



**ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK,
İŞ BENİMSEME, İŞ TATMİNİ, İŞ SADAKATİ 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

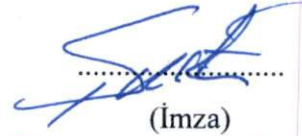
Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin KÖSE

**Eskişehir
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Temmuz 2019**

.../.../20....

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan "bilimsel intihal tespit programı"yla tarandığını 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 sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.



(İmza)

Şehriban EKŞİ

(Öğrencinin Adı Soyadı)

ÖZET

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

Şehriban EKŞİ

Spor Yönetimi ve Rekreasyon Anabilim Dalı

Spor Yönetimi ve Rekreasyon Bölümü

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ağustos 2019

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin Köse

Bu çalışmada Ankara Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanları örneği üzerinden Algılanan Örgütsel Destek, İş Benimseme, İş Tatmini, İş Sadakati, Yaşam Tatmini kavramları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. 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 yöntemi olarak da frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapmadan yararlanılmıştır. 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. X²/Sd oranı 2.64; RMSEA indeksi 0.061; NFI indeksi 0.893; CFI indeks değeri 0.939; GFI indeksi 0.884; AGFI indeksi 0.885 olarak hesaplanmıştır. AFA sonucunda elde edilen faktör yapısı doğrulanmış ve faktör yapısının geçerli bir model olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada algılanan örgütsel destek, iş benimseme, iş tatmini, iş sadakati ve yaşam tatmini değişkenlerinin birbirlerine olan etkileri bağlantısal olarak incelenmiştir. Araştırma sonucunda 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. İncelemeden elde edilen sonuçlara göre uygulamaya ve araştırmaya yönelik önerilerde bulunulmuştur.

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

Şehriban EKŞİ

Department of Sports Management and Recreation

Anadolu University, Institute of Social Sciences, August 2019

Advisor: Dr. Research Associate Hüseyin Köse

In this study, the relation of Perceived Organizational Support, Job Involvement, Job Satisfaction, Job Loyalty and Life Satisfaction are analyzed and examined through the case study of the Employees in the Ministry of Youth and Sports. For recognizing the validity of the structure, the exploratory factory analysis (EFA) has been 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 have been set forth through correlation between variables. The internal consistency coefficient (Cronbach Alpha) has been calculated with the objective to subject the validity of scores obtained through these scales to a testing process. Frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation have been used as descriptive analysis method. After the research has been completed, the reliability level of the job satisfaction has been identified to be 0.85, while identifying the reliability level of job loyalty as 0.63, job involvement as 0.84, life satisfaction level as 0.80 and organizational support as 0.78. X²/Sd ratio has been detected to be 2.64, while identifying RMSEA index as 0.061, NFI index as 0.893, CFI index as 0.939, GFI index as 0.884 and AGFI index as 0.885. Upon confirming the factor structure following EFA, the factor structure has been recognized to be a valid model. Additionally, the effects of the variables that are perceived within the scope of the study, which are organizational support, job involvement, job satisfaction, job loyalty and life satisfaction, on each other have been analyzed in terms of relational aspects. According to the research results, the affecting level of the organizational support has been detected be 0.643 on job involvement, while it is 0.741 for job involvement on the job satisfaction, -0.314 for job satisfaction on the job loyalty, and 0.671 for job satisfaction on life satisfaction. Based

on the results obtained through this review, certain recommendations have been made as oriented at the practices and the research.

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



TEŞEKKÜR

Tez çalışmamda yardımlarını esirgemeyen, beni yönlendiren, destekleyen tez danışmanım saygıdeğer Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin KÖSE'ye teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca idolüm, insan olarak her zaman örnek aldığım, motivasyon kaynağım saygıdeğer Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Fatih YENEL hocama, bana güler yüzünü ve desteğini eksik etmeyen, baba şefkati ile yaklaşan hocam saygıdeğer Prof. Dr. Erdal ZORBA'ya, değerli katkılarından dolayı Araş. Gör. Dr. Caner ÖZGEN'e şükranlarımı sunarım.

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...

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ



İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
BAŞLIK SAYFASI	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR	vii
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar DİZİNİ.....	xi
ŞEKİLER DİZİNİ.....	xii
SİMGELER / KISALTMALAR DİZİNİ	xiii
1.GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problem Durumu	2
1.1.1. Alt problemler.....	4
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
1.5. Tanımlar.....	5
2. ALANYAZIN	6
2.1. Algılanan Örgütsel Destek.....	6
2.2. İş Benimseme	9
2.3. İş Tatmini.....	12
2.4. İş Sadakati.....	17
2.5. Yaşam Tatmini	19
2.6. Algılanan Örgütsel Destek İle İş Benimseme Arasındaki İlişki.....	21

2.7. İş Benimseme İle İş Tatmini Arasındaki İlişki	23
2.8. İş Tatmini İle İş Sadakati Arasındaki İlişki	24
2.9. İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki	25
3.YÖNTEM	29
3.1. Araştırma Modeli	29
3.2. Evren ve Örneklem	29
3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi	31
4. BULGULAR.....	32
4.1. Gençlik Ve Spor Bakanlığı Çalışanlarının Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	32
4.2. Gençlik ve Spor Bakanlığı Çalışanları için İş Tatmini, İş Sadakati, İş Benimseme, Yaşam Tatmini ve Algılanan Örgütsel Destek AFA Sonuçları	34
4.3. AFA Sonucunda Elde Edilen Faktör Deseni için DFA Sonuçlar.....	36
5. TARTIŞMA ve SONUÇ	38
6. ÖNERİLER.....	43
6.1. Araştırmaya ilişkin öneriler	43
6.2. Uygulamaya ilişkin öneriler	43
KAYNAKÇA.....	44
ÖZGEÇMİŞ	54

TABLÖLAR DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 2.1. İş Tatminin Etki ve Sonuçları	17
Tablo 4.1. Cinsiyete Göre Dağılım	32
Tablo 4.2. Yaşa Göre Dağılım	32
Tablo 4.3. Çalışma Durumuna Göre Dağılım	33
Tablo 4.4. Eğitim Durumuna Göre Dağılım	33
Tablo 4.5. Aylık Ortalama Gelir Durumuna Göre Dağılım	33
Tablo 4.6. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri	35
Tablo 4.7. DFA Uyum İndeks Seviyeleri.....	36
Tablo 4.8. Uyum İndeksleri	37
Tablo 4.9. Yapısal Regresyon Sonuçları	37

ŞEKİLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1. Araştırmaya Temel Oluşturan Kuramsal Model	28



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

Çalışanlar neredeyse bütün organizasyonlarda hayati bir kaynaktır ve önemli bir noktayı temsil eder. Çalışanlar işlerinden memnunsalra ve işlerine sadık kalırlarsa örgüt için önemli bir yatırım değeri taşırlar. Kuruluşun politikasına dayanılarak, örgüt yönetimi, bonus 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. Bu bağlamda örgütsel destek algısı örgütün çalışana katması gereken en değerli ve kilit değişkendir. Ancak örgütü tarafından desteklendiğini düşünen bir çalışan işini benimseyebilir ve işine karşı olumlu bir tutum geliştirebilir. Bu denklemde iş sadakati ve yaşam tatmini ise iş tatmini tarafından moderate edilen iki değişken olarak yerlerini alır. Daha kapsamlı bir bakış açısıyla; örgütsel destek algısının pozitif olması iş benimseme ve iş tatmini değerlerini pozitif kılarken iş tatmini değerlendirmesinin olumlu olması yaşam tatmini ile iş sadakatini pozitivize eder. 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 olumlamak 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 vd., 2001; Linz, 2003; Silva, 2006; Spence Laschinger vd., 2002) 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). Çalışanın işine yönelik iş benimseme, iş sadakati, iş tatmini gibi duyguları bugünle ilgilidir. Açıklıkla belirtmek gerekirse ataların icra ettikleri işler ve sahip olunan kültür, bireylerin bugünkü mesleklerini belirleyerek işlevlerini yerine getirmişlerdir. İçinde bulunulan modern dünyada bir bireyin işine yönelik hislerinin tümü ve takındığı tutum kendisiyle ve algısıyla ilgilidir. İşe karşı duygu ve tutum her an devrede olan ve kişinin iş süreçlerine yön veren dinamik olgulardır. İş benimseme ve iş sadakati yeni yeni üzerine çalışılan

kavramlar olsalar da iş tatmini 1976 yılında Locke tarafından tanımlandığından bu yana üzerine sıkça çalışılan bir olgudur. 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; Gaertner, 1999; Ghiselli vd., 2001; Jernigan vd., 2002; Karatepe vd., 2006; Tepeci ve Bartlett, 2002; Tsigilis vd., 2004). O halde, bu değişkenler ve birbirleriyle ilişkilerinin araştırılması örgüt ve yönetim alanına büyük katkılar sunacaktır.

