örgüt üyelerinin işlerine karşı hissettiği duygular, yaptıkları işten aldıkları olumlu hislerin duygusal ve fiziksel olarak kendileri nasıl yansıdığı, örgüte ve topluma neler kattığı iş tatmini kavramı kapsamındadır (Uludağ, 2017, s. 5).

İşletmeler açısından bakıldığında iş tatmini etkinlik, verimlilik, yabancılaşma, işten ayrılma, iş kazaları, çatışmalar vb. kavramların yakın ilişkide olması nedeniyle oldukça önem taşımaktadır. Literatürde, iş tatmini ile verimlilik arasındaki ilişkiler incelenmiş ve araştırma sonuçları yüksek bir pozitif ilişki tespit etmemekle beraber, iş tatmini arttığında çalışanın bireysel performans artışından çok, işletme düzeyinde bir artışa ve işletmenin genel başarısının artmasına katkıda bulunduğu görülmüştür (Bayrak ve Kök, 2006, s. 294). İş tatminsizliğini çalışanın işe karşı yoğunluğunun azalması, motivasyon düşüklüğü ve işten haz almama şeklinde tanımlanabilir (Silah, 2001, s. 115). Kısaca ifade etmek gerekirse çalışanın iş tatmini verimliliğini artırırken iş tatminsizliği verimliliğini ve performansını düşürmektedir.

İş tatminsizliği ve yabancılaşma arasında yakın bir ilişkinin var olduğu ifade edilebilir. Çalışanlar yabancılaştığında, çalışanların işlerini hayatlarının bir parçası olarak kabul etmedikleri, kendilerini örgütün üyesi olarak görmedikleri ve kendi değerlerine yabancılaşarak çalışma ortamına adapte olamadıkları anlaşılmaktadır. Sonuçta çalışanlar kendilerini geri çekmektedir (Başaran,1998, s. 208). Kişilerin işlerinden tatmin olmasının bir sonucu ve iş tatmini değişkeninin etkilediği bağımlı değişkenler olarak pek çok örgütsel kavram ele alınabilir. Kişinin işinden elde ettiği memnuniyetin ve işine yönelik geliştirdiği olumlu tutumun işine sadakat göstermesine etki edeceği düşünülebilir.

2.4. İş Sadakati

Birbirine yakın kavramlar olarak kabul edilen sadakat ve bağlılık aslında farklı kavramlardır. Sadakat duygusal bir cevaptır. Sadakat, bir sorumluluğa ve görev duygusuna odaklı olarak, örgütle özdeşleşme olarak tanımlanmaktadır (Swales, 2002, s. 159). Aynı zamanda sadakat yapıcı bir davranış olarak kabul edilmektedir. Çevreye uyma ve itaat etmede isteklilik duyma anlamına gelmektedir (Vigoda, 2000, s. 331). Çalışanların sadakatli olarak değerlendirilmelerinin göstergeleri örgütün hedeflerini, kendi hedefleri gibi görmeleri ve örgütte kalmayı istemeleri olarak ifade edilebilir. Çalışanların daha az sadakatli olmaları ise örgütte kalma niyetinin, çıkar ilişkisine ve ekonomik nedenlere dayanmasıdır (Swales, 2002, s. 159; Diken ve Aslan, 2006). Sadakat kültürel değerlere dayanmaktadır. Örgütsel bağlılık ise iş ve değerlere dayanmaktadır. Bu açıdan birbirinden farklı oldukları söylenebilir (Çöl, 2004). Bağlılığa nazaran sadakat daha güçlü bir duygu olarak kabul edilmektedir. Bunun nedeni sadakatin, nesnelere oldukları şekliyle kabul etmeye dayanan bir istekliliği yansıtmasıdır (Meyer, Allen and Smith, 1993, s. 542). Fielder sadakatin, bir grup üyeliğinden ve rol pozisyonu zorunluluğundan kaynaklandığını ifade etmektedir. Bireylerin örgütte kalma ya da örgütten ayrılma kararları almalarında sadakat, baskı unsuru olmaktadır (Swales, 2002, s. 159). Hirschman, bireyin işten ayrılma fikrini dile getirmesini etkileyen ve örgütü destekleyen bir davranışı olarak sadakati açıklamaktadır (Withey ve Cooper, 1992, s. 231). Örgüte bağlanma hissi ve sevgi bağı olarak da sadakat tanımlanmıştır (Leck ve Saunders, 1992, s. 220). Rusbult ve arkadaşları, sadakatin, örgüte fazla yatırım yapılması, yüksek bir iş doyumunu ve iş alternatiflerinin azlığında geliştiğini savunmuşlardır. Withey ve Cooper ise sadakatin tam tersi bir ortamda, örgüte düşük yatırım yapıldığında, düşük iş doyumuyla, bir yükselişin olmayacağına ilişkin inançla ve düşük örgütsel bağlılıkla geliştiğini açıklamıştır (Withey ve Cooper, 1992, s. 232). Başka bir ifade ile çalışanın belirli bir kuruma karşı tutumu sadakati olarak görülür. Çalışan işine bağlı olduğunda ve onun için en doğru tercih olduğuna kanaat getirdiğinde çalıştığı kuruma sadık olduğunu ifade edebiliriz (Wagas vd., 2014).

Bir çalışanın bir işverene ne zaman bağlılık gösterdiği iş sadakati tanımının gereğidir. İş sadakatine sahip bir çalışan, aktif olarak başka bir iş aramaz, kariyer gelişimini sağlayacak fırsatları başka yerlerde yakalasa bile bununla ilgili heyecan duymaz. Kişisel düzeyde iş sadakatinin avantaj ve dezavantajları irdelenecek

olduğunda; iş sadakati düşük olduğunda çalışan sıkça örgüt ve iş değiştirebilir. Bunun aksine iş sadakati yüksek olduğunda çalışan bir kurumda icra ettiği işine sadık kalacak ve dışardaki potansiyel işleri değerlendirmeyecektir. Organizasyon süreçlerinde bilgili ve deneyimli olmak iş sadakatinin bir sonucudur ve bu tür çalışanlar organizasyonlar için kıymetlidir (Kartal, 2015). Örneğin, beş yıl boyunca aynı kurumda ve aynı işte çalışmış bir birey ile beş yıl boyunca farklı işleri deneyimlemiş bir bireyin kurumlar açısından ifade ettiği değer aynı değildir. Beş yıl boyunca aynı iş ve kurumda kalmış bir çalışanın kendi kurumunda yükselmesi ve tercih edilmesi çok yüksek olasılıktır. İş sadakati çalışanın kendi kararıdır ve çalışan için olumlu olumsuz sonuçlar doğurur. Çoğu çalışan, ücret, iyi çalışma koşulları, esnek çalışma saatleri ve diğer avantajlardan ve işverenin çalışan tutma stratejilerinden etkilenerek iş sadakati gösterme eğilimi sergiler (Gül, 2015).

Yukarıdaki değerlendirmelerden anlaşıldığı üzere iş sadakati gerek kurumlar gerekse kişiler açısından çok önemli bir kavram olarak ifade edilmektedir. İş sadakatinin yüksek olması çalışanların kendi ihtiyaçları ile kurum ihtiyaçlarının paralel olduğunu çalışana gösterir ve böylece çalışan, kurum adına daha özverili çalışır. İş sadakatinin düşük olması durumunda çalışanların iş süreçlerinde daha az sorumluluk aldıkları ve sınırlı bir özveride bulunmaya eğilimli oldukları gözlenmiştir (Alvesson, 2000). İş sadakati yüksek bireylerin iş performansı, iş motivasyonu, tatmin düzeyleri gibi olumlu olması beklenen çıktıları yüksek seyrederken; devamsızlık, işe geç kalma gibi olumsuz davranışları düşük düzeyde olmaktadır (Mathieu ve Zajac, 1990). Meyer vd. (2001), duygusal bağlılığın iş sadakatini tetiklediğini ve iş sadakatinin artmasının işgücü davranışlarını güçlü ve pozitif yönde etkilediğini bulmuşlardır. İş sadakati göstermede çalışanın tutumu ve algısı çok önemli olduğu gibi meslektaşları ve örgütüyle iletişimleri de çok önemlidir. Kişilerin iş sadakati göstermeleri, meslektaş ve yönetici ilişkileri desteklenerek artırılabilir. Bu noktada çalışanın kurumsal bağlılığını artıracak etkenler, iş sadakatini artırmada da etkili olabilir. İş sadakati kişisel ve örgütsel pek çok değişkene bağlıdır ve bu değişkenlerden farklı düzeylerde etkilenir. Örneğin örgütsel düzeyde iş sadakatini etkileyen en önemli değişkenler iletişim ve amaç birliği olarak ifade edilmektedir (Adler ve Adler, 1988). Hedeflerini açıkça tespit eden ve hedeflerine ulaşmak amacıyla çevresinde yer alanlarla etkili iletişim kuran birey veya kurumlar, koordinasyonu sağlarlar. Aynı zamanda bireyler üzerinde sadakat tesis etmede önemli bir etkinlik gerçekleştirmiş olurlar. Diğer taraftan Buchanan (1974)

yaptığı çalışmada, örgütün çalışanları desteklemesi ile içten bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamıştır. Diğer bir ifade ile çalışanlar desteklendiğinde kurumlarına bağlılık ve iş sadakati de artış göstermektedir. Bu durum karşılıklılık ilkesi ile açıklanabilir. Karşılıklılık ilkesi çalışmanın önceki kısımlarında ele alınmıştır.

2.5. Yaşam Tatmini

Yaşam tatmini iş tatmini gibi önemli ölçüde duygusal zeminden beslenen bir kavram olarak kabul edilmektedir (Judge vd., 1998, s. 17). Yaşam tatmini bireyin yaşam kalitesi bütüncül bir yaklaşımla değerlendirildiğinde elde ettiği pozitif değer olarak ifade edilebilir. Diğer bir ifade ile bireyin sürdürdüğü yaşamı ne kadar sevdiği ile ilgili bir kavramdır (Saris vd., 1996, s.202). Her birey yaşamına kendisi yön verir. Yaşam tatmini bireylerin kendi kararlarıyla yön verdikleri bu yaşamdan ne derece hoşlandıklarını ifade eden bir ölçüttür. Yaşam tatmini en genel ve yalın tanımıyla, bireyin yaşamıyla ilgili duygularıdır. Yaşamın genelindeki duygu durumunu ifade etmek için kullanılan yaşam tatmini; iş, aile, sosyal çevre gibi yaşamın belli alanlarını oluşturan kısımların değerlendirilmesi için de kullanılmaktadır. Yaşam tatmini hem hayatı oluşturan parçaların hem de yaşamın genelinden duyulan hislerin ve mutluluğun bir ölçüsüdür (Veenhoven, 1996, s.2). Birey, toplum ve kurumlar için oldukça büyük öneme sahip olan yaşam doyumunu tek bir ifade ile açıklanamamakta ve birbirinden farklı pekçok tanımlı yapılmaktadır (Prasoon ve Chaturvedi, 2016, s. 26).

Yaşam tatmini, mutluluk ve öznel esenlik kavramları ile aynı anlama gelmektedir (Saris vd., 1996, s. 202). Gündelik hayatta çok sık kullanılan mutluluk kavramının tanımının yapılması çok zordur. Mutluluk farklı anlamlara gelmektedir. Bundan dolayı sosyal psikologlar mutluluk kavramının yerine yaşam tatmini veya subjektif iyi oluş kavramlarını kullanmayı tercih etmişlerdir. Alanyazın incelendiğinde yaşam tatminini etkileyen faktörlerin 4 alt kategoride değerlendirildiği görülmektedir. Birinci kategoride işle ilgili faktörler yer almaktadır. Bu kategoride bireyin örgütünde yaptığı işin özelliği, dışarıdan görünümü, örgütteki rolü, aldığı ücret, iş yükü, terfi imkanları, hizmetiçi eğitimler, işiyle ilgili tecrübeler vb. faktörler yer almaktadır (Diener, 1984; Farrell ve Rusbult, 1981; Iverson, 1996; Martin, 1979; Lawler, 1971; Miller, 1991; Price ve Mueller, 1981). İkinci kategoride bireysel faktörler; bireyin cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, pozitif ya da negatif duygusallıkları, kişilik özellikleri, beklentileri vb. faktörler yer almaktadır (Diener, 1984; Judge ve Locke, 1993; Judge

vd., 1998; Iverson, 1992; Iverson, Kuruvilla, 1995; George ve Brief, 1992). Üçüncü kategoride çevresel faktörler yer almaktadır. Bireyin alternatif iş bulma imkanları bu grup kapsamındadır (Dastmalchian ve Adamson, 1991; Lorenz, 1992). Dördüncü ve son kategoride ise toplumsal faktörler, aile ve akrabaları ile ilişkileri, bireyin sosyal ağları, üye olduğu sosyal organizasyonlar, hemşehrlik, aile izolasyonu vb. faktörler yer almaktadır (Iverson ve Roy, 1994; Erwin and Iverson, 1994; Nadkarni ve Stening, 1989; Martin, 1979).

Bireyin yaşamı, işte ve iş dışında geçirdiği zaman olarak ikiye ayrılabilir. İş, yaşamın bir parçasıdır ki günümüz çalışma koşullarında kişinin en çok vaktini alan parçalardan birini oluşturmaktadır. Kapız'a göre iş; zihinsel, ruhsal ve bedensel enerji tüketerek maddi bir ücret (gelir) bedeliyle bir organizasyona bağlı veya serbest olarak, kişinin başkaları ya da kendisi için anlam ifade eden mal ve hizmetler ürettiği amaçlı ve sürekli bir faaliyet olarak tanımlanmaktadır (Kapız, 2002, s.6). Yaşam, işle birlikte ev, aile, arkadaşlar gibi belli alanlardan oluşur. Bu alanların her birindeki kişisel duygu durumu, yaşam tatminini meydana getirir (Dikmen, 1995, s. 117-118). Kişinin yaşamı içerisinde girdiği bu farklı düzlemler ona daima farklı rolleri beraberinde getirir. Oynanan bu roller, kişinin yaşam tatminini belirleyici etki eder. Nasıl ki iş yaşamında tatmin veya tatminsizlik gibi iki ayrı uç ve bu arada yer alan tatmin derecesi var ise kişilerin yaşamlarıyla da ilgili tatmin ve tatminsizlik uçları arasında bir derece söz konusudur. Yaşam tatmini bir tepkiyi ifade ederken aynı zamanda bir tutumu da ifade eder. Kişinin iş dışındaki hayatıyla ilgili genel duygusal tepkisi, yaşam tatmininin en yalın ifadesidir. Kişinin hayata karşı gösterdiği duruş, takındığı tutum yaşam tatmininin en kapsamlı ele alınmış biçimidir (Özdevecioğlu, 2003, s. 697; Özdevecioğlu, 2004, s. 213-214). Hayatının bir anlamı ve yönü olduğu düşüncesini paylaşan bireylerde optimum seviyede yaşam tatmini söz konusudur (Keser, 2005). Yaşam tatmini esasen bir yönüyle kişinin belirlediği amaçlara ulaşma derecesini yani yaşamındaki etkinliğini ifade eder. Bu nedenle kişisel düzeyde belirlenen yaşam amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesi ve bu amaçlara erişme seviyesinin artması, yaşam tatminine artırıcı etki eder (Şener, 2002, s. 35). İş yaşamın önemli bir kısmı olduğuna göre iş tatmini yaşam tatmininin önemli bir parçasını oluşturur. O halde bir toplam tatmini ifade eden yaşam tatmininin artması için yaşamsal alanları oluşturan her bir parçanın tatmininin artırılması, dolayısıyla da en önemli ve zorlu yaşam alanı olan iş yaşamından elde edilen tatminin artırılması gerekir. En öz ve kısa ifadesiyle yaşam tatmininin artması iş

tatmininin artmasına bağlıdır (Jagodzinski, 2005, s. 288; Demerouti vd., 2000, s. 456). Yaşam tatmininin oldukça geniş kapsamlı ve sınırları belirlenemeyen bir olgu olması, kavramsal çerçevenin zor oturtulmasına ve bu süreçte sıkça başka değişkenlerle karıştırılmasına neden olmuştur. Literatürde yaşam tatminini artıran faktörlerin tespit edilmesine yönelik birçok araştırma yer almaktadır. Bu araştırmalar iki gruba ayrılabilir. Birinci grup araştırmalarda araştırmacılar yaşam tatmininin iş ile ilgili öncüllerine odaklanmışlardır. Bireylerin buldukları mevki, çalışma koşulları, iş tanımları, rol belirsizliği, yaşadıkları rol çatışması, iş stresi gibi faktörlerin yaşam tatmini üzerindeki etkisi araştırılmıştır (Chacko, 1983, s. 167; Dockery, 2005, s. 1-2). Bu çalışmalar arasında “para ile saadet olur mu?” sorusuna cevap arayan ilginç çalışma öne çıkmıştır. Bu çalışmada, gelir seviyesinin yaşam tatminini artırıp artırmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular para ile mutluluğun satın alınamayacağını göstermektedir (Wiggins ve Bowman, 2000, s. 9; Lewis ve Borders, 1995, s. 98; Ahn, 2005, s. 2). 1974 ve 1976 yıllarından yapılan iki farklı çalışmada 800 farklı faktör yaşam tatmini değişkenine atfedilerek test edilmiştir. 800 faktörden ilk testte yalnızca 100 tanesi daha sonrasında ise 30 tanesi yaşam tatminine ait bulunmuştur. Yapılan bir başka çalışmada ise yaşam tatminine atfedilerek test edilen 6500 faktörden 15 adedi yaşam tatminiyle ilişkili bulunmuştur (Dikmen, 1995, s. 118; Dündar, 1993, s. 51- 54):

- Aile ve yakın akrabalarla ilişkiler
- Kendini anlayabilme
- Eğlenceli etkinliklere katılma
- Araçsal rahatlık
- Sağlık ve kişisel yaşam
- Karı-koca ilişkisinde yakınlık
- Toplumsallaşma
- Yakın arkadaşlara sahip olma
- Bir çocuğa sahip olma ve onu büyütme
- Kendini tanımlayabilme
- Öğreniyor olma
- Başkalarını gözetme ve başkalarına yardım etme
- Halk etkinliklerine ve devletin yerel ve ulusal etkinliklerine katılma
- Bir işte çalışıyor olma

- Müzik dinleme, kitap okuma, maç, sinema vb. seyretme

Yaşam kalitesi, öznel iyi oluş, mutluluk gibi kavramlar yaşam tatmininde etkili faktörlerdir. Ancak bu kavramların yaşam tatmini ile karıştırılmaması gerekir (Schimmack vd., 2004). Bu üç kavram insanın kendini iyi hissetmesi ile ilgilidir ve aynı zamanda birbiriyle yakından ilişkilidir (Şener, 2002, s. 36). Kişilere, olaylara, bakış açılarına ve toplumlara göre yaşam kalitesi, farklılık gösteren bir kavramdır. Yaşam tatmini pek çok yönüyle bu kavramlardan ayrılır. Yaşam tatmininin sağlanması kişilerin amaçları ve elde ettikleriyle alakalıdır. Bu beklenti ve gerçekleşen arasındaki fark ne derece az ise yaşam tatmini seviyesi o derece yüksektir. Bu bağlamda yaşam tatmini amaçlar ile elde edilenler arasında meydana gelen veya algılanan fark olarak da ifade edilebilir. Yaşam tatmini kişisel algılara, değerlemelere, değer yargılarına, amaçlara ve çabalara sıkı sıkıya bağlı bir kavram olduğundan kişilere göre yaşam tatmin düzeyleri farklılık gösterir (Davern ve Cummins, 2006, s. 1-7; Kim, 2004, s. 236-237; Schimmack vd., 2004, s. 1062).

