

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK, LİDER DESTEĞİ VE SOSYAL
DESTEĞİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN
ARACILIK ROLÜ: SAVUNMA SEKTÖRÜNDEKİ KOBİLER ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İlknur KARABULUT

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

EYLÜL 2017

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK, LİDER DESTEĞİ VE SOSYAL
DESTEĞİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN
ARACILIK ROLÜ: SAVUNMA SEKTÖRÜNDEKİ KOBİLER ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İlknur KARABULUT

1403810090

İşletme Anabilim Dalı

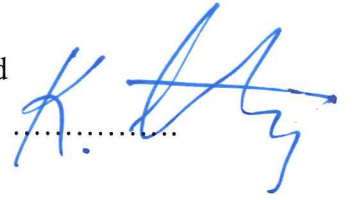
İşletme Programı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Kemal TEKİN

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 1403810090 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi, "İlknur KARABULUT", ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "Algılanan Örgütsel Destek, Lider Desteği ve Sosyal Desteğin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Savunma Sektöründeki Kobiler Üzerinde Bir Araştırma" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde savunmuş ve oy birliği / oy çokluğu ile başarılı olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Kemal TEKİN
Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Kabul/Red



Jüri Üyeleri : Prof. Dr. Dursun BİNGÖL
Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Kabul/Red



: Prof. Dr. H. Cenk SÖZEN
Başkent Üniversitesi

Kabul/Red



: Yrd. Doç. Dr. Kemal TEKİN
Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Kabul/Red



Tez Savunma Tarihi: 06 Eylül 2017

ONAY

Yrd. Doç Dr. Adnan GÜZEL

Enstitü Müdürü

02/10/2017



**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, hazırladığı “Algılanan Örgütsel Destek, Lider Desteği ve Sosyal Desteğin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Savunma Sektöründeki Kobiler Üzerinde Bir Araştırma” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

06.09.2017

İlknur KARABULUT

ÖNSÖZ

Rekabetin ve teknolojinin hızlı bir şekilde arttığı bu dönemde savunma ve havacılık sektöründe örgütlerin devamlılıklarını sürdürmeleri ve rakip firmalar ile yarışabilmeleri için temelde örgütsel bağlılık ve iş tatminine önem vermeleri gereklidir. Bu çalışmada, savunma ve havacılık sektöründe önemli olduğu düşünülen algılanan örgütsel destek, lider desteği, sosyal destek, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiler üzerinde durulmuştur. Literatüre ve işletme sahiplerine yardımcı olacağı düşüncesiyle bu çalışma yapılmıştır.

Bu çalışma için değerli vaktini ayıran, yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen, yönlendiren ve bana destek veren Sayın Hocam Yrd. Doç. Dr. Kemal TEKİN'e çok teşekkür ederim.

Çalışma süresi boyunca bana desteklerini, yardımlarını ve fedakarlıklarını esirgemeyen tüm EMGE çalışma arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca ailem ve arkadaşlarıma destekleyip yüreklendirdikleri için çok teşekkür ederim.

Eylül 2017

İlknur KARABULUT

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ	vii
ŞEKİL LİSTESİ	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	ix
ÖZET	x
ABSTRACT	xii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	5
1. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK, LİDER DESTEĞİ, SOSYAL DESTEK, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	5
1.1 Algılanan Örgütsel Destek	5
1.1.2 Algılanan Örgütsel Desteği Oluşturan Faktörler	9
1.1.3 Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları	11
1.2 Lider Desteği	15
1.3 Sosyal Destek	16
1.4 Örgütsel Bağlılık	17
1.4.1 Örgütsel bağlılık boyutları	22
1.4.1.1 Duygusal bağlılık	23
1.4.1.2 Devam bağlılığı	23
1.4.1.3 Normatif bağlılık	24
1.4.2 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Etkenler	25
1.4.3 Örgütsel Bağlılık Sonuçları	26
1.4.3.1 Performans	28
1.4.3.2 Devamsızlık	28
1.4.3.3 Stres	29
1.4.3.4 Örgütten ayrılma niyeti	30
1.5 İş Tatmini	30
1.5.1 İş Tatminini Etkileyen Faktörler	33
1.5.2 İş Tatmini Türleri	38
1.5.2.1 İçsel tatmin	38
1.5.2.2 Dışsal tatmin	38
1.5.3 İş Tatminin Sonuçları	39
1.5.3.1 Üst düzeyde iş tatmin sonuçları	39
1.5.3.2 Düşük düzeyde iş tatmin sonuçları	40
İKİNCİ BÖLÜM	41
2. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK, LİDER DESTEĞİ, SOSYAL DESTEK, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER	41
2.1 Algılanan Örgütsel Destek Literatür Taraması Sonucu	41
2.2 Lider Desteği Literatür Taraması Sonucu	42

2.3 Sosyal Destek Literatür Taraması Sonucu	43
2.4 Örgütsel Bağlılık Literatür Taraması Sonucu	44
2.5 İş tatmini Literatür Taraması Sonucu	46
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	48
3. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK, LİDER DESTEĞİ, SOSYAL DESTEK, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİLERİ BELİRLEMeye YÖNELİK ARAŞTIRMA	48
3.1 Araştırmanın Konusu	48
3.2 Araştırmanın Amacı	48
3.3 Araştırmanın Önemi	49
3.4 Araştırma Soruları	49
3.5 Araştırma Modeli ve Hipotezler	50
3.6 Araştırmanın Sınırlılıkları	52
3.7 Araştırmanın Yöntemi	54
3.7.1 Evren ve Örneklem	54
3.7.2 Veri Toplama Aracı	60
3.7.2.1 Algılanan örgütsel destek ölçeği	61
3.7.2.2 Lider desteği ölçeği	63
3.7.2.3 Sosyal destek ölçeği	65
3.7.2.4 Örgütsel bağlılık ölçeği	67
3.7.2.5 İş tatmin ölçeği	69
3.7.3 Data Toplama ve Değerlendirme Tekniği	72
3.8 Araştırma Bulguları ve Yorumları	74
3.8.1 Değişkenlerle İlgili Betimleyici Bulgular	75
3.8.2 Değişkenler Arası İlişkiler	75
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	77
KAYNAKÇA	88
EKLER	98
Ek-A: Anket Formu	99
ÖZGEÇMİŞ	103

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1	: Algılanan örgütsel desteğin gelişim süreci.....	8
Tablo 1.2	: Örgütsel bağlılığın gelişim süreci.....	19
Tablo 1.3	: Örgütsel bağlılık seviyelerine ilişkin çıktılar.....	27
Tablo 1.4	: İş tatminin tarihsel gelişim süreci.....	32
Tablo 3.1	: Kümelenme Kurulan Şehirler.....	54
Tablo 3.2	: Örneklem sayılarına göre evren büyüklükleri.....	56
Tablo 3.3	: Örneklem Özelliklerinin Dağılımları.....	56
Tablo 3.4	: DFA modelinin uyum indeksleri.....	63
Tablo 3.5	: Standart regresyon katsayıları.....	63
Tablo 3.6	: DFA modelinin uyum indeksleri.....	64
Tablo 3.7	: Standart regresyon katsayıları.....	65
Tablo 3.8	: DFA modelinin uyum indeksleri.....	66
Tablo 3.9	: Standart regresyon katsayıları.....	66
Tablo 3.10	: DFA modelinin uyum indeksleri.....	69
Tablo 3.11	: Standart regresyon katsayıları.....	69
Tablo 3.12	: DFA modelinin uyum indeksleri.....	71
Tablo 3.13	: Standart regresyon katsayıları.....	71
Tablo 3.14	: DFA modelinin uyum indeksleri.....	74
Tablo 3.15	: Güvenirlikler.....	74
Tablo 3.16	: Tanımlayıcı istatistikler (ölçek ve alt boyutlara dair tanımlayıcı istatistikler).....	75
Tablo 3.17	: Ölçek ve alt boyutlar arasındaki ilişkinin incelenmesi (ölçek ve alt boyutlara dair tanımlayıcı istatistikler).....	76

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 3.1	: Araştırma modeli.	50
Şekil 3.2	: Türkiyedeki Savunma ve Havacılık Kümelenme Kurulan Şehirler.....	55
Şekil 3.3	: Türkiyedeki Savunma ve Havacılık Kümelenmeleri Firma Sayısı.....	55
Şekil 3.4	: Yaş dağılımı.....	58
Şekil 3.5	: Öğrenim durumu dağılımı	59
Şekil 3.6	: Cinsiyet dağılımı.....	59
Şekil 3.7	: Medeni durum dağılımı.	59
Şekil 3.8	: Gelir durumu dağılımları.	60
Şekil 3.9	: İş değişiklik dağılımları.	60
Şekil 3.10	: Tek boyutlu 1. dereceden DFA modeli.....	62
Şekil 3.11	: Tek boyutlu 1. dereceden DFA modeli.....	64
Şekil 3.12	: Tek boyutlu 1. dereceden DFA modeli.....	66
Şekil 3.13	: 3 Alt boyutlu 1. dereceden DFA modeli.....	68
Şekil 3.14	: 2 Alt boyutlu 1. dereceden DFA modeli.....	70
Şekil 3.15	: Tek boyutlu 1. dereceden DFA modeli.....	73
Şekil 3.1	: Hipotez doğrulama.....	81

KISALTMALAR

- RMSEA** : Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Ortalama Karekök Yaklaşım Hatası)
- SRMR** : Standardized Root Mean Square Residuals (Standartlaştırılmış Kök Ortalama Kare Artıkları)
- χ^2/df** : Chi Square / Degrees Freedom (Ki-Kare Testi/ Özgürlük Derecesi)
- GFI** : Goodness Of Fit Index (Uygunluk İndeksi)
- IFI** : Incremental Fit Index (Artımlı Uyum İndeksi)
- TLI** : Tucker-Lewis Index (Taşıma Seviyesi Arabirimi)
- CFI** : Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
- DFA** : Doğrulayıcı Faktör Analizi
- AMOS** : (Analysis of Moment Structures) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistik Paket Programı
- SPSS** : (Statistical Package For The Social Sciences), Sosyal Araştırmalar İçin İstatistik Paket Programı
- %** : Yüzde
- VD** : Ve Diğerleri
- OSSA** : Ostim Savunma ve Havacılık Kümelenmesi

ÖZET

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK, LİDER DESTEĞİ VE SOSYAL DESTEĞİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ: SAVUNMA SEKTÖRÜNDEKİ KOBİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

KARABULUT, İlknur

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Kemal TEKİN

Eylül 2017, 103 Sayfa

Dünyada ve ülkemizde, artan rekabet, stratejik faktörler, entelektüel sermaye olan insanı ve gelişen teknoloji sektörü ön plana çıkartmaktadır. Bu çalışmada, savunma ve havacılık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışanların algılanan örgütsel destek, lider desteği, sosyal destek, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Değişkenlerin farklı kavramlarla arasındaki ilişkiyi konu alan makale sayıları her geçen gün artış göstermektedir. Ancak algılanan örgütsel destek, lider desteği, sosyal desteğin iş tatminine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü hakkında araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın çıktıları, açısından hem savunma ve havacılık sektörüne hem de diğer sektörlerde faaliyet gösteren örgütlerin üst düzey yöneticilerine önemli bilgi ve geri bildirimler sağlayacaktır.

Ankara İli Ostim Sanayi bölgesindedir. Savunma ve havacılık sektöründe faaliyet gösteren 71 firmadır. “Basit Rastlantısal Örneklem” yöntemini kullanarak 900 çalışan kadar anketler dağıtılmıştır. Bu anketlerden 500 adeti geri toplanmış ve örneklemden 448 adeti analize uygun bulunmuştur. Çalışanların algılanan örgütsel destek, lider desteği, sosyal destek için ondokuz maddelik ölçek, iş tatmini için uyarlaması yirmi maddelik ölçek, örgütsel bağlılık onsekiz maddelik ölçek kullanılmıştır.

Araştırmada toplanan veriler, IBM SPSS 23 ve IBM SPSS AMOS 23 adlı istatistik paket programları ile analiz edilmiştir. Bu analiz çerçevesinde ölçekler arasındaki bağın tespit edilmesi için anova testi (tek yönlü varyans analizi), t testi, çoklu karşılaştırma analizi (Bonferroni veya Tamhane's T2 testi), dorulayıcı faktör analizi (DFA) ve levene testi yöntemleri değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda; Algılanan örgütsel destek ile lider desteği iş tatmini ile olumlu yönde bir etkisi olduğu tespit edildi. Kullanılan diğer ölçeklerden biri olan sosyal destek ile iş tatmini arasındaki bağı göstermek için, örgütsel bağlılığın aracılık rolü kullanılmıştır. Ölçekler arasında olumlu yönde orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu görölmüştür. Elde edilen verilerle örgütsel bağlılığın dolaylı aracılık rolüne sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, Lider Desteği, Sosyal Destek, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık.

ABSTRACT

THE MEDIATING EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, LEADER SUPPORT AND SOCIAL SUPPORT TO WORK SATISFACTION: A STUDY ON SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES OPERATING ON DEFENCE INDUSTRY

KARABULUT, Ilknur

Master, Department of Management

Thesis Supervisor: Asst. Prof. Kemal Tekin

September, 2017, 103 pages

In the world and in our country, increasing competition and strategic factors drive forward the intellectual capital: humans and developing technology sector. The aim of this study is to define the correlation between perceived organizational support of staff, leader support, social support, work satisfaction and organizational commitment in the firms operating on defence and aviation industry. The number of studies focusing on the correlation between these factors increases day by day. However, no study on mediating effect of organizational commitment on the influence of perceived organizational support, leader support, social support to work satisfaction has been conducted. The outcomes of that study will provide significant information and feedbacks for both defence and aviation industry and executives working in other industries.

The universe of this study in Ankara city, OSTIM industrial zone. With 900 employees, there are 71 firms operating in defence and aviation industry. By using simple random sampling, 900 surveys were distributed, 500 of these surveys were taken back and 448 of these found eligible to analyse. 19-point scale for perceived organizational support of staff, leader support and social support, 20-point scale for work satisfaction, 18-point scale for organizational commitment were used.

Datas collected from the research were analysed via IBM SPSS 23 and IBM SPSS AMOS 23 statistical packages. In the frame of this analysis, to detect the correlation between scales, ANOVA test (one-way variance analysis), t test, multiple comparison analysis (Bonferroni or Tamhare's T2 test), confirmatory factor analysis (DFA) and levere tests were used.

Research results are as follows: Positive interaction has found between perceived organizational support, leader support and work satisfaction. The mediating effect of organizational commitment was used to reveal the correlation between work satisfaction and social support, which is one of the scales that have been used, and it was found that it has positive and medium interaction. In the light of obtained datas, it's concluded that orgainzational commitment has indirect mediating effect.

Keywords: Perceived Organizational Support, Leader Support, Social Support, Work Satisfaction, Organizational Commitment

GİRİŞ

Dünyada ve ülkemizde, artan rekabet, stratejik faktörler, entelektüel sermaye olan insanı ve gelişen teknoloji sektörü ön plana çıkartmaktadır. Dolayısıyla çalışan kavramı, çalışanların yetkinliği ve yeterliliği önem kazanmaktadır. İşletmeler çalışanlarını önemsediklerini ve değer verdiklerini göstermelidir. Teknolojik gelişme, fiziki çalışma ortamının iyi olması, maddi ve manevi destek ile çalışanların verimliliği artırılabilir. İşletmeler, verimliliğini arttırması, varolması ve varlıklarını sürdürebilmesi bu çalışmanın temelidir.

Savunma ve havacılık sektörü kritik bir sektördür. Kritik olması nedeniyle hızlı şekilde teknoloji gelişmektedir. Gelişen teknolojiye örgütler uyum sağlamalıdır. Örgütler, sürdürülebilirliklerini devam ettirmek için çalışanlarda kurum aidiyetini oluşturmalıdır. Konu aldığımız kavramların, savunma ve havacılık sektöründeki çalışanların üzerinde etkisi olup olmadığını incelendi. Çalışanlar ve işletmeler aynı performans ve kalitede üretim yapabilmesi ve iş sürekliliğinin sağlanması için işletmeler çalışanlara değer vermelidir. İşletmeler çalışanlarına değer vermediğinde ve çalışanlarının problemlerini ile ilgilenmediğin de sürdürülebilirliğini sağlayamayabilir. İşletmeler tecrübeli, yetenekli, bilgili ve yaratıcı çalışanları elinde tutamadığıda rekabet yapabilme hakimiyetini kaybetmektedir. Çalışanların problemlerine geçici çözüm bulan işletmeler bağlılık ve tatmin seviyelerini sağlayamadığı için olumsuz etkileneceklerdir.

İşletmeler, çalışanların beklentilerini, düşüncelerini ve duygularını dikkate almamaktadır. Yöneticiler çalışanlarına sürekli olarak emir yağdırması ve yaptığı işlere devamlı karışarak yönetmek isteyenler bağlılık seviyesini düşürmektedir. Bu sebeple çalışanların devir oranları savunma ve havacılık işletmelerinde fazla olmaktadır. Devir oranlarının azaltılması için örgütsel desteğin, lider desteğin, sosyal desteğin, iş tatminin ve örgütsel bağlılığın ilişkisinin sektördeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Liderlik vasfına sahip yöneticiler çalışan ilişkilerinde başarılı olmaktadır. Lider desteğini alan çalışanların tatmin duyguları artmaktadır. Her

işletmenin yöneticileri lider özelliğini taşımadığı için lider desteğini ayrı olarak el alıp araştırmaya gereksinimi duyduk. İşletmeler, yöneticilerinin eğitim almalarını sağlayıp liderlik özelliklerini kazanabilen yöneticiler örgüt altında geliştiği için örgütsel destek olarak algılanabilir. Fakat işletme yardımı olmadan yönetici kendi çabaları ve/veya doğuştan gelen yetenekleri ile liderlik özelliklerini taşıdığı için liderlik ayrı olarak araştırılmalıdır. Çalışanlar üzerinde liderlerin etkisi çok fazladır.

İşletmeler, çalışanlarına eğitim programları, terfi olanakları ve kariyer fırsatları vb. olanaklar sağladığında bağlılık ve tatmin seviyeleri önemli derecede artacaktır. Kural koyucu işletmeler tecrübeli çalışanlarını elde tutmak için hem maddi ve hemde manevi yönden desteklemelidir. Alt yüklenici işletmeler içinde bu konuda destek vermeli ve denetlemelidir. Bu sektörde, bilgi güvenliği önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle insan faktörü önem kazanmaktadır. İşletmelerin desteği ile çalışanlarda ciddi zihinsel farklılaşmalar oluşmaktadır. Bu farklılaşmanın etkisiyle bağlılık ve tatmin duygusu artırılmaktadır. Son zamanlarda teknolojinin ve rekabetin sürekli olarak artması; örgütlerin faaliyetlerini sürdürebilmesi ve varlıklarını korumasında çalışanlar örgüte olan bağlılığı ve yaptığı işten tatmin olması önemli bir etkiye sahiptir. Örgütlerin amaçlarına, hedeflerine ulaşması ve başarı sağlamasının temel kaynağı; çalışanların bilgisi, becerisi, bağlılığı ve tatminidir. Örgüt vermiş olduğu destek ile çalışanların algıladığı durum çerçevesinde gelişen teknolojiyide kullanarak yüksek bağlılık ve tatmin duygusu sonucunda verimlilik artacaktır.

Son dönemlerde ayrı başlıklar altında yapılan literatür taramasında algılanan örgütsel destek, lider desteği, sosyal destek, örgütsel bağlılık ve iş tatmini konuları üzerinde yeterince araştırılmıştır. Örgütler, dünyada ve ülkemizde başarılarını devam ettirmek için önem atfedilen bu konular üzerine eğilmişlerdir. Farklı kavramlar arasındaki ilişkiler üzerine yapılmış araştırmaların sayısı her geçen gün artış göstermektedir. Yapılan literatür taramasında algılanan örgütsel desteğin, lider desteği, sosyal destek, örgütsel bağlılık ve iş tatminine ilişkisi hakkında araştırmaya ratlanmamıştır.

Bu çalışmada Ankara ili Ostim bölgesinde savunma ve havacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde algılanan örgütsel destek, lider desteği, sosyal destek, örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler araştırılacaktır. Bu çalışma da elde edilecek bulgular yukarıda değinilen konular hakkında çalışan araştırmacılara ve işletmelerin çalış devir oranlarının azaltılması için önlem almalarında yardımcı

olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada elde edilecek bulgular;

1. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi
2. Algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesi,
3. Lider desteği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi,
4. Lider destek ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesi,
5. Sosyal destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi,
6. Sosyal destek ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesi,
7. Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesi,
8. Algılanan örgütsel desteğin, lider desteğin ve sosyal desteğin iş tatminine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünün olup olmadığının belirlenmesi,
9. Savunma ve havacılık sektöründe çalışanların algılanan örgütsel destek, lider desteği, sosyal desteği, örgütsel bağlılık ve iş tatmini değişkenleriyle ilgili düşünce ve davranışlarının belirlenmesi,
10. Savunma ve havacılık sektöründe algılanan değişkenlerin ortaya konması,

Algılanan Örgütsel destek, lider desteği, sosyal destek, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlayan bu çalışma dört bölümden meydana gelmiştir.

Birinci bölümde algılanan örgütsel destek açıklanmış ve algılanan örgütsel desteği oluşturan faktörler ve sonuçlarının etkilerinden bahsedilmiştir. Lider desteği açıklanmış ve sonuçlarının etkilerinden bahsedilmiştir. Sosyal destek açıklanmış ve sonuçlarının etkilerinden bahsedilmiştir. Örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılığın boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile bağlılığı etkileyen etkenler ve sonuçları ele alınmıştır. İş tatmini, iş tatminini etkileyen faktörlerin alt boyutları olan bireysel etkenler ve örgütsel etkenler ile iş tatmini sonuçları incelenmiştir.

İkinci bölümde algılanan örgütsel destek, lider desteği, sosyal destek, örgütsel bağlılık ve iş tatmini değişkenleri ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırma konusu, amacı, önemi, modeli ve hipotezleri, sınırlılıkları, yöntemi, veri toplama ve değerlendirme teknikleri, bulgu ve

yorumları, değişkenler arasındaki ilişkiler, demografik gruplardaki farklılıklar, modele konu olan parametrelerin ölçme yöntemleri anlatıldı.

Çalışmanın dördüncü bölümde yapılan araştırmanın bulguları, sonuç ve öneriler anlatılmıştır. Bu bölümde parametreler arası ilişkiler incelenmiş ve sonraki çalışmalar için yol göstermesi açısından öneriler sunulmuştur.



BİRİNCİ BÖLÜM

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK, LİDER DESTEĞİ, SOSYAL DESTEK, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1.1 Algılanan Örgütsel Destek

Örgüt, kişilerin birbirleriyle manevi ve maddi ilişkiler içinde olduğu sosyal bir topluluk olarak ifade edilir (Aydın vd., 2016:2). Diğer bir ifadeyle örgütler, belirli bir amaca yönelmiş, düşünülerek yapılandırılan ve koordine edilen faaliyet sistemleri olarak tasarlanmış ve dış çevre ile bağlantısı bulunan sosyal varlıklardır (Erdem, 2007:1). Başka bir araştırmacıya göre örgüt, iş bölümü yapılarak, bir grup insanın sorumluluk hiyerarşisi ve otorite içinde, açık ve ortak amacın gerçekleştirilmesi için faaliyetlerinin mantıklı bir şekilde organize olması (Schein 1978:11; Akt: Kök ve Özcan, 2012:114) olarak tanımlanmıştır. Örgüt, örgüt çalışmalarında bahsedilen sürekli iyileştirme alanındaki önemli, güncel, maddi ve manevi gelişmeleri ele alan kuruluştur. Örgüt, bireylerin arasındaki ilişkilerden meydana gelir. Birey, belli amaçları gerçekleştirmek için kimseden destek beklemeden kendi işini yapabilir (Meydan, 2010:4). Bireyin algıları bu seviyede önemlidir.