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 artıracığı 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 alakalı biçimde ve birbirinin birer sonucu olmak üzere incelenerek bilgi üretmek.

1.1. Araştırmanın Problem Durumu

Örgütün desteğini algılamak çalışanlar için pek çok örgütsel çıktıyı olumlu yönde etki eden bir olgudur. Bu örgütsel çıktılardan birisi de iş benimsedir. 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. Ancak algılanan örgütsel destek değişkeninin iş benimseme değişkenine nasıl etki ettiğini araştıran çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Özellikle Türkçe literatürde algılanan örgütsel desteğin iş benimseme üzerindeki etkilerini araştıran çalışma yok denecek kadar azdır. Bu durum, bu 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 (Boleli vd., 2017, s.1). Genellikle bireyin işinden hoşnut olması ve bu yönde bir tutum geliştirmesi iş tatmini olarak ifade edilebilmektedir (Waqas vd., 2014, s. 144). Görüldüğü gibi iş tatmini iş benimsemenin bir sonucu olarak ele alınabilmektedir çünkü her iki değişken de aynı köklerden kaynağını almaktadır; kişi ve işine yönelik olumlu değerlendirmeleri. İki değişken arasında 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 değişkenidir. İş tatminin olumlu değer alması için kişinin işine yönelik genel değerlendirmelerinin pozitif yönlü olması gerekir. İş sadakatinin oluşması ise işe yönelik birtakım olumlu duygu ve düşüncelerin olmasını gerektirir. 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.

1.1.1. Alt problemler

Araştırmada ‘‘Gençlik Ve Spor Bakanlığında çalışan personel örneği üzerinden algılanan örgütsel destek ile iş benimseme, iş tatmini, iş sadakati ve yaşam tatmini arasında ilişki var mıdır ?’’ Problemi ile bazı alt problemlerinde cevaplarının ortaya çıkarılması amaç edilmiştir. Bu alt problemler aşağıda yer almıştır.

- 1) Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş benimseme üzerindeki etkisi nedir?
- 2) İş benimsemenin çalışanların iş tatminleri üzerindeki etkisi nedir?
- 3) İş tatmininin iş sadakati üzerinde nasıl bir etkisi vardır?
- 4) İş tatmini yaşam tatmini üzerinde nasıl bir etkiye sahiptir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmada Algılanan Örgütsel Destek, İş Benimseme, İş Tatmini, İş Sadakati ve Yaşam Tatmini arasındaki ilişkilerin ortaya konması amaçlanmaktadır. Gençlik ve Spor Bakanlığında çalışan 1000 personel arasından 330 kişiye araştırma hipotezlerini test edecek olan algılanan örgütsel destek, iş benimseme, iş sadakati, iş tatmini, yaşam tatmini ölçekleri uygulanmıştır. Araştırma kapsamında bu ölçeklerin ilişkisini ortaya koyan kuramsal modele ilişkin analizler yapılmış ve modelin iyi düzeyde doğrulandığı ortaya çıkmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Yapılan bu araştırmanın en önemli özelliği alan yazınında ülkemizde algılanan örgütsel destek, iş benimseme, iş tatmini, iş sadakati ve yaşam tatmini arasındaki

ilişkilerin tümünü bir arada ele alan çalışmaların olmamasıdır. Araştırmada ortaya konacak veriler ve oluşturulan model bu konuda gelecekte yapılacak araştırmalara da zemin oluşturabilir. Bu özelliği ile araştırma Türkiye’de algılanan örgütsel destek, iş benimseme, iş tatmini, iş sadakati ve yaşam tatmini hususunda araştırma ve uygulama yapmak isteyenlere yol gösterici olabilir. Bu bağlamda ortaya konan modelde doğrudan ilişki ile dolaylı ilişkilerin test edilerek açıklanması literatüre bir fayda sağlayacaktır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki şekilde ifade edilebilir:

- Araştırma verileri 5 Nisan 2019 – 30 Nisan 2019 tarihleri arasında toplanmıştır.
- Araştırma coğrafi olarak Ankara ili ile sınırlandırılmıştır.
- Araştırma Ankara Gençlik Ve Spor Bakanlığı’nda çalışan personele uygulanmıştır.
- Anket soru sayısının fazla oluşu çalışanların anketi cevaplandırmasında zaman kaybına neden olmuştur.

1.5. Tanımlar

Algı: Bilişsel bilimler psikoloji ile zihin ve zekânın işleyişini ele almaktadır. Bu bilim dalında algı, duyuşsal bilgilerin alınması, seçilmesi, yorumlanması ve düzenlenmesidir.

Örgüt: Belirli bir amacın gerçekleşmesi için kişinin faaliyetlerinin iş bölümü anlayışı içerisinde koordine edildiği ve etkileşim içerisinde bulunduğu yapıdır.

Tatmin: Gönül doygunluğuna erme durumu ve istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlamadır.

Sadakat: Sadakat, doğru düşünmek, doğru konuşmak, doğru davranış sergilemektir.

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). Tanımlamadan anlaşıldığı üzere algı oldukça kişisel bir olgudur. Bu nedenle kişilerin inançları, kültürleri, değer yargıları ve yaşam biçimlerine göre değişiklik gösterir. “Algılanan örgütsel destek” kavramındaki algılanan ibaresi, “bireyin çevresinden algıladığı” anlamını barındırır. O halde algılanan örgütsel destek olgusu, bireylerin örgütün görünüşü ve örgütteki bazı olayları algılamalarına dayanacağı için kişisel bir nitelik taşıyacak ve bireylere göre farklılaşacaktır. Bazı kişilerin olumsuz gördüğü uygulama ve olaylar bazıları tarafından olumlu olarak değerlendirilebilecektir. Bu bağlamda algılanan örgütsel destek, algı temelli bir olgu olup; bir örgütün çalışanına yönelik tutum ve gösterilen değerın çalışanda yarattığı duygu ve düşünceleri ifade eder (Yoshimura, 2003, s. 10). 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 anlamlandırıyor (Luthans, 2011, s. 135), çalışanların örgüt uygulamaları ve örgüte yönelik algıları da kişisel ve farklılık gösterir niteliktedir. Örgütsel destek kavramının algılanan ifadesiyle kullanılma nedeni tam olarak budur. Çünkü bir örgütte benzer eylem ve faaliyetlerle karşılaşan, aynı değerleri taşıyan çalışanların örgütte algıladıkları desteğe dair fikirleri farklı olacaktır. Bu algı ve yorum farkının önüne geçilmesi mümkün değildir ancak birebir kişisel ihtiyacı 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). Çalışanın kendini 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 vd., 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).