2.6. Algılanan Örgütsel Destek ile İş Benimseme Arasındaki İlişki

Örgütsel destek bir algı, bir inanç ve kişisel bir değerlemedir. İş benimseme de aynı şekilde kişinin işine yönelik tutumu, işinden edindiği özsaygı, özdeğer ve benlik değerlemesidir. Çalışanlar dahil oldukları örgütün çalışan katkısına ne seviyede önem verdiği ve çalışanların refahını ne seviyede düşündüğüyle ilgili değerlemeler yaparlar ve bir algıya ulaşırlar (Kurtessis vd., 2015, s. 2). Yani çalışanlar, örgütlerinin kendilerine yaklaşımını oldukça büyük biçimde önemserler. Eisenberger ve diğerleri (1986), algılanan örgütsel adalet olarak bu durumu tanımlarlar. Yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel adalet ile çalışan davranışları arasında doğrudan bir ilişki kurarlar. Algılanan örgütsel adalet teorisinde, algılanan örgütsel desteğin gelişimi, içeriği ve destek neticesinde ulaşılabilecek sonuçlar ele alınır (Chen, Chiu, 2009, s. 120). İş benimseme ise çalışanların yaptıkları işleri kimlik ve benliklerinin bir parçası olarak görmeleri ve işleriyle psikolojik özdeşleşme gerçekleştirmelerini ifade eder. İş benimseme, örgütten çalışana yansıyanlarla doğrudan ilişkilidir. Kişinin örgütüne yönelik olumlu ve pozitif duyguları ve tutumları olmaması halinde işiyle özdeşleşmesi beklenemez. Algılanan örgütsel adalet ise çalışanların örgütleri tarafından desteklendiklerini hissetmeleridir. Çalışanın örgütü tarafından işle ilgili ve iş dışı süreçlerde desteklendiğini düşünmesi ve

hissetmesi, işini benimsemesinde büyük ölçüde etkili olacaktır (Robbins ve Judge, 2013, s. 166). Örgütsel destek bir algı bir inanç ve kişisel bir değerlemedir. İş benimseme de aynı şekilde kişinin işine yönelik tutumu, işinden edindiği özsaygı, özdeğer ve benlik değerleridir. O halde örgütün çalışanına destek sağlaması kişinin özsaygı ve özdeğerini besleyecek, aidiyet yaratacak ve örgütle bağlarını kuvvetlendirecektir. Kişinin beslenen bu değerlerini işini benimsemesinde büyük ölçüde etkili olacaktır (Luthans, 2011, s. 135).

Algılanan örgütsel adalet ile iş benimseme arasındaki en kritik faktör algıdır (Özdevecioğlu, 2003). Algı, kişilerin çevrelerinden kendilerine yönelen etkileri yorumlama ve değerleridir (Kerse ve Karabay, 2017). Çalışanların örgütsel destek ile ilgili algıları farklılık gösterecektir. Bir çalışanın olumlu bir örgütsel etkinlik olarak addettiğini başka bir çalışan olumsuz olarak addedebilecektir (Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel destek algısının olumlu olması iş benimsemeyi olumlu etkileyecektir. Örgütsel desteğin her bir çalışan için farklı ve çok çeşitli faaliyetlerle sağlanması gerekmez. Çalışanların örgütlerinde çalışana desteklemeye yönelik fiillerin olduğunu algılaması yeterlidir (Eisenberger vd., 1986, s. 501; Eder ve Eisenberger, 2008, s. 55). Çalışanlar, kendilerinin desteklendiğine yönelik bir algıya sahip olduklarında işlerini başarılı, özverili ve daha gayretli yerine getirirler (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 698). İş benimsemenin anahtarı ise çalışanların işlerine yönelik kendilerine olumlu atfettikleri değerlerin olduğunu düşünmeleridir. Yani bir çalışan ne derece işinin kendini tanımladığını ve ifade ettiğini düşünüyor, işinden kendisine ne derece özsaygı ve özdeğer yansıyor ise o derecede işini benimseyecektir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 698). Bu bağlamda algılanan örgütsel destek, iş benimsemeyi besleyen köklerden bir olarak ortaya çıkar. Algılanan örgütsel destek düzeyi arttıkça iş benimseme değişkeninin de pozitif eğilimli değerler alması beklenir. Bu ifadelerden hareketle çalışmanın ilk hipotezi böylece ortaya çıkmış bulunmaktadır:

H1: Algılanan örgütsel destek, iş benimseme üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

2.7. İş Benimseme ile İş Tamini Arasındaki İlişki

İş benimseme, çalışanın yaptığı işin sonuçlarının örgütsel düzeyde önemli olduğunu fark etmesi üzerine işine sahip çıkarak işini yaşamının ve benliğinin bir parçası olarak görmesi sayesinde ilk kez örgütsel düzeyde Lodahl ve Kejner (1965) tarafından ele alınmıştır. İş benimseme örgütsel etkililiğin bir öncülü (Pfeffer, 1994),

bireysel motivasyonun bir göstergesidir (Hackman ve Lawyer, 1970). İş benimseme işe yönelik bir tutum ve benlik bağlılığıdır (Allport, 1943). İşe yönelik geliştirilen olumlu tutum sonucu iş ile içsel bir bağ kurmaktır (Karacaoğlu, 2005, s. 55). İş benimsemenin iş tatminine çok yakın köklerinin olduğu açıktır. İşle kendi benliği arasında bağ kurmuş, işini kimliğinin bir parçası olarak gören, işle özsaygı ve özdeğer belirlemesine giren bir bireyin bu durumlarından iş tatmininin etkilenmemesi mümkün değildir. Çünkü iş tatmini kişinin işine yönelik tutum ve değerlendirmelerini barındıran bir ölçüttür. İş benimsemesi yüksek bir kişinin işine yönelik olumsuz değerlendirmelerinin yüksek olması beklenmez (Saal, 1978).

İş benimseme, psikolojik boyutta içsel motivasyon, kontrol odaklılık, başarı güdüsü ve iş değerleri alt boyutlarında incelenir. Kontrol odağı alt boyutu ilk defa Rotter (1994) tarafından, kişisel bir özellik olarak iç ve dış kontrol odağı biçiminde ayrılmıştır. Olayların sonuçlarını kendi çıktıklarıyla değerlendiren iç kontrol odaklı kişilerin iş tatmininin daha yüksek seviyede olduğu bulunmuştur (Spector 1988). İçsel motivasyon, çalışanın işi bitirdikten sonra elde edilen neticeleri görmekten aldığı yüksek tatmin seviyesini ifade eder (Futrell, 1977, s. 28). Reitz ve Jewell'e (1979) göre iş benimseme ve içsel motivasyon yani iş tatmini arasında doğrudan bir ilişki vardır.

İş benimseme yüksek düzeyde bir içsel motivasyon yaratır. Çalışanların özsaygı, saygınlık, başarı, kişisel gelişim gibi faktörlere bağlı olarak iş tatminine yaklaştıkları ise bilinen bir durumdur (Lambert, 1991, s. 343). İş benimsemenin yarattığı içsel motivasyon ile çalışanlar işlerinde daha heyecanlı, işleriyle daha ilgili ve iş yapma konusunda daha yüksek enerjiye sahip olmaktadır. Çalışanların sahip oldukları içsel ve dışsal iş değerleri ihtiyaçlarına cevap verebilecek boyutta olduğu sürece işlerini benimsemektedirler ve işini benimseyen çalışanların iş tatminine erişmeleri veya iş tatmin düzeylerinin pozitif değer alma olasılığı daha yüksektir (Carmeli, 2005, s. 459). Çalışanlar, iş benimsemeye eğilimli olduklarında başarı güdülerini, motivasyonlarını, işle özdeşleşmeleri, işlerine yönelik olumlu tutum geliştirmeleri söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla iş benimsemenin iş tatminine olumlu etki etmesi olasıdır. Bu ifadelerden hareketle aşağıdaki hipotez ortaya çıkmıştır:

H2: İş benimseme ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki vardır.

2.8. İş Tatmini ile İş Sadakati Arasındaki İlişki

Günümüzde rekabet şiddetlenmiş ve yönetim paradigmalarında çok hızlı değişimler yaşanmıştır. Bu değişimlere uyum sağlamaları için örgütlerin, çalışanların bağlılık ve sadakat duygularını artırıcı düzenlemelere ve yeniden yapılanma çalışmalarına ağırlık vermeleri gerekmektedir. Çünkü mal ve hizmet üretmek kadar önemli bir husus ağır rekabet şartlarında ayakta kalabilmek için çalışanların işten ve iş ortamından memnun olmalarını sağlamaktır (Chow,1994, s. 3).

Çalışanların sadakat göstermeleri, buldukları örgütte çalışmaya istekli oldukları anlamı taşımaktadır. Sadakat gösteren çalışanlar hali hazırda o örgütte etkindirler, kurumun başarısı için ellerinden geleni yapmaktadırlar ve örgütte kalmayı sürdürmek istiyorlar demektir. Sadakat gösteren çalışanlar için, buldukları örgütün en iyi seçenek olduğunu düşünüyor olduklarını söylemek mümkündür. İş sadakati gösteren çalışanların örgüttten ayrılma niyetleri düşüktür ve kalmaya karar vermişler, başka bir organizasyonu değerlendirmek fikrine yakın durmuyorlar demektir. Çalışanlar tarafından gösterilen iş sadakati yalnızca bir iş davranışı değildir. Firma değerini artıran, örgütsel vatandaşlığı tetikleyen, iyi bir imaj çizen, bağlılığı geliştiren bir davranıştır. Anlaşıldığı üzere iş sadakatinin pek çok farklı sonucu vardır (Bettencourt vd., 2001).

İş sadakati hemen her örgütün çalışanında olmasını arzu ettiği bir davranıştır ancak iş sadakatinin oluşumuna etki eden unsurlar bulunur. Bu noktada iş tatmini, iş sadakatini etkileyen en önemli değişkenlerden biri olarak ortaya çıkar. Garcia, Bernal ve diğerlerine (2005) göre; “Psikolojik Sürecin son durumuna memnuniyet denir.” İş tatmini tüm bir iş sürecinin sonucu, iş sadakati ise iş tatmininin bir ürünü olarak ortaya çıkar. Çalışanların duyguları, çalıştığı çevre, çalışma yeri koşulları, maaş ve ikramiye gibi ödüller, işin kendisi ve bu gibi iş bileşenleri ile ilgili tutumlar iş tatminini belirler (Glisson ve Durick, 1988). Organizasyonel başarı ve rekabet edebilirlikte çalışanların örgüte bağlılıkları kritik önem taşır. Bu bağlamda çalışanın işine sadakat göstermesinin ön koşulu olarak iş tatmini meydana gelir. İşletmeler için iş tatmini ve iş sadakati temel bir amaç haline gelmiştir (Garcia vd., 2005). İşletmenin şartları, iklimi, çevresi, işin kendisi, kişinin işinden duyduğu mutluluk, ast-üst ilişkisi gibi pek çok unsur iş sadakatinde etkilidir. İş tatmininin ön koşulu olan her değişken ve faktör iş sadakatinin de ön koşuludur. Çünkü iş tatmini iş sadakatinin bir ön koşuludur. İşine karşı olumsuz değerlendirmeleri ve tutumu olan bir çalışanın işine sadakat göstermesi de pek olası değildir. Tam aksi olarak iş tatmin düzeyi yüksek yani işine karşı pozitif tutum

geliştirmiş ve hoşnut olan kişinin de iş sadakatinin düşük olması çok olası değildir (Mottaz, 1985; Kristof, 1996). Walker'a (2005) göre iş tatmini ve iş sadakati arasındaki ilişki; kurumun, öğrenmek, büyümek ve açıklık gibi farklı fırsatlar sunması halinde gelişmekte ve büyümektedir. Çalışan memnuniyeti ile iş sadakati arasında bu şekilde güçlü bir ilişki meydana gelebilmektedir (Fosam, Grimsley, and Wisner, 1998). İş tatmini ile iş sadakati arasında dürüstlük, güven, başkalarına saygı, iletişim, kararlara katılım, adalet gibi paylaşılan değerlere dayalı bir ilişki vardır (McCusker ve Wolfman, 1998; Selnow ve Gibert, 1997; McGuinness, 1998). O halde literatüre dayanılarak iş tatmini ve iş sadakati arasında anlamlı ilişkiler olduğunu söylemek mümkündür. Bu çalışmada iş tatmini, iş sadakatini etkileyen bağımsız bir değişken olarak ele alınmıştır. Çalışmanın bu konudaki hipotezi şu şekilde ortaya çıkmıştır:

H3: İş tatmini, iş sadakati üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

2.9. İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki

İş tatmini, örgütte verimli ve sağlıklı bir ortam olduğunun önemli göstergeleri arasında yer almaktadır (Gökçe, 2005, s.41). İş tatmini çalışanların iş ve özel hayatlarında mutluluk veya mutsuzluk kaynağı olabilmektedir. İş tatmini, işletmeler için kalite ve verimlilik artış veya azalışı sağlamaktadır. Bu nedenle iş tatmini, çalışanlar ve işletmeler için oldukça önemlidir. İşletmelerin başarısında çalışanların verimi ve performansı çok önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir. Çalışanların verimli çalışmaları ve yüksek performans göstermeleri, onların işlerinden yeterince tatmin olmalarına bağlı olmaktadır (Toker, 2007, s. 92-107). İş ve yaşam tatmini birbirini tamamlayan, anlamlandıran ve birbirinin içerisine giren kavramlardır. Bireyler hayatlarının büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirmektedir. İş yerinde karşılaştığı güzel ve kötü anları ise iş dışındaki yaşamına, arkadaşlarına ve ailesine yansıtmaktadır. Aynı şekilde arkadaşlarıyla ve ailesiyle yaşadığı güzel ve kötü anların izlerini de işine yansıtabilmektedir. Bu nedenle iş ve iş dışındaki yaşam, birbirinin içerisine girmekte ve bütünü oluşturmaktadır. Bunun için iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişki yönetim literatürü açısından büyük öneme sahiptir (Dikmen, 1995, s. 115).