Algı, çalışanın örgüte katkılarının bilinmesi ve çalışanın mutluluğunun önemsenmesidir (Taştan, 2014:2). Başka bir açıdan bakıldığında algı, algılama sürecinin bilinçli bir şekilde planlanıp organize edilerek, algıyı oluşturacak unsurların ortaya çıkarılması ve sürecin kontrol altında tutulmasıdır. Kontrol altında tutulan algı süreci yine de çalışanlar arasında farklılık göstermektedir. Çalışanlar algılama sonuçlarını farklı şekillerde gösterebilirler.

Algılama: bilişsel bir süreç olup, göze kulağa ve diğer alıcılara gelen uyarılara anlam verilip yorumlanma şeklidir (Korkmazyürek ve Hazır, 2013:46). Algılama; çalışanların faaliyetleri sonucunda örgütüne olan katkılarının devam ettiği örgüt tarafından bir değer olarak kabul edilmesi ve örgütün çalışanlarının iyiliği ile

alakadar olmasının, çalışanlar tarafından algılanmasıdır (Kaplan ve Öğüt, 2012:389). Taştan (2014:2) tarafından yapılan tanımda algılama çalışanlarının çevreden gelen verileri alma, düzenleme ve yorumlaması olarak tanımlanmıştır. Diğer bir deyişle de algılama; herhangi bir maddi ve manevi nesneyi olumlu ya da olumsuz olarak ölçme şeklindedir. Çalışanların algılamaları doğru yorumlayabilirse; işletmenin sunduğu desteğin geri bildirimini iyi bir şekilde değerlendirilebilir.

Destek; çalışanlarının çabalarında artış gösteren, verimli işgücüne karşılık örgütlerin sağladığı maddi, manevi fayda ve ödüllerdir (Üren ve Çorbacıoğlu, 2012:32). Başka bir görüşe göre destek, örgüt içinde başarılı olacağı düşünülen bir çalışanın başarılı olması için gerekli eğitimlerin verilmesini sağlayıp, sonrasında göstereceği başarının izlenmesidir (Kaplan ve Öğüt, 2012:389; Üren ve Çorbacıoğlu, 2012:33; Taştan, 2014:122). İzlenen sonuçlar algılanan örgütsel desteğin tutumunu oluşturur (Ötken, 2015:120).

Algılanan örgütsel destek; örgütün çalışanlarının katılımına önem vermesi ve önemsemesine ilişkin algılar ve çalışanlarını etkileyen faaliyetleri örgütün gönüllü olarak gerçekleştirmesine dair duygulardır (Turunç ve Çelik, 2010:211). Bu nedenle örgüt çalışanlarının kendini iyi hissetmesi ve örgütün arkalarında olduğunu düşünmelidir. Diğer bir tanıma göre örgütlerin çalışanlarının arkasında olduğu sinyallerini vermeye çalışmaları ve onlara gerekli yatırımların yapıldığını göstermek, çalışanlar ile aralarında bir alış-veriş olması karşılığında dair değişimin ana elemanı “algılanan örgütsel destek” kavramıdır (Eisenberger vd., 1986:501; Akt: Üren ve Çorbacıoğlu 2012:32). Bu yaklaşımla örgüt – çalışan beklenti dengesini oluşturmaktadır (Turunç ve Çelik 2010:211). Rousseau (1995) ve Shore vd.’ne (1999) göre çalışanlarla örgüt arasındaki ilişki diğer bir deyimle karşılıklı değişim ilişkisidir (Akt: Turunç ve Çelik 2010:211). Kuvvetli örgütsel destek algısına sahip çalışanlar örgüte yarar sağlayan tutum göstermektedir (Kaplan ve Öğüt, 2012:389). Blau’ya (1964) göre algılanan örgütsel destek, sosyal etkileşim teorisine göre değerlendirilmektedir.

Bu teoride ise çalışanların işleri ile ilgili gayret ve eforlarını, örgütün uzun dönemde gelişmesini bekledikleri ödüllere bağlı olarak şekillendirirler (Stamper ve Johlke, 2003: 571; Akt: Kaplan ve Öğüt, 2012:389) Algılanan örgütsel destek ve bu kapsamda yapılan araştırmalar sonucunda sosyal değişim konusu da önem taşımaktadır. Blau’ya (1964) göre; sosyal değişimde çalışanlar arasında ilişki

zorunluluk oluşturmaktadır.

Gouldner (1960) bu durumu, kişi diğer bir kişiye iyilik yaptığında, ne zaman ne kadar ve nasıl olacağı belli olmasa da, kişilerin kendi arasında yapılan iyiliğin bir beklentisi olacağı konusunda dile getirilmeyen bir beklenti olması şeklinde ifade etmiştir. “Sosyal mübadele (değişim) teorisi” bağlanan (Loi, Hang-Yue ve Foley, 2006:109) ve örgütsel desteğe konu olan psikolojik sözleşmelere (Eisenberger vd., 1986:503; Shore, 1995:151) ek olarak çalışanların işte ve iş dışında alınan talepleri yerine getirmedeki güçlüklerin bireyde oluşturduğu ruhsal gerilim önemlidir (Eisenberger vd., 1990:56; Akt: Taştan vd., 2014:122). Bu nedenle, Eisenberger ve arkadaşları çalışanların algıladığı örgütsel desteğin, örgütün çalışanlarına bağlılığıyla ilgili çıkarlarının ana sebep olduğunu savunmuştur (Taştan vd., 2014:122).

Bu durum, çalışanların örgüte olan bağlılığını göstermektedir. Algılanan örgütsel desteğin yüksek olması zorunluluk oluşturmakta ve bu sonuç da çalışanların sadece çalıştığı örgüte bağlı kalması gerektiğini değil, örgüte bağlılığına örgütün amaçlarını destekleyecek tavırlar ortaya koyarak karşılık vermesini gerektirmektedir (Wayne vd., 1997). Bu konuda yapılan başka araştırmalar da algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık, iş tatmini (Harris vd., 2007), örgütsel vatandaşlık (Wayne, vd., 1997); örgütsel bağlılık (Fuller vd., 2003) ve iş performansı (Orpen, 1994) gibi hem kişisel hem de örgütsel bakımdan önemli değişkenler arasında pozitif yönlü, anlamlı veriler ortaya konmuştur.

Ülkemizde algılanan örgütsel destek için yürütülen araştırmalar sonucunda, algılanan örgütsel destek ile iş performansı (Turunç ve Çelik, 2010); örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi (Demir, 2012); iş tatmini (Çakar ve Yıldız, 2009) ve örgütsel vatandaşlık (Börü ve Güneşer, 2006) gibi değişkenlerin arasında pozitif yönlü, olumlu sonuçlar sunulmuştur (Akt: Ötken, 2015:119).

Herhangi bir örgütte olması gereken algılanan örgütsel desteğin özellikleri aşağıda sıralanmıştır;

1. Çalışanların algılarının araştırılması, görüşlerinin dikkate alınması ve gereğinin uygulaması;
2. Çalışanların çalışmalarındaki başarılarının devamı ile iş garantisinin sağlanması;
3. Çalışanların örgüt içindeki bağlantılarının pozitif yönlü olmasının desteklenmesi ve insanlarla ilişki düzeylerinin üst seviyede tutulması;

4. Örgüt içerisinde herkese karşı adil olunması;
5. Çalışanlara değer verildiğinin anlaşılması için başarılarının ödüllendirilmesi (Özdevecioğlu, 2003:117).

Tablo1.1’de araştırmacılar tarafından yapılan konu ile ilgili literatürdeki çalışmalara ilişkin bulgular özet olarak gösterilmiştir.

Tablo 1.1: Algılanan örgütsel desteğin gelişim süreci.

Yıl	Araştırmacı	Bulgular
1988	Kottke and Sharafinski	Algılanan örgütsel desteğin geliştirilmesi üzerine araştırma yaptılar.
1998	Armeli ve diğerleri	Güçlü sosyo-duygusal gereksinimleri olan devriye görevlilerinin; zorunlu gereksinimlerinin karşılanması; algılanan örgütsel destek ile performansın artması arasındaki pozitif ilişkiyi gösterdiler.
1991	Shore and Tetric	Algılanan örgütsel destek ölçütlerine odaklanan bir çalışma yaptılar.
1997	Wayne ve diğerleri	Algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkisinin farklı ölçütlere sahip olduğunu, değişkenlerin farklı şekilde ilişkili olduğunu ve bu nedenle her iki değişkenin önemi üzerinde durdular.
	Hutchison	Shore ve Tetric’in bulgularıyla tutarlı olarak, algılanan örgütsel desteğin tek boyutlu olduğunu bulmuş ve buna ek olarak, algılanan örgütsel desteğin, duygusal bağlılıkla benzer şekilde kavramsallaştırılmış devam ve normatif değişkenlerinden ayırt edilebilir olduğunu saptamıştır.
2001	Rhoades ve diğerleri	Çalışmalarında; İş deneyimleri, algılanan örgütsel destek, duygusal bağlılık ve çalışanların devri arasındaki ilişkileri incelemişler ve; 1. Duygusal bağlılık ve algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönlü ilişki, 2. Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif ilişki, 3. Algılanan örgütsel destek ile çalışan devri oranı arasında negatif yönlü ilişki bulmuşlardır.
	Andrews and Kacmar	1. Lider Üye etkileşimi 2. Merkezileştirme, 3. Resmileştirme, 4. İş arkadaşı desteği, 5. Rol çatışması, 6. Denetim odağı gibi kavramsal ayırımları incelemişlerdir. Ayrıca bu altı öncülün beşi hakkında siyaset, adalet ve destek arasındaki ayırım ve benzerliklere ışık tutacak bir araştırma yapılmıştır.
	Eisenberger ve diğerleri	Algılanan örgütsel destek ile çalışanların duygusal örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelediler. Sonucunda algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilediği, algılanan örgütsel destek ile duygusal desteğin örgüte aracılık ettiğini, algılanan örgütsel desteğin iş performansını arttırdığını belirlediler.

Tablo 1.1 (Devamı) Algılanan örgütsel desteğin gelişim süreci.

Yıl	Araştırmacı	Bulgular
2005	Bishop ve diğerleri	Örgütsel bağlılık, Takım bağlılığı, Örgütsel destek ve takım desteğinin algılanan örgütsel destek ile olan ilişkileri üzerinde durmuşlar, Ayrıca ayırt edici özelliklerini belirlemek için dört ayrı örgütten veri toplayarak incelemişlerdir.
2006	Shanock ve Eisenberger	Algılanan örgütsel desteğin çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişkileri araştırmışlar. Algılanan örgütsel desteğin, görevlilerin ve ekip üyelerinin algılanan örgüt desteği ile pozitif ilişkili olduğunu göstermişlerdir.
	Fuller ve diğerleri	Algılanan örgütsel desteğin ve algılanan dış prestijin örgütsel bağlanmaya katkıda bulunduğunu gösterdiler. Ayrıca, algılanan örgütsel destek ve algılanan dış prestijin örgütsel bağlanma ile ne derecede ilgili olduğunu, kozmopolit-yerel rolün yönlendirilmesinin mesleki yakınlıkla ilişkisi olduğunu vurguladılar.
2008	Eder ve Eisenberger	Araştırmada iki çalışma üzerinden değerlendirme yapılarak, yüksek algılanan örgütsel destek; çalışma grubu ve bireysel geç kalma arasındaki ilişkiyi ortadan kaldırdılar ve algılanan örgütsel destek; çalışma grubu ile bireysel geri çekilme arasındaki ilişkiyi azalttılar.
2009	Panaccio ve Vandenberghe	Algılanan örgütsel destek ve çalışanların psikolojik refahına ilişkin örgütsel bağlılığın (duygusal, normatif, algılanan ve bırakılan fedakarlıkları ve alternatiflerin yokluğu) dört kavram üzerine etkisini incelemişlerdir. Destek ve Bağlılığın, işyeri streslerinden bağımsız olarak katkısını değerlendirmede rol belirsizliği, rol çatışması ve rol aşırı yükünün etkilerini araştırmışlar; duygusal bağlılıkla, algılanan örgütsel destek ile refah arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre algılanan örgütsel destek ve algılanan istihdam alternatiflerinin yokluğu, refah ile olumsuz bir ilişki içindedir. Normatif bağlılık ve ayrılma ile bağlantılı algılanan fedakarlık refah ile ilgisizdir.
2011	Lee ve Peccei	Algılanan örgütsel destek ve örgüt politikası algıları arasındaki etkileşimi incelemişler, algılanan örgütsel destek ile örgüt politikası algıları farklı yapıda olduğunu ortaya koymuşlardır. Fakat örgüt politikası algısı, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık veya kalma niyeti arasındaki ilişki kontrol edilmemiştir. Algılanan örgütsel destek, örgüt politikası algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi önemli derecede yakınlştırılmıştır.
2013	Gillet ve diğerleri	İş Motivasyonu, global motivasyon ve organizasyonel destek faktörlerinin önemli düzeyde ilişkili olduğunu ortaya koydular. Buna ek olarak, kendi kendine belirlenen iş motivasyonu ve işe girişin pozitif ilişkili olduğunu belirttiler.

1.1.2 Algılanan Örgütsel Desteği Oluşturan Faktörler

Algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörler dört madde altında irdelenmektedir. Bunlar örgütsel adalet, iş veren desteği, insan kaynakları uygulamaları ve kişilik özellikleridir. Greenberg'e (1990) göre örgütsel adalet, çalışanların örgütteki adalet hissiyatıyla ilgili olarak idrak ettiği duygu şeklinde tanımlanmaktadır. Bu nedenle Greenberg (1990) Örgütteki adalet hissiyatını açıklama ve tanımlama

araştırmalarının etrafında gelişen tanım olarak değerlendirmiştir. Yönetimsel ve örgütsel alanda Adams 1960'lerde araştırmanın lideri olarak görölmektedir. Yine Adams 1965'lerde örgütsel adaleti, örgüt tarafından çalışana takdim edilen ödöl, kaynak veya cezaların dağıtılmasında adaletle ilgili objektif algı olarak açıklamıştır. Bu algı da çalışanlara firma içindeki avantajların adil şekilde dağıtıldığı algılanırsa olumlu yönde örgütsel adalet algısı olarak tanımlamıştır (İşcan ve Naktiyok, 2004:182-183).

Çalışanlara verilen ödöl, ücret veya alınan kararların bütün çalışanlara adil şekilde dağıtıldığına dair algıların yüksekliği, iş verenler tarafından gördükleri destekle beraber çalışanların psikolojik sahiplenme hislerini arttıracaktır (Barutçu, 2015:58). Ancak çalışanların adalet algıları yüksek olmadığında ise, örgütten algıladıkları destek psikolojik olarak sahiplik hissetmelerini olumsuz yönde etkileyecektir (İşcan ve Naktiyok, 2004:182).

İşveren desteği, çalışanların katkılarıyla işverenlerin kendilerine değer verdiğine dair bir fikri ifade etmektedir (Bozkurt, 2007:159). Çalışanlar işverenlerin davranış, tutum ve desteğini; örgüt hedefleri, uygulamaları ve prosedürleri ile aynı değerde tutmaktadır (İşcan ve Naktiyok, 2004:182). Yukarıda bahsedildiği gibi işveren desteği algılanan örgütsel desteğin elde edilmesinde önemli bir etkidir. Araştırmalar sonucunda işverenin örgütteki yeriyle algılanan örgütsel destek arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Kaplan, 2010:50). Fakat İşverenin örgütte beğenilmesinin bu davranışın bir istisnası olduğu belirtilmiştir (Pack, 2005; Akt: Barutçu, 2015:58).

Günümüzde örgütlerde, değerli bir varlık olan insana yatırım yapılarak rekabet ortamında avantaj sağlanabileceğine dikkat çekilmiştir. Araştırmalar sonucunda insan kaynakları uygulamalarında yapılan farklı düzenlemeler çalışanlarda algılanan örgütsel desteğin arttığını ortaya koymuştur (Kaplan, 2010:50). Bireysel özellikler hakkında Rhoades ve Eisenberger (2008:708) algılanan örgütsel destek ve demografik özellikler arasındaki bağlantıların güçlü olmadığını belirtmiştir. Kişiye bağlı olarak bakış açıları değişik kişilerin algıları değişik olmaktadır. Örgütlerin, kişiliklerine karşı tutumu pozitif veya negatif olarak yorumlanmaktadır. Bu nedenle bireysel özellikler algılanan örgütsel desteği etkileyebilmektedir (Çorbacıoğlu, 2012:34).

1.1.3 Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Algılanan örgütsel desteğin çalışanlar üzerinde olumlu yönde birçok etkisi olduğu düşünülmektedir. Algılanan örgütsel destekle; işe bağlanma, örgütü olumsuz etkileyecek davranışlarda bulunmama, performansta artış, stres faktörünün azaltılması, iş tatmininin artırılması, çalışanları pozitif ruh hali içinde olup, mutlu olmaları örgütsel bağlılığın yükselmesini sağlamıştır (Rhoades ve Eisenberger 2002:699).

Algılanan örgütsel destek; şahıslar için guruba üye olmaları, duygusal destek ile takdir görme ve saygı duyma ve benzeri sosyo-duygusal beklentilerin karşılanması örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir (Armeli vd., 1998:289). Dolayısıyla beklentilerin karşılanması durumunda, şahısların sosyal kimlik elde etmeleri yüksek derecede bağlılık duygusu oluşturmaktadır. Kogan (2004) ve diğerleri algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık ikilisi arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki bulmuştur (Akın, 2008:147; Akt: Üren ve Çorbacıoğlu 2012:35).

Lemons ve Jones (2001), Conner (2002), Diaz (2002); Begley (2002),’e göre algılanan örgütsel destek algısının adaletsizlik olarak algılanması; örgüte olan bağlılığı ve sadakati zayıflatarak motivasyon ve verimlilikte düşüşe iş tatmini ve performansta azalmaya neden olup; işten ayrılma düşüncesi ve zor şartlarda çalışma ortamında stress oluşturmaktadır (Akt: Özdevecioğlu, 2014: 141). Fasolo, Eisenberger ve La Mastro (1990), Tek-Yew Lew (2009), Eder ve Eisenberger (2008) çalışmalarında örgütsel destekle adaletsizlik, işe bilerek geç kalma, mazaretsiz olarak işe gelmeme gibi durumlarda çalışanların davranışlarında geri çekilme etkisinin olduğunu göstermiştir (Akt: Üren ve Çorbacıoğlu, 2012:35).

Folger ve Skarlicki (1999) ve diğerleri adaletsizlik ciddi sorunlar ortaya çıkarmakta ve çalışanların tepkisine neden olmaktadır. Yapılan adaletsizliği düzeltmek istediğinde işverenden zarar verme duygusu ile çalışan hırsızlık, sabotaj ve saldırgan davranışlar sergilediklerini ileri sürmüşlerdir (Akt: Özdevecioğlu 2014:141).

“Araştırmaları sonucunda:

1. Mecburiyet Hissetme,
2. Örgütsel Vatandaşlık,
3. Örgütsel Bağlılık,
4. İş Tatmini,

5. İş Performansı ve Performansa dayalı ödül belirleme,
6. İş gücü hızı,
7. İş stresi
8. Algılanan örgütsel destek için geçerli kriterler olarak belirlenmiştir” (Özdevecioğlu 2014:141).

Mecburiyet hissetme; algılanan örgütsel destek ve mecburiyet hissi; birbirleri ile ilgili fakat bir o kadar da ortak özellik açısından farklıdır (Özdeveci, 2003:115.) Algılanan örgütsel destek; örgüt vizyonları, misyonları, faaliyetleri ve prosedürlerinin pozitif ve negatif amaçları ile ilgili tecrübeye dayalı niteliktir (Kaplan 2010:53). Fakat Mecburiyet hissi, çalışan örgütün huzuruyla ilgilenip ilgilenmemesi ve örgütün hedeflerine ulaşmasında yardımcı olup olmaması açısından belirgin bir düşünce olabilir. Karşılıklı çıkarlar nedeniyle algılanan örgütsel destek, mecburiyet duygusu oluşturmaktadır (Eisenberger vd., 2001:42).

Bir İnsan başka bir kişiye iyi davrandığında, psikolojik olarak her zaman karşılıklı olarak pozitif yönde iyi davranış beklemeyi zorunlu kılar (Kaplan 2010:54). Bu nedenle iş yerinde İşveren ile işçi arasındaki karşılıklı ilişki pozitif davranışlarda ödüllendirmeyi gerektirebilir. Algılanan örgütsel destek, çalışanlara büyük çapta sosyo- duygusal ve bireysel olmayan kaynakları kapsadığında, örgütün hedeflerini gerçekleştirmede yardımcı olma duygusunu zorunlukılar (Shore ve Shore, 1995: 150; Akt: Kaplan 2010:55). Örneğin; Amerika'nın kuzey doğusunda posta hizmeti yapan bir firmada 413 kişi üzerinde yapılan araştırmada; algılanan örgütsel destek ile mecburiyet hissi arasında pozitif yönlü, kuvvetli bir ilişki olduğunu ortaya çıkarılmıştır zorunlukılar (Özdeveci, 2003:119).

Örgütsel vatandaşlık, biçimsel ödül sistemi çerçevesinde açık bir şekilde açıklanmayan ve bütün olarak örgütün etkinliğini artırmak için gerçekleştirilen isteğe bağlı kişisel davranışlardır (Organ 1997:86; Akt: Gürbüz 2012:25). Örgütsel vatandaşlık; fedakarlık, kibarlık, centilmenlik, sivil erdem, dürüstlük ve doğrulukla birlikte beş boyutta incelenmiştir (Niehoff ve Moorman, 1993: 538; Akt: Gürbüz, 2012:25). Shore ve Wayne, 1993: 777 ve Moorman vd., 1998: 354göre algılanan örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönlü ilişki vardır (Akt: Kaplan 2010:31). Örneğin; Amerika'da büyük şirketlerden birinde en az beş yıllık deneyimi olmak şartı ile işgörenler üzerinde yapılan çalışmalarda; algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Wayne vd., 1997:105).

Örgütsel Bağlılık; çalışanların örgüte bağlılıklarının gelişimini sağlamak için birbirlerine karşı global inançları, dürüstlükleri, güvenilir olmaları, saygılı ve adil olmaları örgütsel bağlılık için temel unsurlardır (Wayne vd., 1997:83). Bu nedenle örgüte duyulan bağlılık güçlenmektedir. Örgütsel güven, sosyo-duygusal sistem veya örgüt içinde çalışanların karşılıklı ilişkilerinde düzeyli olmaları ile oluşmakta ve çalışanların örgüte karşı duydukları bağlılık derecesiyle ölçülmektedir (Eisenberger vd., 1997). Çalışanların örgütsel amaç, hedef ve değerlere bağlılık seviyesi arttıkça örgüte duyulan güven seviyesi de artmaktadır (Gilbert ve Tang, 1998:322). Wayne vd. (1997:83), Kraimer ve Wayne (2004:210) araştırmaları sonucunda vermiş oldukları örnekte algılanan örgütsel desteğin iş gerekliliklerini yerine getirmede, örgütsel bağlılıkla olumlu bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymuşlardır.