Bugünün modern iş dünyasında örgütsel destek, çalışanların en önemli haklarından biridir. Toplam Kalite Yönetimi, Mükemmellik Yaklaşımı ve Personel Güçlendirme gibi pek çok yeni yönetim model ve araçları çalışanın önemsenmesini ve odağa alınmasını gereklilik olarak açıklar (Guillaume, 2015, s. 9). Personel fikrinin önemsenmesi, iş süreç ve kararlarına personelin dahil 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 şikayetlerin 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).

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 yaratıcı fikirlerini, eleştirilerini 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.
- İşyerinde başarılı oldukları takdirde çalışanlara devamlı çalışacaklarına dair iş güvencesi vermek ve iş güvenliği sağlamak; iş güvenliği çalışanların beklentilerinden biridir. Aynı zamanda her an işletme dışı kalmayacağı, yapılan hataların hoşgörü ile karşılanacağı, başarılı olunduğunda işyerinde çalışmaya devam edileceği duygusu çalışanlarda destek olarak algılanacaktır.
- İnsan ilişkilerinin örgüt içinde pozitif olmasını sağlamak, örgüt içi hakla ilişkiler çalışmalarını 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 içinde, tüm çalışanlara adaletli davranmak, adam kayırmacılık yapmamak, hak yememek; hak ettiği zaman karşılığını almak çalışanlar bakımından önemlidir. Örgüt içinde yöneticilerin haksız taraf tutmaları, yönetime yakın kişilerin kayırılması destek açısından olumsuz algılanacaktır.
- Çalışanları önemsemek ve bununla birlikte bazı kararları almamak; çalışanlar örgütte sosyal birer varlıktır. 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 taşıını, 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, kıyaslama 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 örgütle ilgili olumlu duygu ve tutumlar getirirken aynı zamanda kişinin işine yönelik algısına da etki etmektedir. İş, özellikle modern çağ çalışanları için çalıştıkları meslektan 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; Balu ve Boal,1987, s. 290). Farklı bir ifadeyle iş benimseme, kişinin işini yaşamının önemli bir parçası olarak görmesi olarak açıklanır (Saleh ve Hosek, s. 213; Balu 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 (aktaran 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; Blau ve Boel, 1987, s. 290).

Lodahl ve Kejner (1965), iş benimsemeyi iki temelde ele alır. İlk temelde iş benimseme, özsaygı ve iş performansı zemininde ele alınırken; ikince temelde iş benimseme benlik imajının bir parçası olarak incelenir. Bu bağlamda iş benimseme, kişisel performansın etkisiyle kişinin algıladığı özsaygı ve özdeğer 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 kendisini değerli hissetmesi ya da kendisine saygı duymasını 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 etkilenecek 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). İş benimseme; örgütsel perspektifte çalışan motivasyonu ve rekabet avantajının bir anahtarı konumundayken; kişisel perspektifte, kişisel gelişim, memnuniyet, kararlara katılım ve iletişimin bir anahtarıdır. İş benimseme kişi ve kişinin işine bakış açısıyla ilgili olsa da bu konuda örgütün de önemli görevleri vardır. Örgüt ile ilişkili iş benimseme değişkenleri çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ele alınmıştır.

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 hedeftir. İş benimsemenin yüksek olduğu örgütlerde örgütsel etkinliğin ve örgütsel işleyişte etkililiğin olduğu bildirilmiştir (Pfeffer, 1994; Katz ve Kahn, 1978). Örgütsel çıktıların istenen durumda olması, çalışanların biçilmiş rolleri yerine getirmesinden ziyade bu rollerin ötesine geçen davranışlarda bulunmalarına bağlıdır. İşini benimsemiş bireyler, işlerini hayatlarının çok önemli bir yönü olarak addeder. Bu alt psikolojiyle hareket eden bir çalışanın, kişisel amaçlarıyla adapte edildiği sürece örgütsel amaçları gerçekleştirmek için üstün çaba harcayacağı muhakkaktır. Bu bilgiyi destekleyen 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 dahil olduğunu vurgulamıştır. O halde kişilerin iş benimseme davranışının daha çok kendi değer yargıları ve algılarıyla ilgili olduğu dahil 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).

Louiselle (1989), iş benimsemeyi psikolojik özdeşleşme perspektifinden ele alır. 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 benime kavramını değil iş tatmini başta olmak üzere 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

İş tatmini; çalışanın yaptığı işle ne kadar mutlu olduğunun tespit edilmesidir. 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 vd., 2003, s. 150).

Lawler (1973), iş tatmini düzeyinin, çalışanın işe yönelik beklentileriyle işin fiili olarak sundukları arasındaki ilişki olduğunu ifade etmektedir. Başka bir deyişle bireyin yaptığı iş karşılığında hak ettiğini düşündüğüyle aldığı arasındaki farkla ilgilidir (İmamoğlu vd., 2004, s. 169). Bu tanıma göre iş tatmini, çalışanın işinden beklentilerinin gerçekleşme düzeyi olarak da tanımlanabilir. İş tatmini, çalışanın kendi açısından değerlendirdiği bir kavram olarak kabul edilmektedir. Bu kavram içerisinde çalışanın duyguları, hisleri ve tecrübeleri yer almaktadır. 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 neticelerine karşı hoşla 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 ile ilgili en genel tanım ise Miner tarafından yapılmaktadır. Miner'e göre iş tatmini bireyin davranışlarını etkileyen bir tutumdur (Weiss, 2002, s. 174).

İş tatmini, işe karşı çalışanın tutumunda belirleyicidir. İş tatmini, çalışanın işle ilgili beklentilerine ulaşması ya da iş sonuçlarını iyi derecede elde etmesidir. Kısaca, çalışanın işe karşı kendini nasıl hissettiği iş tatmini olarak ifade edilebilir. Çalışanların işlerine gösterdikleri tutum pozitif veya negatif olabileceğinden, iş tatminini çalışanın iş tecrübeleri sonucunda elde ettiği pozitif ruh hali, iş tatminsizliği ise çalışanın işine gösterdiği negatif tutum olarak açıklamak mümkündür (Erdoğan, 1996, s. 231). İş tatmini, işin kapsamı ve iş ortamına karşı çalışanın pozitif tutumlarının toplamıdır.

Fred Luthans (1998) iş tatmininin üç önemli yönünü aşağıdaki şekilde açıklamaktadır (aktaran Sevimli ve İşcan, 2005, s. 56):

- İş tatmini, görülemeyeceği yalnız hissedilebileceği için duygusal yönü ağır basan bir kavramdır.

- İş tatmini, çıktıların beklentileri ne seviyede karşıladığı ile ilgilidir.
- İş tatmini, ücret, iş, terfi imkanları, yönetim şekli, çalışma arkadaşları vb. pekçok tutumu beraberinde getirmektedir.

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.

İş tatmini de herhangi bir tutumda olduğu gibi, hisler, inançlar, duygular, değerler ve davranışsal eğilimlerin karmaşık bir bileşimini yansıtmaktadır. Fakat diğer tutumlarda olduğu şekliyle gözlenebilir bir değişken olarak kabul edilmemektedir. Yalnızca, bireyin bu konudaki duygularını ifade etmesi ile anlaşılmaktadır. Bu noktada iş tatmininin örgütsel davranış açısından önemi gerekliliğine değinilecektir. İş tatmini, örgütsel açıdan önemi ve örgütlerin neden iş tatmini üzerinde önemle durmaları incelenmesi gereken bir konudur.

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 vd., 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. Çalışan üzerinde etkili bu ortam ve etkileri olumlu olursa kişinin hayatını da olumlu, olumsuz olursa kişinin hayatını da olumsuz etkiler. Ruhsal, bedensel, ekonomik, sosyolojik ve kültürel olmak üzere çok fazla yaşam alanına etki eden iş ortamında çalışanlar beklentileriyle gerçekleşen arasında sürekli bir kıyaslama yaparlar. Bu noktada devreye iş tatmini kavramı girer.