Rus yazar Maksim Gorki iş tatmini ve yaşam arasında ilişki olduğunu fark etmiştir. İş ve yaşam tatmini arasındaki bu ilişkiyi “iş mutluluk verici olduğunda yaşam eğlencelidir, iş bir görev olduğunda, yaşam esarettir” sözleriyle ifade etmiştir (Garretto, 2000, s. 10). Braysfield, Wells ve Strate'nin ilk olarak iş ve yaşam tatmini arasındaki

ilişkiyi araştırdığı kabul edilmektedir (Chacko, 1983, s. 168). Örgütsel literatürde iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişki çok dikkat çekmiştir. Son yıllarda bu ilişkinin birçok niteliksel gözden geçirmenin ve deneysel araştırmanın konusu olduğu görülmüştür (Tait, 1989, s. 503). Bireyin yaşamında iş oldukça önemlidir. Bu nedenle yaşam ve iş tatmini arasındaki bağlantı anlamlı kabul edilmektedir. Çalışanlar iş ortamlarının dışındaki durumlardan ve olaylardan etkilenmekte, iş dışı olaylarla ilgili davranış ve duygularda iş tatmininden etkilenmektedir. Bu nedenle yaşam ve iş tatmini ilişkilidir (Saarı ve Judge 2004'den aktaran Aşan ve Erenler, 2008, s. 203-216). Literatürde yaşam ve iş tatmini ile ilgili araştırmalar irdelendiğinde, iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar olduğu gibi, bu ilişkinin yönü ve şekline odaklanan çalışmalar da bulunmaktadır. Ayrıca iş ve yaşam tatmini arasında bulunan ilişkiyi bireysel faktörlere bağlı olarak açıklamaya çalışan araştırmalar da bulunmaktadır (Uyguç vd., 1998, s. 203).

Alanyazında İş ve Yaşam Tatmini İlişisini Açıklayan Modeller araştırıldığında ampirik olarak desteklenmiş üç ana model olduğu görülmektedir. Bu modeller sıçrama, bölümlenme ve telafi modelleridir.

Sıçrama (Spillover) Modeli: Bu model kişinin yaşamının bir alanında yaşayacağı tatminin diğer alanlara sıçrayacağını savunmaktadır. Sıçrama iki yönlü olabilir. Sıçrama işteki tatminden yaşamdaki tatmine doğru olabileceği gibi yaşamdaki tatminden işe doğru da gerçekleşebilmektedir. Sıçrama modelinde iş ve yaşam arasında pozitif bir ilişki kabul edilmekte, işte tatmin olan kişilerin iş dışı faaliyetlerde de mutlu olacağına inanılmaktadır. Aynı zamanda işte tatmin olamayan bireylerin iş dışı aktivitelerinde de mutsuz olacağı savunulmaktadır. Literatür incelendiğinde Iris ve Baret'in (1972) araştırmasında olduğu gibi sıçrama hipotezi ile tutarlı olarak birçok deneysel destekle karşılaşılmaktadır. Araştırmalarda iş ve yaşam tatmininin ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca bireyin genel yaşam tatminini işteki tatminin etkileyebileceğini ya da tam tersi genel yaşam tatmininin de iş tatminini etkileyebileceği açıklanmaktadır (Iris ve Barrett, 1972, s. 302). Bireylerin tatmin eden işi olduğunda tatmin eden yaşamları olacağı veya tatmin eden yaşamları olan bireylerin tatmin eden işlerinin olacağı anlamına gelmektedir (Judge ve Watanabe, 1993, s. 940).

Telafi (Compensation) Modeli: Bu modelde iki değişken arasında negatif bir ilişkinin var olduğu savunulmaktadır. Bireylerin yaşamlarının bir alanında oluşan tatminsizliği başka alanlarda tatmini artırarak telafi etme eğilimi gösterecekleri kabul

edilmektedir. Telafi modeline göre, kişi tatminsiz bir iş yaptığında iş dışı yaşamında doluluk ve mutluluk aramaktadır. Aynı şekilde yaşamından tatmin olmadığında işinde mutluluk aramakta ve telafi etmeye çalışmaktadır. Bu şekilde tatminsiz olduğu alanı başka bir alanda tatmin olarak telafi etmektedir (Iverson ve Maguire, 2000). Çalışan işinde tatmin olmadığında enerjisinin birçoğunu iş dışındaki faaliyetlere yönlendirmektedir. Aynı şekilde iş dışındaki yaşamında tatminsiz olan kişi ise gayretini işe vermektedir. Telafi modeli, çalışanlar işinde tatmin olmadığında daha zevkli veya ilginç bir iş dışı yaşam arayacağını savunmaktadır (Garretto, 2000, s. 10).

Bölümleme (Segmented) Modeli; Bu modelde iş ve yaşam deneyimlerini birbirinden ayırmaktadır. Bölümleme modeli yaşam tatmini ve iş tatmininin bağımsız olduğunu savunmaktadır. Modele göre, iş ve yaşam tatmini arasında herhangi bir ilişki yoktur. Yaşamın farklı alanları bireyler tarafından birbirinden ayrı tutulmaktadır. Bu modelde hipotez, iş ve yaşam tatmini arasında zayıf bir korelasyonla desteklenmektedir.

Alanyazın incelendiğinde iş ve yaşam tatmini ilişkisini, birbirleriyle olan etkileşimini, ilişkinin yönünü inceleyen birçok çalışmaya rastlanmaktadır. Araştırmalarda yukarıda açıklanan modellerin hangisinin geçerli olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmalarda, üç farklı modeli de destekleyen, geçerliliğini savunan ve kanıtlayan sonuçlar elde edilmiştir. Bununla birlikte çoğunlukla “Sıçrama Modeli”nin daha geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş ve yaşam tatmininin etkileşim içinde olduğu tespit edilmiştir (Saari ve Judge, 2004, s. 399). Araştırmalarda iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkide hangisinin diğerini etkilediği konusunda ortak bir karar oluşmamıştır (Chacko, 1983, s. 166-167). Judge ve Watanabe (1994) yaptıkları araştırmada sırasıyla sıçrama, bölünme ve telafi modelinin yaygın olduğunu savunmuşlardır. Çalışanların farklı yaşamlara, özelliklere ve çalışma hayatlarına sahip olmaları nedeniyle her modelin geçerli olduğunu iddia ettikleri çalışmada, çalışanların üç farklı grupta sınıflandırılabileceğini açıklamışlardır. Judge ve Watanabe (1994) farklı bireylerde farklı modellerin görülebileceğini savunmuşlardır. Birey sınıflandırmasının bu üç gruba göre yapılabileceğini ifade etmişlerdir.

Araştırmalarında Amerika Bileşik Devletleri Çalışanlarının ulusal bir örneği baz alınmıştır. Bulgular katılımcıların %68’inin sıçrama grubu, %12’sinin telafi grubunda, %20’sinin bölümleme grubunda sınıflandırılabileceğini tespit etmişlerdir. Sonuçlar iş tatmininin yaşam tatminine sıçradığını ya da yaşam tatmininin iş tatminine sıçradığını göstermiştir. Sıçrama hipotezinin Amerika Birleşik Devletleri’nde çalışanların

birçoğunu karakterize ettiğini göstermektedir (Saarı ve Judge, 2004, s. 400). Literatür incelendiğinde tutarsız ve çelişkili sonuçlar da görülmektedir. Pekçok araştırmada işteki tatminin iş dışı veya yaşam tatminini etkilediği ileri sürülmektedir. Orpen (1978) tarafından yapılan çalışma (12 aylık periyotta 73 Güney Afrikalı yöneticiden elde edilen veriler değerlendirilmiştir) ve Iris ve Barrett (1972) tarafından yapılan araştırma örnek olarak gösterilebilir. Bununla birlikte iş dışı faktörlerin iş tatminini etkilediğini ileri süren araştırmalarda bulunmaktadır (Chacko, 1983, s. 167). Yönetim, terfi ve maaş konularında yaşanan tatmin artışı, bireylerin yaşam tatminlerini de artırabilmektedir. Ayrıca iş tatminlerindeki azalma, yaşam tatminlerini de negatif yönde etkileyebilmektedir. Araştırma sonuçlarından elde edilen bu bulgu, iş ve yaşam tatmini arasındaki “sıçrama” ilişkisi için destek sağlamaktadır. Elde edilen bu bulgu aynı zamanda Iris ve Barrett’in (1972) bulguları ile de benzeşmektedir. Diğer bir ifade ile iş tatmini yaşam tatminini etkilediği gibi, yaşam tatmini de iş tatminini etkileyebilmektedir.

Rice, Near ve Hunt (1980), yaptıkları çalışmada, yaşam ve iş tatmini arasında çok zayıf bir ilişki olduğunu tespit ederken, Tait, Padgett ve Baldwin (1989), yaşam ve iş tatmini arasında .44’lük bir korelasyon olduğunu bulmuşlardır (Rice vd. 1980, s. 55). Cinsiyetin iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin moderatörü olabilme olasılığı ilk olarak 30 yıl önce Brayfield ve Wells (1957) tarafından hipotezleştirilmiştir. Araştırmacılar bu çalışmada, kamu kesiminde genel ofis işlerinde çalışan 52 kadın ve 41 erkekten topladıkları veri seti ile iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma sonuçları erkekler için iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğunu gösterirken kadınlar için önemli bir ilişki (korelasyon) olmadığını göstermiştir (Kavanagh ve Halpern, 1977, s. 71). 1974’den sonra yapılan araştırmalarda, kadının iş hayatındaki rolünün değişmesi neticesinde aradaki farkın kapanmaya başladığı ve kadınlar için korelasyonun arttığı görülmüştür. Araştırmacılar elde edilen bu sonucu, kadının yaşamında iş hayatının daha önemli bir yere gelmesine ve daha çok kadının iş hayatına dahil olmaya başlamasına bağlamışlardır (Tait vd. 1989, s. 503). Bu konuda yapılan araştırmaların bazılarında yaşam tatmininin dengede kalma eğiliminde olduğu görülmüştür. Diğer bir ifade ile yaşam tatminini düşüren olumsuz bir yaşam olayı sonrasında, bireyler zamanla orjinal seviyelerine dönme eğilimi içinde olmaktadır (Garretto, 2000, s. 11). Yaşanan değişimlerle insan en önemli üretim faktörü haline gelmiş ve çalışanlar da iş yaşamında kaynak olarak görülmeye başlanmıştır (Aziri,

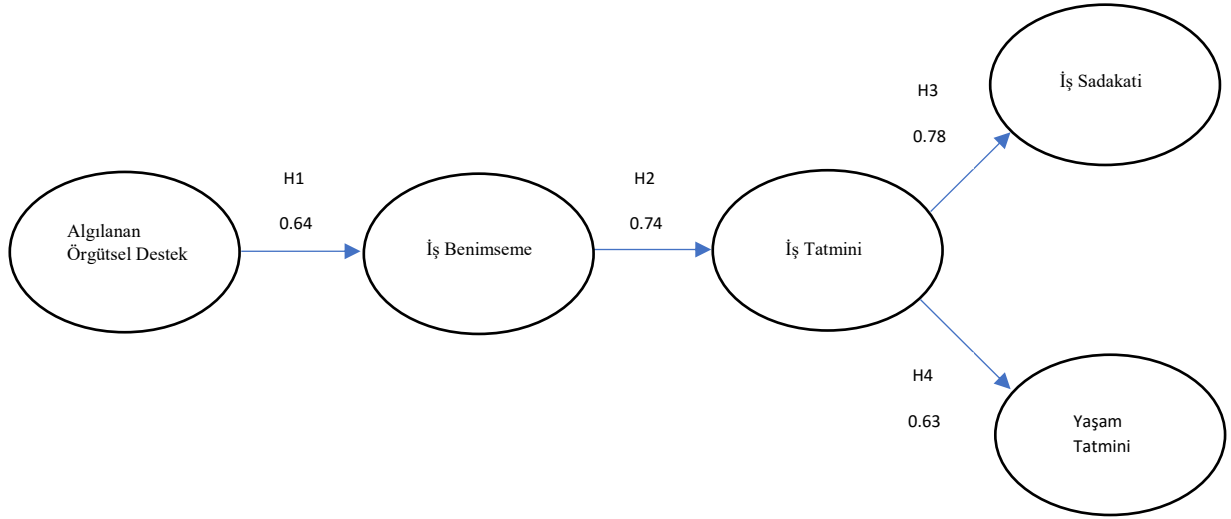
2011). Bu kapsamda çalışma yaşamında bulunan bireylerden daha fazla faydalanmak ve daha verimli işler elde etmek amacıyla iş ve yaşam tatmini kavramlarına verilen önem de artmıştır (Sümer, 2018).

Açıklamalardan anlaşıldığı gibi iş tatmininin yaşam tatminine etki etmesi büyük olasılıktır. Bu bağlamda çalışmanın dördüncü ve son hipotezi de oluşmuş bulunmaktadır:

H4: İş tatmini yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Hipotezler doğrultusunda oluşturulan kuramsal model Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 2.1. Araştırmaya Temel Oluşturan Kuramsal Model



3.YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, veri toplama tekniği, evren ve örneklem, veri analizi başlıkları dâhilinde yapılan araştırmanın yöntemi hakkında bilgi verilecektir.

3.1. Araştırma Modeli

Söz konusu araştırma amaçlarına yönelik, “Tanımlayıcı (Betimsel) ve Bağıntısal Araştırma Modelleri” kullanılmıştır. Betimsel araştırmalar bir konudaki herhangi bir durumu tespit etmeyi amaçlamaktadır (Kurtuluş, 1998). Araştırmada yer alan problemi ve bu mevcut problemle ilgili değişkenleri, durumları ve değişkenler arası ilişkileri tanımlamak bu araştırma modelindeki amaçtır. Böylece bu tanıma istinaden ileriye dönük tahminler yapmak mümkün olacaktır. Bunun yanında araştırmada hipotezlerin testi, değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerinin belirlenmesi için bağıntısal araştırma modelinden faydalanılmaktadır. Bağıntısal araştırma modeli değişkenler arasındaki ilişkiler ile bunların düzeylerini inceler (Erdoğan, 1998, s.60). Bu modeldeki amaç elimizdeki problemi, problem durumlarını, değişkenlerin birbiriyle ilişkileri tanımlamaktır (Kurtuluş, 1998, s. 310).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara ili Gençlik ve Spor Bakanlığında çalışan 1000 personel oluşturmaktadır. Bu evrenden kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 350 bakanlık personeli araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmadaki ölçeğin boyutlarının belirtilebilmesi için uygulanacak faktör analizi için uygun örneklem büyüklüğüne dair bazı görüşler bulunmaktadır. Comrey ve Lee (1992)’e göre faktör analizi uygulanan çalışmalarda yeterli örneklem büyüklüğü için 50’nin çok zayıf, 100’ün zayıf, 200’ün orta, 300’ün iyi, 500’ün çok iyi, 1000 kişilik örneklem grubunun mükemmel derecede yeterli olduğu belirtilmektedir. Kline (1994) ise faktör analizinde güvenilir faktörler ortaya koymak için örneklem büyüklüğünün madde sayısının en az 10 katı kadar olmasını gerektiğini ifade etmiştir (Kline 1994’den aktaran Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk 2010, s. 206; Worthington ve Whittaker, 2006, s. 817). Genel olarak büyük örneklemle yapılan faktör analizlerinde, değişkenler arası korelasyonların daha tutarlı sonuçlar verdiği ve açıklayıcı faktör analizi sonuçlarının

tekrar edilebilirliğini arttırdığı hususunda ortak bir görüş vardır (Worthington ve Whittaker, 2006, s. 817). Buna eş olarak Wimmer ve Dominick (1997, s. 73) ise çok değişkenli analizlerin tek değişkenli analizlere oranla daima daha büyük örneklemler gerektirdiğini, çünkü çok değişkenli analizlerin genel yapısı itibariyle gözlenen aynı değişken üzerinde birden fazla veri ürettiğini belirtmişlerdir. Buna istinaden çok değişkenli analizler için tavsiye ettikleri örneklem sayısı; 50 = çok zayıf, 100 = zayıf, 200 = orta, 300 = iyi, 500 = çok iyi, 1000 = mükemmel olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışmada ölçme modellerinin test edilmesi ve faktör yapılarının doğrulanması, bunun yanında yapısal modellerin test edilmesi amacı ile Yapısal Eşitlik Modellemesinden – YEM (Structural Equation Modelling – SEM) faydalanılması hedeflenmektedir. Esasen yapısal eşitlik analizlerinin amacı, önceden tespit edilen ilişki örüntülerinin veriler ile doğrulanıp doğrulanmadığını meydana çıkarmaktır (Şimşek, 2007, s. 1). Yapısal eşitlik modelleri örneklem grubunun büyük olmasını gerektirir. Sebebi de büyük örneklem grubundan elde edilen veriler, küçük örneklem gruplarına göre daha az hata barındırdığından değişkenler arası ilişkilerin anlamlı çıkma ihtimali daha fazladır. Bunun yanı sıra test edilen modelin karışıklığı çoğaldıkça örneklemelerin de çoğaltılması gerekmektedir. Bu sebeple Yapısal Eşitlik Modellemesinde yararlanılacak örneklem büyüklüğüne yönelik alanyazında fikir birliği olmamasının yanında gözlemlenen değişken sayısınının 10 katı olması uygun olup fakat bu oranın 5'in altına inmemesi ortak kanısı vardır (Kline, 1994, s. 112). Ayrıca formül yöntemi ile örneklem grubunun tespit edilmesi durumu bulunmaktadır. Bu mevcut yaklaşımla çalışmanın uygulanabilmesi için gerekli örneklem büyüklüğünün tespit edilmesinde bu uygulamada da geçerli olan tüm elemanları belirsiz olan, yani sonsuz evrenden örneklem büyüklüğünü ortaya koymak için faydalanılan örnekleme formülünden (Kurtuluş, 1998) yararlanılmıştır. Çabuk vd., (2006), evrenin standart sapması bilinmiyorsa örnek hacmi tahmini oranlarla yapılmasının uygun olduğu belirtilmiş ve çalışmalarında bu yöntem kullanılmıştır. Bu araştırmadaki örneklem büyüklüğünün hesap edilmesinde $[n = \pi (\pi - 1) / (e/Z)^2]$ şeklinde geliştirilen ve genel olarak formülden faydalanılarak örnek büyüklüğü hesap edilmiştir (Kurtuluş, 1998). Formüldeki $\pi (\pi - 1)$ değerinin hesap edilmesinde Kurtuluş'un değindiği şekilde en yüksek varyans değeri olan 0.50 kullanılmıştır. Güven sınırlarının standart normal dağılımdaki karşılığı olan standart sapma (Z) %95 güven aralığı esas alınmıştır. Standart hata olarak da 0.05, 0.04 ve 0.03 belirlenmiştir. Bu bilgilere paralel olarak araştırma sonucunda hatalı anketlerin olma ihtimali değerlendirilerek çalışma

kapsamında 350 çalışana anket uygulanmıştır. Geri dönen anket sayısı 330 olup, uç değerler belirlenip veri setinden çıkarıldıktan sonra anket sayısı 315 olarak belirlenmiştir, % 95 güvenilirlikle ve 0.05 ve 0.04 hata payı ile yeterli olduğu, bunun yanı sıra 0.03 hata payına göre de yeterli olarak değerlendirilebileceğini söylemek mümkündür (Köse, 2014, s. 58-59).