İş tatmini, örgütlerin devamlılıklarını sürdürebilmeleri için çalışanların sürekli olarak çeşitlenen ihtiyaç, hedef ve isteklerinin karşılanmasıdır (Zeynel, 2015:218). Çalışanlar iş tatmini etkisiyle örgütlerde çalışmaktadır. Genellikle iş tatminine ulaşılması için örgütler, kullanılan bir araçtır (Akkoç, 2012:106). Örgütler bu istekleri yerine getirebilme veya bu isteklere hizmet edebilme algısı ve kültürüyle iş tatmini arttırılmaktadır (Hoş ve Oksay, 2015:7). Delaware üniversitesinden mezun 25-60 yaşları arasındaki insanlar üzerinde yapılan araştırmada; algılanan örgütsel destek ve iş tatmini ilişkisinde pozitif yönlü, anlamlı bir ilişkinin olduğu gösterilmiştir (Eisenberger vd., 1997).

İş performansı ve performansa dayalı ödül verme, örgütlerin bakışıyla, yeterli yetkinliğe sahip çalışanların performansları algılanan örgütsel desteğin amacını oluşturmaktadır (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2015:426-429). Örgütler, performansı yüksek çalışanları ellerinde tutmak için ödül verme ile çalışanlarının tatminlerini arttırmaktadır (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2015:425). Algılanan örgütsel destek; çalışanların örgütlerinden beklentileriyle örgüte eklenen katkılarının ortak bir alanda buluşmasıdır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:704). Örgütlerin üst yönetimleri tarafından çalışanlara ödül verme yöntemi destekleyici bir unsurdur (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2015:427). Destekleyici unsur olması çalışanlarda gözle görülür bir değişim yaşanmasına yol açar (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2015:427). Bu değişimlerle örgütlerde bağlılığın yükselmesi, yüksek performans sağlanması gibi sonuçlar elde edilirken, çalışanlarada da yüksek moral ile iş memnuniyeti oluşturmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:702).

İşten çıkma niyeti; çalışanların iş şartlarında tatminsiz olmaları sonucunda sergilemiş oldukları itirazcı ve cüretkar hareketler şeklinde tanımlanabilir (Gül vd., 2008:3). İşten çıkma niyeti çalışanların istihdam şartlarından tatminsiz olmaları sonucunda gösterdikleri pozitif olmayan bir davranıştır (Roosevelt vd., 1988:50). Çalışanların işte süreklilik kararı aynı bağlamda işten çıkma niyetiyle doğrudan ilgili bir karardır. Çalışanların sosyal destek algısı işte süreklilik kararında etkili olduğu tahmin edilen stres düzeylerini düşürmektedir (Johnson ve Johnson, 1989; Akt: Turunç ve Çelik 2010:215). Stres düzeyleri düşük çalışanların örgütsel çıktı sonuçlarının olumlu olduğu gözlenmektedir. İşten çıkma niyeti de bu doğrultuda kritik değişken olmuştur (Gül vd., 2008:4). Ayrıca iş performansında önemli derecede etkileri bulunmaktadır (Hui vd., 2007:736). Çalışanların işten çıkma niyetinin olgunlaşmasında, algılanan örgütsel desteğin olumsuz olması, önemli bir etken olarak ön görülmektedir. Çalışanların algıladıkları örgütsel destekle işten çıkma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Hui vd., 2007:737). Yapılan başka bir araştırmada ise satış yapan çalışanların algılanan örgütsel destekle işe aralıklı gelme arasındaki ilişkiye bakılmış ve sonuca göre algılanan örgütsel destekle işten çıkma niyeti ikilisinde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki oluşu belirlenmişlerdir (Stamper ve Johlke, 2003: 572).

İş stresi (ruhsal gerilim); iş yeri ortamında çalışanların yaşadıkları ruhsal gerilim, iş stresi olarak açıklanmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2012:706). İnsanların stress düzeyleri; kendilerine, işin özelliğine, dış faktörlerin işe etki düzeyine, yaşadıkları ruhsal gerilime göre değişmektedir (Aytaç, 2009:7). İş yeri ortamı stresli bir yapı oluşturur. Günümüzde iş yeri ortamlarında ekonomik şartlar ve rekabet ortamının etkisiyle çalışanlardan beklenenler her geçen gün artmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2012:701). Çalışanlar bu beklentileri yerine getirmek için zorunlu olarak fazla mesai yapmaktadır. İş yeri dışında kalan sürede de evindeki işlerini düşünerek vakit geçirmektedir. Bu durum zaman geçtikçe ruhsal gerilime dönüşmekte ve negatif yönde sonuçlar doğurmaktadır (Aytaç, 2009:5).

Çalışanlarda ruhsal gerilim oluşturan az veya yüksek seviyedeki gerilimli ortam algılanan örgütsel destekle azaltılabilir (Aytaç, 2009:9). Algılanan örgütsel destek ile genel stress (endişe, başağrısı, tükenmişlik ve yorgunluk) arasındaki ilişki negatif yönlü bulunmuştur (Rhoades ve Eisenberger, 2012:702).

1.2 Lider Desteği

Lider kavramı tahmini olarak 1300'lü yıllara dayanmaktadır (Eraslan, 2004:162). Yani lider kelimesi çok uzun yıllardır kullanılmaktadır. Literatürde lider kelimesiyle ilgili çok fazla teorik ve ampirik araştırma bulunmaktadır. Ancak liderlik hakkında çok sayıda tartışılan ve çalışılan konu olmasına karşın, gerek kavramsal gerekse kuramsal açıdan tam olarak açıklığa kavuşturulmamıştır (Karayel, 2016:22).

Lider kelimesi yıllar geçtikçe yaşam standartlarından meydana gelen ekonomi, askeri, siyasi vb. her türlü olaydan etkilenmiştir (Tabak ve Sığrı, 2013:377). Bu etkileşimler sonunda lider tanımları zamanla değışime uğramıştır (Aykan, 2002:56; Akt: Karayel, 2016:23). Lider kelimesinin sözlük karşılığı “işi doğru yapan değil, doğru işi yapan kişidir” (Adair, 2005; Akt: Tabak ve Sığrı, 2013:377). Başka tanımda ise lider desteği, Liderin işletmeye ve çalışanlarına etkilerini ölçmelerini ve onların mutluluklarına yönelik alakalarını kapsamaktadır (Eisenberger vd. 2002:567; Kale, 2015:105). Lider desteği, çalışanların ihtiyaçlarını önemseyen, çalışanlarda olumlu iş tutumu sağlayan ve çalışma ortamında çalışanlara destek verendir (Çekmecelioğlu ve Ülker, 2014: 20). Cho, Johanson ve Guchait (2009) göre lider desteği kavramına göre çalışan, liderinin kendisine göstermiş olduğu ilgi ve alakanın yanı sıra iyiliğini düşünmesi olarak tanımlanmıştır. İncelemeler sonucunda, lider desteğinin çalışanına yönelik; yönetsel ve duygusal destek olarak uygulandığı görülmüştür (Kossek, Pichler, Bodner ve Hammer, 2011:292).

Yöneticiler, çalışanlarına performanslarını iyileştirmek ve çalışanlarının hedeflerine ulaşması için görev ve sorumluluklarının gereklilikleriyle çalışanlarına vermiş oldukları destekleri göstermektedir (Fındıklı, 2014:139). Lider desteği, algılanan örgütsel desteğin yol göstericilerinden biridir (Rhoades ve Eisenberger, 2002:700). Çalışanların, gördükleri lider desteğinin önemli bir göstergesi olarak örgütsel destek kabul edilmiştir (Eisenberger vd.,1986). Çalışanların lider desteğini genel olarak “kişiselleştirme” gibi değerlendirilmektedir (Wayne Shore ve Liden, 1997:87). Seneler içerisinde lider ile maruz kalınan olayların birikmesiyle ortaya çıkmaktadır (Kossek vd., 2011). Yöneticiler çalışanlarının amaçları kapsamında desteklemeleri, teşvik etmeleri ve zaman içinde alınan geri bildirimler sonucunda yardımcı liderlik davranışları olarak kabul edilmektedir (Ackfeldt ve Coote, 2005: 153; Akt: Fındıklı, 2014: 139).

Yukarıdaki literatürlere dayanarak, iş prosesleri etrafında liderlerin

çalışanlarına gösterdikleri desteğin örgütsel ve bireysel çıktıları pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Liderlerin çalışanlarına güvenmesi, bu güveni hissettirmesi, kaliteli iletişim ile verimliliği artırarak çalışanı desteklemesi, çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini azalmaktadır (Podsakoff, Mackenzie, Moorman ve Fetter, 1990). Tekleab ve arkadaşları (2005) ile Payne ve Huffman (2005) çalışanın işten ayrılması niyeti ile yöneticilerin hissettirdikleri destek arasında güçlü ve olumlu olmayan etkiden söz etmektedir. Eisenberg ve arkadaşları'da (2001) algılanan örgütsel destek açısından lider desteğinin çalışan davranışlarında ayarlayıcı etkisi olduğunu düşünülmektedir. Araştırmacıya göre lider ve örgüt desteğinin çalışanlarında üzerindeki pozitif etkilerine bakıldığında, çalışanların örgütleri ile özdeşleşmeleri için liderleri ve örgütleri tarafından desteklendiklerine inanmaları gerekmektedir (Fındıklı, 2014:140).

1.3 Sosyal Destek

Sosyal destek kavramı, İnsanın etrafından aldığı psikolojik ve sosyal destek olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım, 2016:33). Ardahan'a (2006:69) göre sosyal destek, ihtiyaç duyulan insana yardım edebilecek bireylerin sayısı olarak bakılmış; bu bakışa göre insana son zamanlarda destek veren birey sayısı olarak tanımlanmaktadır. İnsanın çevresinden almış olduğu destek sosyal destek unsurudur (Polatçı, 2015:28). İnsanlar sosyal destek etkileşimi içinde olabilmeleri için iş ortamı arkadaşlarına ve iş dışındaki arkadaşlarına ihtiyaç duymaktadır (Polatçı, 2015:28). Literatür taraması sonucunda, sosyal destek insanın sosyal bir varlık olması nedeniyle en önemli kavramlardan biri olduğu çıkarılmıştır. Araştırmacıların yapmış olduğu çalışmalarda sosyal destekle ilgili farklı tanımlar ortaya çıkmıştır. Sosyal desteğin bir tanımın da ise, “destek gereksinimleri, erişilebilir kaynaklar ve doyumunu içeren çok boyutlu bir yapı olarak tanımlanmaktadır” (Özdevecioğlu, 2004: 215). Sosyal destek, Banaz'ın (1992) aktarımına göre Johnson ve Saranson'a (1979) “kişinin güvенеbileceği ilişkiler yoluyla, sosyal kaynaklardan faydalanma derecesidir” (Akt: Terzi, 2016:3).

Yıldırım'a (1997:81) göre İnsanın ilişkide bulunduğu bireylerin sayısından çok, güvенеbileceği, sırlarını paylaşabileceği ve kendisi açısından önemli görüp yakın bağ kurduğu biriyle sosyal desteği oluşturmaktadır. Diğer bir tanıma göre sosyal destek, insan ilişkilerinin niteliği yada niceliğinden çok, ihtiyaç duyduğu

zaman yardım alabileceği bireyin var olduğunu bilme algısıdır (Yıldırım, 1997:81). Ardahan'a (2006:69) göre Banaz (1992), Gabay (1992), Jung (1997) Sosyal destek tanımlarında görüş ayrılıkları oluşmakla birlikte, genel olarak, güç durumdaki ya da stres altındaki kişiye etrafındaki bireyler tarafından verilen destek olarak kabul edilmiştir.

Araştırmacılar tarafından sosyal desteğe etki eden faktörler incelenmiştir. Sosyal destek algısında kişinin sahip olduğu aile (anne, baba, kardeşler, eş, çocuklar, akrabalar) büyük önem taşımaktadır (Terzi, 2016:3). Başka bir araştırmada ise sosyal destek algısında kişinin sahip olduğu karakter özelliklerinin de etkili olduğu tespit edilmiştir (Bowling, vd., 2004: 339; Bowling, vd., 2005: 485). Verilen destek düzeyi aynı olan iki kişinin, sosyal destek algısının farklı düzeylerde sahip olabilmelerinin nedeni karakter özellikleri ile ilişkilidir (Polatçı, 2015:28). Kişilerin birbirinden farklı ihtiyaç ve beklentileri de sosyal destek düzeyini farklılaştırmaktadır (Redman ve Snape, 2006: 168). Kişinin yaşadığı depresyon ve sıkıntı ise sosyal destek algısına negatif yönde etki etmektedir (Bowling, vd., 2004: 339). Son olarak etrafına sosyal destek veren bireylerin, pozitif yönde sosyal destek aldıkları ve/veya algıladıkları da görülmüştür (Bowling, vd., 2005: 485, Polatçı, 2015: 28).

1.4 Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık 1956 yılında ilk olarak Whyte tarafından gündeme getirilmiştir (Gül, 2002:35). Başta Porter olmak üzere Becker, Kanter, Salancik, Mowday vd., O'Reilly ve Chatman, Allen, Meyer ve Steers gibi bir çok araştırmacı için örgütsel bağlılık, odaklanılan bir konu haline gelmiştir (Akt: Gül, 2002:37). 1956 yılından itibaren yapılan çalışmalarda, bağlılık başlığı altında birbirinden farklı çok sayıda kavram ortaya çıkmıştır (Örücü 2014: 46). Örgütsel bağlılık hem çalışan hem de örgüt açısından çok fazla yarar sağlamıştır (Gül, 2002:37). Araştırmacıya göre, örgütsel bağlılık; birlikte hareket etme, geliştirme, örgütün başarısı için istekli davranışlarda bulunulması, görevlerinin yerine getirmesi, enerji ve zamanın doğru kullanılması gibi başlıklarda çalışanların yönlendirilmesi bakımından önemlidir (Işık vd., 2012:256). Örgütsel Bağlılığın kabul görmüş en geniş tanımı; Steers ve ark.tarafından 1979 yılında yapılmış olan "bir insanın örgüte olan bağının görece gücü" tanımıdır (Akt: Örücü 2014: 46).

Daha sonra Schermerhorn ve ark. tarafından çalışanların çalıştığı kurum ile kurduğu ilişki birliğinin sonucun da kendisini kurumun parçasıymış gibi hissetme şekli olarak tanımlanmıştır (Akt: Işık vd., 2012:256). Bir çalışanın örgütün amaç, hedef ve kaynaklarına, yandaş ve etkili bağlılığı tanımı ileri sürülmüştür (Kaya vd., 2014:82). Örgütsel bağlılık bir şeyi başarabilmek ve yapmak için verilen söz veya belirli hareket biçimi içerisinde hareketlenme, bir şeyi yada bir kimseyi sözü ile destekleme, kendini bir kimseye veya bir şeye bağlı gösterme olarak tanımlanmıştır (Parkinson, 2008:101; Walter 2005: 245; Akt: Şentürk ve Tekin, 2015:196).

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte bağlılığını ortaya koyan tutumu, örgütün sürekli başarısı ve güçlü olması için ilişkilerini belirttikleri sürekli bir proses olarak açıklamıştır (Northcraft ve Neale 1996; Tella vd., 2007:6; Akt: Eğriboyun, 2014: 31). “Sheldon (1971:143) ise örgütsel bağlılığı, çalışanlar kimliklerini örgütle bağdaştırmaları, örgüte yönelik davranış ve yönelişleri olarak ifade etmiştir” (Akt: Çetin vd., 2012: 201)

Çalışanlarına yatırım yapan her örgüt için örgütsel bağlılık önemlidir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarını yükseltmek için uyum becerisini sağlamak ve insanların çalışma duygusunu artırmak gerekir (Çetin vd., 2012: 201). Bu nedenle çalışanların, sorumluluğunun farkına varıp daha verimli çalışarak performansını arttıracaktır (Şentürk ve Tekin, 2015:196). Bu da örgüt içinde kaynakların etkin kullanılması maliyetlerin aşağıya çekilmesini sağlayacaktır (Bayram, 2005:126). Örgütlerde kaynakların etkin ve verimli kullanımı önemlidir (Kaya vd., 2014:82). Örgütlerde çalışanların devir oranlarından kaynaklı maliyeti azaltmak ve devam sürekliliğini sağlamak için çalışanların bağlılığını arttırmaya çalışılmaktadır (Işık vd., 2012:256). Örgüte bağlı çalışanların daha fazla çalışabilecekleri, hedef ve amaçlarına ulaşılması için kendilerinden daha çok fedakarlık yapılabileceklerine inanılmaktadır (Çetin vd., 2012: 201). Çalışanların değer olarak gözüktükleri durum entelektüel sermayedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 545). İşverenlerine bağlılığı fazla olan çalışanların buldukları örgütlerde verimli ve etkindir (Bayram, 2005:126). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, işe geç kalma, devamsızlık, işten ayrılma gibi negatif hareketler sergileme olasılığı çok azdır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 546). Örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için çok fazla çaba harcayan çalışanlar örgüte rekabet edebilme gücü katar (Çetin vd., 2012: 201). Bu çalışanlar olumlu görüş bildirdiklerinde, örgüt; kaliteli ve verimli kişileri bünyesine almakta zorluk

çekmemektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 545).

Örgütsel bağlılığın az olması; devamsızlık, işe geç gelme, işten ayrılma, düşük performans gibi örgütsel ve kişisel olumsuzluklara neden olmaktadır (Çetin vd., 2012: 201). Çalışanların bağlılığı örgütlerin ulaşmak istediği hedeflere varılması için önemli bir öge olarak görülmektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 546). Görevini önemseyen çalışanlar örgüt için verimli çalışmalar yapmaktadır (Bayram, 2005:126). Sonuç olarak örgütsel bağlılığı güçlü olan çalışanlar örgütte çalışmaya devam etmekte, hedeflerin gerçekleşmesi için çok fazla çaba göstermekte ve işten ayrılmayı düşünmemektedir. Yüksek performanslı ve kaliteli bir çalışanın örgütte çalışmaya devam etmesi tecrübenin ve verimliliğin artışı anlamına gelmektedir (Örücü ve Kışlalıoğlu, 2014:46).

Yapılan literatür araştırması sonucunda elde edilen veriler aşağıdaki tablo1.2’de sunulmuştur.

Tablo 1.2: Örgütsel bağlılığın gelişim süreci.

Yıl	Araştırmacı	Bulgular
1956	Whyte	Yüksek derecede örgüt bağımlısı insanın tanımını yaptı ve çalışanın örgütlere karşı olası zararları üzerine çalıştı.
1958	March ve Simon	Örgütsel bağlılığın değişimsel modelini örgüte adapte ettiler.
	Morris ve Sherman	Benzer şekilde Örgüte bağlılığın değişimsel modeli üzerinde araştırma yaptılar.
1960	Gouldner	Örgüte bağlılığı güçlendirmek için çalışan ve örgütün karşılıklı iletişimini araştırdı.
1961	Etzioni	Bağlılığı ilk defa kategorize eden kişi oldu.
1964	Lodahi	Örgütsel Bağlılığın olumlu etkilenmesinde sosyal ilişkilerin önemini ortaya koydu
	Katz	Örgütsel bağlılığın iyi işleyen bir örgüt için önemini gösterdi.
1966	Grusky	Bağlılık, eğitim ve cinsiyet ilişkilerini inceledi. Aynı zamanda çalışanların örgüte bağlılıklarının ödüllendirme ve beklentiler ile ilişkisini araştırdı.
1967	Downs	Whyte gibi aşırı derecede örgüte bağlı olanları "fanatik" olarak değerlendirdi ve örgüte karşı olabilecek zararlarını inceledi.
1968	mintzer	Faydacı örgütlerin çalışanlarının bağlılıklarını azalttığını buldu.

Tablo 1.2 (Devam): Örgütsel bağlılığın gelişim süreci.

1970	Patchen	Örgüte bağlılığı açıklamak için örgütle özdeşleşme kelimesini kullandı. Örgüte karşı grup davranışlarının örgüt bağlılığı ve güven değişkenleri ile ilgili olduğunu buldu.
	Schein	Örgütsel verimliliğin en önemli göstergelerinden birisinin örgüte bağlılık olduğunu buldu.
	Steers	Aynı şekilde örgüte bağlılığının, örgütsel verimliliğin önemli işaretlerinden biri olduğunu söyledi.
	Campbell ve Dunettle	Örgüt ikliminin, örgüt bağlılığı hususunda bağımsız bir Lawlerand ve Weick etkisi olduğunu buldular.
1971	Lee	Örgüte bağlılığın olumlu üst ast ilişkisi ile birlikte artmakta olduğunu buldu.
	Sheldon	Amaç ve değer bütünlülüğünün örgüte bağlılık üstündeki etkisini belirtti.
1972	Herbiniak ve Alutto	Değişimsel bağlılık modelini uyarladılar.
	Buchanan	Örgüte bağlılığın tutumsal modelini uyarladı.
1974	Porter	Tutumsal yaklaşım modelini örgütsel bağlılık da öne sürdü.
	Modway, Poter ve Dubin	Bağlılık ve performans ilişkisini araştırdılar.
	Herbimac	Kıdem, yaş ve örgüt bağlılığı ilişkileri üzerine çalıştı.
1975	Dubin	Örgüte bağlılıkta kişisel ilgilerin ilişkili olduğunu gösterdi
	Etzioni	Faydacı örgütlerin olumsuz tesirlerini ifade etti
	Steers	Örgüt bağlılığının, örgütsel verimliliğin işaretçilerinden biri olduğunu ifade etti.
1976	Steers	Örgüt bağlılığı ve personel devri arasındaki ilişkiyi araştırdı.
1977	Steers	Örgüt bağlılığı üzerine bir model geliştirdi.
	Steers	Örgüte kalıcı ve güvenli, iş gücü sağlayanların örgüte bağlı çalışanlar olduğunu tespit etti.
	Salancik	Kişinin sorumluluğunun ve örgüte bağlılığının azalmasının rol belirsizliği ile ilişkili olduğunu buldu.
	Salancik	Örgütün değerleri hakkında personele bilgi sağlayan iletişim sürecinin çalışanın örgüte bağlılığını artırdığını tespit etti.
	Salancik ve Staw	Davranışsal bağlılık modelini açıkladılar.
1978	Salancik ve Pfeffer	Çalışan üzerine kontrol uygulamanın örgüte bağlılıkla ilişkisi olduğunu tespit ettiler.
	Kidron	Kişisel iş ahlakının fazla olmasının örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldu.
	Koch ve Steers	Geri bildirim, sorumluluk, görevin içeriği ve otonomi kavramlarının örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldular.

Tablo 1.2 (Devam): Örgütsel bağlılığın gelişim süreci.