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. Genel olarak tatmin; memnuniyet derecesine ulaşma, istenileni sağlama anlamlarına gelir. Bu bağlamda en yalın tanımıyla iş tatmini; kişinin iş süreçlerini değerlendirmesi sonucu elde ettiği olumlu his ve/veya işten memnun olma düzeyidir. İş ortamında bulunan fizyolojik, psikolojik ve çevresel aktörler birleşerek çalışanın işinden memnun olması sonucuna ulaştırır. Bu aktörlerle ilgili çalışanın kişisel değerlendirmesi olan iş tatmini, kişinin işiyle ilgili fikirlerini içerir. Bu denli sübjektif bir algılamayı içermesi nedeniyle net ve genel geçer bir tanım yapılması pek mümkün değildir. En özünde kişinin işinden duyduğu memnuniyet düzeyini ifade eder. İşin birden çok boyutunun olması, kişilerin değerlendirirken somut ve nesnel öğelerden çok sübjektif 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 kişi işiyle ilgili bir boyuttan memnun olurken diğerinden memnun olmayabilir. Örneğin; kişi işin kendisini severek yapmaktadır ve bu yönünden memnundur ancak çalışma süresini fazla uzun bulmakta ve bu yönünden memnun olmamaktadır (Ergül, 2015, s. 25-26).

Bugün işletmelerin en kritik sorunlarından biri rekabettir. 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 geçmedikleri sürece donanımları yalnızca potansiyelden ibarettir. Kişilerin harekete geçmesiyle örgütsel çıktı sağlanabilir ki kişilerin hareket 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 (Bülbül, 2016, s. 29). 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	Yüksek Güdülenme İhtiyacı
Motivasyon	Devamsızlık
Orgütsel Bağlılık	İşten Ayrılma Niyeti ve Davranışı
İş sadakati	
Sağlıklı İş Ortamı	Gergin İş Ortamı
İyi İletişimler	Bariyerli İletişim
Ekip Ruhu (Sinerji)	Orgüt İçi Bireyselleşmeler
Olumlu Sosyal İlişkiler	Stres
Fiziksel, Psikolojik ve Fizyolojik İyilik Hali	Orgütsel Çatışma
Yaşam tatmini	
Rekabet Üstünlüğü	Başarısızlık veya Başarısız Hissetme
Toplam Mutluluk Hali	Yüksek Personel Devir Hızı
Paylaşılan Mutluluk ve Orgütsel Sağlık	Yabancılaşma
Başarı	Psikolojik ve Fiziksel Rahatsızlıklar
Orgütsel Vatandaşlık Davranışı	Ekonomik Kayıplar
Üretkenlik	İş yavaşlatma

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

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 duyuşsal ve fiziksel olarak kendileri nasıl yansıdığı, örgüte ve topluma neler kattığı iş tatmini kavramı kapsamındadır (Uludağ, 2017, s. 5).

İşletmeler açısından bakıldığında iş tatmini ile etkinlik, verimlilik, işten ayrılma, yabancılaşma, 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 yüksekliğinin çalışanın doğrudan performans artışından ziyade, işletme

düzeyinde bir artışa ve işletmenin genel başarısının artışına 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). Diğer bir ifade ile çalışanın iş tatmini verimliliğini attırırken iş tatminsizliği verimliliğini ve performansını düşürmektedir.

Araştırmalarda iş tatminsizliği ve yabancılaşma arasında yakın bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların yabancılaştığında işlerini hayatlarının bir parçası görmediği, örgütün üyesi olarak kabul etmediği bunda ötesinde kendi değerlerine yabancılaşarak çalışma ortamına adapte olmak yerine kendini geri çektiği görülmektedir (Başaran,1998, s. 208). Kişilerin işlerinden tatmin olmasının bir sonucu ve iş tatmini değişkeninin etkilediği bağımlı değişkenler olarak pek çok örgütsel kavram ele alınabilir. Bu çalışma kapsamında iş tatminine bağlı olarak değişen kavramlardan iş sadakati ve yaşam tatmini ele alınmıştır. Kişinin işinden elde ettiği memnuniyetin ve işine yönelik geliştirdiği olumlu tutumun işine sadakat göstermesine etki edeceği düşünülmektedir. Çünkü iş sadakati kavramı da köklerini işe yönelik olumlu ve pozitif duygu ve tutumlardan alır.

2.4. İş Sadakati

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. İş sadakati, çalışan için dengenin iki ucunda da artı ve eksileri içinde barındıran bir kavramdır. Örgütler için ise uzun vadeli veya tam kapsamlı bir iş sadakati neredeyse yoktur. Çünkü çalışan cirosu büyüdükçe orta vadeli çalışan cirosu artışını sürdürür ve bu durum, uzun vadeli çalışan yani uzun vadeli iş sadakati gösteren çalışan cirosunu azaltır. Kişisel düzeyde iş sadakatinin avantaj ve dezavantajları irdelenecek olduğunda; iş sadakati düşük olduğunda çalışan sıkça örgüt ve iş değiştirebilir. Bu durum kişiye farklı organizasyonlarda farklı işleri deneyimleme fırsatı verdiğinden çeşitli iş deneyimleri sağlayacaktır. Bunun aksine iş sadakati yüksek olduğunda çalışan bir kurumda icra ettiği işine sadık kalacak ve dışardaki potansiyel işleri değerlendirmeyecektir. İş sadakati gösteren çalışanlar, aynı kurum içinde farklı iş pozisyonlarından geçer ve özellikle kurumla ilgili çok fazla deneyim kazanır. Organizasyon süreçlerinde bilgili ve deneyimli olmak iş sadakatinin bir sonucudur ve

bu tür çalışanlar organizasyonlar için kıymetlidir. İş sadakatinin düşük olmasına bağlı olarak farklı iş ve kurumlarda edinilmiş tecrübeler çalışanı daha az pazarlanır hale getirir. 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. Bununla birlikte benzer sektörde faaliyet gösteren şirketler de iş sadakati gösteren çalışanı tercih etme eğilimindedir. 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.

Yukarıdaki değerlendirmelerden anlaşıldığı üzere iş sadakati gerek kurumlar gerekse kişiler için oldukça önemli bir kavram olarak kabul 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 olabilecektir. 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 için çevresindekilerle etkili iletişim kuran birey veya kurumlar, koordinasyonu sağlarlar. Aynı zamanda bireylerde sadakat oluşturmada önemli bir etkinlik gerçekleştirmiş olurlar. Diğer taraftan Buchanan (1974) yaptığı çalışmada, içten bağlılık ile örgütün çalışanları desteklemesi 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 bir zeminden beslenen bir kavram olarak kabul edilmektedir (Judge vd., 1998, s. 17). Yaşam tatmini oldukça geniş kapsamlı bir kavram olduğundan kesin bir tanımının yapılması zor olsa da, bireyin bir bütün olarak hayatının genel kalitesini olumlu olarak değerlendirme seviyesi şeklinde bir tanımlama yapmak mümkündür. Her birey yaşamına kendisi yön verir. Sosyal ve kültürel öğeler kimi bireylerin kararlarında baskın olsa da sonuçta her birey, etkilendiği değişkenler önemli olmaksızın kendi hayatına kararlarıyla yön verir. Yaşam tatmini ise 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).