3.3. Verilerin Analizi

Ortaya konan bu araştırmada yapı geçerliliğinin belirlenebilmesi amacıyla açımlayıcı faktör analizinden (AFA) ve değişkenler arası ilişkilerle ortaya konan kuramsal yapının ve ölçek geçerliliğinin test edilmesi amacıyla first/lower order (birinci düzey) ve second/higher order (ikinci düzey) doğrulayıcı faktör analizinden (DFA) yararlanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen puanların güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) hesaplanmıştır. Betimsel analiz tekniği olarak da frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapmadan yararlanılmıştır. Ayrıca aralarında sebep-sonuç ilişkisi bulunan iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve bu ilişkiyi kullanarak o konu ile ilgili tahminler veya kestirimler yapabilmek için regresyon analizinden yararlanılmıştır. Çalışanların demografik değişkenlerine göre analizlerinde ise t- testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA)'dan yararlanılmıştır (Köse, 2014, s. 60).

Çalışmada uygulanan iş tatmini ölçeği (McDonald, McIntyre 1997) , iş sadakati ölçeği (Borzaga, Tortia 2006), algılanan örgütsel destek ölçeği (Eisenberger vd. 2001), iş benimseme ölçeği (Kanungo, 1982), yaşam tatmini ölçeği (Pavot, Diener, 1993) kullanılmıştır. Ölçeklerdeki tüm ifadeler beşli Likert tipinde düzenlenmiştir. (1- Kesinlikle katılıyorum, 2- Katılıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılmıyorum, 5- Kesinlikle Katılmıyorum).

4. BULGULAR

4.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Çalışanları için İş Tatmini, İş Sadakati, İş Benimseme, Yaşam Tatmini ve Algılanan Örgütsel Destek AFA Sonuçları

Anket çalışması sonrasında 315 Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanından elde edilen verilerin geçerlilik ve güvenilirliklerini belirlemek amacıyla faktör analizinden yararlanılmış ve öncesinde iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha) hesaplanmıştır. Ölçeğin boyutları ve geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Büyüköztürk (2009, s. 100) Açımlayıcı faktör analizinde örneklemden elde edilen verilerin yeterliğinin Kaiser-Meyer-Orkin (KMO) testi ile belirlenebileceğini açıklamıştır. KMO testi sonucunda, bulunan değer 1'e yaklaştıkça mükemmel olarak kabul edilirken 0,50 'nin altında olduğunda kabul edilemez olduğu anlamına gelmektedir. KMO test değerleri .80 ve üzeri mükemmel olarak kabul edilmekte, .70 üzeri iyi, .60 üzeri vasat olarak değerlendirilmektedir. Test sonucu .50 nin altında olduğunda kabul edilemez olarak görülmektedir.

Faktör analizinden önce örneklemin yeterliliğini ölçmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk testi uygulanmıştır. Bu test sonucunda elde edilen KMO değeri 0,905 olarak ölçülmüştür. Elde edilen sonuç örneklem büyüklüğünün faktör analizi için 'mükemmel' derecede yeterli olduğu anlamına gelmektedir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerde yer alan maddeler Tablo 4.1,4.2, 4.3, 4.4, 4.5 'de ayrı ayrı gösterilmiştir. Buna göre maddeler; iş tatmini (9 ifade), iş sadakati (5 ifade), iş benimseme (10 ifade), yaşam tatmini (5 ifade), algılanan örgütsel destek (6 ifade) olarak ortaya konulmuştur.

4.2. Ölçeklerin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 4.1. İş tatmini ölçeği AFA sonucu

Ölçek	Faktör Yükleri
İş tatmini (9 ifade)	
Yönetimin beni dikkate aldığına inanıyorum.	0.824
İşimi başardığımda takdir alırım.	0.784
Bu iş yerinde çalışmak kendimi iyi hissetmemi sağlar.	0.695
Genel olarak işim fiziksel sağlığıma olumlu yönde etki eder.	0.673
Kazancım iyidir.	0.673
İşimde kendimi güvende hissediyorum.	0.641
Mesai arkadaşlarıma kendimi yakın hissederim.	0.793
İşimde tüm becerilerimi kullanırım.	0.737
Yöneticilerimle aramın iyi olması işimle ilgili daha iyi hissetmemi sağlar.	0.689

Tablo 4.1' e bakıldığında iş tatmini ölçeğinde 9 ifade olduğu bu ifadelerden en fazla faktör yüküne sahip olan ifadenin 0. 824 birim ile “Yönetimi beni dikkate aldığına inanıyorum ” olduğu ikinci oalarak ise 0.793 birim ile “Mesai arkadaşlarıma kendimi yakın hissederim” ifadesi olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2. İş sadakati ölçeği AFA sonucu

Ölçek	Faktör Yükleri
İş sadakati (5 ifade)	
Farklı sektörlerden daha iyi bir iş teklifi olursa işimden ayrılıyorum.	0.886
Aynı sektörden daha iyi bir iş teklifi olursa işimden ayrılıyorum.	0.834
İşimden mümkün olan en kısa sürede ayrılmak istiyorum.	0.776
İşimde en az birkaç yıl daha çalışmak istiyorum.	0.831
İşimde mümkün olduğu kadar uzun çalışmak istiyorum.	0.690

Tablo 4.2' ye bakıldığında iş sadakati ölçeğinde 5 ifade olduğu bunlardan en fazla faktör yüküne sahip olan ifadenin 0.886 birim ile “Farklı sektörlerden daha iyi bir

iş teklifi olursa işimden ayrılırım” olduğu ve ikinci olarak ise “0.834 birim ile “Aynı sektörden daha iyi bir iş teklifi olursa işimden ayrılırım” ifadesi olduğu görülmektedir.

Tablo 4.3. *İş benimseme ölçeği AFA sonucu*

Ölçek	Faktör Yükleri
İş Benimseme (10 ifade)	
İlgi alanlarımın çoğu işimin çevresinde yoğunlaşır.	0.829
İşimin hayatımın merkezinde olduğunu düşünüyorum.	0.809
İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım.	0.802
Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım.	0.797
Kişisel yaşam hedeflerimden çoğu işimle ilgilidir.	0.793
İşim; yemek, içmek, nefes almak gibidir.	0.758
Hayatımdaki en büyük mutluluğu işim sağlar.	0.686
Bana göre işim; kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir.	0.653
Genellikle işime karşı kendimi ilgili hissedirim.	0.644
İşime tamamıyla yoğunlaşabiliyorum.	0.622

Tablo 4.3’ e bakıldığında iş benimseme ölçeğinde 10 ifade olduğu ve bu ifadelerden en fazla faktör yüküne sahip olan ifadenin 0.829 ile “İlgi alanlarımın çoğu işimin çevresinde yoğunlaşır” olduğu ikinci olarak ise 0.809 birim ile “İşimin hayatımın merkezinde olduğunu düşünüyorum” ifadesi olduğu görülmektedir.

Tablo 4.4. *Yaşam tatmini ölçeği AFA sonucu*

Ölçek	Faktör Yükleri
Yaşam tatmini (5 ifade)	
Hayattan şimdiye kadar istediğim şeyleri elde ettim.	0.784
Hayat şartlarım mükemmel.	0.776
Hayatımdan memnunum.	0.773
Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.	0.744
Eğer hayata yeniden başlama şansım olsa, hiçbir şeyi değiştirmezdim.	0.693

Tablo 4.4’ e bakıldığında yaşam tatmini ölçeğini 5 ifade olduğu ve bu ifadelerden en fazla faktör yüküne sahip olan ifadenin 0.784 birim ile “Hayattan

şimdiye kadar istediğim şeyleri elde ettim” olduğu ikinci olarak ise 0.776 ile “Hayat şartlarım mükemmel” olduğu görülmektedir.

Tablo 4.5. *Algılanan örgütsel destek ölçeği AFA sonucu*

Ölçek	Faktör Yükleri
Algılanan örgütsel destek (6 ifade)	
Çalıştığım kurum amaçlarıma ve değerlerime önem verir.	0.919
Çalıştığım kurum kendisine kattıklarımın değerini bilir.	0.914
Çalıştığım kurum refahıma gerçekten önem verir.	0.903
Çalıştığım kurum başarılarımla gurur duyar.	0.820
Çalıştığım kurum yardıma ihtiyacım olduğunda bana destek verir.	0.759
Çalıştığım kurum bana çok az ilgi gösterir.	0.713

Tablo 4.5’ e bakıldığında algılanan örgütsel destek ölçeğinin 6 ifadeden oluştuğu ve bu ifadelerden en fazla faktör yüküne sahip olan ifadenin 0.919 birim ile “Çalıştığım kurum amaçlarıma ve değerlerime önem verir” olduğu ikinci olarak ise 0.914 birim ile “Çalıştığım kurum kendisine kattıklarımın değerini bilir” olduğu görülmektedir.

4.3. AFA Sonucunda Elde Edilen Faktör Deseni için DFA Sonuçlar

Açımlayıcı faktör analizinden sonra meydana çıkan 4 faktörlü yapının doğrulanıp doğrulanmadığını belirtmek amacı ile birinci ve ikinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Ayrıca aşağıda yer alan Tablo 4.6’da Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uyum indeksi seviyeleri görülmektedir. Tablo 4.16’ ya göre DFA sonrasında elde edilecek sonuçların bu değerlere eşit ya da bu değerler arasında olması gerekmektedir (Köse, 2014, s. 82).

Tablo 4.6. DFA uyum indeks seviyeleri

Uyum İndeksleri	Orta Düzey Uyum	Mükemmel Uyum
X²/df	3.000 ile 2.000 arasında	2.000 ya da küçük
RMSEA (Yaklaşık Hatalar Karekökü)	0.080 ile 0.061 arasında	0.060 ya da küçük
NNFI (Normlaştırılmamış uyum indeksi)	0.900 ile 0.949 arasında	0.950 ya da büyük
NFI (Normlaştırılmış uyum indeksi)	0.900 ile 0.949 arasında	0.950 ya da büyük
CFI (Karşılaştırılmalı uyum indeksi)	0.900 ile 0.949 arasında	0.950 ya da büyük
RMR (Artık ortalamaların karekökü)	0.100 ile 0.081 arasında	0.080 ya da küçük
SRMR (Standartlaştırılmış RMR)	0.100 ile 0.081 arasında	0.080 ya da küçük
GFI (İyilik uyum indeksi)	0.900 ile 0.949 arasında	0.950 ya da büyük
AGFI (Düzenlenmiş uyum indeksi)	0.900 ile 0.949 arasında	0.950 ya da büyük

Aşağıdaki Tablo 4.7’de Uyum indeksleri X^2 , Sd, X^2 /Sd , RMSEA, CFI, NNFI, NFI, CFI, RMR, SRMR, GFI ve AGFI değerlerine bakılmıştır. Görüldüğü üzere X^2 /df oranı 2.64 olarak ortaya çıkmıştır. Daha önce de ifade edildiği gibi X^2 /df oranının 5’in altında olması büyük örneklerde orta düzeyde uyumu ifade etmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk 2010). RMSEA indeksi 0.061 olarak belirlenmiş ve Hedlund (2011) ’un ifade ettiği gibi 0.061 ile 0.080 seviyesinde olduğu için bu değer de orta düzey uyumu ifade ettiği görülmektedir (Hedlund, 2011’den aktaran Köse, 2014, s.102). NFI indeksinin 0.893 olması oranın orta düzeyin çok az altında olduğu ve kabul edilebilir uyum seviyesinde olduğu söylenebilir. CFI indeks değerine bakıldığında, 0.939 ile orta düzey uyum ifade ettiği ve GFI indeksinin de 0.884 olduğu ve orta düzey uyum seviyesinin biraz altında kaldığı görülmektedir. Son olarak çizelgede yer alan AGFI indeksinin 0.885 olduğu ve kabul edilebilir düzey uyum indeksine sahip olduğu ortaya çıkmıştır (Şimşek, 2007). AFA sonucunda elde edilen faktör yapısının doğrulandığı ve faktör yapısının geçerli bir model olduğu söylenebilir.

Tablo 4.7. Uyum indeksleri

Uyum İndeksleri	Birinci Düzey DFA Sonuçları
X²	647.216
Sd (Serbestlik Derecesi)	245
X²/df	2.64
RMSEA (Yaklaşık hatalar ortalama karekökü)	.061
NNFI (Normlaştırılmamış uyum indeksi)	.930
NFI (Normlaştırılmış uyum indeksi)	.893
CFI (Karşılaştırılmalı uyum indeksi)	.939
RMR (Artık ortalamaların karekökü)	.087
SRMR (Standartlaştırılmış RMR)	.087
GFI (İyilik uyum indeksi)	.884
AGFI (Düzenlenmiş uyum indeksi)	.855

Uyum indeksleri: ($X^2=647.216$, $p=0,000$, $X^2/df=2.64$, $GFI=0.884$, $CFI=0.939$, $RMSEA=0.61$)

Tablo 4.8. Yapısal regresyon sonuçları

Algılanan örgütsel destek	İş benimseme	,643*
İş benimseme	İş tatmini	,741*
İş tatmini	İş sadakati	-,314
İş tatmini	Yaşam tatmini	,671*

* $P<0,05$

Tablo 4.8’de görüldüğü üzere algılanan örgütsel desteğin iş benimsemeyi 0,643 düzeyinde; iş benimsemenin iş tatminini 0,741 düzeyinde; iş tatmininin iş sadakatini -0,314 düzeyinde; iş tatmininin yaşam tatminini 0,671 düzeyinde etkilediği tespit edilmiştir.

4.4. Gençlik ve Spor Bakanlığı Çalışanlarının Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında; cinsiyet, yaş, çalışma durumu, eğitim düzeyi, aylık ortalama gelir durumu değişkenlerine ilişkin sıklıklara ait tablolar yer almaktadır.

4.4.1. Cinsiyet

Tez çalışması kapsamında araştırmaya dâhil edilen 315 kişinin cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 4.9’da yer almaktadır. Tablo 4.9 incelendiğinde erkeklerin oranının %56,8, kadınların oranının %43,2 olduğu görülmektedir.

Tablo 4.9. *Katılımcıların cinsiyeti*

Cinsiyet	N	%
Kadın	136	43,2
Erkek	179	56,8
Toplam	315	100,0

4.4.2. Yaş

Tablo 4.10’da yaşa göre dağılımlar görülmektedir. Tablo 4.10’a göre; araştırmaya katılan kişilerin %5,1’i 18-25 yaş, %49,2’si 26-35 yaş, %28,9’u 36-45 yaş, %13,3’ü 46-55 yaş aralığında ve %3,5’u da 56 yaş üzerindedir.

Tablo 4.10. *Katılımcıların Yaş grupları*

Yaş	N	%
18-25	16	5,1
26-35	155	49,2
36-45	91	28,9
46-55	42	13,3
56 ve üzeri	11	3,5
Toplam	315	100,0

4.4.3. Çalışma Durumu

Tablo 4.11’de çalışma durumuna göre dağılım görülmektedir. Tablo 4.11’e göre; araştırmaya katılan kişilerin %71,7’si tam zamanlı, %28,3’ü yarı zamanlı çalışmaktadır.

Tablo 4.11. *Çalışma durumları*

Çalışma Durumu	N	%
Tam Zamanlı	226	71,7
Yarı Zamanlı	89	28,3
Toplam	315	100,0

4.4.4. Eğitim Durumu

Tablo 4.12’ de eğitim durumlarına göre dağılımlar yer almaktadır. Tablo 4.12 incelendiğinde araştırmaya katılan kişilerin %70,2’sinin üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Lisansüstü mezunu olanların oranı ise %14,9’dur.