1979	Mowday	Psikolojik yaklaşımı örgüt bağlılığına entegre etti.
	Mowday ve Mcdade	Çalışma öncesi bilginin örgüt bağlılığını belirlemedeki önemini ifade ettiler.
	bartol	Rol belirsizliği, rol çatışması ve ağır rol yükünün örgüt bağlılığı ile ilişkili olduğunu buldu.
	Gould	örgüt bağlılığı yerine örgütsel bütünleşme kelimesini kullandı.
	Morris ve Koch	Rol belirsizliği, rol çatışması ve ağır rol yükünün örgüte bağlılık konusunda etkili olabileceği üzerine çalıştı.
1980	Morris ve Steers	Örgüte bağlılığı üzerinde eğitimin etkisini araştırdılar.
	Morris ve Steers	Örgüte bağlılıkla, örgüt büyüklükleri ve kontrol alanları arasında bir ilişki içinde olmadıklarını ifade ettiler.
	O'Reilly ve Caldwell	Örgüte bağlılığı belirlemede çalışmak için o örgütü seçmenin önemli olduğunu buldular.
	Preffer ve Lawler	Kariyerin başlangıcındaki iş çeşitliliğinin önemini ifade ettiler.
1981	Korman	Özel hayat ve bağlılık ilişkilerini araştırdı.
	Rowan	Aşırı sadakatin örgüte karşı zararları üzerine çalıştı.
	Morris ve Sherman	Başarma Gereksinimi, başarma duygusu ve yüksek derecedeki ihtiyaçların örgüte bağlılık üzerindeki etkileşimini araştırdılar.
	Morris ve Sherman	Kıdem ve yaşın örgüte bağlılık açısından etkisini araştırdılar.
	Angle ve Prerry	Yenilik ve özgünlük için aşırı derecede örgüte bağlı kişilerin önemli olduğunu ifade ettiler.
	Angle ve Prerry	Yaş kıdem arasındaki ilişkinin örgüte bağlılık üzerindeki etkisini araştırdılar.
	Scholl	Eşitlik durumlarında ve beklentiler karşısında bağlılığın bağımsız bir şekilde var oluşunu açıkladı.
Morris ve Sherman	Yaş ve kıdem arasındaki ilişkinin örgüte bağlılık üzerindeki etkisini araştırdılar.	
1982	Mowday	Örgüt bağlılığının süreç modelini geliştirdi.
	Morris ve Sherman	Örgüte bağlılığın psikolojik modelini uyguladılar.
1983	Morrow	Bağlılığa ilişkin teorileri ve araştırmaları güncelledi.
	Rusbult ve Farrell	Örgüt bağlılığının yetki modelini geliştirdiler.
1984	Allen ve Meyer	Örgütsel bağlılığı, duygusal ve devam bağlılığı ikiye ayırdılar.
1986	Williams ve Hazer	Örgütsel bağlılıkla liderlik arasında ilişki olduğunu buldular.
1988	Penley ve Gould	Örgütsel bağlılığın "araçsal" ve "efektif" olmak üzere iki baskın yönünün olduğunu belirttiler.
	Penley ve Gould	Örgütsel bağlılığın çok boyutlu olduğunu, bireylerin çeşitli bağlılık tiplerini bir arada gösterdikleri, ahlaki ve yabancılaştırıcı bağlılığın her ikisinin de duygusal yönelimli ve buna rağmen birbirinden bağımsız boyutlar olduğunu ortaya çıkardılar.

Tablo 1.2 (Devam) Örgütsel bağlılığın gelişim süreci.

1990	Mathieu ve Zajac	Örgütsel bağlılıkla 48 değişken arasında ilişki olduğunu belirlediler.
	Meyer ve Allen	Üç boyutlu örgütsel bağlılık modelini geliştirerek duygusal ve devam bağlılığına normatif bağlılığı eklediler.
1992	Cohen	Mavi yakalılar arasında kadınların ve evli çalışanların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu buldu.
1994	Al-Kahtani	Bireyselleştirilmiş terfi sisteminin çalışanların örgütsel bağlılığını sağlamada anlamlı sonuçlar vereceğini söyledi.
1997	Katz ve Kahn	İşgörenin örgütteki rollerini yerine getirmesinin nedeni örgütün sunduğu ödüllerden kaynaklandığını ileri sürdüler.
1998	Slocombe ve Dougherty	Bağlılığın örgüte pasif bir sadakatten öte aktif bir ilişki olduğunu ileri sürdüler.
1999	Kirel	Genç çalışanların işlerini daha eğlenceli buldukları, daha istekli çalıştıkları ve yaşlı çalışanlara göre örgütlerine daha bağlı olduklarını tespit etti.
2000	Donald ve Makin	Örgütsel bağlılığı, kişi ile örgüt arasında kabul edilmiş bir psikolojik sözleşme olarak tanımladılar.
	Rowden	Yaş ilerledikçe iş bulma olanaklarının azalacağını, işi bırakmanın yüksek maliyetini fark eden çalışanların örgütüne ve işine daha bağlı hale geleceklerini belirtti.,
	Beck ve Wilson	Çalışanların karar alma süreçlerine katılıp katılmamaları, örgütsel bağlılıklarının düzeyini etkilediğini buldular.
2001, 2000	Metcalfe ve Rowden	Liderlik tarzının örgütsel bağlılıkla çok büyük oranda ilişkili olduğunu kanıtlandılar.
2005	Straiter	Çalışanların ve örgütün yöneticiye güveninin iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini araştırdı.
2006	Albrecht	Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koydu.
2010	Johnson, Chang ve Yang	Bağlılığı yüksek olan çalışanların organizasyonun motivasyonuna daha fazla katkı yapacaklarını ileri sürdüler.

1.4.1 Örgütsel bağlılık boyutları

Allen ve Meyer 1990 yılında üç bileşenli örgütsel bağlılık modelini geliştirmiştir. Örgütsel Bağlılık kavramı, araştırmacılar tarafından çok çeşitli boyutlarda araştırılmıştır. Yapılan literatür çalışmasında araştırmacıların Allen ve Meyer'in üç bileşenli örgütsel bağlılık modelini en çok kullandığı tespit edilmiştir. Literatürdeki tanımların hepsi örgüt içerisinde bağlılığın üç bileşenli olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel bağlılık boyutları; duygusal, devam ve normatif olmak üzere üçe ayrılmıştır.

1.4.1.1 Duygusal bağıllık

Duygusal kelime tanımını olarak insanı belirli davranışlara yönlendiren ruhsal eğilimi ifade eder (Gülova ve Demirsoy, 2012: 579). Duygusal bağıllık; çalışanların, örgütte istediği için çalıştığını, örgütün normları ve değerleri ile çalışanlar arasındaki uyumu göstermektedir (Erkmen ve Bozkurt, 2011: 425). Örgüte duygusal yönden bağlı kişiler, örgütsel bağıllığın devam etmesini arzu eder. Örgütün amaçlarını yerine getirmek için elinden geleni yaparlar. Çalışanların kendilerini yaptıkları işlerde kabiliyetli hissettiklerinde örgüte bağıllık idraki gelişir (Işık vd., 2012:256). Örgütün çalışanı olarak iş tatminini sağlamış olur (Erkmen ve Bozkurt, 2011: 425).

Duygusal ögesine bakıldığında örgütsel bağıllık; kişinin örgütüyle arasındaki münasebeti değerlendirmesi sonucu örgüte ilişkin bakış açısını, duygusal yönelimi ifade eder (Işık vd., 2012:254). Kişinin örgüte ilişkin davranışlarını; İşe düzenli olarak gelme, örgüt çalışanı olarak devam etme, örgüte fedakarlıkta bulunma gibi tutumlar yönlendirir (Gülova ve Demirsoy, 2012: 579).

Duygusal bağıllığın, diğer boyutlardan farklı olarak önemli bir çok örgütsel değişkenle güçlü bir ilişkisi vardır (Erkmen ve Bozkurt, 2011: 425). Bu duygusal bağıllık, diğer iki bağıllıkla, yapı olarak karşılaştırıldığında, ömrü iki kat daha uzundur. Bu durum, duygusal bağıllıkta kendilerini örgütün parçası olarak gören çalışanların örgüt için büyük bir önemi olduğunu göstermektedir (Işık vd., 2012:256). Duygusal bağıllığı etkileyen etkenler; amacın ve rolün açıklığı, arkadaş bağıllığı, işin zorluğu, adalet ve eşitlik, katılım ve geribildirim, yönetimin öneriye açıklığı, kişisel önem şeklinde sıralanmaktadır (Arslan ve Demirci, 2015:29).

1.4.1.2 Devam bağıllığı

Devam bağıllığı kavramı; çalışanın örgütten ayrılmasında oluşabilecek maliyetlerin değerlendirilmesi ve/veya çalışanın alternatif işlerin azlığından dolayı örgütten ayrılmayı göze alamaması şeklinde algılanabilir. Bu durumdaki çalışanlar koşulların gerektirdiği şekilde örgüte bağıllık hisseder ve örgütte çalışmaya devam ederek görevlerini yerine getirirler. Böylece devam bağıllığı, zorunlu bir bağıllık olup, manevi ve maddi etkenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Erken ve Bozkurt, 2011:206). Bu bağıllıkta çalışanların örgütte harcadığı zaman, çaba ve emek karşılığında elde ettiği ücret, yetki ve statü gibi manevi ve maddi tatmin öğelerini,

örgütten çıkmasıyla birlikte kaybedeceğine inanır ve bu duygu kendisini örgütte devamlılığa zorlar. Devam bağlılığı dış çevreye dayalı bir bağlılıktır. Bu durumdan dolayı çalışanların örgütüyle özdeşleşmesi çok zordur (Erken ve Bozkurt, 2011:206). Devam bağlılığının, alternatif işlerin azlığı ve çalışanların çalıştığı örgüte para, çaba ve zaman gibi yaptığı yatırımların işten ayrılma maliyetini artırması gibi temel iki öncül olduğun belirtilmektedir (Wasti, 2002, Akt: Şentürk ve Tekin, 2015:196).

Araştırmalar sonucunda bu bağlılık iki öncül olarak belirtilmektedir;

Birinci öncül, çalışanları örgütte devamlılık süresi ne kadar fazlaysa, örgütten çıktıklarında kazanacakları maliyetler de (kıdeme dayalı ödüller, terfi, emeklilik vb.) o kadar fazla olacaktır. Bu sebepten çalışanlar örgütteki çalışmalarına devam etme eğilimi göstermektedir (Arslan ve Demirci, 2015:29).

İkinci öncül, çalışanların iş seçim imkanının olmamasından dolayı ortaya çıkan bir bağlılıktır. Çalışanlar iş seçim olanaklarının az olduğunu bildiklerinde örgüte ihtiyaçlarından bağlılıkları artacaktır. Devam bağlılığını etikeleyen etkenler; kendine yatırım, eğitim, emeklilik primi, alternatif iş olanakları ve yetenek transferinden oluşmaktadır (Arslan ve Demirci, 2015:29)

1.4.1.3 Normatif bağlılık

Çalışmanın sürekliliği duygusal gereklilik olarak aksettirilir (Örücü ve Kışlalıoğlu, 2014: 48). Çalışan örgütte çalışmanın gerekli olduğunu düşündüğü için çalışmaktadır. Üst düzeyde bir normatif bağlılık duygusuna sahip olduğunda çalışan için devam etmek artık bir zorunluluktur (Allen ve Meyer, 1990:3). Çalışanların örgüte sadık olmasının uygun olacağını destekleyen sosyalleşme tecrübelerinin sonucunda gelişen ve iş yerinde kalmayı doğru ve ahlaki olarak gösteren inanç sorumluluk hissi olarak açıklanmaktadır (Örücü ve Kışlalıoğlu, 2014: 48).

Normatif bağlılık, çalışanlar örgütte sürekli çalışmayı görev gibi hissetmesi ve bunun doğru olduğunu kabullenmesiyle duygusal bağlılıktan ayrılmış olur (Arslan ve Demirci, 2015:29). İşten ayrılma durumunda katlanmak zorunda kalacağı maliyetlerin önemsenmemesi durumuyla devam bağlılığından ayrılmış olur. Duygusal bağlılık ile devam bağlılığı örgütte elde edilen ödüllerden etkilenir (Işık vd., 2012: 255). Normatif bağlılık ise çalışanların daha önce edindiği kişisel özellikler olduğu için bu ödüllerden etkilenmez (Işık vd., 2012: 256). Çalışanların

örgüte bağlılığı yukarıda açıklanan 3 boyuttan kaynaklanmaktadır. Belirtilen üç boyutun birincisi örgütte devam etme güdüsüne, ikincisi gereksinimlere ve üçüncüsü ise mecburiyete dayanmaktadır (Obeng ve Ugboro 2003:83; Akt: Işık vd., 2012: 257). Normatif bağlılığı etkileyen etmenler; ailesel ve kişisel yaşantı, sosyalleşme ile kültür derecesi ve çalışanların karakter yapısıdır (Arslan ve Demirci, 2015:29).

1.4.2 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Etkenler

Çalışanların örgütün amaçlarını benimsemesi, amaçlara ulaşmak için emek sarf etmesi, uyumluluk halinde karşılıklı pozitif sonuçlar alınması olarak tanımlanan örgütsel bağlılıkla diğer faktörler arasında bağlantı bulunmaktadır (İnce ve Gül, 2005:57). Çalışanların örgütsel bağlılık hissetmesi, iş verimliliğini artırarak örgüt içinde pozitif sonuçlar oluşturur (Arslan ve Demirci, 2015:29). Böylece bir örgütün, çalışanların örgüte bağlılığını azaltabilecek veya arttırabilecek etkenlerin farkına varması önemli hususlardan biri olarak görülmektedir (İnce ve Gül, 2005:56). Bu durumdan dolayı çalışan ailesi ve kendisi için iyi fırsatlar sununan başka bir iş bulmasına rağmen, halen aynı örgütte devam etmekte ısrar ediyorsa, bu durum örgütsel bağlılık olduğunu gösterir (Arslan ve Demirci, 2015:29). Fakat, örgütte uzun süreli çalışıyor olması her zaman örgütte bağlılık için yeterli olmayabilir. Oliver (1990), yapmış olduğu araştırmada demografik etkenlerin örgütsel bağlılıktaki etkilerinin daha az olduğunu; iş değerlerinin ve ödüllerin ise, örgütsel bağlılıkla güçlü bir bağlantı içinde olduğunu göstermiştir (Akt: İnce ve Gül, 2005:58).

Bu etkenler genel olarak,

1. Kişisel (demografik) etkenler,
2. Örgütsel etkenler,
3. Örgütsel dış etkenler

olmak üzere üç gruba ayrılır (İnce ve Gül, 2005:58).

Kişisel (demografik) etkenler; Bir kişinin işyerinde çalışmaya başlağı ilk gününde hissettiğı bağlılık duygusu kişisel bir etkidir (Arslan ve Demirci, 2015:29). İş yerinde ilk iş gününde çok fazla bağlılık duyan kişinin, uzun süreli çalışma olasılığı çok yüksektir (Arslan ve Demirci, 2015:29). Kişisel etkenleri etkileyen; yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, çalışma süresi, eğitim ve kişinin amaçları gibi faktörler arasındaki ilişkide yapılan bir çok araştırmayla incelenmiştir (İnce ve Gül 2005:61-71). Bu araştırmalar sonucunda örgütsel bağlılıkla kişisel

etkenler arasında kuvvetli bir ilişki olduğu kabul edilmiştir.

Örgütsel etkenler, çalışma ve iş hayatına ait değerleri kapsamaktadır (İnce ve Gül, 2005:94). Örgütsel etkenler ile örgütsel bağlılık yakından ilgilidir (İnce ve Gül, 2005:94). Örgütsel bağlılığı; örgütün yapısı ve büyüklüğü, işin niteliği ve önemi, ücret, yönetim tarzı ve lidelik, terfi olanakları, rol çatışması ve rol belirsizliği, örgüt kültürü, takım çalışması, örgütsel ödüller, örgütsel iletişim, stres, iş tecrübesi, insan kaynakları yönetimi, algılanan örgütsel destek ve adalet gibi faktörleri etkilemektedir (Keleş, 2006:43). Bu faktörler belirlenirken, kişilerin algıları ve işin niteliği üzerindeki tesiri açısından, örgütün sunduğu imkanlar ve yapısı dikkate alınmıştır (Keleş, 2006:43).

Örgütsel dış etkenler; çalışanların örgüte olan bağlılığını etkileyen örgütsel dış etkenler, yeni iş imkanlarının olup olmamasıdır (Yılmaz, 2003:94). İş olanaklarının az olması kişinin çalıştığı iş yerinde devam etmesini zorunlu kılmaktadır (Yılmaz, 2003:93). Bunun nedenle çalışanın örgütüne karşı bağlılığını devam ettirmesi olasıdır. Böylece başka iş imkanları bulunduğu örgütsel bağlılığın zarar göreceği tahmin edilmektedir (İnce ve Gül, 2005:94). Algılanan iş olanakları etmeni özellikle örgüte ilk giriş basamağında etkili olmaktadır. Aynı örgütte uzun süre çalışan kişiler için olanakların var oluşu, süreklilik sağlanan bağlılığa tesir etmemektedir (Yılmaz, 2003:95). Bunun nedeni zaman içinde kişinin birikimlerinin çoğalması ve yönetime, arkadaşlarına ve örgüte karşı duygusal bağlılığının gelişmesi ve sağlam olmasıdır.

Araştırmacılar, bu bölümde örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt dışı etkenler olarak; yeni iş olanakları, sektörün durumu, profesyonellik, işsizlik oranı, dünyanın ve ülkenin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik durumlar gibi etkenleri, dış etkenler olarak belirlemişlerdir (Arslan ve Demirci, 2015:29).

1.4.3 Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Araştırmacıların, örgütsel bağlılıkla ilgilenmelerinin sebeplerinden biri örgütsel bağlılığın örgüt bakımından önemli sonuçlar ortaya çıkarmasıdır (Morgan ve Hunt, 1994:23). Örgütsel bağlılık çıktıları incelendiğinde, özellikle davranışsal çıktıların bağlılıkla kuvvetli bir ilişki içinde olduğu anlaşılmaktadır. Performans, karara katılma, motivasyon, iş doyumunu ve örgütte çalışmaya devam etme talebi bağlılıkla olumlu yönde; devamsızlık, stres, işe geç kalma, işten ayrılma niyeti, çalışan devir oranı ise bağlılıkla negatif yönde ilişkili olması önemli davranışsal çıktılarıdır

(Wiener, 1982; Becker ve vd., 1996; Akt; İnce ve Gül, 2005:94).

Örgütsel bağlılığın çıktısı, çalışanların örgüte karşı bağlılığının sağlanmasıdır. Örgütsel bağlılık idrakinin oluşmasıyla hem çalışana hem de örgütte pozitif yönlü etkenler oluşunu göstermektedir (İnce ve Gül, 2005:94). Literatürde örgütsel bağlılığın sonuçlarının bağlılık seviyesine ilişkin pozitif ve negatif yönlü çalışmalar incelenmiştir (İnce ve Gül, 2005:94). Örgütsel bağlılık için yapılan araştırmalarda, bağlılık seviyeleri ile bu seviyelerin örgüte ve insana yönelik pozitif ve negatif çıktıları araştırılmıştır (Randall, 1987:462). Bu açıdan bakıldığında; örgütsel bağlılık seviyeleri, düşük seviyeli, orta seviyeli ve yüksek seviyeli bağlılık olarak ayrılabilir (Balay, 2000:93).

Tablo 1.3'de Örgütsel bağlılık seviyelerine ilişkin çıktılar açıklanmıştır.

Tablo 1.3: Örgütsel bağlılık seviyelerine ilişkin çıktılar (Balay, 2000:93-94).

	Seviyeler	Örgütsel		Kişisel	
		Olumsuz	Olumlu	Olumsuz	Olumlu
Örgütsel Bağlılık Seviyeleri	Düşük Seviye	Çok fazla iş değiştirme, devamsızlık, işe geç gitme, örgütte kalmayı istememesi, kalitesizlik, sadakatsizlik, yasal olmayan davranışlar, örgüte zarar verme,	Çok az değiş olması, moralin yüksek seviyelerde tutulması performansın artması, kalitenin artırılması, örgütte kalma isteği, iş tatminin pozitif yönde olması,	Mesleki ilerleme ve geliştirmede yavaşlama olması, dedikodudan dolayı kişisel zararlar, örgütün amaçlarına ulaşmasında engelleyici davranışlarda bulunması,	İnsan kaynaklarının etkili kullanılması, kişisel yaratıcılıklarının gelişmesi, yenilikçiliğe açık olması, Özgün olması,
	Orta Seviye	Çalışanların çalışma davranışlarının sınırlanması, örgüte karşı sitemde bulunulması ve iş dışı sitemlerin dengede tutulmaması, örgütlerde yapılan etkinliklerde düşüş,	Çalışanlarda kıdem artışı, sınırlı sayıda ayrılma isteği, sınırlı sayıda iş değiştirme ve çok fazla iş tatmini,	Mesleki yönde ilerleme ve gelişmede sınırlı fırsat olması, kolay olmayan uzlaşmaların olması, parçalı bağlılıklar yaşanması,	İleri dönemlerde bağlılık hissiyatının yeterlilik, sadakat, güvenlik ve görev, bireycilik, yaratıcılık kimliğinin korunması
Örgütsel Bağlılık Seviyeleri	Yüksek Seviye	Örgütsel yenilenme, uyum ve esneklik yoksunluğu, insan kaynaklarının yeterli şekilde kullanılması, süreçlere ve politikalara tam güvenmeme, becerili çalışanlarda düşmanlık ve öfke, örgüt adına etik olmayan ve yasadışı eylemlerde bulunma,	Dengeli ve güvenli iş gücü, yüksek hızlı üretim, örgüt sistemlerinin kabul edilmesi, yüksek düzeyde performans ve görev yarıışı, amaçların karşılanabilmesi,	Kişisel yenileşme, yaratıcılık, hareketlilik ve gelişme fırsatlarının boğulması, sosyal ilişkilerde gerilim, değişimlere karşı direnç, sınırlı zaman ve enerjiyi iş dışı örgütler için harcama, arkadaş yardımlaşması eksikliği,	Kişisel olarak mesleki gelişmeleri karşılama ve gelişme, örgütte davranışların ödellendirilmesi, kişisel çalışma tutkusu,

Örgütsel bağlılık seviyesi çıktıları: örgütsel ve kişisel olmak üzere ayrılmıştır. Tablodan da görüleceği üzere örgütsel bağlılık seviyeleri Olumlu-olumsuz, düşük, orta ve yüksek seviye olarak değerlendirilmiştir. Bu kısımda örgütsel bağlılığın davranışsal çıktılarının bazı konuların üzerinde durulacaktır. Performans, işe devam etme, işe geç kalma, stres, işten ayrılma niyeti, iş gücü, devir hızı ve devamsızlık değişkenleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler incelenecektir (İnce ve Gül, 2005:94).

1.4.3.1 Performans

Performans kavramı; planlanmış ve amaçlı faaliyetler sonucunda kabul gören, nitel veya nicel olarak belirlenen bir kavramdır (Ersoy, 2007:106). Bu kavram örgütsel bağlılık açısından örgütsel hedeflerin yerine getirilmesi için gösterilen tüm emeklerin değerlendirilmesidir. Örgüte yürekten bağlanan çalışanlar örgüte yüksek seviyede katkı sağlamaktadır (Ersoy, 2007:106).

Araştırmalarda sözü edilen performans ile örgütsel bağlılık arasındaki bağlantıya yönelik sonuçlar çıkmıştır (Gül ve İnce, 2005:97). Bu çalışmaların bazılarında değişkenler arasında kuvvetli ve pozitif bir ilişki bulunmasına karşın bazılarında da performans ve örgütsel bağlılık arasında zayıf ve negatif yönlü sonuçlar olduğu bulunmuştur (Gül ve İnce, 2005:98). Performansla, örgütsel bağlılık arasındaki ilişki tutarsız bulunmuştur (Sığrı, 2007:267). Tutarsız olmasına rağmen pozitif iş davranışlarına sahip kişilerin pozitif iş sonuçları fikriyle sağlayacağı bağlılık performansın belirleyicisidir (Sığrı, 2007:267).

Performans ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin zayıf olmasının sebeplerinden biriside yöneticinin davranışıyla örgütsel bağlılığın birleşik olmasıdır (Keleş, 2006:98). Yöneticinin performansa verdiği değer ile adaletli performans değerlendirmesi, bağlılığı ve performansını yükseltebilmektedir (Balay, 2000:93).