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, bedensel ve ruhsal enerji harcayarak maddi bir ücret (gelir) karşılığında 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 alınış biçimidir (Özdevecioğlu, 2003, s. 697; Özdevecioğlu, 2004, s. 213-214). Kişinin hayatıyla ilgili yaptığı genel değerlemeler sonucu eriştiği memnuniyet derecesi olması dolayısıyla yaşam tatmini tıpkı iş tatmini gibi bir ölçütü ifade eder (Keser, 2005, s. 55). 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 bir parçasını ve önemli de 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. 1974 ve 1976 yıllarından yapılan iki ayrı 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
- Bir çocuğa sahip olma ve onu büyütmek
- Yakın arkadaşlara sahip olma

- Kendini tanımlayabilme
- Başkalarına yardım etme ve başkalarını gözetme
- Öğreniyor olma
- Devletin yerel ve ulusal etkinlikleriyle, halk etkinliklerine katılma
- Bir işte çalışıyor olma
- Kitap okuma, müzik dinleme, sinema, maç vb. seyretme

Yaşam kalitesi, öznel iyi oluş, mutluluk gibi kavramlar yaşam tatmininde etkili faktörlerdir ancak bu kavramların yaşam tatmini ile karıştırılmaması gerekir. Bir nokta bu hususta çok önemlidir. 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, değerlendirmelere, 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 İle 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 derece önem verdiği ve çalışanların refahını ne derece düşündüğüyle ilgili değerlendirmeler 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 ulaşılacak sonuçlar ele alınır (Chen vd. 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 değerlemesidir. 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. Algı, kişilerin çevrelerinden kendilerine yönelen etkileri yorumlama ve değerlemesidir. Çalışanların örgütsel destek ile ilgili algıları farklılık gösterecektir. Bir çalışanın olumlu bir örgütsel etkinlik olarak addettiğini başka bir çalışan olumsuz olarak addedebilecektir. Örgütsel destek algısının olumlu olması iş benimsemeyi olumlu etkileyecektir. Şu durumda en büyük sorunsal, örgütsel destek algısının her bir çalışan için olumlu tutulması ve iş benimseme davranışının olumlu etkilenmesinin sağlanmasıdır. Örgütsel desteğin her bir çalışan için farklı ve çok çeşitli faaliyetlerle sağlanması gerekmez. Çalışanların örgütlerinde çalışanı 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 tanımlandığını 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 İle İş Tatmini 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 şeklinde 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. işiyle kendi benliği arasında bağ kurmuş, işini kimliğinin bir parçası olarak gören, işiyle 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 çıktılarıyla 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, motivasyonları, 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 İle İş Sadakati Arasındaki İlişki

Çalışanların sadakat göstermeleri, bulundukları 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, bulundukları örgütün en iyi seçenek olduğunu düşünüyor olduklarını söylemek mümkündür. İş sadakati gösteren çalışanların örgütten 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 (Court, 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; Kim vd., 2005). Organizasyonel başarı ve rekabet edebilirlikte çalışanların örgüte bağlılıkları kritik önem taşır. Bu bağlamda çalışanın işine sadakat göstermesinin ön koşulu olarak iş tatmine 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 vd., 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); McGuinness, 1998); Selnow ve Gibert, 1997; Vardi vd., 1989). 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 İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki

Yüzyılın başında Rus yazar Maksim Gorki yaşam ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi 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 deneysel araştırmanın ve niteliksel gözden geçirmenin 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 etkilenirken, iş dışı olaylarla ilgili davranış ve duygularda iş tatmininden etkilendiği için 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 çalışmalarda bulunmaktadır. Ayrıca iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi kişisel faktörlere bağlı olarak açıklamaya çalışan araştırmalarda bulunmaktadır (Uyguç vd., 1998, s. 203).

Alan yazında İş ve Yaşam Tatmini İlişkisini Açıklayan Modeller araştırıldığında yaşam ve iş tatmini arasındaki ilişki hakkında, ampirik olarak desteklenmiş üç ana model olduğu görülmektedir. Bu modeller sıçrama, bölümlleme ve telafi modelleridir.

Sıçrama (Spillover) Modeli: kişinin hayatının bir alanında tatmin olmasının diğer alanlara sıçrayacağını savunmaktadır. Bu sıçrama iki yönlü olabilmektedir. İşteki tatminden yaşamdaki tatmine doğru olabileceği gibi yaşamdaki tatminden işe doğru da olabilmektedir. Sıçrama modelinde ikisi arasında pozitif bir ilişki kurulmakta, 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) yaptığı araştırmada olduğu gibi sıçrama hipotezi ile tutarlı olarak birçok deneysel desteğe rastlanmaktadır. Bu araştırmalarda iş ve yaşam tatmininin ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca işteki tatminin bireyin genel yaşam tatminini etkileyebileceğini ya da tam tersi genel yaşam tatmininin de iş tatminini etkileyebileceği açıklanmaktadır (Iris ve Barrett, 1972, s. 302). Bu durum, tatmin eden işi olan bireylerin 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: İki değişken arasında negatif bir ilişkinin varlığına açıklama getirmektedir. Bireylerin yaşamının bir alanındaki tatminsizliğini farklı bir alanda tatmini artırarak telafi etme eğiliminde olacaklarını savunmaktadır. Telafi modeline göre, kişi kendisini tatmin etmeyen işini, iş dışı yaşamında doluluk ve mutluluk arayarak veya yaşamından memnun olmadığında işinde doluluk ve mutluluk arayarak telafi etmeye çalışmaktadır. Bu şekilde bir alanda tatminsiz olan birey diğerinde tatmin olmaktadır. Çalışan işinde tatmin olmadığında enerjisinin birçoğunu iş dışındaki faaliyetlere yönlendirmektedir. Aynı şekilde iş dışındaki yaşamında tatmin olamayan kişi ise gayretini işe yansıtmaktadır. Telafi modeli çalışanlar işinde tatmin olmadığında daha zevkli veya ilginç bir iş dışı yaşam arayacağını savunmaktadır (Garretto, 2000, s. 10). Schmidt ve Mellon (1980) bu noktadan hareketle rutin ve sıkıcı işlerde çalışanların ilginç ve tatmin edici iş dışı roller aradığını ileri sürmüştür (Iverson ve Maguire, 2000, s. 820).

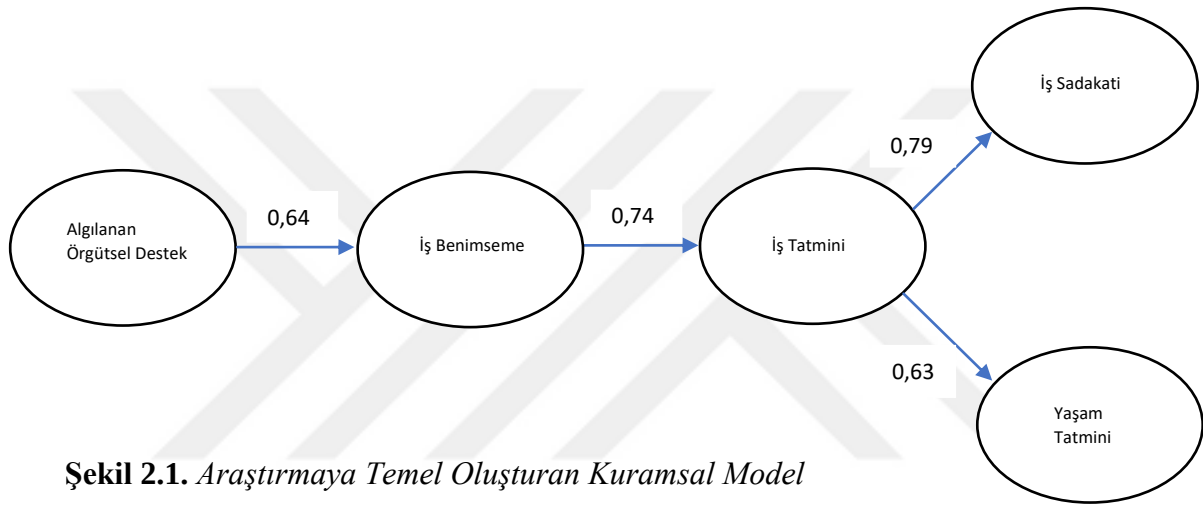
Bölümleme (Segmented) Modeli; İş ve yaşam deneyimlerini birbirinden ayırarak yaşam tatmini ve iş tatmininin bağımsız işlediğini savunmaktadır. Modele göre, iş ve yaşam tatmini arasında herhangi bir ilişki yoktur, bireyler yaşamın farklı alanlarını birbirinden ayrı tutmaktadır. Bu modelde hipotez yaşam ve iş tatmini arasında zayıf bir korelasyonla desteklenmektedir. Judge ve Watanabe (1994) farklı bireylerde farklı modellerin ortaya çıkabileceğini ve bireylerin bu üç gruba göre sınıflandırılabilceğini