Tablo 4.12. *Eğitim durumuna göre dağılım*

Eğitim Durumu	N	%
İlköğretim	7	2,2
Lise	40	12,7
Üniversite	221	70,2
Lisansüstü	47	14,9
Toplam	315	100,0

4.4.5. Gelir Durumu

Tablo 4.13’de aylık ortalama gelir durumuna göre dağılımlar verilmiştir. Buna göre; araştırmaya katılan kişilerden 1500 TL ve daha düşük gelire sahip kişilerin oranı %2,9 iken, 6001 TL ve üzeri gelire sahip kişilerin oranı %6,7 olarak görülmektedir.

Tablo 4.13. *Katılımcıların aylık ortalama gelir durumu*

Aylık Gelir	N	%
1500TL veya daha düşük	9	2,9
1501 – 3000 TL	73	23,2
3001 – 4000 TL	135	42,9
4001 – 5000 TL	37	11,7
5001 – 6000 TL	40	12,7
6001 TL veya daha fazla	21	6,7
Toplam	315	100,0

4.5. Bağımlı Değişkenlerin Bağımsız Değişkenlere Bağlı Farklılaşma Analizleri

Araştırmanın bu kısmında amaç çalışanların algılanan örgütsel destek, iş benimseme, iş tatmini, iş sadakati ve yaşam tatmini değişkenlerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumları, aylık gelirleri, çalışma durumlarına göre değişip değişmediğinin belirlenmesidir. Bu değişkenler üzerinde T-testi ve tek yönlü varyans analiz (ANOVA) testi uygulanarak belirlenmiştir. T-testi ile en az aralıklı ölçek düzeyindeki bağımlı değişkenler, en fazla iki bağımsız kategorik değişkenle deneme yaparak aralarındaki anlamlılık değeri ölçülmektedir. ANOVA testinde ise ikiden daha fazla bağımsız kategorik değişken arasındaki anlamlılık değeri tespit edilmektedir.

Tablo 4.14. Cinsiyete göre değişkenlerin incelenmesi (T-Test)

	CİNSİYET	N	ARİTMETİK ORTALAMA	S.S.	Sig.
Algılanan Örgütsel Destek	Erkek	179	3.130	.884	.049*
	Kadın	136	2.928	.913	
İş Benimseme	Erkek	179	3.080	.760	.854
	Kadın	136	3.097	.836	
İş Tatmini	Erkek	179	3.785	.800	.504
	Kadın	136	3.726	.757	
İş Sadakati	Erkek	179	2.699	.804	.000*
	Kadın	136	3.122	.804	
Yaşam Tatmini	Erkek	179	3.158	.894	.779
	Kadın	136	3.186	.858	

Tablo 4.14, incelendiğinde; Gençlik ve Spor Bakanlığında çalışanların cinsiyetlerine göre yapılan T-Testi sonucunda algılanan örgütsel destek değişkeni ve iş sadakati değişkeninde cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde; araştırmalar cinsiyetin algılanan örgütsel destek ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Yoshimura, 2003, s. 12). Bazı araştırmalarda, algılanan örgütsel destek düzeyi, erkek işgörenlerde daha yüksek tespit edilmiştir (Welchans, 1995, s. 135; Amason ve Allen, 1997, s. 956; Yoon ve Thye, 1998, s. 306; Yoon ve Lim, 1999, s. 936;).

Tablo 4.15. Çalışma zamanlarına göre değişkenlerin incelenmesi (T-Test)

	ÇALIŞMA DURUMU	N	ARİMETİK ORTALAMA	S.S.	Sig.
Algılanan Örgütsel Destek	Tam Zamanlı	226	2.891	.911	,110
	Yarı Zamanlı	89	3.428	.751	
İş Benimseme	Tam Zamanlı	226	2.982	.811	,328
	Yarı Zamanlı	89	3.355	.677	
İş Tatmini	Tam Zamanlı	226	3.639	.805	,482
	Yarı Zamanlı	89	3.991	.668	
İş Sadakati	Tam Zamanlı	226	2.991	.805	.027*
	Yarı Zamanlı	89	3.991	.831	
Yaşam Tatmini	Tam Zamanlı	226	3.121	.901	,885
	Yarı Zamanlı	89	3.296	.804	

Tablo 4.15 incelendiğinde Gençlik ve Spor Bakanlığında çalışanların çalışma durumlarına göre yapılan T-Testi sonucuna göre iş sadakati değişkeninin tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 4.16. Yaşa göre değişkenlerin incelenmesi (ANOVA)

	YAŞ	N	F	Sig.
Algılanan Örgütsel Destek	18-25	16	2.548	.039*
	26-35	155		
	36-45	91		
	46-55	42		
	56 ve üzeri	11		
İş Benimseme	18-25	16	1.259	.286
	26-35	155		
	36-45	91		
	46-55	42		
	56 ve üzeri	11		
İş Tatmini	18-25	16	.847	.496
	26-35	155		
	36-45	91		
	46-55	42		
	56 ve üzeri	11		
İş Sadakati	18-25	16	.158	.959
	26-35	155		
	36-45	91		
	46-55	42		
	56 ve üzeri	11		
Yaşam Tatmini	18-25	16	.620	.648
	26-35	155		
	36-45	91		
	46-55	42		
	56 ve üzeri	11		

Tablo 4.16, incelendiğinde Gençlik ve Spor Bakanlığında çalışanların yaşa göre yapılan Anova testi sonucunda algılanan örgütsel destek değişkeninde yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 4.17. *Eğitim durumuna göre değişkenlerin incelenmesi (ANOVA)*

	EĞİTİM DURUMU	N	F	Sig.
Algılanan Örgütsel Destek	İlköğretim	7	.024	.995
	Lise	40		
	niversite	221		
	Lisansüstü	47		
İş Benimseme	İlköğretim	7	1.528	.207
	Lise	40		
	niversite	221		
	Lisansüstü	47		
İş Tatmini	İlköğretim	7	2.307	.077
	Lise	40		
	niversite	221		
	Lisansüstü	47		
İş Sadakati	İlköğretim	7	.696	.555
	Lise	40		
	niversite	221		
	Lisansüstü	47		
Yaşam Tatmini	İlköğretim	7	1.874	.134
	Lise	40		
	niversite	221		
	Lisansüstü	47		

Tablo 4.17, incelendiğinde Gençlik ve Spor Bakanlığında alışanların eğitim durumlarına göre yapılan Anova testi sonucunda algılanan örgütsel destek, iş benimseme, iş tatmini, iş sadakati ve yaşam tatmini değişkenleri için istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.18. *Aylık gelir durumuna göre değişkenlerin incelenmesi (ANOVA)*

	AYLIK ORTALAMA GELİR DURUMU	N	F	Sig.
Algılanan Örgütsel Destek	1500TL veya daha düşük	9	1.622	.154
	1501 - 3000 TL	73		
	3001 - 4000 TL	13 5		
	4001 - 5000 TL	37		
	5001- 6000 TL	40		
	6001 veya daha fazla	21		
İş Benimseme	1500TL veya daha düşük	9	.039	.039*
	1501 - 3000 TL	73		
	3001 - 4000 TL	13 5		
	4001 - 5000 TL	37		
	5001- 6000 TL	40		
	6001 veya daha fazla	21		
İş Tatmini	1500TL veya daha düşük	9	.987	.426
	1501 – 3000 TL	73		
	3001 – 4000 TL	13 5		
	4001 – 5000 TL	37		
	5001-6000 TL	40		
	6001 veya daha fazla	21		
İş Sadakati	1500TL veya daha düşük	9	.886	.491
	1501 – 3000 TL	73		
	3001 – 4000 TL	13 5		
	4001 – 5000 TL	37		
	5001- 6000 TL	40		
	6001 veya daha fazla	21		
Yaşam Tatmini	1500TL veya daha düşük	9	1.122	.349
	1501 – 3000 TL	73		
	3001 – 4000 TL	135		
	4001 – 5000 TL	37		
	5001-6000 TL	40		
	6001 veya daha fazla	21		

Tablo 4.18, incelendiğinde Gençlik ve Spor Bakanlığında çalışanların aylık gelir durumlarına göre yapılan Anova testi sonucunda iş benimseme değişkeninde aylık gelire göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 4.19. Ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları

Ölçekler	Cronbach Alpha
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	0.78
İş Benimseme Ölçeği	0.84
İş Tatmini Ölçeği	0.85
İş Sadakati Ölçeği	0.63
Yaşam Tatmini Ölçeği	0.80

Tablo 4.19 incelendiğinde ölçeği oluşturan faktörlerin iç tutarlılıklarını belirlemek amacıyla güvenilirlik testi uygulanmış ve Cronbach Alpha değerleri elde edilmiştir. Cronbach'ın alfa istatistiği istatistik literatüründe uygulanan anketlerin tutarlılığını, yani soruların herkesce anlaşılıp anlaşılmadığı ve soruların açıklığı gibi anketin sonuçlarını doğrudan ilgilendiren konuların araştırılmasında kullanılan ve bu işlemleri gerçekleştirirken boyutlar arasındaki korelasyon yapısını dikkate alan bir analizdir (Cronbach, 1951). Cronbach'a göre istatistik değeri ne kadar yüksekse (0 ile 1 arasında 1 'e ne kadar yakınsa) soruların tutarlılığı da o derece iyidir. Araştırma bulguları ele alındığında algılanan örgütsel destek boyutunun güven düzeyi 0,78 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada algılanan örgütsel destek boyutu orta düzeyde sayılabilecek bir güven düzeyindedir. Algılanan örgütsel destek tarafından etkilendiği düşünülen iş benimseme boyutunun güvenilirlik düzeyi 0,84 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada elde edilen veriler kapsamında iş benimseme yapısı 0,84 düzeyinde yani güçlü bir güvenilirliğe sahiptir. İş tatmini boyutunun güven düzeyinin 0,85 olduğu görülür. 0,85 iş tatmini için kullanılan yapının güvenilirliğinin %95 güven düzeyi için %85 güvenilir olduğunu gösterir. Bu sonuçlara göre çalışma kapsamında iş tatmini boyutu 0,85 düzeyinde güvenilir bir yapıdadır. Araştırmanın bir diğer değişkeni olan iş sadakati boyutunun güvenilirlik düzeyi 0,63 olarak hesaplanmıştır. Görüldüğü gibi iş sadakati boyutu iş tatmini boyutundan daha düşük bir güven düzeyine sahiptir ancak 0,63 iş sadakati için kullanılan yapının orta düzeyde güvenilir olduğunu gösterir. İş tatminine bağlı olarak ele alınan yaşam tatmini boyutu ise 0,80 düzeyinde, güçlü seviyede güvenilir bir yapıda tespit edilmiştir. Buna göre faktörlerin Cronbach Alpha değerleri sırasıyla; iş sadakati 0,85, iş sadakati 0,63, iş benimseme 0,84, yaşam tatmini 0,80, algılanan örgütsel destek 0,78 olarak ölçülmüştür.

5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmada algılanan örgütsel destek, iş benimseme, iş tatmini, iş sadakati ve yaşam tatmini değişkenlerinin yapı geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla faktör analizinden yararlanılmıştır. Sonrasında ölçeklerden elde edilen puanların güvenilirliğinin test edilmesi için iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) düzeyleri ele alınmıştır. Araştırma sonucunda; iş tatmini boyutunun güvenilirlik sonucu 0.85; iş sadakati boyutunun güvenilirlik düzeyi 0.63; iş benimseme boyutunun güvenilirlik düzeyi 0.84; yaşam tatmini boyutunun güvenilirlik düzeyi 0.80; algılanan örgütsel destek boyutunun güvenilirlik düzeyi 0,78 olarak tespit edilmiştir. Cronbach'a göre istatistik değeri ne kadar yüksekse (0 ila 1 arasında 1 'e ne kadar yakınsa) soruların tutarlılığı da o derece iyidir (Cronbach, 1951). Araştırma bulguları ele alındığında iş tatmini boyutunun güven düzeyinin 0,85 olduğu görülür. Araştırmanın bir diğer değişkeni olan iş sadakati boyutunun güvenilirlik düzeyi 0,63 olarak hesaplanmıştır. Görüldüğü gibi iş sadakati boyutu iş tatmini boyutundan daha düşük bir güven düzeyine sahiptir ancak 0,63 iş sadakati için kullanılan yapının orta düzeyde güvenilir olduğunu gösterir. Algılanan örgütsel destek tarafından etkilendiği düşünülen iş benimseme boyutunun güvenilirlik düzeyi 0,84 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışma kapsamında elde edilen veriler kapsamında iş benimseme yapısı 0,84 düzeyinde yani güçlü bir güvenilirliğe sahiptir. İş tatminine bağlı olarak ele alınan yaşam tatmini boyutu ise 0,80 düzeyinde, güçlü seviyede güvenilir bir yapıda tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel destek boyutunun güven düzeyi ise 0,78 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada algılanan örgütsel destek boyutu orta düzeyde sayılabilecek bir güven düzeyindedir.

Açımlayıcı faktör analizinden sonra meydana çıkan 4 faktörlü yapının doğrulanıp doğrulanmadığını belirtmek amacı ile birinci ve ikinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizine göre DFA sonrasında elde edilen sonuçların doğrulayıcı faktör analizi değerlerine eşit ya da bu değerler arasında olması gerekmektedir.

Ki-kare istatistiği örneklem büyüklüğünden etkilendiği için yerine örneklemden daha az etkilenen X^2/sd oranı kullanılabilir (Şimşek 2007; Waltz, Strickland and Lenz 2010). X^2 değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle elde edilen bu değer iki ya da altında olması gerekmektedir. Beş ve daha az olması kabul edilebilir bir değer olarak kabul görmektedir (Munro 2005; Şimşek 2007; Hooper and Mullen 2008). X^2/Sd oranı

değerinin 3.000 ile 2.001 arasında olması gerekmektedir. Araştırma sonucunda X^2/Sd oranının değeri 2,64 olarak tespit edilmiştir. Bu değer 3.000 ile 2.001 arasında olması sebebiyle oranın orta düzeyde uyumu ifade ettiği görülmektedir.

RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), ana kütledeki yaklaşık uyumun ölçüsü olarak ifade edilmektedir (Munro 2005; Yılmaz ve Çelik 2009; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk 2010; Schumacker and Lomax 2010). RMSEA indeksinin oranı bu çalışmada 0,61 olduğu ve orta düzey uyum gösterdiği tespit edilmiştir.

CFI (Comparative Fit Index) değişkenler arasında hiçbir ilişkinin olmadığı varsayımından hareketle kurulan modelin yokluk modelinden (null) farkını verir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk 2010; Munro 2005). Bu çalışmada CFI indeks değerine bakıldığında, 0.939 ile orta düzey uyum gösterdiği saptanmıştır.

RMR (Root Mean Square Residual) ve SRMR (Standardized Root Mean Square Residual), değeri sıfıra yaklaştıkça test edilen modelin daha iyi uyum iyiliği gösterdiği sonucuna ulaşılır. Bu çalışma kapsamında yapısı test edilen değişkenlerin RMR 0,87 ve SRMR 0,87 olarak tespit edilmiştir. Bu durumda RMR ve SRMR değerlerinin orta düzey uyum gösterdiği saptanmıştır.

Uyum iyiliği indeksi anlamına gelen GFI (Goodness of Fit Index), (Yılmaz ve Çelik 2009), modelin örneklemdaki kovaryans matrisini ne oranda ölçtüğünü göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk 2010; Waltz, Strickland and Lenz 2010). GFI indeksinin de 0.884 olduğu tespit edilmiştir ve orta düzey uyum seviyesinin biraz altında kaldığı görülmektedir.

GFI testinin yüksek örnek hacmindeki eksikliğini gidermek amacıyla AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) indeksi kullanılmaktadır. (Munro 2005; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk 2010). AGFI indeksinin 0.885 olduğu saptanmıştır ve kabul edilebilir düzey uyum indeksine sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Faktör yapısını ortaya koyan istatistiksel bulgular sonucunda tüm değerlerin orta veya üzerinde bir düzeyde uyum gösterdiği görülmektedir. Bu sonuçlara göre AFA sonucunda elde edilen faktör yapısının doğrulandığı ve faktör yapısının geçerli bir model olduğu görülmektedir. Araştırma bulguları ve sonuçlarına dayanılarak algılanan örgütsel destek, iş benimseme, iş tatmini, iş sadakati ve yaşam tatmini değişkenleri bir arada uyumlu bir yapıyı ifade etmektedir.