1.4.3.2 Devamsızlık

Devamsızlık, çalışanların çalışma programında veya planında yer almasına rağmen çalışması gereken göreve insiyatif kullanarak gelmemesi olarak tanımlanır (Keleş, 2006:96). Günümüzde örgütlerin karşı karşıya kaldıkları sorunlardan bir de devamsızlıktır. Çalışanların iş yaşamına ilişkin tatmin seviyelerinin yüksek olmayışı

hem çalışanları hem de çalıştığı örgütü etkilemektedir (Gül ve İnce, 2005:96). Böylelikle çalışanların yaşadığı tatminsizlik, örgüte yönelik tepkiyi göstermektedir. Bu tepkilerden biri de devamsızlıktır (Engin, Demirci ve Yeni, 2013:290). Devamsızlık olgusu, işten kaçma ve işe geç gelme şeklinde yapılmaktadır.

Çalışanların bu davranışının verimliliği ve üretimi negatif yönde etkilediği araştırmalarla desteklenmiştir (Sığı, 2007:267). Çalışanlar devamsızlık yapmaya ve işe geç gelmeye iten nedenler önemlidir (Sığı, 2007:268). İş tatminsizliği ve iletişimin zayıf oluşu, örgüt içinde çalışanların örgütsel bağlılığının düşmesine, bu da devamsızlığın artmasına neden olmaktadır (Keleş, 2006:96). Literatürde bunun yanında devamsızlıkla örgütsel bağlılık arasında kuvvetli bir bağ bulunduğu sonucu çıkmıştır (Ersoy, 2007:106). Bu sonuca göre örgütsel bağlılıkla çalışanların devamlılık hareketi arasında kuvvetli olmayan bir bağlantı vardır, ancak bu ilişki çalışanların devamsızlığını engelleyecek bir etken değildir (Gül ve İnce, 2005:96).

1.4.3.3 Stres

“Stres, duygusal bir durumu ifade ettiği için anlamının açıklanması güçtür. Bununla birlikte, bazı insanlar stresi yarattığı migren, yüksek tansiyon, ülser, vb. hastalıklardan yola çıkarak tanımlamaktadırlar” (Engin, Demirci ve Yeni, 2013:290). “Bazıları ise insanlar arasındaki iletişimsizlik, fazla iş, görev değişiklikleri ve hızlı değişim gibi stresi artıran değişkenler üzerinde durmaktadırlar” (Balaban, 2000, Akt: Engin, Demirci ve Yeni, 2013:291). Yazarlara göre stres, çalışma koşullarında çalışanların yaşadıkları davranışsal sonuçlardan biri olarak tanımlanmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010:186). Ayrıca stres, kişinin sağlığı ve günlük hareketleri üzerinde kapsamlı ve negatif etkiye sahiptir. Çalışanların, iş dışı ve işin niteliğine bağlı etkenlerle yaşadıkları stres düzeyi kişiye bağlı olarak değişmektedir (Ersoy, 2007:106).

Çalışanların kişisel nedenleri dışında, örgütten işten kaynaklanan faktörler çalışanların stres düzeyini etkilemektedir (Ersoy, 2007:106). İşten kaynaklanan ve örgütten kaynaklanan stres yapan öğeler: İş yapma prosesleri, verimliliğin azalması, örgütün yapısı, politikaları, hizmet ve ürün kalitesinin düşmesi, örgüte devamlılığın azalması, çalışanlar arası bağlar, iş kazaları, çalışılan işin niteliği ve çalışma şartları gibi etkenlerdir (Turunç ve Çelik, 2010:186). Bu etkenlerin haricinde özel yaşantının getirdiği aile problemleri ve maddi sıkıntılar gibi etkenler stres üzerinde etkili

olmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010:186). Örgütsel bağlılığa tesir eden değişkenler içinde yönetici desteği ve çalışma arkadaşları, özerklik, terfi imkanı, adaletli dağıtım, rutinlik, çalışma ortamı güvenliği gibi işle bağlantılı değişkenlerin yanında stress de görülmektedir (Sığırı ve Basım 2006:133; Akt: Kaya, 2013:86).

1.4.3.4 Örgütten ayrılma niyeti

Örgütten ayrılma niyeti, çalışanların çalışma ortamlarında tatminsiz olduklarında sergiledikleri aktif ve yıkıcı hareketlerdir (Gül ve diğ., 2008:4). Örgütten ayrılma niyetini, örgütsel faktörlerin etkilediği düşünülmektedir. Bu nedenle çalışanların örgütten istekli olarak ayrılmasına neden olan süreçleri tanımlamada, örgütsel verimliliği ve örgütsel etkinliği artırmanın, çalışanların örgüte bağlılığını artırmak için önemli olduğu düşünülmektedir. (Çekmelioglu, 2006:157).

Örgütten ayrılma niyetine etki eden olumsuzlukların belirlenmesi için yapılan araştırmalar potansiyel örgütten ayrılmaları engellemek için yöneticilerin çalışanların örgütten ayrılma tutumlarını önceden bilerek ve tahmin ederek gerekli tedbirleri almalarının zorunlu olduğunu göstermiştir (Gül ve diğ., 2008:4). Çalışanların örgütten ayrılma niyetlerini yok etmek, oluşan işgücü devir oranını azaltılması için, çalışanların örgüte olan bağlılıklarının artırılması da önemli bir süreçtir.

Örgütsel bağlılığın amacı, güçlü ve beklenen sonucu, örgütten ayrılma niyetinin ve iş gücü devir oranını azaltılmasıdır (Gül ve diğ., 2008:4). Bu nedenle örgütsel bağlılığı zayıf olan örgüt çalışanlarının işten ayrılma istekleri ve niyetlerinin çok olacağı belirtilmektedir (Çekmelioglu, 2006:157). Yapılan bir çok araştırmada bu durum doğrulanmıştır. Örgütsel bağlılığın zayıf olduğu ve işin farklı yönlerine ilişkin tatminsizliğin sonucu olarak örgütten ayrılma niyetinin belirginleştiği, diğer bir durumda ise örgütsel bağlılığın yüksek olması halinde örgütten ayrılma niyetinin zayıfladığı belirlenmiştir (Sabuncuoğlu, 2007: 625-626).

1.5 İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların işine karşı genel tutumuna ilişkin bir terimdir (Akgündüz, 2006; Akt: Hoş ve Oksay, 2015:9). Bu sebeple iş tatmini çalışanların işleri veya iş yerleriyle ilgili farklı davranışsal boyutları olan karmaşık ve genel bir kavramdır (Akkoç, 2012:107). Tatmin olmak hissi bir duygu olduğu için tam olarak

tanımlanması çok zordur (Zeynel ve Çarıkçı, 2015:219). İş tatmini, çalışanların çalıştığı iş yerinde geçirdiği zaman dilimi içinde mutlu olması hem kişisel olarak hem de örgüt bakımından verimli ve etkili sonuçlar doğurmaktadır (Zeynel, 2015:219). Diğer bir tanımda ise, bir kişinin işinin temel özelliklerinin kendisine göre değerli gördüğü nitelikleri barındırması ve yapması durumunda oluşan ruhsal doyumdur (Kale, 2015:106). Kişilerin mutlu oldukları işleri yapmaları tatmin duygusunu artırmaktadır. Buna destek olarak; çalışanın yaptığı işten mutlu olmasıdır (Mrayyan, 2005; Akt: Akkoç, 2012:107). Örgütte geçen her saatin kalitesinin yükseltilmesi için; çalışma ortamının iyileştirilmesi, çalışanların farklı ihtiyaç ve beklentilerinin önemsendiğinin gösterilmesi ve mutlusuzluğa yol açacak problemlerin önceden tedbirler alınarak yok edilmesi, çalışanların işlerini mutlu olarak yapmalarını sağlayacaktır (Özdemir, 2016:61).

Locke (1976), iş tatminini, “İnsanın işini değerlendirmesinden sonra hissettiği olumlu duygular çıkışı” olarak tanımlanmıştır (Akt: Zeynel ve Çarıkçı, 2015:219). Benzer olarak Luthans (1992) iş tatmini çalışanın yapmış olduğu işini, iş hayatını değerlendirmesi sonucunda aldığı keyiftir (Akt: Hoş ve Oksay, 2015:9). Diğer bir tanımda ise Sector (1997) insanın çalışmış olduğu işe karşı beslediği haz duygusudur (Akt: Akkoç vd., 2012:107). Başka bir araştırmacıya göre George ve Jones (2008) de iş tatminini, insanların çalışmış olduğu iş hakkındaki inançları ve hislerinin tanımıdır. İnsanların iş tatmin düzeyleri tatmin ve tatminsizlik olarak değişebilir (Akt: Özcan, 2010:79).

Kişiler iş yaşımına ilk başladıkları günden itibaren günlük yaşamının büyük çoğunluğunu iş yerinde geçirmektedir (Akkoç vd., 2012:107). Bu nedenle insanlar iş yaşamına yönelik maddi ve manevi beklenti içerisinde olmaktadır (Hoş ve Oksay, 2015:10). İnsanlar beklentilerinin karşılandığı oranda tavır takınmaktadır (Özdemir, 2016:63). Yöneticilerin ve psikologların bir çoğu iş tatminini yakından incelemiştir (Özcan, 2010:81). Çünkü, iş tatminin çalışanın çalışma ortamındaki tavırlarında etkisi olduğu tahmin edilmektedir (Kale, 2015:106). İş tatmini yönetimin modern düşünme tarzı ile uygulamaya geçmesi; örgütün başarısı, pazar payının artması ve kar elde etmesi gibi faktörler ile değil, kişisel yönüyle değerlendirilmelidir (Özdemir, 2016:65).

İş Tatmini, örgüt ile çalışan arasında bulunan bir denge, algılama ve uyum seviyesinden oluşması ve işle ilgili denetim şekilleri, takip edilen politika, örgüt

üyeliği, yükselme olanakları, çalışma şartları gibi etkenlerden oluşur (Akkoç, 2012:107). Bir çalışan çok fazla tatmin olduğunda pozitif davranışlar sergiler, tatmin düzeyi olumsuz yönde ise işine karşı davranışları negatiftir (Hoş ve Oksay, 2015:12). Çalışanlar örgütte çalışmaya başlamakla psikolojik olarak yazılı olmayan bir anlaşmaya girerler (Hoş ve Oksay, 2015:12). Çalışanlar psikolojik olarak girdiği anlaşmaya ek olarak çalışma koşulları ve ücretlere ilişkin ekonomik olanakların olumsuzluğu da söz konusudur (Zeynel ve Çarıkçı, 2015:219). Örgüt eğer sadece ekonomik anlaşmayı önemseyip, diğer psikolojik anlaşmayı önemsemezse, çalışanlar işe olan çalışma isteklerini kaybetmeye başlarlar (Akkoç, 2012:107). Çünkü burada motivasyon önemlidir((Zeynel, 2015:220). Örgüt ile çalışan arasında ilişki yalnızca işe değil, karşısındakinin hislerine de önem vermelidir (Zeynel, 2015:220). Üst yönetim, çalışanlarını izleyerek tatminleri hakkında bilgi sahibi olurlar (Özdemir, 2016:61). Ayrıca, çalışanların iş yeri desteğini algılamaları, kendilerini güvende ve değerli hissetmelerini sağlayacaktır (Özdemir, 2016:61). Avram vd. (2015:680-681), Romanya’da sağlık çalışanlarına yönelik olarak yapılan bir araştırmada, pozitif güvenlik ortamı duygusunun iş tatminini yükselttiği ve bu doğrultuda örgütsel itimatın artmasına sebep olduğu sonucuna varılmıştır. Bu araştırmalar sonucunda çalışanların iş tatminlerini artırmak, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılığının artırılmasıyla ilişkidir. Bu ilişki büyük öneme sahip olabilir.

Tablo1.4’de konu ile ilgili yapılan literatür araştırması sonucunda elde edilen veriler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 1.4: İş tatminin tarihsel gelişim süreci.

Yıl	Araştırmacı	Bulguları
1912	Hawthorne	İş tatmini ile ilgili olarak en erken çalışma başlatılarak odak noktası çalışanların üretimi ve verimliliği olan önemli bir temel oluşturuldu.
1930	Kornhauser	İş Tatminin değerlendirilmesi ve çalışanların tutumları ile ilgili çalışmaları yaygınlaştırdı.
1934	Latham ve Budworth; Uhbrock	İşçilerin tatminlerini değerlendirmek için tutum ölçüm teknikleri kullandılar.
1935	Hoppock	İşin doğası: iş arkadaşları ve amirleri ile olan ilişkilerinden etkilenen iş tatmini üzerine odaklanmış ve insan doğasının karmaşıklığı ortaya koydu.
1950	Homas	İnsan unsuru yerine motivasyonun diğer yönlerini ortaya koydu.
1954	Maslow	İnsan ihtiyaçlarını karşılama konusunda tatmini gündeme getirdi.

Tablo 1.4 (Devam):İş tatminin tarihsel gelişim süreci.

Yıl	Araştırmacı	Bulguları
1958	Harrell	İş tatmini ile ilgili faktörlere ilişkin en iyi tartışmanın endüstriyel ve psikolojik yönünde sağlandığını ortaya koydu.
1959	Herzberg ve diğerleri	Motivasyon ve hijyen teorisini geliştirdi.
1961	Likert	İnsan unsuru yerine motivasyonun diğer yönlerini keşfetti.
1964	Vroom	Tatminin, değerli bir ürününün, iş sonuçları ve bu sonuçların üretilmesinde algılanan iş aracının çıktılarında kaynaklandığına dikkat çekti.
1968	Dawis, Lofguist ve Weiss	Tatminin; iş ortamında bireyin ihtiyaçlarının en iyi ölçüde karşılayıp karşılamadığı konusunda, işçinin değerlendirilmesinin sonucunu ortaya koydu.
1969	Smith kendall ve Hulin	İşçilerin mesleği hakkında duygularını da baz alınarak araştırdı.
1984	Dawis	Tatminin tanımını diğerleri ile benzer ve tamamlayıcı nitelikte olduğunu belirtti.
1985	Ejiogn	İş tatminin ve işin gerçekleştirme değerleriyle uyumlu veya uyuma dereceleri üzerinde çalışmalar yaptı.
1991	Hoy ve Miskel	Hawthorne çalışmasının bulgularını özetledi. Çünkü çalışanlar bazen üretim düzeylerini yönetim kararıyla değil örgütün sosyal normlarıyla değerlendirilmektedir.
1992	Cranny, Smith ve Stone	Davranışsal araştırma ile iş tatmini arasında önemli düzeyde etkileşim gördü.
1995	Whyte	İnsan unsuru yerine motivasyonun diğer yönlerini ortaya koydu.
1997	Timpson, Mc Namara ve Hoyle	Binlerce yapılan araştırmalar sonucunda, iş tatmini hakkında genel bir sonuca varıldı.
	Spectre	İş tatmini, insanların mesleğini sevme olarak tanımladı ve çalışmalarını bu doğrultuda ilerledi.
	Tyrell Vestine	Örgütlerin sistemlerle benzer olduğu gözlemledi. Davranış bilimlerindeki ilkeler, kurum kültürünün ve liderliğin geliştirilmesi ile alakalı olduğunu gözlemledi.
1999	Towney ve diğerleri	Endüstri ve eğitim alanlarında çalışan uygulamalarını şekillendirilen üç hareketin bulunduğu teoriye dayandırdı. Bunlar, 1-Bilimsel Yönetim Hareketi, 2-İnsan İlişkileri Hareketi, 3-Davranışsal Bilim Hareketi
	Senge ve diğerleri	Liderlik konseptini, işbirliği ve koordinasyon beceri gereksinimleri daha baskın hale geldiğinden dolayı her seviyede ve hizmet alanında bulunan organizasyonlarda ortaya çıkan insan ilişkileri zorluklarının üstesinden gelmesi olarak belirtti.
2000	Kettl	Küreselleşme eğilimleri, kamu örgütlerinin operasyonlarını ve 21. yüzyıldaki çalışan etkileşimlerini önemli ölçüde değiştireceği sonucuna vardı.

1.5.1 İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Araştırmalar, günümüzde iş yaşamında, çalışanların bakış açısında değişiklik olduğunu göstermektedir (Çiftyıldız, 2015:42). Bu değişim, insanların çevrelerinde

olup bitenleri algılamadaki değişim ile olmuştur. Çalışanların bakış açısındaki değişimin büyük delili, her insanın kendinin ve diğerlerinin algılama düzeylerine bağlı olarak duygunun iş yaşamındaki önemi vurgulanmaktadır (Meydan, 2010:217). Örgütlerde iş tatminini yüksek tutanlar doğru adım atanlardır (Çiftıldız, 2015:42). Araştırmalar sonucunda, iş tatminini etkileyen etkenler; kişisel etkenler, örgütsel etkenler ve yönetsel etkenler olarak üç başlıkta toplanmıştır.

Kişisel etkenler; iş tatmini, insanın işinden beklediklerini alması sonucunda sergilenen pozitif davranışlardır (Gomes, 2009:182). Çalışanların işinden beklentileri kendi şahsiyeti ile alakalıdır. Çalışanlar, kişilik özelliklerinden dolayı inanç ve değer yargılarına sahiptir (Çiftıldız, 2015:42). Değişik kişilik özelliğindeki insanların değişik durumlarda tatmin olma düzeyleri farklı olmaktadır (Meydan, 2010:217). İş tatmini yüksek çalışanların yaşam kaliteleri tatmini etkilemekte ve pozitif kişiliklere sahip olmalarına yol açmaktadır (Gomes, 2009:182). İş tatmini, ruhsal ve fiziksel sağlığı etkilemektedir (Kundak vd., 2015:3). Yüksek İş tatmini çalışanların duygusal hislerine katkıda bulunur (Çiftıldız, 2015:42). İş tatminin düşük olması çalışanların işine karşı çalışma isteğini kaybetmesine sebep olmaktadır (Meydan, 2010:217). Ayrıca uyumsuzluk ve ilgisizliğin oluşmasına neden olmaktadır. İş tatmini düşük ise kişi, negatif yönde psikolojik sorunlar çıkartarak saldırgan tutumlar alır (Meydan, 2010:217).

İnsanın tecrübesi de tatmini etkileyen bir etkidir (Çiftıldız, 2015:42). Çalışma hayatına yeni başlamış çalışanların beklentileri, gerçekleştirilmesi çok zor olan istemlerdir (Meydan, 2010:217). Çalışma şartlarının iyi olmasını ve çabuk şekilde yükselmeyi istemektedirler (Kundak vd., 2015:3). Bu beklentilerin gerçekleştirilmemesi, tatminsizlik oluşmasına sebep olmaktadır (Hoş ve Oksay, 2015:10). İş tatminine tesir eden diğer bir etken insanların sosyal hayatlarıdır. Aile bağı zayıf, sosyal standardın altında yaşamını sürdüren ve çalışma alışkanlığını kazanamayan insanların iş tatmin seviyelerinin zayıf olduğu gözlemlenmiştir (Meydan, 2010:217). Örgütlerin iş tatmini ve iş davranışlarını etkilemesine karşın değiştiremediği bazı özellikler yaş, cinsiyet ve kişilik gibi kişisel özelliklerdir (Hoş ve Oksay, 2015:10).

Yaş; iş tatminiyle yaş ikilisi arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Özdemir vd., 2016:61). Yeni işe başlayan genç çalışanların, çabuk yükselme ve çok fazla beklenti içinde bulunması, tatminsizlik düzeylerini

yükseltmektedir (Kundak vd., 2015:3). Tecrübenin artması ve yaşında ilerlemesi, terfinin gerçekleşmesi ve, çeşitli ödüllerin alınması, iş tatminin yükselmesinde önemlidir (Özdemir vd., 2016:61). Araştırmalar sonucunda yaş genellikle olumsuz etken olarak çıkmaktadır. Yaşa teknolojik gelişme olarak bakıldığında, bazı problemler olduğu görülmüştür (Hoş ve Oksay, 2015:10). Genç çalışanların teknolojiyi kullanmada istekli ve yatkın olduğu düşünülmektedir (Hoş ve Oksay, 2015:10).

Cinsiyet; erkeklerin ve kadınların iş yerinde beklentileri farklıdır. Erkeklerin ve kadınların cinsiyet ve rol eşleşmesinde değişiklikler olması sebebiyle; erkeklerin işe yönelik, kadınlar ise başarılı şekilde yükselmeyi hedeflemiş olduğu algılanmaktadır (Hoş ve Oksay, 2015:11). Bu nedenle erkek ve kadınların içsel motivasyonunun ve örgüte bağlılıklarının değişik olduğu söylenebilir. Yapılan bir araştırmada cinsiyet ile iş tatmini arasındaki ilişkide erkeklere göre kadınların iş tatmininin yüksek olduğu bulunmuştur (Hoş ve Oksay, 2015:9). Bunun sebebi; kadınların yaptıkları işten dolayı daha az beklenti içinde olmalarıyla açıklanmıştır. Aynı araştırma içinde kadınların evliliği iş tatmininde pozitif yönde etkisi olduğu, erkeklerde ise evliliğin iş tatminini etkilemediği gözlemlenmiştir (Hoş ve Oksay, 2015:10).

Kişilik; etrafına uyum sağlayamayan, sinirli insanların hayata bakışları negatif yönde olduğundan başka insanlarla rahat bir şekilde ilişki kurmaları zordur (Hoş ve Oksay, 2015:9). Bu sebeple de çok fazla tatminsizlik yaşarlar. Genel bir inanişaya göre özel yaşamında bahtiyar olmayan insanlar mutluluğu örgütlerinde ararlar (Hoş ve Oksay, 2015:11). Fakat araştırmalar bu inanişayı doğrulamamıştır. Genellikle öz benlik hissi gelişmiş ve kendisine olan güveni gelişmiş çalışanlar yüksek iş tatmini yaşamaktadır (Çelik ve Keleş, 2006; Akt: Hoş ve Oksay, 2015: 11).

Eğitim düzeyi; araştırmalar eğitim seviyesi yüksek olan insanların iş tatminine göre düşük eğitim seviyesine sahip insanların iş tatminin az olduğunu gösterilmiştir (Hoş ve Oksay, 2015:11). Daha kapsamlı incelendiğinde bu olayın iş tatmininde pozitif ve negatif sonuçları ortaya çıkmaktadır (Hoş ve Oksay, 2015:11). Pozitif sonuçları: yüksek eğitim düzeyine sahip insanlar çok fazla ve iyi düzeylerde iş bulabilmekte ve iş tatmin seviyeleri yüksek olmakta; negatif sonuçlar: çalışanların isteklerinin eğitim seviyelerine bağlı artması ve isteklerinin karşılanmaması durumunda, sahip oldukları düşük eğitim tatminsizliğe sebep olmaktadır (Hoş ve Oksay, 2015:11). Bazen yüksek eğitilmiş çalışanların yüksek maaş almaları ve

örgütten ödül almaları iş tatmini yüksek seviyelere taşımaktadır.

Kıdem; İş tatmini ve kıdem arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu yapılan araştırmalar sonucunda belirlenmiştir (Çiftiyıldız, 2015:12). Çalışanların işe ilk başladıklarında iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu ve sonrasında bu düzeyin düştüğü gözlemlenmiştir (Çiftiyıldız, 2015:11). Çalışanların iş tatmini ile kıdem arasında doğru orantı olması, kıdem artmasından dolayı iyi mevkilere gelmesi iş tatminini pozitif yönde etkilerken, bazende tecrübenin kıdeme bağlı artması iş tatmin seviyesinin düşmesine sebep olmaktadır (Çiftiyıldız, 2015:15).

Örgütsel etkenler, kişisel etkenlerle etkileşim göstererek, çalışanların iş tatminin de etkili olmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010:197). Örgütsel etkenlerin iş tatmini üzerine etkileri: çalışma koşulları, iş arkadaşları, işin niteliği, yönetici tutumları ve ücret olarak sıralanmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010:200).