savunmuşlardır. Araştırmalarında Amerika Bileşik Devletleri Çalışanlarının ulusal bir örneği baz alınmıştır. Bulgular katılımcıların %68'inin sıçrama grubu, %12'sinin telafi grubunda, %20'sinin bölümlene grubunda sınıflandırılabilceğini tespit etmişlerdir. Sonuçlar iş tatmininin yaşam tatminine sıçradığı veya tam tersinin olduğu sıçrama hipotezinin, Amerika Birleşik Devletleri çalışanlarının birçoğunu karakterize ettiğini göstermektedir (Saarı ve Judge, 2004, s. 400). Literatür incelendiğinde tutarsız ve çelişkili sonuçlar da görölmektedir. Pekçok araştırmada işteki tatminin iş dışı veya yaşam tatminini etkilediği ileri sürölmektedir (örneğin, Orpen (1978) tarafından, 12 aylık periyotta 73 Güney Afrikalı yöneticiden elde ettiği verilerle yapılan araştırma ve Iris ve Barrett (1972) tarafından yapılan araştırma). Bununla birlikte iş dışı faktörlerin iş tatminini etkilediğini ileri süren araştırmalarda bulunmaktadır (Chacko, 1983, s. 167). Yönetim, terfi ve maaş tatmin artışı kişilerin yaşam tatminlerini de artırabilmektedir. Ayrıca iş tatminlerindeki düşüş yaşam tatminlerini de azaltabilmektedir. Araştırma sonuçlarından elde edilen bu bulgu iş ve yaşam tatmini arasındaki "sıçrama" ilişkisi için destek sağlamaktadır. Elde edilen bu bulgu aynı zamanda Isis ve Barrett'in (1972) bulguları ile de benzeşmektedir. Diğer bir ifade ile iş tatmini yaşam tatminini etkileyebilmekte aynı şekilde 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 (Rıce 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. Brayfield ve Wells kamu kesiminde genel ofis işlerinde çalışan 52 kadın ve 41 erkekden topladığı veri seti ile yaptıkları çalışmada 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 görölmüştür. Araştırmacılar elde edilen bu sonucu, kadının hayatında iş hayatının daha önemli bir yere gelmesine ve daha çok kadının iş hayatına dahil olmaya başlamasına bağlamışlardır (Tait vd. 1989, s. 503). Konuyla ilgili olarak yapılan bazı araştırmalar da yaşam tatmininin dengede kalma eğiliminde olduğunu göstermiştir. Diğer bir ifade ile yaşam tatminini düşüren olumsuz bir yaşam

olayı sonrasında, bireyler zamanla orijinal seviyelerine dönme eğilimi içinde olmaktadır (Garretto, 2000, s. 11). 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 ve aracı başlıkları dahilinde 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).

Dolayısıyla bu çalışmada betimsel ve bağıntısal araştırma modelinden yararlanmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma grubu, Gençlik Ve Spor Bakanlığı’nda çalışan personellerden oluşmaktadır. Veri toplamadaki zaman kısıtlılığından dolayı, araştırma tüm ana kütlede değil, örnekleme ile tespit edilen bir örnek üzerinden uygulanmıştır. 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 (aktaran Çokluk ve ark. 2010, s. 206; Worthington ve Whittaker, 2006, s. 817). Genel olarak büyük

örneklemlemlerle yapılan faktör analizlerinde, değişkenler arası korelasyonların daha tutarlı sonuçlar verdiği ve açıklayıcı faktör analizi sonuçlarının tekrar edilebildiğini 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 örneklem gerektirdiğini, çünkü çok değişkenli analizlerin genel yapısı itibarıyla 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 örneklemlemlerin de çoğalması gerekmektedir. Bu sebeple Yapısal Eşitlik Modellemesinde yararlanılacak örneklem büyüklüğüne yönelik alanyazın da fikir birliği olmamasının yanında gözlemlenen değişken sayısının 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 örneklem formülünden (Kurtuluş, 1998) yararlanılmıştır Çabuk ve ark. (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 formülünden 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. Buna göre $[n = 0.5 (0.5-1) / (0.05/1.96)^2]$ hesaplaması sonucu yaklaşık 384 kişi, formüldeki 0.05 hata payı yerine 0.04 kullanıldığında yaklaşık 600 kişi ve son olarak hata payı 0.03'e göre ise yaklaşık 1067 kişi bulunmuştur. Açıklanan bilgilerden hareketle araştırma sonucunda hatalı anketlerin olma ihtimali değerlendirilerek çalışma kapsamında 1000 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 Toplanması ve 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 yöntemi olarak da frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapmadan 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. İçerilerdeki 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 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.

Tez çalışması kapsamında araştırmaya dâhil edilen kişilerin cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 4.1’de yer almaktadır. Tablo 4.1 incelendiğinde; erkeklerin oranının %56,8, kadınların oranının %43,2 olduğu görülmektedir.

Tablo 4.1. Cinsiyete Göre Dağılım

Cinsiyete göre dağılım		
	N	Yüzde
Kadın	136	43,2
Erkek	179	56,8
Toplam	315	100

Tablo 4.2’de yaşa göre dağılımlar görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan kişilerin %5,1’i 18-25 yaş aralığında, %49,2’si 26-35 yaş aralığında, %28,9’u 36-45 yaş aralığında, %13,3’ü 46-55 yaş aralığında ve %3,5’u da 56 yaş üzerindedir.

Tablo 4.2. Yaşa Göre Dağılım

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

Tablo 4.3’te çalışma durumuna göre dağılım görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan kişilerin %71,7’si tam zamanlı, %28,3’ü yarı zamanlı çalışmaktadır.

Tablo 4.3. Çalışma Durumuna Göre Dağılım

Çalışma Durumunuz		
	N	Yüzde
Tam zamanlı	226	71,7
Yarı zamanlı	89	28,3
Toplam	315	100,0

Tablo 4.4'te eğitim durumlarına göre dağılımlar yer almaktadır. Tablo 4. incelendiğinde araştırmaya katılan kişilerin %70,2'sinin üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Lisansüstü mezunu olanların oranı ise %14,9'dur.

Tablo 4.4. Eğitim Durumuna Göre Dağılım

Eğitim durumunuz		
	N	Yüzde
İlk öğretim	7	2,2
Lise	40	12,7
Üniversite	221	70,2
Lisansüstü	47	14,9
Toplam	315	100,0

Tablo 4.5'da 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 4.5. Aylık Ortalama Gelir Durumuna Göre Dağılım

Aylık ortalama gelir durumunuz		
	N	Yüzde
1500 tl veya daha düşük	9	2,9
1501-3000	73	23,2
3001-4000	135	42,9
4001-5000	37	11,7
5001-6000	40	12,7
6001...	21	6,7
Total	315	100,0

4.2. 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 iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha) hesaplanmıştır. Ölçeğin boyutları ve geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

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. Bu değer bize, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için ‘mükemmel’ derecede yeterli olduğunu göstermektedir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan maddeler Tablo 4.7 ‘de 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 5 faktör altında toplanmıştır. Ölçeği oluşturan faktörlerin iç tutarlılıklarını belirlemek amacıyla güvenilirlik testi uygulanmış ve Cronbach Alpha değerleri elde 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. Aşağıdaki Tablo 4.7’de Açımlayıcı faktör analizinde (AFA) ortaya çıkan faktörler, faktör yükleri, maddeler, ölçek iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) ve her bir faktöre ilişkin iç tutarlılık katsayıları gösterilmiştir.