Çalışmada, demografik değişkenler bakımından ise (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aylık gelir, çalışma durumu) farklılaşma olup olmadığı incelenmiştir. İş yaşamında

cinsiyet önemli bir faktördür (Parlaktuna, 2010). Cinsiyete dair inanç ve değerler toplumun etkisiyle oluşmaktadır. Bunun sonucunda organizasyonlar da etkilenmektedir. Toplumsal cinsiyet olarak ifade edilen toplum içinde kadın ve erkeğe dair tanımlamaların örgütün yapısını ve kültürel değerlerini etkilediği anlaşılmaktadır. Cinsiyetin, bireyden ayrılarak ilk olarak toplumu sonra örgütsel yapıları etkilediği kabul edilmektedir (Temel, Yakın, and Misci, 2006). Yaş, kişilerin davranışlarını etkileyen en önemli faktörlerdendir ve bireyler her yaşta farklı davranışlar gösterirler (Koçoğlu, 2007). Farklı yaşlarda ortaya çıkan farklı davranışlar çalışma hayatında da kendini göstermektedir. Özellikle yaştaki ilerlemeyle insan bedenindeki değişimler çalışanların işleri üzerinde etkili olabilmektedir. Yani genç çalışanlar ile yaşları ilerlemiş olan çalışanlar arasında davranış farklılıkları görülmesi de muhtemeldir. Allen ve Meyer, işgörenlerin örgütte geçirdikleri süreyle ilişkili olarak pozisyonlarının değiştiği yüksek statülü yerlere geldikleri ve memnuniyetlerinin arttığını ifade etmişlerdir. Bu durum örgütsel bağlılık ile hizmet süresi arasındaki pozitif yönlü bir ilişkinin ürünü olarak açıklanmıştır (Serhat, 2008). Cohen, hizmet süresinin artması ile birlikte işgörenlerin örgütten kazanımlarının da artacağını açıklamıştır. Artan kazanımlar örgütsel bağlılığı etkilemektedir. İşgörenlerin örgütteki hizmet sürelerinin artması ile birlikte örgütsel bağlılıkları da artacaktır (Cohen, 1993). Eğitim seviyesi, işgörenlerin işlerinden beklentilerine ve yaptıkları işlere bakış açılarına da etki eden bir unsurdur. Hayatlarının büyük bir bölümünde eğitim alarak iş hayatına atılmayı tercih eden işgörenler, eğitimlerinin tamamlanması ile nitelikli işgücü sıfatını kazanmaktadır. Bu işgörenlerin yıllarca eğitimleri için gösterdikleri maddi ve manevi fedakarlık karşılığında elde edecekleri gelir ve iş şartlarındaki beklentileri de eğitim almayanlara göre daha yüksek olmaktadır (Sert, 2010). Örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli faktörlerden biri gelir düzeyidir. Ekonomik gelir elde etmek için kurulmayan örgütler dışındaki örgütlerde işlerin yapılması belirli bir ücret karşılığında olmaktadır. Ücret işgörenlerin ihtiyaçlarının karşılanmasındaki ana etkidir. İşgörenlerin, iş ve sosyal yaşamdaki konum ve statüleri gelir seviyesi ile belirgin hale gelmektedir (Sert, 2010). Analiz sürecinde bağımsız iki örneklem T testi ile tek yönlü varyans analizi (One Way Anova) testi kullanılmıştır. Cinsiyete göre T testi sonucuna bakıldığında algılanan örgütsel destek ve iş sadakati değişkeninde anlamlı farklılaşma olduğu görülmüştür. Amason ve Allen (1999) yaptıkları çalışmada, örgütler arasında algılanan örgütsel destekte cinsiyet farklılıklarının var olup olmadığını araştırmışlardır. Aynı zamanda iletişim ve algılanan

örgütsel desteğin işgören cinsiyetiyle ilişkisini de incelemişlerdir. Araştırmadan elde edilen bulgular kadın işgörenlerin örgütlerinde cinsiyet ayrımcılığını hissettiklerinde daha düşük seviyede örgütsel destek algıladıklarını göstermektedir. Bununla birlikte erkek işgörenlerin iletişim ilişkilerinin kadın işgörelere kıyasla daha olumlu olduğu görülmüştür. Aynı zamanda sonuçlar erkek işgörenlerin çalışma arkadaşlarıyla iletişim ilişkisi iyi olduğunda örgütsel destek algısının daha yüksek olduğunu kanıtlamaktadır. (Amason ve Allen, 1999, s. 956).

Çalışanlar örgütleri ile iki sözleşme imzalamaktadır. Bu sözleşmelerden biri açıktır, imza altına alınır ve ekonomik değişimi düzenler. Diğeri ise zihinlerdedir ve açıkça ilan edilmez. Biçimsel düzenlemede, ekonomik değişim düzenlenir ve her iki tarafın da bildiği yükümlülükler taraflarca yerine getirilmektedir. Sözleşmede belirtilen hususlar yerine getirilmediğinde sözleşmelerde yer alan yaptırımlar yürürlüğe girmektedir. Biçimsel olmayan, sosyal değişimi düzenleyen psikolojik sözleşme olarak da adlandırılan gönüllerde çalışanlarla işverenler arasında imzalanan, sözleşme çerçevesinde işverenler çalışarlardan yüksek performans, sadakat vb. olumlu davranışlar beklemektedir. Bu kapsamda çalışanlar da işverenlerden örgütsel destek ve güven beklemektedir (Turnley vd., 2003, s. 189). Örgüt tarafından çalışarlarn beklentileri karşılandığında çalışanlar örgütün beklentilerini yerine getirmek amacıyla çaba sarfetmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 699; Organ, 1977, s. 49). Bu durumda kadın ve erkek çalışarlarda algılanan örgütsel destek ve iş sadakati değişkeni birbirleri ile bağlantılı birbiri üzerine etki eden iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır, çalışma durumuna göre T testi sonucunda iş sadakati değişkeninde anlamlı farklılaşma olduğu görülmektedir. Literatüre bakıldığında; Meyer ve Allen'a (1984) göre, işgörenin örgütte çalışma süresi arttıkça, daha iyi pozisyonlarda çalışma ihtimali artmaktadır (Meyer ve Allen, 1984). Örgütte geçen zamana bağlı olarak statü yükselişi sonucunda memnuniyet düzeyinin artmasının örgütsel bağlılık ve hizmet süresi arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir (Allen ve Meyer, 1993). Yaşa göre bakıldığında Anova testi sonucunda algılanan örgütsel destek değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde kişilerin yaş gruplarına bağlı olarak çeşitli isteklere, ihtiyaçlara, bakış açılarına ve düşünelere sahip oldukları görülmektedir. Buna örnek olarak orta yaşlı bir çalışarlın bakış açısı ile işe yeni başlamış bir gencin çalışma yaşamına dair bakış açısı birbirinde farklılık göstermektedir (Güner, 2007, s. 34). Örgütsel anlayış, düşük bir ücretle yeni bir işe

başlamak, hastalık sebebiyle uzun süreli devamsızlıklar, bireyin kariyerinin geri kalanı için istihdamının uzun süreli olması gerektiği, işe yeni başlayan bir çalışan ile yaşlı bir çalışan tarafından farklı algılanabilir (Hellman, Fugua, and Worley, 2006, s. 638-639). Bazı araştırmalar yaş ilerlediğinde örgütsel destek düzeyinin arttığını göstermektedir (Bhanthumnavin, 2001, s. 257; Hellman, Fugua, and Worley, 2006, s. 638-639; Tansky ve Cohen, 2001, s. 293; Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 708). Bazı araştırmalar ise bunun tersini savunarak örgütsel destek düzeyinin azaldığını göstermektedir (Currie ve Dollery, 2005, s. 14; Yoshimura, 2003, s. 48; Currie ve Dollery, 2006, s. 747; Welchans, 1995, s. 102). Eğitim durumuna göre Anova testi sonucunda algılanan örgütsel destek, iş benimseme, iş tatmini, iş sadakati, yaşam tatmini değişkenleri için anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Aylık gelir durumuna göre Anova testi sonucunda iş benimseme değişkeninde anlamlı farklılaşma olduğu ortaya çıkmıştır. Literatür incelendiğinde; aylık gelir seviyesi, sosyal hayatta ve örgütte çalışanın statüsünü belirleyen bir unsur olarak kabul edilmektedir (Gözen, 2007, s. 61). Ücretler, çalışana örgüt tarafından sağlanan önemli bir unsurdur. Yüksek bir ödeme, işin çekiciliğini artırmaktadır. Bu şekilde çalışanların üst seviyede işi benimsemesine imkân sağlar (Balay, 2000, s.68). Literatürde aylık gelir düzeyinin işi bırakmada en önemli etkenler arasında yer aldığını gösteren araştırmalar bulunmaktadır (Byington ve Johnston, 1991, s. 3- 10). Çalışanlar ücretler düşük olduğunda farklı iş aramaktadır. Mevcut işinden daha iyi parasal imkânlar sunan işler aramak zorunda kalan çalışan, işe bağımlılık hissetmemektedir. Çalıştığı işi geçici bir iş olarak değerlendirmektedir. Bunun sonucunda düşük ücretle çalışılan işlerde çalışan devir oranı daha yüksek olmaktadır (Eren, 1993, s. 271).

Araştırmanın hipotezlerini sınavan yapısal regresyon sonucunda ise algılanan örgütsel destek değişkeninin iş benimseme değişkenini 0, 643 düzeyinde etkilediği tespit edilmiştir. Araştırma sonucu elde edilen bu bulgudan yola çıkılarak çalışanların örgütleri tarafından desteklendiklerinde iş benimsemelerinin daha yüksek olduğu yorumu yapılabilir. Literatürde yüksek seviyede algılanan örgütsel desteğin olumlu iş sonuçlarının elde edilmesinde etkili olduğunu gösteren araştırmalar bulunmaktadır. Araştırmalarda olumlu iş sonuçları arasında, artan örgütsel bağlılık (Eisenberger vd., 1990), azalan devamsızlık (Eisenberger vd., 1986), azalan işten ayrılma niyeti ve daha düşük işgören devri (Allen ve Meyer, 1990), azalan gerginlik (Stamper ve Johlke, 2003) yer almaktadır. Araştırmalar arasında algılanan örgütsel destek ile iş ve işyerine yönelik

adanmışlık arasında olumlu ilişki olduğunu gösteren çalışmalar yer almaktadır (Sacks, 2006). Ayrıca algılanan örgütsel desteğin normatif ve duygusal bağlılıkla ilişkili olduğu elde edilen bulgular arasındadır (Boezeman ve Ellemers, 2007). Çalışmalarda da görüldüğü üzere algılanan örgütsel destek çalışanlarda olumlu çıkarımlara sebep olmaktadır. En nihayetinde iş benimseme kişinin işini kimliğinin bir parçası gibi addetmesini içermektedir (Kerse ve Karabey, 2017). Bu bağlamda işini sürdürdüğü örgütün kendisini desteklediği inancını yaşayan kişinin işini benimsemesi beklenen bir durumdur. Çalışmanın “*H1: Algılanan örgütsel destek, iş benimseme üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.*” hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmaya konu edilmiş olan bir diğer bağlantı iş benimseme ile iş tatmini arasındaki ilişkidir. Araştırma sonucuna göre; iş benimseme iş tatminini 0,741 derecesinde etkilemektedir. Bu bağlamda çalışanlar yaptıkları işi benimsediklerinde işlerine yönelik olarak geliştirecekleri tutumlar ve işlerine yönelik değerlendirmeleri olumlu bir puan almakta ve iş tatmini sağlanmaktadır. İş benimsemenin ancak olumlu iş değerlendirmeleri, duygu, düşünce ve tutumlarının bir sonucu olarak ortaya çıkabileceği realitesi dikkat alındığında iş tatmini ile iş benimsemenin aynı kökten beslendiği anlaşılır (Kaplan, 2011). Bununla birlikte iş tatmini bu perspektiften ele alındığında iş benimsemenin bir sonucu olarak da düşünülebilir. En nihayetinde işini kendinden ve kimliğinden bir parça olarak gören çalışanın işine negatif bir tutum ve hoşnutsuzluk beslemesi çok da olası değildir. Şu durumda çalışmanın “*H2: İş benimseme ile iş tatminini arasında anlamlı bir ilişki vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

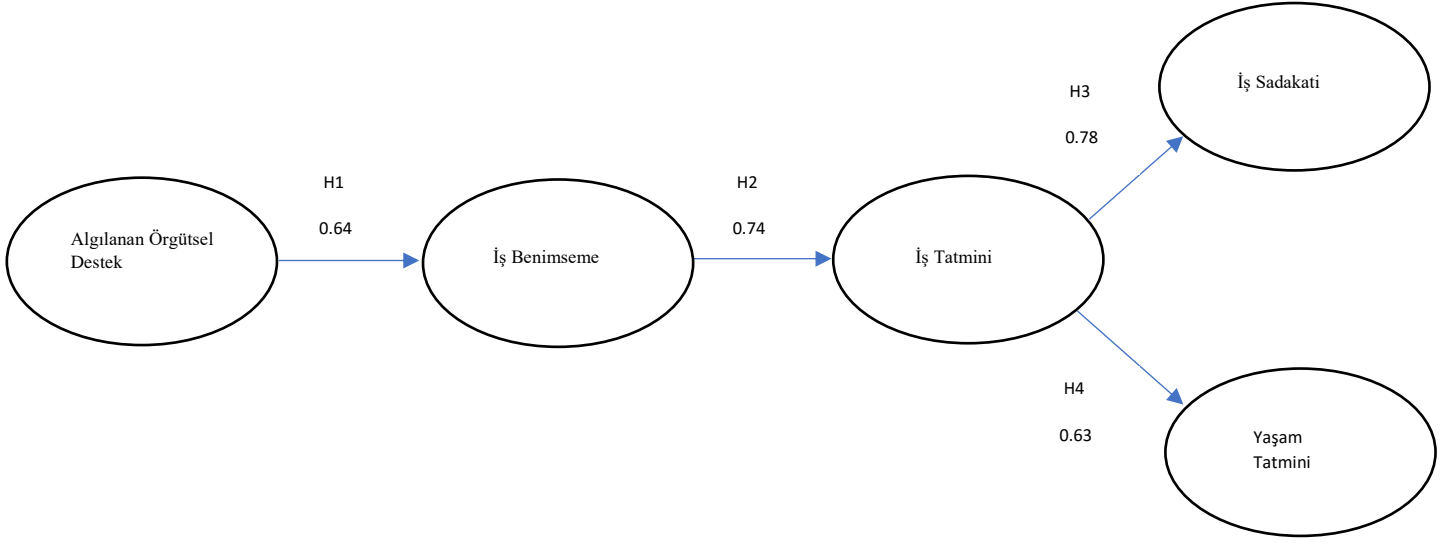
Araştırmadan elde edilen bulgularda iş tatmininin iş sadakatini -0,314 düzeyinde etkili tespit edilmiştir. Bu bulgudan anlaşılıyor ki iş tatmini iş sadakatini negatif yönlü anlamlı biçimde etkilemektedir. O halde iş tatmini artarken iş sadakati düşmekte; iş tatmini azalırken iş sadakati artmaktadır. Örucü, Yumuşak ve Bozkır (2006)'un yaptıkları çalışmada, bankalarda çalışan personelin iş tatminini etkileyen faktörleri tespit etmişlerdir. Elde edilen bulgular ücret ve belirlenen yönetim tarzı vb. faktörler ile iş tatmini arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Yönetim uygulamaları ile çalışanın yaptığı işe uyumu ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Pepe (2010, s. 105) yaptığı araştırmada, yönetici desteğinin örgütsel bağlılığı ve iş tatminini artırırken çalışan işten ayrılma niyetini azalttığını tespit etmiştir.

Waqas ve diğerleri (2014), gelişmekte olan ülkelerde iş tatmininin iş sadakati üzerindeki etkisini Pakistan üzerinden incelemişlerdir. İş tatminini etkileyen faktörleri,

ilişkilerini ve iş sadakatine etkilerini içeren bir model geliştirilmişlerdir. 148 kişiden anket yöntemiyle topladıkları verilerin analizinden elde edilen bulgularda; iş tatminini ödül, tanınma ve işyeri ortamı en fazla etkileyen değişkenler olarak tespit edilirken; kararlara katılım ile iş tatmini arasında anlamlı bir etki tespit edilmemiştir. İş tatmininin iş sadakatini pozitif yönlü ve anlamlı etkilediğini tespit etmişlerdir. Bu çalışmada ise iş tatmini ile iş sadakati arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir fakat Waqas ve diğerlerinin (2014), çalışmalarından farklı olarak negatif yönlü bir etki söz konusudur. Yani iş tatmini arttıkça iş sadakati azalmakta; iş tatmini düştükçe iş sadakati artmaktadır. Genel beklenti de iş tatmininin arttıkça iş sadakatinin artması yönündedir. Bulgulardan hareketle araştırmannın “*H3: İş tatmini, iş sadakati üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.*” hipotezi reddedilmiştir.