Çalışma şartları ; çalışanların çalışmış olduğu örgütteki iş ortamı ve iş ortamını etkileyen fiziksel şartlar, motivasyon, verimlilik, performans; iş tatminine etki eden etkenler arasında görülmektedir (Yazıcı vd., 2008:1657). Düşük veya yüksek ısı, aşırı gürültü, beden gücü kullanımı, nem koşulları, tehlikeli iş koşulları ve diğer tatminsizlik yapan fiziksel iş koşullar iş tatminine etki eden etkenler olarak yer almaktadır (İşcan ve Sayın, 2010:199). Örgütte sürekli gürültülü ortamlarda çalışan çalışanların psikolojik ve fizyolojik olarak rahatsızlandığı görülmüştür (Yazıcı vd., 2008:1657). İş ortamında ışıklandırmanın iyi olmayışı, gözlerde rahatsızlık oluşturmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010:196). Çalışma ortamının iyi aydınlatılması, kişinin çabuk yorulmasını önlenmiş olur ve verimliliği yükseltir (İşcan ve Sayın, 2010:201). Ayrıca, iş ortamında sıcaklık dengesizliği, çalışanlar için problem olmaktadır. İşin durumuna göre soğuk veya sıcakta çalışmak zorunda kalmak tatminsizlik oluşturmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010:195). Bu durum da, strese sebep olmaktadır. Bu sebeple çalışma ortamının fiziksel şartlarının, çalışanların çalışma isteğini ve şevkini arttıracak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir (İşcan ve Sayın, 2010:194). Fiziksel şartların sürekli iyileştirilmesi çalışanların iş tatmini yükseltmektedir (Yazıcı vd., 2008:1657).

İş arkadaşları, çalışanlar için dayanak, yardım ve referans kaynağıdır (Hoş ve Oksay, 2015:11). İş eğlenceli hale getirmek için çalışma gurubunu iyi kurmak gerekmektedir. Yöneticilerin özellikle çalışanlarını gözetme şekli, iş tatminini etkilemektedir (Hoş ve Oksay, 2015:10). Sosyal ve teknik olarak grup içinde

çalışanlarının birbirlerine dayanak olup olmamaları tatmin düzeylerini etkilemektedir(Hoş ve Oksay, 2015:09). Sosyal seviyedeki ilişkilerin kötü veya iyi olması iş tatminini artırmakta veya düşürmektedir (Hoş ve Oksay, 2015:12).

İşin niteliği; çalışanlar, bir yandan beceri ve yeteneklerini gösterebilecekleri işleri seçerken diğer yandan işlerini nasıl yapacakları ve geri besleme yapabilecekleri işleri seçmektedir (Keleş, 2006). Tekrar eden işleri yapmaya başlayınca iş tatmin seviyesi düşmekte ve tekrar eden iş azalınca iş tatmin seviyesi yükselmektedir (Keleş, 2006). İşin genel görünümü ya da işin kendisi, iş tatmininin önemli etkenleridir (İşcan ve Sayın, 2010: 199). Örgütün yapılan işin durumuna göre çalışana, statü ve ücret gibi avantajlar sağlanmasına karşın, işin yapısının çalışanların isteklerini karşılayacak durumda olmaması tatminsizliğe sebep olmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010: 199).

Yönetici tutumu; çalışana yönelik iyi tutum takınan yöneticiler, işe yönelik tutum takınan yöneticilere göre iş tatminini daha fazla yükseltmektedir (Türkoğlu, 2011:25). Yöneticilerin işe yönelik olmasıyla alt çalışanlar yöneticilerini; çalışma hedeflerine ulaşmada yardımcı olan, ücret artışı, performans ve terfiye ait ödüllerin alınması için yardım eden insan olarak tanımlamaktadır (Türkoğlu, 2011:25). Çalışana yönelik yöneticilerin, alt çalışanları ise yöneticilerini; içten bağ kuran, alt çalışanları ile bireysel ilgilenen ve yaptıklarının farkında olan insan olarak tanımlanmaktadır (Türkoğlu, 2011:25). Yöneticinin çalışana karşı davranışıyla iş tatmini arasında yakından bir ilgi olması; yöneticinin çalışanlarına pozitif davranmaları, onlara değer vermesi; çalışan ile yönetici arasındaki bu pozitif ilişkiler, çalışanın yaptığı çalışmalardan tatmin olmasına sebep olmaktadır (Akgündüz, 2006:106).

Ücret; örgütsel etkenlerin en önemlisi; iş hayatında insanların tatminini sağlayan ücrettir (Tutar, 2007:102). Bunun nedeni kişinin temel ihtiyaçların karşılanmasında paranın önemli bir etken olması olabilir. Yalnız temel etkenin ücret olduğunu belirtmek yanlıştır (Tutar, 2007:102). Çalışanların ücret açısından tatmin edilmesi, iyi ücret alması, yüksek tatminin olduğunu, çalışanların verimli olabileceğini göstermez (Oksay, 2005:38). Günümüzde çalışanlardan verim almanın ve çalışanı örgüte bağlamanın tek çözümünün iyi ücret ödenmesi olduğu kanısı vardır (Oksay, 2005:38). Ancak yapılan araştırma ve incelemeler çalışana sadece ücretine iyi bir zam yapılması, işe bağlı hoşnutsuzluğu önleyemediğini göstermiştir

(Oksay, 2005:38). İnsanda ücret algısının temelinde ücretin adaleti ve yeterliliği yer almıştır (Tutar, 2007:102). Tatminkar ücret, örgütün hedeflerini yakalamada çalışanların istekli olması, uygun sayıda ve nitelikli çalışanın örgütte çekilmesi ve istihdamın elde tutulabilmesi için gereken ücret olarak tanımlanır (Tutar, 2007:102). İş tatminin ücrete olan katkısı değişik hiyerarşik seviyedeki duruma göre farklı olmaktadır.

1.5.2 İş Tatmini Türleri

İş tatminini temel olarak iki grupta ele alınmıştır. Birincisi, işi yaparken oluşan tatmine içsel tatmin; ikincisi ise işin sonucun da oluşan tatmine dışsal tatmin olarak tanımlanmıştır (Şimşek vd., 2001: 138).

1.5.2.1 İçsel tatmin

Bireyin çalışmasının sonucu olarak elde ettiği tatmin ile çalışması sırasında hissettiği tatmin birbirinden farklıdır. (Şimşek vd., 2001: 138). Çalışanın yeteneklerini işyerinde ortaya koyabilmesi, amaçlarına ulaşma duygusunu ne kadar yaşayabildiği, insanlar üzerinde otorite kurabilmesi, bağımsız olarak çalışabilme imkanı, örgütün etik değerleri ile uyum, yetki ve sorumluluk alabilmesi, güven hissi, sosyal imkanların varlığı, sağlanan sosyal statü, gibi etkenler ile ilgili tatmin, kişinin içsel iş tatminini ifade etmektedir(Weiss vd., 1967: 132)”(Çift yıldız, 2015:56).

1.5.2.2 Dışsal tatmin

Çalışmasının karşılığı sonucu elde ettiği tatmin dışsal tatmin olarak adlandırılır (Şimşek vd., 2001: 138). Başka bir tanıma göre dışsal tatmin, işin kendisi ile direct olarak bağlantılı olmayan etkenler nedeniyle duyulan tatmini ifade etmektedir (Çift yıldız, 2015:54). İşletme politikası, ücret, takdir edilme, yükselme olanakları gibi unsurlar dışsal iş tatminine dahil olan faktörlerdendir (Çift yıldız, 2015:55). Bu tür olanakların varlığı iş görende tatmin duygusu oluşturmaya yardımcı olmaktadır (Çift yıldız, 2015:56). Tatmin türlerinden sonra iş tatminin açıklayan temel kuramların incelenmesi farklı bakış açılarını görebilmek açısından önemlidir (Çift yıldız, 2015:57).

1.5.3 İş Tatminin Sonuçları

İş tatmini çalışanların tutum ve hisleri üzerine etkili ve önemli bir kavramdır (Gül vd., 2008:4). Araştırmacılar tarafından sürekli olarak araştırılan iş tatminin ne tür çıktılarının olduğu üzerinde durulan bir konu halindedir (Judge vd., 2001:376). Çıkan sonuçlar iş tatminin farklı etkenleri olduğunu göstermektedir. Literatürde sürekli olarak vurgulanan sonuçlar aşağıda belirtilmiştir (Gül vd., 2008:3);

1.5.3.1 Üst düzeyde iş tatmin sonuçları

Üst düzeyde iş tatminine sahip çalışanların üzerindeki etkileri(Gül vd., 2008:3); Performans; çalışan performansı ile iş tatmini arasındaki bağın; örgütsel tutumla ilişkisi, üzerinde durulan konulardandır (Judge vd., 2001:376). Çalışan performansı ile iş davranışları arasındaki bağın araştırılması Hawthorne incelemelerine kadar indirgenmektedir (Judge vd., 2001:376). Bu tür araştırmalara son yıllarda da rastlanmaktadır. Performans ile İş tatmini arasında kuvvetli bağ olduğu ortaya çıkmıştır (Judge vd., 2001:376). Bu konuyla ilgili yapılan çeşitli araştırmalarda performans ile iş tatmini arasında pozitif anlamlı ilişki olduğundan bahsedilmesi için; çalışanların kişisel özellikleri, eşitlik hissi ve ödül beklentisi gibi başka destekleyici öğelerin de bulunması gereği vurgulanmaktadır (Gül vd., 2008:4).

Örgütsel vatandaşlık tutumları üzerine iş tatminin etkili olduğunu gösteren farklı araştırmalar vardır (Özcan, 2010:86). Örgütsel vatandaşlık tutumu: İş tatmini yüksek olan çalışanın çalıştığı firmaya karşı pozitif hisler içinde olması ve iş yeri hakkında pozitif söylemelerin olması, iş arkadaşlarına yardım etmesi ve yöneticilerinin kendisinden beklediklerinin üstünde tutumlar takınmasıdır (Özcan, 2010:86). Bu duygulara aynı düzeyde örgütsel vatandaşlık tutumlarıyla ilgili ilk yapılan araştırmalarda örgütsel vatandaşlık ile iş tatmini arasında kuvvetli ilişki bulunmuştur (Özcan, 2010:86). Konuyla ilgili son yapılan araştırmalarda örgütsel vatandaşlık tutumları ile iş tatmini arasında bağ olduğu belirlenmiş ve bu bağda algılanan adaletin önemli bir etken olduğu vurgulanmıştır (Özcan, 2010:86).

Örgütsel bağlılık; iş tatminini yüksek düzeyde algılayan çalışanlarda iş yerlerini benimseme duygusu çok arttığından, örgüte bağlılık duygusu oluşmaktadır (Gül vd., 2008:3). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki literatürde çok fazla

araştırılmış ve çoğunda iş tatminini sağlayan örgütsel bağlılığın etkenlerinden biri olduğu sonucu çıkmıştır (Gomes, 2009:182)

1.5.3.2 Düşük düzeyde iş tatmin sonuçları

Düşük düzey iş tatminine sahip çalışanların üzerindeki etkiler (Gül vd., 2008:3): İşten ayrılma niyeti; araştırmalar sonucunda iş tatmini ile işten arılma niyeti arasında olumsuz yönlü bir bağ olduğu bulunmuştur (Egan vd., 2004:286). İşten ayrılma niyeti düşük olduğunda yüksek iş tatmini olduğu gözlemlenmiştir (Gül vd., 2008:4). İşten ayrılma niyeti ve iş tatmini arasındaki bağın en önemli belirtisi başarıdır (Özcan, 2010:86). Çalışanlar başarılı olduğunda örgütte devam etmek isterken, başarısız olanlar ise üst yönetim tarafından işten ayrılmaya zorlanmaktadır (Gül vd., 2008:4). Bununla beraber başarılı çalışanlara terfi, ödül ve yüksek ücret gibi ekstralar verilerek örgütten ayrılmamaları için gerekli önlemler alınmaktadır (Özcan, 2010:87).

Devamsızlık; yapılan araştırmalardan bazılarında devamsızlık ve iş tatmini arasında ilişki olmadığı, bazı araştırmalarda ise olumsuz yönde bir bağ olduğu gösterilmiştir (Scott ve Taylor 1985:600). Devamsızlık ve iş tatmini arasındaki ilişki tam olarak aydınlatılamamıştır (Robins, 2014:86). İş tatmini düşük çalışanların devamsızlıklarının yüksek olduğu belirlenmiş olmasına karşın yapılan araştırmalara göre bu yönde ilişkinin olduğunu söylemek çok zordur (Robins, 2014:87).

İş gücü devir hızında artış; iş tatmini ile iş gücü devir hızı arasındaki bağ literatürde sürekli araştırılan bir konudur (Casrten ve Spector 1987:373). İş tatmini ile İş gücü devir hızı arasında olumsuz yönde bağ olduğu bulunmuştur (Casrten ve Spector 1987:374). Robins (2013) yaptığı araştırmada iş gücü devir hızı ile iş tatmini arasındaki bağın, iş tatmini ve devamsızlık arasındaki bağdan güçlü olduğunu göstermiştir. Bu nedenle örgütten ayrılmaların oluşmasında farklı etkenlerin olduğunu unutmamak gerekir (Robins, 2014:88). Bu etkenler farklı iş olanakları, pazar koşulları, uzun süre çalışmış olmak; işten ayrılmaya iten başka etkenlerdir (Robins, 2014:88).

İKİNCİ BÖLÜM

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK, LİDER DESTEĞİ, SOSYAL DESTEK, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Bu bölümde algılanan örgütsel destek, lider desteği, sosyal destek örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramlarının literatür taraması sonucunda aralarındaki ilişkilerin boyutları ele alınarak başka değişkenlerle ilişkileri saptamaya çalışılmıştır.

2.1 Algılanan Örgütsel Destek Literatür Taraması Sonucu

Algılanan örgütsel desteğin diğer değişkenler ile arasındaki ilişkilerinin literatür taraması:

Algılanan örgütsel desteğin, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile pozitif yönlü devam bağlılığıyla negatif yönlü ilişki vardır (Kaplan ve Ögüt, 2012). 4 ve 5 otel işletmelerinde çalışanlarına uygulanan anket sonucunda algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılığın alt boyutlarını anlamlı etkilediği sonucuna varılmıştır (Kaplan ve Ögüt, 2012). Ötken'e (2015) göre algılanan örgütsel desteği iki faktöre ayırmıştır. Bunlar; işle ilgili destek ve duygusal destek'dir. Bu iki faktörle psikolojik sahiplenme arasında pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğunu ortaya koymuştur (Ötken, 2015:113). Çorbacıoğlu'na (2012) göre algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide orta kuvvette, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılığı arasında orta kuvvette, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Çorbacıoğlu, 2012:44-45). Algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında anlamlı olmayan, ters yönlü ve zayıf bir ilişki vardır (Çorbacıoğlu, 2012:46)

Şentürk ve Tekin (2015) araştırmasında örgütsel destek ile iş arkadaşı desteği arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Örgütsel destek ve iş arkadaşı desteğinin iş gören performansı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu kabul edilmiştir (Şentürk ve Tekin, 2015:202). Örgütsel destekle tüm bağlılık bileşenleri arasında

pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur (Şentürk ve Tekin, 2015:202). Turunç ve Çelik (2010) incelemesinde, algılanan örgütsel desteğin ve iş stresinin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilediğini tespit etmiştir. Örgütsel desteğin ve iş stresinin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı ortaya koymuştur Turunç ve Çelik (2010:196).

Taştan, İşçi ve Arslan (2014) araştırmasında, algılanan örgütsel destek ile işe yabancılaşma arasında negatif yönde orta düzeyde örgüte bağlılık ile pozitif yönde kuvvetli düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır. Örgütsel destek algısını oluşturan bilişsel bileşenler ile işe yabancılaşma arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Taştan, İşçi ve Arslan, 2014:132) Turunç ve Çelik (2010) araştırması sonucunda, algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşmeyi, iş-aile ve aile iş çatışmasını ve işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir etki olduğunu göstermiştir (Turunç ve Çelik, 2010: 222). Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Turunç ve Çelik, 2010: 222).

Çetin ve Alacalar'a (2016) göre yalnızlık düzeyinin algılanan örgütsel destek, algılanan sosyal destek ve kişilik özellikleriyle negatif yönlü orta düzeyde bir ilişkiye rastlanmıştır. Algılanan örgütsel desteğin iş yaşamında yalnızlık ile negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Çetin ve Alacalar, 2016:205). Algılanan örgütsel destek ile iş yerinde hissedilen yalnızlık arasında ters yönlü ilişki tespit edilmiştir (Çetin ve Alacalar, 2016:209). Algılanan örgütsel desteğin iş performansı, iş tatmini ve güven ile ilişkili olduğu ve iş performansını, iş tatminini ve güveni pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012: 126)

2.2 Lider Desteği Literatür Taraması Sonucu

Lider desteğin diğer değişkenler ile arasındaki ilişkilerinin literatür taraması:

Lider desteği iş-aile çatışması ve iş performansını anlamlı olarak etkilediği, aile-iş çatışması üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir (Çelik ve Turunç, 2010:29). Fındıklı (2014) çalışmasında, çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve lider desteğin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilediğini göstermiştir. Ayrıca, çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve lider desteği, işten ayrılma niyeti arasında olumsuz bir ilişki belirlenmiştir (Fındıklı, 2014:136).

Algılanan örgütsel destek ve lider desteğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık etkisi olduğu saptanmıştır (Fındıklı, 2014:136).

Kale (2015) çalışmasında, lider desteği iş tatminini ve yaşam tatminini olumlu yönde etkilediği, iş arkadaşları desteğinin ise sadece yaşam tatminini etkilediği gösterilmiştir. Lider desteği ve iş arkadaşları desteğinin iş performansı üzerinde direkt bir etkisi yoktur (Kale, 2015:103). Ancak lider desteği, iş tatmini ve yaşam tatmini aracılığıyla, iş arkadaşları desteğinin ise yaşam tatmini aracılığıyla iş performansını etkilediği görülmüştür (Kale, 2015:103). Çekmecelioğlu ve Ülker (2014) araştırması sonucu genel lider-Üye etkileşimi düzeyi ile genel iş tatmin düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur. Genel lider-üye etkileşimi düzeyi ile genel örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur (Çekmecelioğlu ve Ülker, 2014:49). Genel lider –üye etkileşim düzeyi ile duygusal bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı bulunduğu, zorunlu bağlılık ve normatif bağlılıkla da istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamıştır (Çekmecelioğlu ve Ülker, 2014:49).

Çekmecelioğlu'na (2014) göre liderin göreve yönelik ilgisinin çalışanların örgütsel bağlılığını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. İnsana yönelik liderlik tarzının duygusal bağlılık ile iş performansı üzerinde olumlu, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkileri olduğunu göstermektedir (Çekmecelioğlu, 2014:21). Özutku, Ağca ve Cevrioğlu (2008) araştırmasında lider-üye etkileşimi ile örgüte duygusal ve devamlılık bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Buna karşın lider-üye etkileşimi ile örgüte normatif bağlılık ve iş performansı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya konmuştur (Özutku, Ağca ve Cevrioğlu, 2008:193). Etik liderliğin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde ve örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğu ortaya çıkmıştır (Çelik, Dedeoğlu ve İnanır, 2015:53).

2.3 Sosyal Destek Literatür Taraması Sonucu

Metanet ile algılanan sosyal destek arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Terzi, 2016:1). Akademik başarısı yüksek veya düşük olan Öğrencilerin sosyal destek düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklı olduğu bulunmuştur (Yıldırım, 2016:33). Sağlık ile sosyal destek arasında olumlu bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Ardahan, 2006:68). Yaşam tatmini ile sosyal destek

arasında pozitif yönlü ve orta şiddetli bir ilişki bulunmuştur (Özdevecioğlu, 2004:225). Sosyal destek arttıkça yaşam tatmini de artmaktadır (Özdevecioğlu, 2004:225). Akademisyenlerin kişilik özellikleri, algıladıkları arkadaş desteği ve algıladıkları özel insane desteği, iş yaşamında yalnızlıklarını negative ve anlamlı olarak etkilediği bulunmuştur (Çetin ve Alacalar, 2016: 208). Bu durumda algılanan sosyal desteğin alt boyutlarından arkadaş desteği ve özel bir insan desteği arttıkça, akademisyenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeyi azalmaktadır (Çetin ve Alacalar, 2016: 208). Algılanan aile desteğinin, iş yaşamında yalnızlığı pozitif ve anlamlı olarak etkilediği bulunmuştur (Çetin ve Alacalar, 2016: 208). Polatçı (2015) araştırmasında yaşam tatmini üzerinde iş tatmini evlilik tatmininden daha büyük bir etkiye sahiptir. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde iş tatminin tam aracılık rolü, algılanan sosyal desteğin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde ise evlilik tatmini değişkeninin tam aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir (Polatçı, 2015:25).

2.4 Örgütsel Bağlılık Literatür Taraması Sonucu

Örgütsel bağlılık ile diğer değişkenler arasındaki ilişkilerin literatür taraması:

Özutku, Ağca ve Cevrioğlu (2008) aktarımına göre, duygusal ve devam bağlılığı ile lider-üye etkileşimde anlamsız, lider-üye etkileşimi ile normatif bağlılık ve iş performansında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örucü ve Kışlalıoğlu (2014) araştırmasına göre, çalışmada demografik özellik ve bağlılık arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Araştırma sonucunda yaşlar ile duygusal, devam ve normatif bağlılık arasında fark bulunmamıştır (Örucü ve Kışlalıoğlu, 2014:53-63). Çalışma süresi ve eğitim durumları ile duygusal bağlılık arasında farklılık varken, devam ve normatif bağlılık arasında ise farklılık çıkmamıştır (Örucü ve Kışlalıoğlu, 2014:53-63). Pozisyonlar ile duygusal ve normatif bağlılık seviyesinde farklılık varken, devam bağlılığı seviyesinde farklılık bulunmamıştır (Örucü ve Kışlalıoğlu, 2014:53-63).

Sezgin'e (2010) göre duygusal ve normatif bağlılık ile destek, başarı ve görev boyutları arasında pozitif yönlü, devam bağlılığının bürokratik okul kültürü ile pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Destek ve görev kültürü değişkenin duygusal ve normatif bağlılıkla olan ilişkisinde pozitif yönde anlamlı düzeyde yordamaya rastlanmıştır (Sezgin, 2010:151). Başarı kültürü örgütsel bağlılıkla anlamlı bir yordayıcısı bulunmamıştır (Sezgin, 2010:151). Duygusal bağlılık ve

devam bağıllığı arasında anlamlı bir ilişki yoktur (Sezgin, 2010:152). Duygusal bağıllık ve normatif bağıllık pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Sezgin, 2010:152). Devam bağıllık ve normatif bağıllık pozitif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Sezgin, 2010:153).