Tablo 4.6. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri

Faktörler	Faktör Yüklere
Faktör 1: İş Tatmini (9 ifade) (Cronbach Alpha: 0.85)	
Yönetimin beni dikkate aldığına inanıyorum	0.824
İşimi başardığımda takdir alırım	0.784
Bu işyerinde 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 hissedirim	0.793
İşimde tüm becerilerimi kullanırım	0.737
Yöneticilerimle aramın iyi olması işimle ilgili daha iyi hissetmemi sağlar	0.689
Faktör 2: İş Sadakati (5 ifade) (Cronbach Alpha: 0.63)	
Farklı sektörlerden daha iyi bir iş teklifi olursa işimden ayrılırım	0.886
Aynı sektörden daha iyi bir iş teklifi olursa işimden ayrılırım	0.834
İşimden mümkün olan en kısa sürede ayrılmak istiyorum	0.776
İşimde en az birkaç yıl daha çalışmayı düşünüyorum	0.831
İşimde mümkün olduğu kadar uzun çalışmayı düşünüyorum	0.690
Faktör 3: İş Benimseme (10 ifade) (Cronbach Alpha: 0.84)	
İlgi alanlarımdan 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 hedeflerimin 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 tamamiyle yoğunlaşabiliyorum	0.622
Faktör 4: Yaşam Tatmini (5 ifade) (Cronbach Alpha: 0.80)	
Hayattan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim	0.784
Hayat şartlarım mükemmel	0.776
Hayatımdan memnunuzum	0.773
Hayatımda birçok yönden idealime yakındır	0.744
Eğer hayata yeniden başlama şansım olsa, hiçbir şeyi değiştirmeyim	0.693
Faktör 5: Algılanan Örgütsel Destek (6 ifade) (Cronbach Alpha: 0.78)	
Çalıştığım kurum amaçlarına ve değerlerine 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

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

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 (Köse, 2014). Ayrıca aşağıda yer alan Tablo 4.9’da Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uyum indeksi seviyeleri görülmektedir. Tablo 4.8’e göre DFA sonrasında elde edilecek sonuçların bu değerlere eşit ya da bu değerler arasında olması gerekmektedir (Köse, 2014, s. 82).

Tablo 4.7. DFA Uyum İndeks Seviyeleri

Uyum indeksleri	Orta Düzey Uyum	Mükemmel Uyum
X^2 / df	3.000 ile 2.000 arasında	2.000 ya da küçük
RMSEA (Yaklaşık hatalar ort. 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 4.8da Uyum indeksleri X^2 , Sd, X^2 / Sd , RMSEA, CFI, NNFI, NFI, CFI, RMR, SRMR, GFI ve AGFI değerlerine bakılmıştır. X^2/Sd oranı 2.64 olarak belirlenmiş olup bu değer 3.000 ile 2.001 arasında olması sebebiyle oranın orta düzeyde uyumu ifade ettiği görülmektedir. RMSEA indeksinin 0.061 olduğu ve orta düzey uyum gösterdiği, 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. AFA sonucunda elde edilen faktör yapısının doğrulandığı ve faktör yapısının geçerli bir model olduğu söylenebilir.

Tablo 4.8. Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	Birinci Düzey DFA Sonuçları
X^2	647.216
Sd (Serbestlik derecesi)	245
X^2 / df	2.64
RMSEA (Yaklaşık hatalar ort. 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

Tablo 4.9. Yapısal Regresyon Sonuçları

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

Tablo 4.9’da 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.

5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Çalışmada, 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'ın alfa istatistiği istatistik literatüründe uygulanan anketlerin tutarlılığını, yani soruların herkesçe 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 ila 1 arasında 1 'e ne kadar yakınsa) soruların tutarlılığı da o derece iyidir. Araştırma bulguları ele alındığında iş 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. 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 Doğrulamalı 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 etkilenmektedir. Bu nedenle örneklemden daha az etkilenen χ^2/sd oranı bunun yerine kullanılabilecek bir ölçüttür (Şimşek 2007; Waltz, Strickland and Lenz 2010). χ^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.

Yaklaşık ortalamaların karekökü anlamına gelen ve sıfır ile bir arasında değer alan 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). Normal ve kabul edilebilir değerleri; 0.080 ile 0.061 arasında orta uyum düzeyinde; 0.060 ya da küçük olduğundan mükemmel uyum düzeyinde kabul edilir. RMSEA indeksinin oranı bu çalışmada 0,61 olduğu ve orta düzey uyum gösterdiği tespit edilmiştir.

Değişkenler arasında ilişkinin olmadığını öngören CFI (Comparative Fit Index) modeli, değişkenler arasında hiçbir ilişkinin olmadığını varsayarak kurulan modelin yokluk modelinden (null) farkını verir. Değeri 0 – 1 arasında değişmektedir (Munro 2005; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk 2010). 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. Standardize edilmiş haline SRMR uyum iyilik indeksi adı verilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk 2010; Wang and Wang 2012). Normal ve kabul edilebilir değerleri; 0.100 ile 0.081 arasında orta uyum düzeyi; 0.080 ya da küçük olduğunda mükemmel uyum düzeyini ifade eder. Bu çalışma kapsamında yapısı test edilen değişkenlerin RMR 0,87 ve SRMR 0,87 olarak tespit edilmiştir. Bu durumda RMR ve SRMR değerlerinin göre orta düzey uyum gösterdiği saptanmıştır.

Uyum iyiliği indeksi anlamına gelen GFI (Goodness of Fit Index), (Yılmaz ve Çelik 2009), modelin örneklemdeki kovaryans matrisini ne oranda ölçtüğünü

göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk 2010; Waltz, Strickland and Lenz 2010). GFI değeri 0 ile 1 arasında değişmektedir. GFI'nın 0.90'ı aşması iyi bir model göstergesi olarak değerlendirilir (Munro 2005; 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. Değeri 0-1 arasında değişir ve 0.90'ın üzerinde olması beklenir (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.

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. En nihayetinde iş benimseme kişinin işini kimliğinin bir parçası gibi addetmesini içermektedir. 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 işe iş benimsemenin aynı kökten beslendiği anlaşılr. 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. 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 araştırmanın “H3: *İş tatmini, iş sadakati üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.*” hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmada 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. Aştemur (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 duygulanımlar 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, hanehalkı gelirinden ve sağlığından memnuniyet yer almaktadır. Elde edilen bulgular yaş arttıkça yaşam doyumunun azaldığını ve iş doyumunun arttığını göstermektedir. Yılmaz, Keser ve Yorgun (2010) yaptıkları çalışmada, 1298 sendikali 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 göstermektedir. 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. Ücret 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.

6. ÖNERİLER

6.1. Araştırmaya ilişkin 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.

6.2. Uygulamaya ilişkin öneriler

-Bu çalışma sadece Gençlik Ve Spor Bakanlığında çalışan personele uygulanmıştır. Çalışma genişletilerek diğer personelleri de kapsayacak şekilde de uygulanabilir.