Çalışma sonucunda iş tatmininin yaşam tatminini 0,671 düzeyinde anlamlı etkilediği tespit edilmiştir. İş tatmininin artması yaşam tatminini artırırken iş tatmininde yaşanacak düşme yaşam tatmininde de düşmeye neden olmaktadır. Baştemur (2006), Kayseri İl Emniyet Teşkilatı örneklemini üzerinden yaptığı çalışmada, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda iş tatmininin yaşam tatmini doğrusal biçimde etkilediğini tespit etmiştir. Çalışmanın sonucuna göre iş tatmini arttıkça yaşam tatmini de artmaktadır. Özdemir (2015), bir havacılık şirketinde yaptığı araştırmasında iş tatmini/ negatif ve pozitif duygulanmalar ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda yaşam tatmininin yüksek olmasının iş tatminine yönelik pozitif duygulanımları etkilediğini tespit etmiştir. Polatçı (2015), çalışanların örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisini iş ve evlilik tatmininin aracılık rolü üzerinden incelemiş ve oldukça ilginç bir sonuç elde etmiştir. Araştırma sonucuna göre yaşam tatmini üzerinde iş tatmininin evlilik tatmininden daha büyük bir etkisi vardır. İş tatmini, yaşam tatmini üzerinde kişilerin evlilik tatmininden daha etkin bir role sahiptir. Aşan ve Erenler (2008), bir devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin iş tatmini ve yaşam tatmini arasında bir ilişki olduğunu ve bu ilişkinin cinsiyetten etkilendiğini iddia etmişlerdir. Araştırma sonucunda, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ancak cinsiyetle ilgili anlamlı sonuçlar alınmadığını tespit etmişlerdir. Çevik ve Kokrmaz (2014), iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırma sonucunda iş doyumunun yaşam doyumunu artırdığını tespit etmişlerdir. Araştırmada iş ve yaşam doyumunu artıran değişkenler arasında kamuda çalışıyor olma, evli olmama,

kazancından, hane halkı gelirinden ve sağlığından memnuniyet yer almaktadır. Elde edilen bulgular yaş arttıkça yaşam doyumunun azaldığını ve iş doyumunun arttığını gstermektedir. Yılmaz, Keser ve Yorgun (2010) yaptıkları çalışmada, 1298 sendikalı konaklama işletmesi çalışanının iş tatmin düzeyinin, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemeyi hedeflemişlerdir. Elde edilen bulgular, çalışanların işlerinden ve yaşamlarından kısmen memnun olduklarını ve işten ayrılma niyetinin düşük olduğunu gstermektedir. Ayrıca araştırma sonucunda iş tatmini ve işletmenin sahip olduğu yıldız sayısının çalışanın yaşam tatminiyle ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. Yıldırım ve Demirel (2015), iş tatmininin alt boyutlarından olan ücret tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi bankacılık sektörü üzerinde yaptıkları bir araştırma ile incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, katılımcıların genel olarak ücret tatmin düzeylerinin ve yaşam tatmini düzeylerinin oldukça vasat seviyede olduğu bulunmuştur. cret tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisi analiz edildiğinde istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönde ve vasat düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Bu çalışmada da literatürdeki benzer çalışmalarda elde edilen bulgulara rastlanmıştır. İş tatmini yaşam tatmini olumlu yönde etkilemektedir. Çalışmanın “*H4: İş tatmini yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.*” hipotezi kabul edilmiştir. Hipotezler doğrultusunda kabul edilen kuramsal model aşşağıda yer almıştır.



Şekil 5.1. Hipotezler doğrultusunda oluşturulan kuramsal model

Örgütler çalışanlardan iş yerini sevmelerini, sadakat duygusu ile iş yerinden ayrılma niyeti taşımamalarını, örgütü bireysel kimlikleri ile özdeşleştirecek derecede benimsemelerini istemektedir (Polat ve Meyda 2009). Günümüz yönetim anlayışında çalışanların verimliliğinin ve performansının örgütlerin hedeflerine ulaşmalarında ne denli önemli olduğu açıktır. Bu durumda yöneticiler çalışanlarını örgüt içinde etkin kılacak ve onların özverili bir çalışma sergilemelerini sağlayacak tedbirler almalıdırlar. Çalışanlar sosyal birer varlık olarak ele alınıp onlara çeşitli gruplara katılma imkânı tanınmalı, yaptıkları işlere, kişiliklerine ve düşünce yapılarına değer verilmelidir. Kurumların kurum çalışanları arasında performansı artırıcı çalışmalar yapmaları gerekir. Bunun yanı sıra ilerleyen yaş, yüksek eğitim düzeyi, yüksek örgütsel kıdem, mesleki kıdem ve statü, yüksek maaşlı olma ve örgütte daimi kadroda bulunuyor olma işi benimsemeyi artırmaktadır (Polat, 2009'dan aktaran Barutçu, 2015). İşletmelerin iş görenlere gerekli örgütsel desteği sağladıklarının göstergeleri arasında, çalışanların önerilerini uygulamaya aktarmaları, çalışanların yaratıcı fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate almaları, çalışanlar başarılı olduklarında iş yerinde devamlı çalışacaklarına ilişkin iş güvencesi sağlamaları yer almaktadır. Ayrıca çalışanlara iş güvenliğinin sağlanması, örgüt içerisinde insan ilişkilerinin pozitif olması konusunda

aba sarf edilmesi, adam kayırmacılık yapmadan herkese adil davranılması, çalışanların haklarının yenmemesi, çalışanların karar süreçlerine dâhil edilmesi, çalışanların önemsenmesi de göstergeler arasında yer almaktadır. Günümüzde işletmelerin en çok ihtiyaç duydukları Őey rekabet gücü ve sürdürülebilirliğin sağlanmasıdır. Bu da mevcut kaynakların etkin kullanımına bağlıdır. İnsan kaynağı bunların en önemlisidir. nk taklit edilemez tek kaynak insandır. Bu noktada yöneticiler çalışanlarının bağlılıklarını, azimlerini ve örgüte olan özverilerini kazanabilmek için çalışanlarının örgütlerinin arkalarında olduğunu düşünmelerini sağlamalıdır. Örgütün kendini yenilemesi, yeni koşullara uyumu, etkin olabilmesi, problemlerini öğrenmesi ihtiyaç duyulan gelişmelere uyum sağlaması ile mümkün olacaktır (Balcı, 2014). Burada yöneticilere büyük iş düşmektedir. Yöneticiler ne derece örgüt üyelerine örgütsel destek uygularsa üyeler o derece örgütlerinin kendilerini desteklediğini düşünmektedirler. nk yöneticiler astlarla örgüt yapısı arasında kalan bir yapıdır ve üyelerin algılarında örgütün temsilcileridirler.

6. ÖNERİLER

6.1. Araştırmacılar için öneriler

- Bu çalışma Ankara Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez bina personelini kapsamıştır. Çalışmanın genelleşebilmesi için Algılanan Örgütsel Destek, İş Benimseme, İş Tatmini, İş Sadakati, Yaşam Tatmini ölçeklerinin Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri ve İlçe Müdürlüklerinde çalışan personellere de yapılması önerilebilir.
- Araştırma ile Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarının algıladığı örgütsel destek incelenerek spor yönetimi literatürüne katkı sağlamak amaçlanmıştır. Örgütsel destek konusu, iş benimseme, iş tatmini, iş sadakati ve yaşam tatmini değişkenleriyle incelenmesinin alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
- Araştırmada, kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen Gençlik ve Spor Bakanlığında çalışan 315 kişiden veriler toplanarak çalışanların algıladığı örgütsel destek düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır. Ancak, örgütsel destek gözlem ve görüşme gibi nitel yöntemlerle de incelenebilir.
- Bu araştırmanın evreni, Ankara ili ile sınırlı tutulmuştur. Dolayısıyla bir başka araştırmada, evrenin kapsamını genişletilerek il ve ilçe müdürlükleri de dahil edilerek daha kapsamlı bir çalışma tasarlanabilir.

6.2. Uygulamacılar için öneriler

- Bu araştırmadan elde edilen sonuçların, gelecekte araştırma yapacaklara önemli ipuçları sağlayacağı ve uygulama konusunda yol gösterici nitelikte olacağı düşünülmektedir.
- Bu kapsamda söz konusu çalışmanın daha geniş örneklem kitlesi üzerinde yapılması önerilmektedir. Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarına yönelik olan bu çalışmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda kurum yöneticilerine; çalışanların alınan kararlara katılımını sağlayarak fikirlerine değer verildiğini hissettirmeleri, çalışanlarına rahat bir çalışma ortamı yaratmaları, onlara yeterli ve dürüst bir şekilde geribildirim sağlamaları ve karar alma sürecinde adil ve tarafsız davranmaları önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Adler, P. A. and Adler, P. (1988). Intense loyalty in organizations: A case study of college athletics. *Administrative Science Quarterly*, 1, 401-417.
- Ahn, N. (2005). Factors Affecting Life Satisfaction among Spanish Workers: Relative Importance of Wage and Other Factors, <http://web.ua.es/jelalicante/ahn.pdf>
- Akçakaya, M. (2004). Personelin verimliliğinde motivasyonun etkisi: Keçiören Belediyesi örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2).
- Akınbode, G. A. and Fagbohunbe, B. O. (2011). Gender, tenure and organisational factors as predictors of job involvement among Nigerian workers. *Gender and Behaviour*, 9 (2), 4005-4036.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: evidence of career stage effects?. *Journal of Business Research*, 26(1), 49-61.
- Allen, D. G., Shore, L. M., and 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.
- Alport, A. C. (1943). A new reflex. *The Lancet*, 242 (6262), 305-306.
- Alvesson, M. (2002). *Understanding organizational culture*. London: Sage Publications.
- Amason, P., and Allen, M. W. (1997). Intraorganizational communication. *Perceived Organizational Support, and Gender*, 37, 955-977.

- Amason, P., Allen, M. W., and Holmes, S. A. (1999). "Social support and acculturative stress in the multicultural workplace". 310-334, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10510979809368525>.
- Arkonaç, S.A. (1998). *Psikoloji: Zihin süreçleri bilimi* (2. Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları, 510.
- Asad, N., and Khan, S. (2003). Relationship between job-stress and burnout: organizational support and creativity as predictor variables. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 18(3-4), 139-149.
- Aselage, J., Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491-509.
- Aslan Ş., Diken, A. (2006). The Relationship Between Organizational Commitment and The Adoption of Strategic Management of Employees: A Sample Of SMEs. *II. International Strategic Management Conference*, İstanbul: 8(10), 333–342.
- Aşan, Ö., Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4).
- Balcı, A. (2014). Örgütsel gelişme. Kuram ve uygulama. *Practice*, 3(4), 77-86.
- Barutçu, K. (2015). *Kamu personelinin algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Başaran, İ. E . (1991). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Bettencourt, L. A., Gwinner, K. P. and Meuter, M. L. (2001). A comparison of attitude, personality, and knowledge predictors of service-oriented organizational citizenship behaviors. *Journal of applied psychology*, 86 (1), 29.

- Bhanthumnavin, D. (2001). *Supervisory social support and the multi-level performance in thai health centers*. Doctor of Philosophy, University of Minnesota.
- Blau, G. J., and Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12 (2), 288-300.
- Blau, G., and Boal, K. (1989). Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover. *Journal of Management*, 15 (1), 115-127.
- Boezeman, E. J.,Ellemers,N. (2007). Volunteering for charity: Pride, respect, and the commitment of volunteers. *Journal of Applied Psychology*, 92, 771-785.
- Borzaga, C., Ermanno Tortia E. (2006). Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 35 (2), 225-248.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120 (2), 235-255.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19 (1), 533-546.
- Bülbül, M. (2007). *Örgütsel bağlılık ve kamu kuruluşlarına yönelik araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Byington, J. R. and Johnston, J. G. (1991). Influences on turnover of internal auditors. *Internal Auditing*, 7, 3-10.
- Camcı, V. (2013). *Çalışanların örgüte bağlılıkları ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir uygulama*. (Doktora Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Carmeli, A. (2005). Exploring determinants of job involvement: An empirical test among senior executives. *International Journal of Manpower*, 26(5), 457-472.

- Chacko, T.I. (1983). Job and life satisfactions: A causal analysis of their relationships. *Academy of Management Journal*, 26(1), 163-169.
- Chen, C. F. (2006). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Flight Attendants Turnover Intentions: A note. *Journal of Air Transport Management*, 12(5), 274-276.
- Chen, C. C., and Chiu, S. F. (2009). The mediating role of job involvement in the relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 149(4), 474-494.
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K. M., Sucharski, I. L., and Aselage, J. (2009). Perceived organizational support and extra-role performance: which leads to which?. *The Journal of Social Psychology*, 149(1), 119-124.
- Chow, H.S. (1994). Organizational commitment and career of chinese managers in Hong Kong and Taiwan. *The International Journal of Career Management*, 6(4).
- Chusmir, L. H. (1982). Job commitment and the organizational woman. *Academy of Management Review*, 7(4), 595-602.
- Cohen, A. (1993). Age and tenure in relation to organizational commitment: A meta analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 1(14), 143.
- Cohen, A. (2000). The relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models. *Human Relations*, 53(3), 387-417.
- Comrey, A.L., and Lee, H. B., (1992). *A first course in factor analysis*. 2. ed., Hillsdale, NJ, USA: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cronbach L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika* 16 (3), 297-334.
- Currie, P., and Dolery, B. (2005). *An empirical analysis of the relationship between perceived organizational support and organizational commitment in the nsw police service*. UNE Working Paper Series in Economics, Working Paper 2005-11, School of Economic Studies, University of New England.

- Currie, P., and Dollery, B. (2006). Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in the NSW Police. *An International Journal of Police Strategies and Management*, 29 (4), 741-756.
- Çakar, D. ve Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: Algılanan örgütsel destek bir ara değişken mi?. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş., (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi, 87-112.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 4-11.
- Davern, M., and Cummins, R. A. (2006). Is life dissatisfaction the opposite of life satisfaction?. *Australian Journal of Psychology*, 58 (1), 1-7.
- Davis, K.Y. and Newstrom, J.W. (1999). *Comportamiento humano en al trabajo: Comportamiento organizacional*. 10th ed., McGraw-Hill, Mexico City.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., and Schaufeli, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32 (2), 454-464.
- Demir, N. (2005). *Örgüt kültürü-iş tatmini ilişkisi: Plastik sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi. Ankara: *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3-4), 115-140.

- Dockery, M. A. (2005). *Happiness, life satisfaction and the role of work: Evidence from two Australian surveys*. Curtin Business School, <http://www.melbourneinstitute.com/hilda/Biblio/cp/conf-hd05.pdf>.
- Doğar, N. (2013). *Kişilik, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. İstanbul'da Faaliyet Gösteren İki Ticarî Bankada Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the "central life interests" of industrial workers. *Social Problems*, 3(3), 131-142.
- Dündar, S. (1993). Teorik çerçeve içinde yaşamdan duyulan tatmin kavramı. İstanbul: *İstanbul Üniversitesi, İşletme İktisadi Enstitüsü, Yönetim Dergisi*, (15), 49-55.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71 (3), 500.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., and Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., and Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75 (1), s. 51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., and Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Eren, E. (1993). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Basın Yayın ve Dağıtım.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., ve Erat S. (2011). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki

- ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Erdoğan, İ. (1998). *Araştırma dizaynı ve istatistik yöntemleri*. Ankara: Emel Matbaası.
- Ergül, B. (2019). Örgütsel bağlılık semineri. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, <http://www.angelfire.com/nt/zeus/yl/s20.doc>, 28.02.2019.
- Erwin, P. J., and Iverson, R. D. (1994). Strategies in absence management. *Asia Pasific Journal Human Resources*, 32(3), 13-32.
- Farrell, D., and Rusbult, C. E. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investments. *Organizational Behavior and Human Performance*, 28(1), 78 - 95.
- Fosam, E. B., Grimsley, M. F. J., and Wisner, S. J. (1998). Exploring Models for Employee Satisfaction with Particular Reference to a Police Force. *Total Quality Management*, 9(2-3), 235-247.
- Furnham, A., Petrides, K. V., Jackson, C. J., and Cotter, T. (2002). Do personality factors predict job satisfaction?. *Personality and Individual Differences*, 33 (8), 1325-1342.
- Futrell, C. M. (1977). The impact of manager's job characteristics and performance on satisfaction, involvement, and intrinsic motivation. *Journal of Management*, 3 (1), 27-33.
- Gaertner, S. (1999). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human resource management review*, 9 (4), 479-493.
- Garretto, F. (2000). Life Satisfaction Homeostasis and The Role of Personality. Erişim adresi: <http://www.acqol.com.au/publications/resources/thesis-garrettof.doc>

- García B. J., Gargallo C. A., Marzo N. M., and Rivera T. P. (2005). Job satisfaction: empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, 20(4), 279-288.
- George, J. M., Brief, A. P. (1992). "Feeling Good–Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work Organizational Spontaneity Relationship". *Psychological Bulletin*, 112, 310-329.
- Ghiselli, R.F., La Lopa, J. Ve Bai, B. (2001), Job satisfaction, life satisfaction and turnover intend among food service managers. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42 (2). 28-37.
- Glisson, C., Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative science quarterly*, 61-81.
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25 (2), 161-178.
- Gökçe, E. (2005). Öğretmen adaylarının ve ilköğretim okullarının görev yapan uygulama öğretmenlerinin öğretmenlik uygulaması etkinliklerine ilişkin. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* , 38 (1), 43-72.
- Gözen, E. D. (2007). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık: Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Grenamyer, C. J., and Melanson. K. (1997). *Life and job satisfaction*. A Presentation at the Twelfth Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology.
- Guillaume, P. R. (2015). *Permanent and seasonal employees: An investigation of differences in perceived organizational support, job engagement, and dedication to service quality* (Doctoral dissertation, St. Ambrose University).
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-56.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gündoğan T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası*. (Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi), Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, Ankara.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Heller, D., Timothy A., and Judge, D. W., (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 815-835.
- Hellman, C. M., Fugua, D. R., and Worley, C. (2006). A reliability generalization study on the survey of perceived organizational support: the effects of mean age and number of items on score reliability. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 631-642.
- Hooper D., Coughlan J., and Mullen M.R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods* 6(1), 53-60.
- İmamoğlu, S. Z., Keskin, H., ve Serhat, E. (2004). Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 167-176.
- İnce, A.R. (2016). Algılanan örgütsel desteğin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde yönetici desteğinin aracılık rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57), 649-660.