Işık, Uğurluoğlu ve Akbolat (2012) araştırmasında devam bağıllığı amirlerle ve çalışanlar arasındaki ilişki anlamlı bulunmamıştır. Duygusal bağıllık ve örgütsel adalet arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Işık, Uğurluoğlu ve Akbolat, 2012:258-260). Örgütsel adalet ile devam bağıllığı anlamlı bir yordayıcı etki bulunmamıştır (Işık, Uğurluoğlu ve Akbolat, 2012:260-262). Kalay, Balay ve Tınaz (2014) araştırma bulgularına göre, yönetsel etkinlik ile örgütsel bağıllık arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yönetsel etkililik ve örgütsel bağıllık algılarıyla cinsiyetler arasında farklılaşma bulunmuştur (Kaya, Balay ve Tınaz, 2014: 84-91). Şentürk ve Tekin (2015) taramasında, duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllık ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Normatif bağıllık ve devam bağıllığı arasında pozitif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir edilmiştir (Şentürk ve Tekin, 2015: 202). Duygusal bağıllık, iş gören performansıyla pozitif ve anlamlı, devam ve normatif bağıllığın iş gören performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur edilmiştir (Şentürk ve Tekin, 2015: 202). Normatif bağıllık performans ile pozitif yönlü, devam bağıllığı performans ile negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Şentürk ve Tekin, 2015: 202)

Eğriboyun'a (2014) göre yöneticilerin örgütsel bağıllığının duygusal bağıllık ve devam bağıllığı ile pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki, normatif bağıllığı ile pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel bağıllığı ile duygusal bağıllıkla pozitif yönlü kuvvetli, devam bağıllıkla pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki, normatif bağıllıkla pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir (Eğriboyun, 2014: 36-43). Erkmen ve Bozkurt (2011) çalışmasında, örgüt kültürü ve boyutları ile Örgütsel bağıllık arasında pozitif yönlü orta düzeyli bir ilişki bulunmuştur. Örgüt kültürü alt boyutları ve örgütsel bağıllık boyutları ile pozitif yönlü orta düzeyli bir ilişki tespit edilmiştir (Erkmen ve Bozkurt, 2011: 215:220). Örgüt kültürü devam bağıllığı ile negatif yönlü olumsuz bir ilişki bulunmuştur (Erkmen ve Bozkurt, 2011: 215:220).

Çetin, Şeşen ve Basım (2012) çalışmasında, örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarıyla örgütsel bağıllık arasında aynı yönlü ilişki olduğu gösterilmiştir.

Örgütsel bağlılık ve örgüt kültürünün alt boyutlarından olan klan ve gelişmeyle aynı yönlü ilişki bulunmuştur (Çetin, Şeşen ve Basım, 2012:203-208). Başka bir araştırmada ise lider göreve yönelik ilgisiyle örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü; insana yönelik liderlik tarzının duygusal bağlılık ve iş performansına pozitif yönlü; duygusal bağlılığın iş performansına pozitif yönlü; işten ayrılma niyetiyle negative yönlü ilişki tespit edilmiştir (Çekmecelioğlu, 2014: 27-29). Öğrenen örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır (Arslan ve Demirci, 2015: 31-35).

2.5 İş tatmini Literatür Taraması Sonucu

İş tatmini ile diğer değişkenler arasındaki ilişkilerin literatür taraması:

Altaş ve Çekmecelioğlu'nun (2015) bulguları sonucunda, iş tatmini ile iş performansı ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü yüksek etki, dağıtımsal adalet ile iş tatmini, duygusal bağlılık ve iş performansı arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Prosedürel adalet ile iş tatmini, duygusal bağlılık ve iş performans arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2015:429-432). Diğer bir araştırmada, iş tatminin alt boyutları olan içsel ve dışsal tatmin ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır (Hoş ve Oksay, 2015:15-20). Başka bir bulguya göre güvenlik iklimi algısıyla iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Özdemir, Erdem ve Kalkın, 2016: 64-65). Zeynel ve Çarıkçı (2015) bulgularına göre, mesleki motivasyon düzeyi ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık pozitif yönlü güçlü anlamlı bir ilişki bulmuştur. İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Zeynel ve Çarıkçı, 2015: 235-238).

İşini sevme derecesi ile iş tatmini ilişkisi birbirinden farklılık göstermiştir. İşten atılma riski, sevilmeyen bir işle çatışma ve işini sevme derecesi ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır (Ağırbaş, Çelik ve Büyükkayıkçı, 2005: 334-346). İşcan ve Sayın (2010) araştırmasında, örgütsel adaletin iş tatmini ve güvenle pozitif yönlü bir ilişkili olduğu belirlenmiştir. İş tatmini ile güven arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur (İşcan ve Sayın, 2010:206-212). Yenihan'a (2014:176) göre örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki, normatif bağlılığın iş tatmini ile anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kundak vd. (2015) inceleme sonucunda motive edici güç ile iş tatmini arasında anlamlı

bir ilişki tespit edilmiştir. İş tatmini ile medeni durum arasındaki ilişikide anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (Kundak vd., 2015:6-8). Kitapçı ve Kaygısız (2014) araştırmasında insan kaynakları uygulamalarının alt boyutları ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. İş tatminin örgütsel bağlılığın alt boyutları ile anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Kitapçı ve Kaygısız, 2014: 170-181).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK, LİDER DESTEĞİ, SOSYAL DESTEK, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİLERİ BELİRLEMeye YÖNELİK ARAŞTIRMA

3.1 Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu, algılanan örgütsel destek, lider desteği, sosyal desteğin ile örgütsel bağlılığın aracılık rolü kullanarak iş tatminine etkisini belirlemek.

3.2 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, savunma ve havacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde üretim ve hizmetin sürekliliğini sağlamak için hedeflerine ulaşma ve verimliliğinin artırılması hayati önem taşımaktadır. Sürecin yönetiminde işletmeler sahip olduğu nitelikli ve yetkin çalışanların işletmeden ayrılma niyetinin azaltılması için memnuniyetlerini artırmaktadır. Memnuniyetin artırılmasını hedefleyen işletmelerde, başarı ve verimlilik sağlanmaktadır.

Bu çalışmada;

1. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki seviyesinin belirlenmesi
2. Algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasındaki ilişki seviyesinin belirlenmesi,
3. Lider desteği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki seviyesinin belirlenmesi,
4. Lider desteği ile iş tatmini arasındaki ilişki seviyesinin belirlenmesi,
5. Sosyal destek ile Örgütsel bağlılık arasındaki ilişki seviyesinin belirlenmesi,
6. Sosyal destek ile iş tatmini arasındaki ilişki seviyesinin belirlenmesi,

7. Sosyal destek ile iş tatmini arasındaki ilişki seviyesinin belirlenmesi,
8. Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişki seviyesinin belirlenmesi,
9. Algılanan örgütsel destek, lider desteği ve sosyal desteğin iş tatmini ile ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünün belirlenmesi,
10. Savunma ve havacılık sektörü alanında çalışanların algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve iştatmini değişkenleriyle ilgili düşünce ve davranışlarının belirlenmesi ve
11. Savunma ve havacılık sektöründe algılanan değişkenlerin ortaya konması amaçlanmıştır.

3.3 Araştırmanın Önemi

Günümüzde algılanan örgütsel destek, lider desteği, sosyal destek, örgütsel bağlılık ve iş tatmini değişkenleri üzerindeki çok fazla inceleme ve araştırma yapılmıştır. Örgütlerin varlığının sürekliliğini sağlamak için önem taşıyan bu değişkenler ülkemizde dikkate alınarak araştırma ve yayın sayısı her geçen gün artış göstermektedir. Yalnız, algılanan örgütsel destek, lider desteği, sosyal desteğin örgütsel bağlılık ve iş tatmine etkisine ilişkin herhangi bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Çalışma bu anlamda önem arz etmektedir. Dolayısıyla araştırma çıktıları açısından hem savunma ve havacılık sektörüne hem de diğer sektörler de faaliyet gösteren örgütlerin üst yöneticilerine önemli etkiler sağlayacaktır.

3.4 Araştırma Soruları

Bu araştırmada kuramsal çerçeveden hareketle aşağıdaki soruların yanıtlarına ulaşılmaya çalışılmıştır.

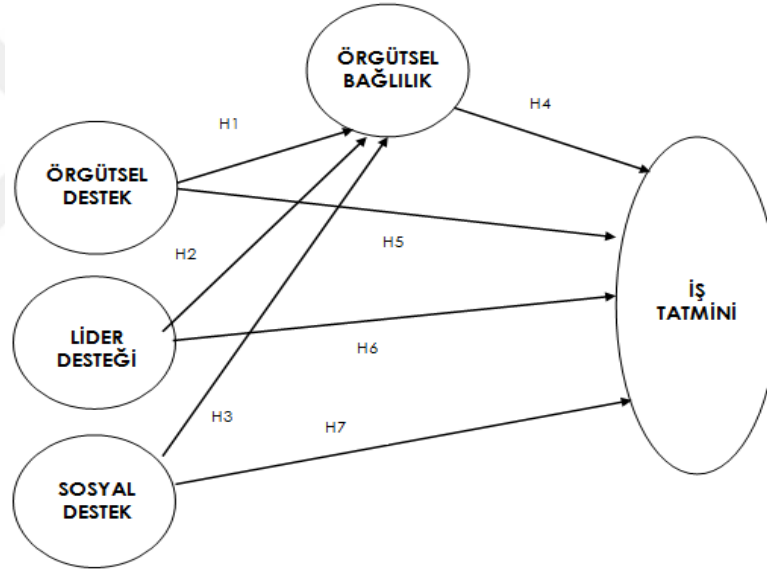
Çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmin seviyelerinin yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, öğrenim durumuna, çalıştıkları kaçınıcı işyeri olduğuna, çalışma süreleriyle, toplam çalışma sürelerine, çalıştığı birimle, çalıştıkları pozisyonlarıyla, aylık ücretleriyle, bakmakla yükümlü olduğu birey sayısı, eşinin iş durumu, mesleğinin kendi seçip seçmemesiyle, haftada kaç saat çalıştığıyla, kurumda çalışmaktan memnun olup olmadığıyla, mesleğini sevip sevmediyle, çalıştığı koşulların değerlendirilmesiyle, meslektaşlarının yardımcı olup olmadığıyla, aylık gelirinin yaşam standardına yetip yetmediyle, iş yarının yapısıyla, iş yerindeki

arkadaşlarıyla çalışmaktan memnun olup olmadığı ve fırsatı olsa işinin değiştirip değiştirmeyeceğine göre farklılık var mıdır?

Çalışanların algılanan örgütsel destek, lider desteği ve sosyal destek ölçeklerinin örgütsel bağlılık ile arasında ilişki olup olmadığı var mıdır? Çalışanların algılanan örgütsel destek, lider desteği, sosyal destek ve örgütsel bağlılığın iş tatmini ile arasında ilişki olup olup olmadığına var mıdır? Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, lider desteği ve sosyal destek düzeylerinin iş tatminine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünün olup olmadığına var mıdır?

3.5 Araştırma Modeli ve Hipotezler

Çalışmaya ait model Şekil 3.1’de gösterilmiştir.



Şekil 3.2: Araştırma modeli.

Not: Aracılık rolü üstlenen hipotezleri karışıklığa sebebiyet vermemesi için model de gösterilmemiş sadece hipotezler olarak listelenmiştir.

Çalışma hipotezleri aşağıda sıralanmıştır;

Çalışanların gayret ve çabalarını gören işletmeler çalışanlarına terfi olanakları, kariyer olanakları ve ödüllendirme vb. desteklerle çalışanlarının örgütsel bağlılığı derecesini arttırılabilir. Özdeveci, (2003:113) Kayseri’de mobilya sektörü çalışanlarına yapılan çalışmada algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Kaplan ve öğüt’e (2012: 387) göre Nevşehir’de yapılan 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarına yapılan çalışmada algılanan

örgütsel desteğin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki varken, devam bağlılığı ile negatif yönlü bir ilişki ortaya konmuştur. Yukarıda bulunan sonuçlara göre H1 hipotezi kurulmuştur.

H1: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir?

Lider desteği ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen çok fazla araştırma yapılmamıştır. Yörük ve sağban'ın (2012:2795) bulduğu sonuca göre Afyonkarasihardaki okul müdrülerine yapılan çalışmada liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif bir ilişki ortaya konmuştur. Bulunan sonuca göre H2 hipotezi kurulmuştur.

H2: Çalışanların algıladıkları lider destek örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir?

Bireyin iş ve iş dışı arkadaş çevresi, demografik özellikleri çalışanların bağlılık düzeylerini belirleyebilir. Kayseri organize sanayi bölgesindeki çalışanlara yapılan araştırmada; sosyal destek teorilerinin örgütsel bağlılığın alt boyutu duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönlü etkiye sahiptir (Demirtaş ve Bingöl, 2015:171). Bu sonuca göre H3 hipotezi kurulmuştur.

H3: Çalışanların algıladıkları sosyal destek örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir?

Hizmet verdikleri işletmeye bağlı çalışanların yapmış oldukları işlerde tatmin olmaları ve daha fazla emek sarf etmeye istekli olmaları beklenmektedir. Martin ve Shore, (1989:625); Samad, (2011:602); Lumley vd., (2011:100); Eslami ve Gharakhani, (2012:85); Al-Ajmi, (2006:841); Tang ve Sarsfield-Baldwin, (1996:28); Tsai ve Huang, (2008:574); Baotham vd., (2010:73); Bakhshi vd., (2009:152); Erkuş vd., (2011:261); Lankau vd., (2006:314) genel olarak bu araştırmalarda örgütsel bağlılık iş tatmini pozitif yönlü anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bulunan sonuca göre H4 hipotezi kurulmuştur.

H4: Çalışanların örgütsel bağlılık iş tatmini olumlu yönde etkilemektedir?

Yapılan literatür araştırmaları sonucunda Grandey, (1997); Howes, (2000); Allen, vd., (2003); Çakar ve Yıldız, (2009) algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Akt: Akkoç, Çalışkan ve Turunç 2012:113). Özdevecioğlu'na (2004:97) göre algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında olumlu yönde bir etki ve ilişki bulunmuştur.

Yukarıdaki sonuçlara göre H5 hipotezi kurulmuştur.

H5: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir?

Liderler çalışanlarına değer verdiklerini gösterdiğinde, çalışanların işletmeye olan tatmin duyguları artabilir. Kale, (2015) Kapadokya'da 4 ve 5 yızlı oteldeki çalışanlara yapılan araştırma sonucuna göre lider desteği iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu sonuca göre H6 hipotezi kurulmuştur.

H6: Çalışanların algıladıkları lider destek iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir?

Çalışanların üzerinde hem iş hemde iş dışı arkadaşlarının etkilerinin var olduğu bilinmektedir. Brough ve Pears (2004) bireyin sosyal çevresi olarak nitelendirdiğini iş ve iş dışı arkadaşlarından aldığı yardımlar; çalıştığı işi yapması için bilgi paylaşımı şeklinde problemlerin çözülmesi ve aldığı öneriler sosyal destek algısında iş tatmini olumlu yönde etkilemektedir (Polatçı, 2015:29). Bu sonuca göre H7 hipotezi kurulmuştur.

H7: Çalışanların algıladıkları sosyal destek iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir?

Yerli ve yabancı literatür taramasında kullanmış olduğumuz beş ölçeğin birleşkesini içeren araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle kurmuş olduğumuz H8 hipotezi önemli olacağı düşünülmektedir.

H8: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, lider desteği ve sosyal destek düzeylerinin iş tatminine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü var mıdır?

3.6 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma 2017 yılında Ankara ili ostim sanayi bölgesinde savunma ve havacılık sektöründe faaliyet gösteren firmalardaki çalışanlarla sınırlıdır. Çalışmadan elde edilecek veriler kullanılacak veri toplama anketi ile sınırlıdır.

Araştırmanın sayıltıları aşağıdaki gibidir.

1. Araştırmanın örneklem gurubunu oluşturan işletmelerdeki çalışanlar, uygulanan anket kapsamında anketlerdeki soruları cevaplarken bireysel düşüncelerini aktardıkları varsayılmıştır.
2. Araştırmanın kuramsal çerçevesi kapsamında geliştirilmiş olan ölçeklerden yararlanılarak hazırlanmış ölçeklerin kaynaklarının yeterli olduğu

varsısayılmıştır.

3. Geçerlilik analizi yapılmamıştır.

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibidir.

1. Araştırmanın en fazla sayıda, üreticiyi bölgesinde barındıran Ankara İli Ostim savunma ve havacılık kümelenmesinde kayıtlı 71 firma çalışanları ile sınırlıdır.
2. Araştırma veri toplama amacı olarak belirlenen anketler ile sınırlıdır.
3. Araştırma bulguları araştırma ölçeklemi ile sınırlıdır.
4. Araştırma bulguları kapsamında varılan sonuçlar, evren ve örneklem ile sınırlıdır.

Çalışmaya yardımcı olan çalışanların tanıtım bilgilerini tasvir etmek için hazırlanan “Tanıtım Bilgileri” çalışanların algıladıkları örgütsel desteği ölçmek için Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen 36 maddelik ölçek çok fazla kısıtlanmış halinden Stassen ve Ursel (2009) tarafından geçerlilik araştırması sonucunda kullanılan şekli alınmıştır. Ölçek 19 maddelik anket cevapları 5’li likert tipindeki ölçek ile kullanılmıştır. Üç alt seviye; örgütsel destek, lider desteği ve sosyal destek olarak adlandırılmıştır. İlk seviye 10 soru, ikinci seviye 5 soru, üçüncü seviye 4 soru ile ölçümlendirilmiştir. Stassen ve Ursel (2009) yaptığı çalışmada kullanılan anketin Türkçe geçerliliği için Turunç ve Çelik (2010) tarafından yapılan anket kullanılmıştır. Turunç ve Çelik’in (2010) yapmış olduğu güvenilirlik analizi sonucu Cronbach alfa güvenlik katsayısı 88 olarak tespit edilmiştir. Çalışanların Örgütsel bağlılık seviyelerini ölçmek üzere Allen ve Meyer (1997) tarafından geliştirilen çalışma üç boyutlu (devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve notmatif bağlılık) bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek üç alt boyuttan oluşmuştur ve her biri 6 sorudan oluşmaktadır. Ölçek toplamda 18 maddelik anket cevapları 5’li likert tipindeki ölçek ile kullanılmıştır. Wasti’nin (2000) yaptığı çalışmada kullanılan Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin bir çok araştırmada Türkçe çevirisi yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu çalışmada Şentürk ve Tekin tarafından 2015 yılında kullanılan ölçek kullanılmıştır. Çalışanların iş tatminin ölçülmesinde; Weis ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen Minnesota iş tatmin ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 20 maddelik anket cevapları 5’li likert tipindeki ölçek kullanılmıştır. Gökçora’nın 1985 yılında Türçeye çevirisini yapmış olduğu ve Bayca (1985) ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonucu Cronbach alfa değeri 0.77

olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada Zeynel ve Çarıkçı tarafından 2015 yılında kullanılan ölçek kullanılmıştır. Ayrıca çalışma kapsamında oluşan ölçekler anket formundan elde edilecek datalarla sınırlı kalacaktır.

Araştırmanın tek bölgede yapılmış olması en önemli kısıttır. Araştırmanın farklı bölgelerde ve farklı sektörlerde yapılmasıyla farklı sonuçlar elde edilebilir.

3.7 Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi bu bölümde açıklanmıştır. Araştırmada çalışılan evren ve örneklem, dataların toplanması için yapılan çalışmalar, araştırmada kullanılan veri analizleri ve istatistiksel teknikler ele alınmıştır.

3.7.1 Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni Ankara İli Ostim Sanayi Bölgesinde bulunan savunma ve havacılık sektöründe faaliyet gösteren 71 firmadaki çalışanlardan oluşmaktadır. Ankara İli Ostim sanayi bölgesinin seçilmesinin sebebi; kuruluş yılının eski ve üye sayısının fazla olan bölge olmasıdır. Türkiyede dört bölgemizde savunma ve havacılık sektörüne ait kümelenme vardır.

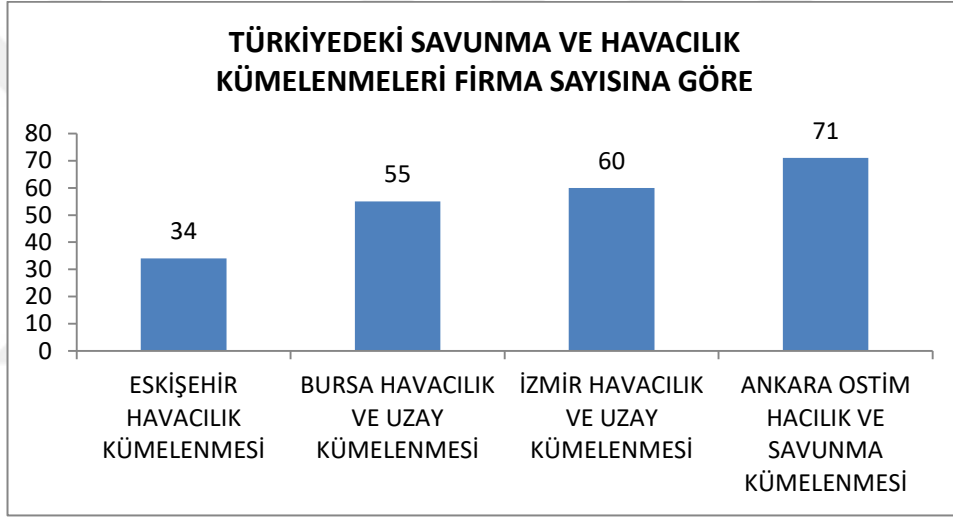
Savunma ve havacılık kümelenmeleri olan illerin kuruluş yılları ve firma sayıları,

Tablo 3.1: Kümelenme Kurulan Şehirler

KÜMELENME KURULAN ŞEHİRLER	KURULUŞ YILI	FİRMA SAYISI
ESKİŞEHİR HAVACILIK KÜMELENMESİ	2011	34
BURSA HAVACILIK VE UZAY KÜMELENMESİ	2015	55
İZMİR HAVACILIK VE UZAY KÜMELENMESİ	2010	60
ANKARA OSTİM HAVACILIK VE SAVUNMA KÜMELENMESİ	2008	71



Şekil 3.3: Türkiye'deki savunma ve havacılık kümelenme kurulan şehirler.



Şekil 3.4: Türkiye'deki savunma ve havacılık kümelenmeleri firma sayısı.

Çalışmanın örneklemini savunma ve havacılık sektöründe faaliyet gösteren firmaların içinden basit tesadüfi methodla seçilen deneklerdir. Ostim savunma ve havacılık kümelenmesi (OSSA) 2016 verilerinden alınan bilgiler ışığında savunma ve havacılık firmalarının toplamında 900 kişi çalışmaktadır. Örneklem hesaplamasında güvenilirlik kat sayısı %95 sınırları içinde %5'lik hata payı alınarak örneklem büyüklüğü 278 kişi baz alınarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992:253). Bu usulle kolay örnekleme methoduyla rastgele seçilen toplam 900 kişiye anket çalışması yapılması için planlanmıştır. Verilen anketlerden 500 adet geri dönüş yapılmış fakat 448 adet uygun bulunup analiz yapılmıştır.

Örneklem alınacak savunma ve havacılık çalışanını belirlemek için örneklem büyüklüğü belirleme formülü kullanılmıştır.

Örneklem Büyüklüğü Hesaplama Formülü:

$$X = Z(\sigma/100)^2 r(100-r)$$

$$n = N^x / ((N-1)E^2 + x)$$

$$E = \text{Sqrt}[(N-n)^x / n(N-1)]$$

Tablo 3.2’de örneklem sayılarına göre evren büyüklüğü tablosu sunulmuştur.

Tablo 3.2: Örneklem sayılarına göre evren büyüklükleri (Serkan, 1992: 253).

Evren Büyüklüğü	100	200	250	600	750	1.000	1.400	5.000	10.000.000
Örneklem Sayısı	80	132	152	234	254	278	302	357	384

Anket çalışmasına katılan çalışanların örneklem özelliklerine ait tablo 3.3 ve şekil 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9’da sunulmuştur. Doğru veri alınamayan sorular çıkartılmıştır.