-Nicel araştırma teknikleri kullanılarak yapılan bu çalışma, nitel araştırmalar uygulanarak daha farklı bulgular ve sonuçlar elde edilmesi sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Adler, P. A. and Adler, P. (1988). Intense loyalty in organizations: A case study of college athletics. *Administrative Science Quarterly*, 401-417.
- Alport, A. C. (1943). A New Reflex. *The Lancet*, 242 (6262), 305-306.
- Alvesson, M. (2002). *Understanding Organizational Culture*. London: Sage Publications, London.
- Aşan, Ö., Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.13(2), 203-216.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. (1.Baskı). 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.
- 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), s. 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.
- Borzaga, C., Ermanno Tortia E., (2006). Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 35 (2), s. 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*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 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, 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.
- Chusmir, L. H. (1982). Job commitment and the organizational woman. *Academy of Management Review*, 7(4), 595-602.
- 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., Lee, H. B., (1992). A First Course in Factor Analysis, Psychology Press, 2. edt., Hillsdale, NJ, USA: Lawrence Erlbaum Associates, akt.;
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve Lisrel Uygulamaları, Pegem Akademi,.
- Cronbach L. J. (1951). "Coefficient alpha and the internal structure of tests". *Psychometrika* 16 (3), 297–334.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş., (2010). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve Lisrel Uygulamaları*, Ankara: Pegem Akademi, 87-112.
- Çokluk Ö., Şekercioğlu G., Büyüköztürk Ş., (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem.Net 275-85.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Davern, M., & 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 el 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-İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. Ankara: *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50 (3).
- Doğar, N. (2013). *Kişilik, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. İstanbul'da Faaliyet Gösteren İki Ticarî Bankada Bir Araştırma. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- 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 İçinde 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., Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71 (3), 500-507.
- Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, and Rhodes, 2001
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., Erat S., (2011). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: 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 İstatistik 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.
- Fosam, E. B., Grimsley, M. F. J., and Wisher, 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. 10.
- Garcia-Bernal, J., Gargallo-Castel, A., Marzo-Navarro, M. and Rivera-Torres, P. (2005), Job satisfaction: empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, 20 (4), 279-88.
- Ghiselli, R.F., La Lopa, J. and Bai, B. (2001), Job satisfaction, life satisfaction and turnover intend among food service managers. *Cornell Hotel & 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.
- Grenamy, C. J., 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).
- 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.
- Hooper D., Coughlan J., Mullen M.R., (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods* 6(1), 53-60.
- 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., Maguire, C. (2000). The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community. *Human relations*, 53 (6), 807-839.
- 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.
- 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 III, 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., 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), s. 17.
- Judge, T. A., Watanabe S. (1993). “ Another Look at the Job - Life Satisfaction Relationship”, *Journal of Applied Psychology*, 78 (6) s. 939- 948.
- 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-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Karacaoğlu, K. (2005). Sağlık Çalışanlarının İşe Bağlılığa İlişkin Tutumları ve Demografik Nitelikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Nevşehir İli'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.
- Katz, D., and Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* . New York: Wiley. 2. 528.
- Kavanagh, M. J., 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 Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum dergisi*, 4 (1), 77-96.
- Kim, S. S., Kaplowitz, S., and Johnston, M. V. (2004). The effects of physician empathy on patient satisfaction and compliance. *Evaluation and the health professions*, 27 (3), 237-251.

- Kök, S. B. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Erzurum: *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1). 291-317.
- Köse, H. (2014). *Algılanan Taraftar Odaklılık ve İlişki Kalitesinin Taraftar Tüketim Davranışı Üzerine Etkisinin İncelenmesi*. Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- 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. E. (1973). Motivation in work organizations. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Lodahl, T. M., Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of applied psychology*, 49 (1), 24.
- Malatesta, R. M., 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*.
- 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., McIntyre, P., (1997). Employee Assistance Quarterly, 13 (2), s.1-16.

- Mcguinness, B. M. (1998). The change in employee loyalty. *Nursing management*, 29 (2), 45.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1 (1), 61-89.
- Mottaz, C. J. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26 (3), 365-385.
- Williams and Wilkins (2005). *Munro BH. Statistical Methods For Health Care Research*. Philadelphia: Lippincott 351-76.
- 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. (2013). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. İzmir: *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 113-130.
- Özyer, K. (2010). Etik iklim ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve iş tatmininin düzenleyici rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Pavot, W., Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172.
- Pfeffer, J. (1994), "Competitive advantage through people." *California Management Review*, 36 (2), 9-28.
- Rabinowitz, S., Hall, D. T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological bulletin*, 84 (2), 265.
- Reitz, H. J., 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., 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., Judge, T. A. (2003). *Organizational Behavior*. By Pearson Education. Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- 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., 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.
- Salahieh, Z. (2015), The Moderating Role of Perceived Organizational Support on the Relationship between Bullying and Work Behaviors (Yüksek Lisans Tezi). San Jose: *San Jose State University The Faculty of the Department of Psychology*.
- Saldamlı, A. (2008). Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş 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.
- 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., 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., Gilbert, R. R. (1997). Charge managers with inspiring loyalty. *Workforce*, 76 (10), 85-87.
- Sevimli, F., İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş Ortamına Ait Etkenler Açısından iş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1), 55-64.
- Schumacker R.E., Lomax R.G., (2010). A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling. New York: *Taylor & Francis Group* 85-90.
- Shelton, M. (2013), *Impact of Perceived Organizational Support on Cyber Security Practitioners' Turnover Intentions* (Doktora Tezi). Minneapolis: Walden University, Applied Management and Decision Sciences Faculty.

- Sılah, M. (2001). *Çalışma Psikolojisi*. 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.
- Somers, M. J., 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.
- Şener, A., Terzioğlu, G. (2002). Ailede eşler arası uyuma etki eden faktörlerin araştırılması. Ankara: *Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları*.
- Şimşek, Ş., Akdemci T., ve Çelik A. (1998). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. (1. Baskı), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*, Ankara: Ekinoks Yayıncılık. 4-22.
- 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.
- 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.
- Uyguç N., Arbak Y., Duygulu E., ve Çıraklar N. H., (1998). *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (11). 193-204.
- Uludağ, Y. (2017). İş Tatmininde Kişilik Özelliklerinin Ve Sosyal İlişkilerin Rolü: Bir Enerji İşletmesinde Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Kırıkkale: *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Üngüren, E., Cengiz, F., ve Algür, S. (2009). İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama işletmeleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 8 (27) s. 36-56. Retrieved from <http://dergipark.org.tr/esosder/issue/6141/82401>
- Vardi, Y., Weitz, E. (2003). Misbehavior in organizations: *Theory, research, and management*. Psychology Press.
- Veenhoven, R. (1996). Developments in satisfaction-research. *Social Indicators Research*, 37 (1), 1-46.

- Yılmaz V., Çelik H. E., (2009). *LISREL ile Yapısal Eşitlik Modellemesi-I*. Ankara: Pegem Akademi. 53-61.
- Yoshimura, K. E. (2003), Employee Traits, Perceived Organizational Support, Supervisory Communication, Affective Commitment and Intent to Leave: Group Differences (Master's thesis). Retrieved from repository.lib.ncsu.edu.
- 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., Strickland O.L., 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., & 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., Wang X., (2012). *Structural Equation Modeling: Applications Using Mplus: methods and applications*. West Sussex: John Wiley & Sons 5-9.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human resource management review*, 12 (2), 173-194.
- Wimmer, R.D., Dominick, J.R. (1997). *Mass Media Research: An Introduction*, Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company. 73.
- Worthington, R.L., Whittaker, T.A. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices, *The Counseling Psychologist*, 34 (6), 806-838.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Şehriban Ekşi
Yabancı Dil : İngilizce
Doğum Yeri Ve Yılı : Samsun / 1978
E-Posta : kaptaneksi@gmail.com

Eğitim Ve Mesleki Geçmişi:

- 2012-2016, Gazi Üniversitesi, Beden Eğitimi Ve Spor Yüksek Okulu, Rekreasyon Bölümü
- 2019, Sportif Eğitim Uzmanı, Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Polatlı Gençlik Ve Spor İlçe Müdürlüğü

Yayınları Ve Bilimsel Faaliyetleri:

- 2017, Uluslararası Balkan Spor Bilimleri Kongresi, Çalışanların Örgütsel Sinizm Ve Mesleki Tükenmişlik Algılarının İncelenmesi, Bursa