- Iris, B., and Barrett, G. V. (1972). Some relations between job and life satisfaction and job importance. *Journal of applied Psychology*, 56(4), 301.
- Iverson, R. D. (1992). Employee Intent to Stay: An Empirical Test of a Revision of the Price and Mueller model. unpublished doctoral dissertation. The University of Iowa.
- Iverson, R. D., and Roy, P. A. (1994). Casual Model of Behavioural Commitment: Evidence from a study of Australian blue collar employees. *Journal of Management*, 20(1), 15-41.
- Iverson, R. D., and Kuruvilla, S. (1995). Does dual commitment underlie company and union commitment? Evidence from Australia, Sweden and the United States. In *Research Practice in Human Resource Management*, 1(3), 15–38.
- Iverson, R. D. (1996). Çalışanların örgütsel değişimin kabulü: örgütsel bağlılığın rolü. *Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 7 (1), 122-149.
- Iverson, R. D., and Maguire, C. (2000). The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community. *Human relations*, 53 (6), 807-839.
- Jagodzinski, W. (2005). Structure and measurement of life satisfaction in Asian countries: An exploratory analysis. *Japanese Journal of Political Science*, 6 (3), 287-312.
- Jernigan , I. E., Beggs, J. M., and Kohut, G. F. (2002). Dimensions of work satisfaction as predictors of commitment type. *Journal of Managerial Psychology*, 17(7), 564-579.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., and Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of applied psychology*, 83 (1), 17.
- Judge, T. A., and Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes of subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78.

- Judge, T. A., and Watanabe S. (1993). Another look at the job - life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6) 939- 948.
- Kalıprasad, M. (2006). The Human Factor I: Attracting, Retaining, and Motivating Capable People. *Cost Engineering*, 1, 48-46.
- Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86(1), 119.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied Psychology*, 67(3), 341-349.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş ve aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Kaplan, İ. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ilişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı üzerinde bir uygulama*. Doctoral Dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karacaoğlu, K. (2005). Sağlık çalışanlarının işe bağlılığa ilişkin tutumları ve demografik nitelikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Nevşehir ili'nde bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 16 (52), 54-72.
- Karatepe, O. M., Uludağ, O., Menevis, I., Hadzimehmedagic, L., ve Baddar, L. (2006). The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction. *Tourism Management*, 27 (4), 547-560.
- Kartal, H. (2015). *Örgütsel bağlılığı etkileyen etmenler ve örgütsel bağlılığın, işe bağlılık ve ayrılma isteği gibi kavramlarla olan ilişkilerinin uygulamalı analizi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Katz, D., and Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* . New York: Wiley. 2, 528.

- Kavanagh, M. J., and Halpern, M. (1977). The impact of job level and sex differences on the relationship between life and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 20 (1), 66-73.
- Kerse, G., and Karabey, C. N. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Örgütsel sinizmin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (4), 375-398.
- Keser, A. (2005). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(1), 77-96.
- Koç, E. (2002). İnsan ve sadakat. *Felsefe Dünyası Dergisi*, 1(35), 49- 57.
- Koçoğlu, M. (2007). *İşletmelerde presenteeism sorunu ve insan kaynakları yönetimi çerçevesinde mücadele yöntemleri*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Köse, H. (2014). *Algılanan taraftar odaklılık ve ilişki kalitesinin taraftar tüketim davranışı üzerine etkisinin incelenmesi*. Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49 (1), 1-49.
- 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*, 20(10), 1-31.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., and Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43 (6), 1854-1884.

- Kurtuluş, K. (1998). *Pazarlama araştırmaları*, (6. Baskı). İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Lam, T., Zhang, H., and Baum, T. (2001). An investigation of employees' job satisfaction: the case of hotels in Hong Kong. *Tourism Management*, 22(2), 157-165.
- Lambert, S. J. (1991). The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior*, 341-363.
- Lawler, E. L. (1971). *Pay and organization effectiveness: A psychological view*. New York: McGraw Hill.
- Lawler, E. E. (1973). *Motivation in work organizations*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Lawler, E. E. (1989). Choosing an involvement strategy. *The Academy of Management Executive*, 2(3), 197-204.
- Leck, J. D., Saunders, D. M. (1992). Hirschman's loyalty: attitude or behavior?. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3), 219-230.
- Lewis, V. G., and Borders, L. D. (1995). Life Satisfaction of Single Middle Aged Professional Women. *Journal of Counseling Development*, 74(1), 94-100.
- Lodahl, T. M., and Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49 (1), 24.
- Maertz Jr, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S., and Allen, D. G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(8), 1059-1075.

- Malatesta, R. M., and Tetrick, L. E. (1996). *Understanding the dynamics of organizational and supervisory commitment*. San Diego. In Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Society.
- Martin, T. N. (1979). A contextual model of employee turnover intentions. *Academy of Management Journal*, 22(2), 313-324.
- Mathieu, J. E., Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108 (2), 171.
- McCusker, D., Wolfman, I. (1998). Loyalty in the eyes of employers and employees. *Workforce*, s. 12-14.
- McDonald, S., and McIntyre, P. (1997). *Employee Assistance Quarterly*, 13 (2), s.1-16.
- Mcgunness, B. M. (1998). The change in employee loyalty. *Nursing Management*, 29 (2), 45.
- Meyer, J and. P., Natalie J. A. (1984). Testing the “side bet”theory of organizational commitment: Some methodological implications. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372- 378.
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1 (1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., and Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. (2004). TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide, University of Western Ontario. *Department of Psychology*, 1, 1-16.
- Mottaz, C. J. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-organizational psychology*. Singapore: McGraw-Hill Inc.

- Miller, V. D., and Jablin, F. M. (1991). Information seeking during organizational entry: Influences, tactics, and a model of the process. *Academy of Management Review*, 16(1), 92-120.
- Nadkarni, S., and Stening, B. W. (1989). Human resource management in remote communities. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 27(3), 41-63.
- Organ, D. W. (1977). A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction causes performance hypothesis. *Academy of management Review*, 2(1), 46-53.
- Önderoğlu, S. (2010). Örgütsel adalet algısı, iş aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Örücü, E., Yumuşak, S., and Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(1).
- Özbek, M. F., and Kosa G. (2009). Duygusal bağlılık, örgütsel destek, üst yönetim desteği ve personel güçlendirmenin hizmet kalitesi üzerindeki etkisi: kırgızistan'da banka işğörenleri üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34, 189-212.
- Özdemir, A. (2013). Okul yöneticilerindeki adalet ve liyakat ile öğretmenlerdeki sadakat ve gayret arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 99-117.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F Dergisi*, 18, 113-130.
- Özdevecioğlu, M., and Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda iş aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 69-99.

- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. İzmir: *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Öztürk, N. (2011). *İlköğretim okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan yönetici becerileri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Özyer, K. (2010). *Etik iklim ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve iş tatmininin düzenleyici rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Parsons, T., (1970). *“Social Systems” the sociology of organizations*. New York: The Gree Press.
- Pavot, W., and Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172.
- Pepe, M. (2010). The Impact of Extrinsic Motivational Dissatisfiers on Employee Level of Job Satisfaction and Commitment Resulting in the Intent to Turnover. *Journal of Business and Economics Research*, 8(9), 99-107.
- Perryer, C., Jordan, C., Firms, I., and Travaglione, A. (2010). Predicting turnover intentions: The interactive effects of organizational commitment and perceived organizational support. *Management Research Review*, 33(9), 911-923.
- Pfeffer, J. (1994). “Competitive advantage through people.” *California Management Review*, 36 (2), 9-28.
- Polat, M., and Meyda, C. (2011). Örgüt Kültürü Bağlamında Güç Eğilimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 153-170.

- Prasoon, R., and Chaturvedi, K. R. (2016). Life Satisfaction: A literature Review. The Researcher- *International Journal of Management Humanities and Social Sciences*, 1(2), 25-32.
- Price, J. L., and Mueller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of management journal*, 24(3), 543-565.
- Rabinowitz, S., and Hall, D. T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84 (2), 265.
- Reitz, H. J., and Jewell, L. N. (1979). Sex, locus of control, and job involvement: A six-country investigation. *Academy of Management Journal*, 22 (1), 72-80.
- Rhoades, L., and Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698.
- Rice, R. W., Near, J. P., and Hunt, R. G. (1980). The job-satisfaction/life-satisfaction relationship: A review of empirical research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1(1), 37-64.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2003). *Organizational behavior*. By pearson education. New Jersey: Upper Saddle River.
- Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American Psychologist*, 45(4), 489-493.
- Rice, R. W., Near, J. P., and Hunt, R. G. (1980). The job-satisfaction/life-satisfaction relationship: A review of empirical research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1(1), 37-64.
- Saari, L. M., and Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(4), 395-407.
- Saal, F. E. (1978). Job involvement: A multivariate approach. *Journal of Applied Psychology*, 63(1), 53.

- Saks, A. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Salahieh, Z. (2015). *The moderating role of perceived organizational support on the relationship between bullying and work behaviors*. Yüksek Lisans Tezi, San Jose State University The Faculty of the Department of Psychology, San Jose.
- Saldamlı, A. (2008). Otel işletmelerinde bölüm yöneticilerinin iş ve yaşam tatminini belirlemeye yönelik bir alan araştırması. İstanbul: *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 25 (2), 693-719.
- Saleh, S. D., Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of Management Journal*, 19 (2), 213-224.
- Salisbury, C., Burgess, A., Lattimer, V., Heaney, D., Walker, J., Turnbull, J., and Smith, H. (2005). Developing a standard short questionnaire for the assessment of patient satisfaction with out-of-hours primary care. *Family Practice*, 22 (5), 560-569.
- Saris, W. E., Veenhoven, R., Scherpenzeel, A. C., and Bunting, B. (1996). *A comparative study of satisfaction with life in Europe*. Budapest Eotvos University
- Schimmack, U., Oishi, S., Furr, R. M., and Funder, D. C. (2004). Personality and life satisfaction: A facet-level analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30 (8), 1062-1075.
- Sekaran, U. (1989). Paths to the job satisfaction of bank employees. *Journal of Organizational Behavior*, 10 (4), 347-359.
- Sekaran, U., and Mowday, R. T. (1981). A cross-cultural analysis of the influence of individual and job characteristics on job involvement. *International Review of Applied Psychology*, 30, 51-64.
- Selnow, G. W., and Gilbert, R. R. (1997). Charge managers with inspiring loyalty. *Workforce*, 76 (10), 85-87.

- Serhat, C. (2008). *Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılığının işgören performansı üzerindeki etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın.
- Sert S. (2010). *Katılım mevduat bankası çalışanlarının örgütsel bağlılıklarına yönelik ampirik bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sevimli, F., İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş Ortamına Ait Etkenler Açısından iş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1), 55-64.
- Shragay, D., Tziner, A. (2011). The generational effect on the relationship between job involvement, work satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27 (2), 143-157.
- Schumacker R.E., and Lomax R.G., (2010). *A Beginner's guide to structural equation modeling*. New York: Taylor and Francis Group 85-90.
- Shelton, M. (2013). *Impact of perceived organizational support on cyber security practitioners' turnover intentions*. (Doktora Tezi), Walden University, Applied Management and Decision Sciences Faculty, Minneapolis.
- Shore L.M., Wayne S.J., (1993). Commitment and Employee Behavior Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 76, 774-780.
- Shih, N. J. (1991). *The antecedents and consequences of job involvement: a case of the Taipei municipal government*. University of Pittsburgh, Bradford: USA.
- Sılah, M. (2001). *Çalışma psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi.
- Silva, P. (2006). Effects of disposition on hospitality employee job satisfaction and commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18(4), 317-328.
- Sümer, E. (2018). *Kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyum ilişkisinin incelenmesi* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Somers, M. J., and Birnbaum, D. (1998). Work-related commitment and job performance: it's also the nature of the performance that counts. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(6), 621-634.
- Spence Laschinger, H.K., Finegan, J. and Shamian, J. (2002). "The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses" work satisfaction and organizational commitment. *Advances in Health Care Management*, 3, 59-85.
- Stamper, C. L., and Van Dyne, L. (2003). Organizational citizenship: A comparison between part-time and full-time service employees. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 44(1), 33-42.
- Swales, S. (2002). Organizational commitment: A critique of the construct and measures. *International Journal of Management Reviews*, 4(2), 155–178.
- Şener, A., Terzioğlu, G. (2002). *Ailede eşler arası uyuma etki eden faktörlerin araştırılması*. Ankara: Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları.
- Şimşek, Ş., Akgemci T., ve Çelik A. (1998). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., ve Çelik, A. (2003). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve lisrel uygulamaları*, Ankara: Ekinoks Yayıncılık. 4-22.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., ve Çelik, A. (2009). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış* (Geliştirilmiş 2. Baskı). Ankara: Nobel.
- Tait, M., Padgett, M. Y., and Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74 (3), 502.

- Temel, A., Yakın, M., Misci, S. (2006). Örgütsel cinsiyetlerin örgütsel davranışa yansımaları. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 27-38.
- Tepeci, M., Bartlett, A. B. (2002). The hospitality industry culture profile: a measure of individual values, organizational culture, and person–organization fit as predictors of job satisfaction and behavioral intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 21(2), 151-170.
- Tansky, J. W., and Cohen, D. J. (2001). The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: An empirical study. *Human Resource Development Quarterly*, 12 (3), 285-300
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: izmir’deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1).
- Tor, S. S., ve Esengün, K. (2011). Örgütlerde iş tatminini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: Karaman gıda sektöründe bir uygulama. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2011(1), 53-63.
- Turnley W. H., Bolino M. C., Lester S. W. and Bloodgood J. M. (2003). The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in role and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 29(2), 187-206.
- Turunç, Ö., Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Türk Dil Kurumu. (27 Nisan 2012). (Erişim) <http://www.tdk.gov.tr>.
- Uyguç N., Arbak Y., Duygulu E., ve Çıraklar N. H. (1998). İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin üç temel varsayım altında incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (11). 193-204.
- Uludağ, Y. (2017). *İş tatmininde kişilik özelliklerinin ve sosyal ilişkilerin rolü: bir enerji işletmesinde araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

- Üngüren, E., Cengiz, F., ve Algür, S. (2009). İş tatmini ve örgütsel çatışma yönetimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Konaklama işletmeleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(27),36-56.
- Veenhoven, R. (1996). Developments in satisfaction-research. *Social Indicators Research*, 37(1), 1-46.
- Vecchio, R. P. (1988). *Organizational behavior*. Orlando: The Dreyden Pres.
- Vigoda, E. (2000).Organizational politics, job attitudes, and work outcomes: exploration and implications for the public sector. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 326–347.
- Yılmaz, H., ve Görmüş, A. Ş. (2012). Stratejik girişimciliğin, algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme üzerine etkilerine araştırılması: tekstil sektöründe ampirik bir çalışma. *Journal of Yaşar University*, 26(7), 4483-4504.
- Yılmaz V., ve Çelik H. E. (2009). *LISREL ile yapısal eşitlik modellemesi-I*. Ankara: Pegem Akademi, 53-61.
- Yoon, J., and Thye, S. (1998). Supervisor support in work place: Legitimacy and positive affectivity. *The Journal of Social Psychology*, 140 (3), 295-316.
- Yoon, J., and Lim, J.C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean Hospital employees. *Human Relations*, 52(7), 923-945.
- Yoshimura, K. E. (2003). *Employee traits, perceived organizational support, supervisory communication, affective commitment, and intent to leave: Group differences*. Master of Science, North Carolina State University.
- Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M. F., Abdullah, H. M., Hussain, I., Anjum, W., and Arshad, R. (2014). Factors influencing job satisfaction and its impact on job loyalty. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 141-161
- Waltz C.F., Strcikland O.L., and Lenz E.R. (2010). *Measurement in Nursing and Health Research*. New York: Springer Publishing Company, 176-8.

- Walker, J., Salisbury, C., Burgess, A., Lattimer, V., Heaney, D., Turnbull, J., and Smith, H. (2005). Developing a standard short questionnaire for the assessment of patient satisfaction with out-of-hours primary care. *Family Practice*, 22(5), 560-569.
- Wang J., and Wang X., (2012). *Structural Equation Modeling: Applications Using Mplus: methods and applications*. West Sussex: John Wiley and Sons 5-9.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., and Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12 (2), 173-194.
- Welchans, T. D. (1995). *The Effects of Telecommuting and Communication Media on Perceived Value Congruence. Organizational Support and Job Satisfaction (Dissertation of Doctoral)*, Ohio State University, Columbus.
- Welchans, D. T. (1996). *The effects of telecommuting and communication media on perceived value congruence, organizational support, and job satisfaction*. Doctor of Philosophy, The Ohio State University.
- Wiggins, C., and Bowman, S. (2000). Career success and life satisfaction for female and male healthcare managers. *Hospital Topics*, 78(3), 5-10.
- Wimmer, R.D., and Dominick, J.R. (1997). *Mass media research: An introduction, belmont*. CA: Wadsworth Publishing Company. 73.
- Withey, M. J., and Cooper, W. H. (1992). What's loyalty?. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3), 231-240.
- Worthington, R.L., and Whittaker, T.A. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, 34 (6), 806-838.

EKLER

EK 1- Araştırmada Kullanılan Anket Formu