Tablo 3.3: Örneklem özelliklerinin dağılımları.

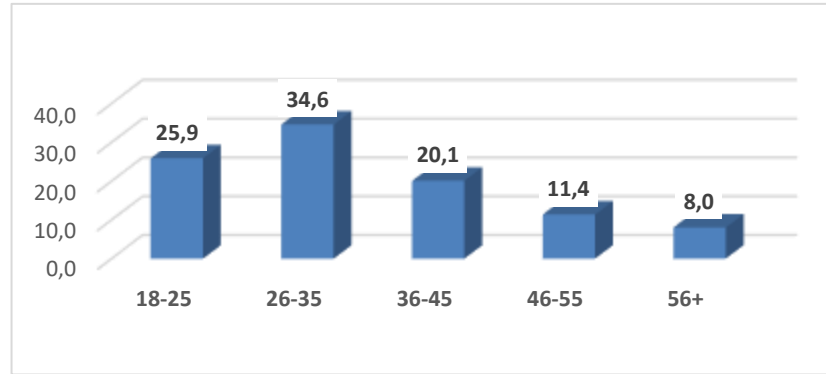
		N	%
Yaş	18-25	116	25,9
	26-35	155	34,6
	36-45	90	20,1
	46-55	51	11,4
	56 ve üzeri	36	8,0
Cinsiyet	Kadın	135	30,2
	Erkek	312	69,8
Medeni Durum	Evli	242	54,3
	Bekar	204	45,7
Eğitim Durumu	İlköğretim	36	8,0
	Lise	195	43,5
	Önlisans	67	15,0
	Lisans	126	28,1
	Yüksek lisans	24	5,4
Kaçınıcı İş Yeri	1	98	21,9
	2	111	24,8
	3	106	23,7
	4	75	16,8
	5 ve üstü	57	12,8

Tablo 3.3 (Devam): Örneklem Özelliklerinin Dağılımları.

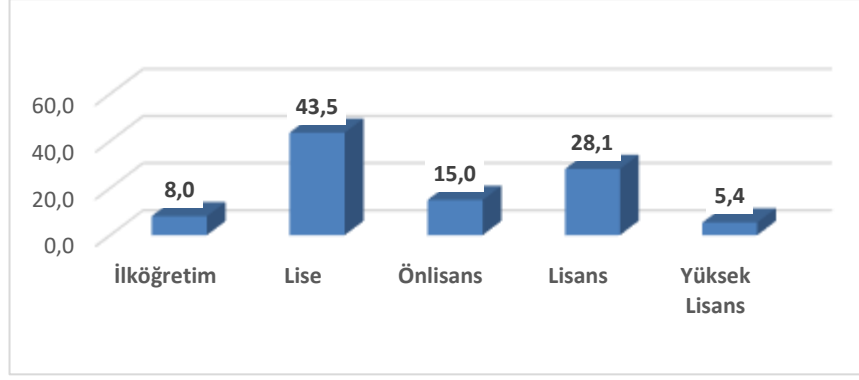
		N	%
İşyerinde Çalışma Süresi	1 yıldan az	125	28,0
	1-3 yıl	97	21,7
	4-6 yıl	95	21,3
	7-9 yıl	42	9,4
	1-12 yıl	35	7,8
	13-15 yıl	14	3,1
	16 yıl ve üzeri	38	8,5
Toplam Çalışma Süresi	1 yıldan az	62	14,0
	1-3 yıl	72	16,2
	4-6 yıl	57	12,8
	7-9 yıl	52	11,7
	1-12 yıl	66	14,9
	13-15 yıl	31	7,0
	16 yıl ve üzeri	104	23,4
Çalışılan Birim	Satın alma	11	2,5
	Kalite	115	25,7
	Planlama	22	4,9
	Tasarım	15	3,4
	Üretim	214	47,9
	Pazarlama	19	4,3
	Satış	19	4,3
	Muhasebe	32	7,2
Pozisyon	Yönetici	81	18,2
	Personel	365	81,8
Gelir Durumu	Asgari Ücret	77	17,2
	1301-1750	109	24,4
	1751-2000	95	21,3
	2001-3000	115	25,7
	3001-5000	41	9,2
	5000+	10	2,2
Bakmakla yükümlü olduğunuz birey sayısı	Yok	170	38,2
	1	71	16,0
	2	98	22,0
	3	69	15,5
	4 ve üzeri	37	8,3
Eşinizin İş Durumu	Çalışıyor	115	40,5
	Çalışmıyor	169	59,5
Mesleğinizi kendiniz mi seçtiniz	Evet	365	82,6
	Hayır	77	17,4
Haftalık Çalışma Süresi	0 - 40 saat arası	33	7,4
	41 - 50 saat arası	277	62,4
	51 - 60 saat arası	94	21,2
	61 saat ve üzeri	40	9,0

Tablo 3.3 (Devam): Örneklem Özelliklerinin Dağılımları.

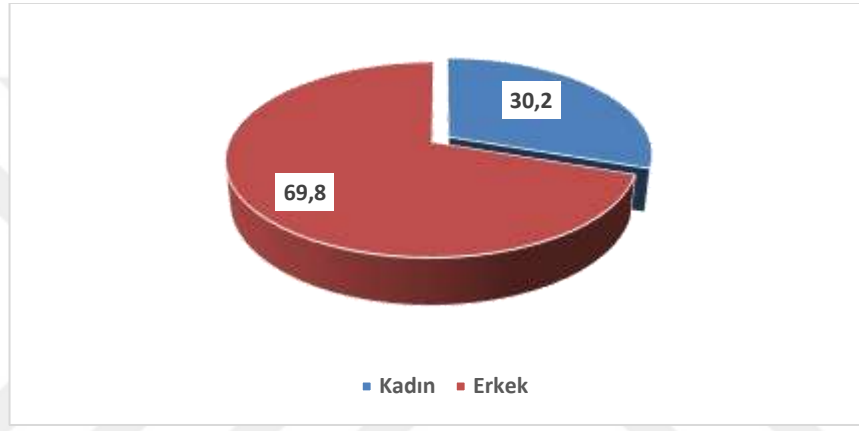
		N	%
Çalıştığımız İşten Memnun Musunuz	Evet	402	90,5
	Hayır	42	9,5
Mesleğinizi seviyor musunuz	Evet	398	89,0
	Hayır	49	11,0
Çalışma ortamı	İyi	184	41,3
	Orta	237	53,3
	Kötü	24	5,4
İşiniz ile ilgili meslektaşlarımız size yardımcı olurlar mı	Her zaman yardımcı olurlar	263	59,6
	Bazen olur / Bazen olmaz	163	37,0
	Hiç yardımcı olmaz	15	3,4
Kalite Belgesi Durumu	Var	343	76,6
	Yok	92	20,5
Belge Sayısı	1	249	72,2
	2	64	18,6
	3	8	2,3
	4	10	2,9
	5	4	1,2
	6	7	2,0
	7	3	0,9
Savunma Sektörü	Hayır	108	24,1
	Evet	340	75,9
Havacılık Sektörü	Hayır	401	89,5
	Evet	47	10,5
Aile Şirketi	Evet	262	58,6
	Hayır	185	41,4



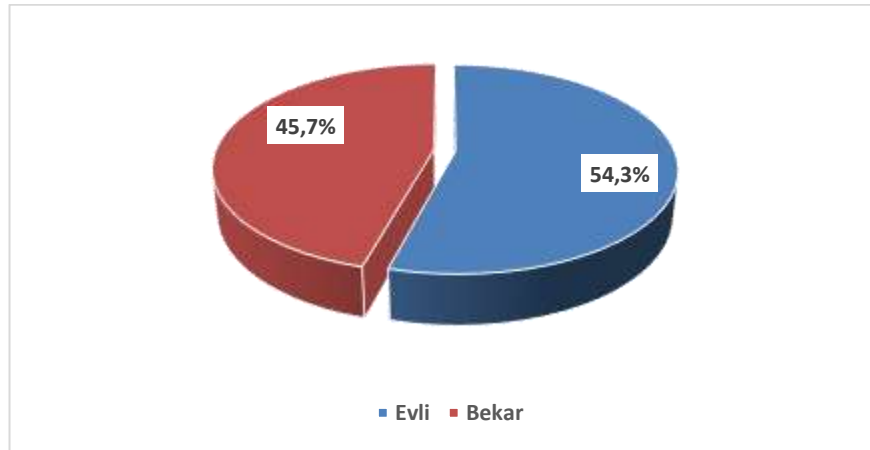
Şekil 3.5: Yaş dağılımı



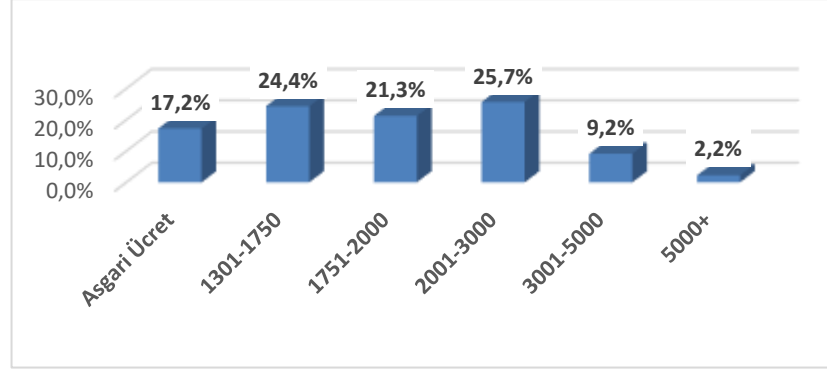
Şekil 3.6: Öğrenim durumu dağılımı



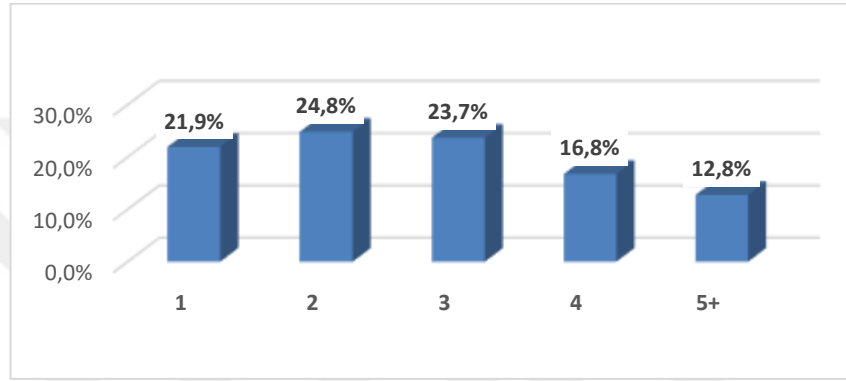
Şekil 3.7: Cinsiyet dağılımı



Şekil 3.8: Medeni durum dağılımı.



Şekil 3.9: Gelir durumu dağılımları.



Şekil 3.10: İş değişiklik dağılımları.

3.7.2 Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama olarak anket methodu kullanılmıştır. Bu çalışma kapsamındaki anketler, savunma ve havacılıkta çalışanların üst yönetimleri ile yüz yüze görüşülüp diğer çalışanlar için anket formu bırakılmıştır. Anket dört bölümden ve 82 sorudan oluşmuştur. Tanıtım bilgileri olan birinci bölümde 25 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde örgütsel bağlılık ölçeği olarak 18 soru bulunmakta ve 3 boyut 6'şar sorudan oluşmaktadır. Üçüncü bölümde destek ölçeği olarak 19 soru bulunmakta ve 3 farklı boyuttan (birinci boyut; örgütsel destek 10 soru, ikinci boyut; lider desteği 5 soru, üçüncü destek; sosyal destek 4 soru) oluşmaktadır. Dördüncü bölümde iş tatmin ölçeğinde 20 soru bulunmaktadır. Anket kapsamında sadece tanıtım bilgileri, algılanan örgütsel destek, lider desteği, sosyal destek, örgütsel bağlılık ve iş tatmin ölçekleri kullanılacaktır.

Çalışma 448 veri üzerinden gerçekleştirilmiştir. Veriler IBM SPSS Statistics 23 ve IBM SPSS AMOS 23 programlarına aktarılarak tamamlanmıştır.

Çalışma verileri değerlendirilirken sayısal değişkenler, Büyük Sayılar Yasası'na göre $n \rightarrow \infty$ için, örneklem ortalamasının dağılımı normal dağılıma yaklaşır (İnal ve Günay, 2002: 264). Sayısal değişkenler için merkezi eğilim ölçülerinden ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Kategorik değişkenler için frekans dağılımları verilmiştir. İki grup arasında fark olup olmadığına bağımsız örneklem t testi ile bakılmıştır. İki'den fazla grup arasında fark olup olmadığına tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ile bakılmıştır. "Tek yönlü varyans analizi" (ANOVA) sonucunda öncelikle varyans homojenliği için Levene testine, ardından farklılığın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığı "çoklu karşılaştırma testi" (Bonferroni ya da Tamhane's T2) ile kontrol edilmiştir. Varyans homojenliğini sağlayan değişkenlerde gruplar arasındaki fark incelemesi için Bonferroni, varyans homojenliğini sağlamayan değişkenlerde gruplar arasında fark incelemesi için Tamhane's T2 testine bakılmış ve sonuçlar tablolar halinde verilmiştir.

Ölçeklere IBM SPSS AMOS 23 programı ile doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ayrıca her ölçek ve alt boyutun güvenilirliği için ise Cronbach's Alfa değerlerinden faydalanmıştır.

3.7.2.1 Algılanan örgütsel destek ölçeği

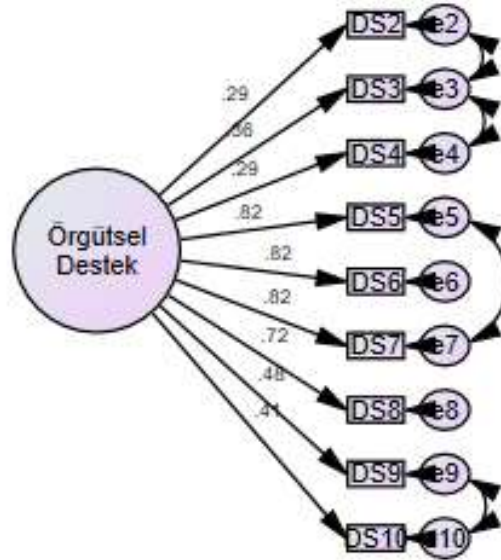
Çalışanların algıladıkları örgütsel desteği ölçmek için Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen 36 maddelik ölçek çok fazla kısıtlanmış halinden Stassen ve Ursel (2009) tarafından geçerlilik araştırması sonucunda kullanılan şekli alınmıştır. Ölçek 10 maddelik anket cevapları 5'li likert tipindeki ölçek ile kullanılmıştır (1= Kesinlikle katılmam, 5= Kesinlikle katılıyorum). Stassen ve Ursel (2009) yaptığı çalışmada kullanılan anketin Türkçe geçerliliği olarak Turunç ve Çelik (2010) tarafından yapılan çevirideki anket kullanılmıştır. Turunç ve Çelik (2010) yapmış olduğu güvenilirlik analizi sonucu Cronbach alfa güvenlik katsayısı .88 olarak tespit edilmiştir.

Algılanan örgütsel destek ölçeği, Stassen ve Ursel (2009) yapılan çalışmada değerlendirilen ölçeğin Türkçe geçerliliği Akkoç ve arkadaşları (2012:119) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin geçerleme yöntemlerine uygun şekilde Türkçe-İngilizce ve İngilizce-Türkçe tercüme konusunda uzman araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Pilot örneklem ve asıl üzerinde yapılan keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda; bir numaralı madde çıkartıldığında ölçeğin güvenilirliği atırılmıştır.

Bu ölçeğin yapı geçerliliğini test yapmak amacıyla ilk aşamada, tek faktör-boyutun (Örgütsel Destek) gizil değişken, bu faktörleri oluşturan ifadelerin de gösterge değişken olarak yer aldığı 1. dereceden DFA modeli Şekil 3.10'da oluşturulmuştur. Gizil değişken metrik olmadıkları için parametre değerlerini tahmin edebilmek için gizil değişkenlerden, gözlenen (gösterge) değişkenlere doğru çizilen yollardan birine 1 değeri atanması (faktör yükünün 1'e eşitlenmesi) veya gizil değişkenin varyansına bir değer atanması (genelde 1) sağlanmalıdır (Hair vd., 2005: 791).

İkinci aşamada, model tahminlenirken yapısal eşitlik modellerinde sıklıkla kullanılan ve verilerin normal dağılmadığı durumlarda bile güvenilir sonuçlar veren maximum *likelihood* yöntemi kullanılmış, gözlemlenen değişkenlerin hatalarının, gizil değişkenlerin varyansları ve gizil değişkenlerden gözlenen değişkenlere doğru çizilen yollara ilişkin regresyon katsayılarını kapsayan parametrelerin tahmin edilebilmesi amaçlanmıştır.



Şekil 3.11: Tek boyutlu 1. dereceden DFA modeli.

Son aşamada ise tek boyutlu 1. dereceden oluşturulan DFA modeli için uyum indeksleri incelenmiştir. Aşağıdaki tabloda, elde edilen bulgular incelendiğinde, kurulan ölçeğinin 9 ifadeden oluşan tek faktörlü yapısının genel olarak iyi uyum sağladığı görülmektedir.

Tablo 3.4: DFA modelinin uyum indeksleri.

χ^2/df	GFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
6,508	0,937	0,921	0,875	0,920	0,111	0,074

Elde edilen uyum değerlerine bakıldığında, GFI, IFI, CFI ve SRMR değerlerinin iyi olduğu, χ^2/df , TLI, RMSEA değerlerinin ise kabul edilemez olduğu (Meydan ve Şeşen, 2011: 37; Hu ve Bentler, 1999: 27; Tabachnick ve Fidell, 2001: 699-700) görülmektedir. Genel olarak uyum indekslerine bakıldığında örgütsel destek ölçeğinin kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

Tablo 3.5: Standart regresyon katsayıları.

			Standart Regresyon Katsayıları
DS2	<---	Örgütsel Destek	0,295***
DS3	<---	Örgütsel Destek	0,358***
DS4	<---	Örgütsel Destek	0,290***
DS5	<---	Örgütsel Destek	0,822***
DS6	<---	Örgütsel Destek	0,823***
DS7	<---	Örgütsel Destek	0,822***
DS8	<---	Örgütsel Destek	0,720***
DS9	<---	Örgütsel Destek	0,482***
DS10	<---	Örgütsel Destek	0,410***

*: $p < 0,05$ **: $p < 0,01$ ***: $p < 0,001$

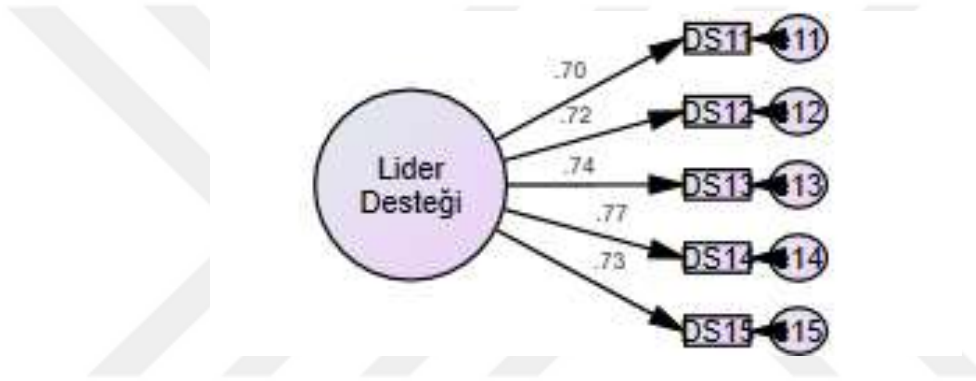
3.7.2.2 Lider desteği ölçeği

Çalışanların algıladıkları lider desteği seviyeleri ölçmek üzere Netemeyer ve arkadaşları tarafından geliştirilen 5 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçekte cevaplar 5'li likert tipi ölçekten yararlanılmıştır (1= Kesinlikle katılmam, 5= Kesinlikle katılıyorum). Karayel (2016) tarafından türkçe geçerliliği yapılmıştır. Akkoç ve arkadaşları (2012) tarafından ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ve güvenilirlik katsayı Cronbach alfa (α).92 olarak tespit edilmiştir.

Lider desteği ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla İlk aşamada, tek faktör-boyutun (Lider Desteği) gizil değişken, bu faktörleri oluşturan ifadelerin de gösterge değişken olarak yer aldığı 1. dereceden DFA modeli Şekil 3.11'de oluşturulmuştur. Gizil değişken metrik olmadıkları için parametre değerlerini tahmin

edebilmek için gizil değişkenlerden, gözlenen (gösterge) değişkenlere doğru çizilen yollardan birine 1 değeri atanması (faktör yükünün 1'e eşitlenmesi) veya gizil değişkenin varyansına bir değer atanması (genelde 1) sağlanmalıdır (Hair vd., 2005: 791).

İkinci aşamada, model tahminlenirken yapısal eşitlik modellerinde sıklıkla kullanılan ve verilerin normal dağılmadığı durumlarda bile güvenilir sonuçlar veren maximum *likelihood* yöntemi kullanılmış, gözlemlenen değişkenlerin hatalarının, gizil değişkenlerin varyansları ve gizil değişkenlerden gözlenen değişkenlere doğru çizilen yollara ilişkin regresyon katsayılarını kapsayan parametrelerin tahmin edilebilmesi amaçlanmıştır.



Şekil 3.12: Tek boyutlu 1. dereceden DFA modeli.

Son aşamada ise tek boyutlu 1. dereceden oluşturulan DFA modeli için uyum indeksleri incelenmiştir. Aşağıdaki tabloda, elde edilen bulgular incelendiğinde, kurulan ölçeğin 5 ifadeden oluşan tek faktörlü yapısının genel olarak iyi uyum sağladığı görülmektedir.

Tablo 3.6: DFA modelinin uyum indeksleri.

χ^2/df	GFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
4,497	0,979	0,980	0,960	0,980	0,088	0,029

Elde edilen uyum değerlerine bakıldığında, GFI, IFI, TLI, CFI ve SRMR değerlerinin iyi olduğu, χ^2/df , RMSEA değerlerinin ise kabul edilemez olduğu (Meydan ve Şeşen, 2011: 37; Hu ve Bentler, 1999: 27; Tabachnick ve Fidell, 2001: 699-700) görülmektedir. Genel olarak uyum indekslerine bakıldığında lider destek ölçeğinin kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

Tablo 3.7: Standart regresyon katsayıları.

			Standart Regresyon Katsayıları
DS11	<---	Lider Desteği	0,698***
DS12	<---	Lider Desteği	0,717***
DS13	<---	Lider Desteği	0,740***
DS14	<---	Lider Desteği	0,766***
DS15	<---	Lider Desteği	0,727***

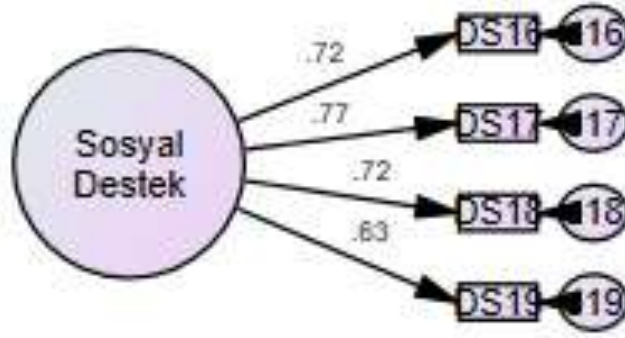
*: $p < 0,05$ **: $p < 0,01$ ***: $p < 0,001$

3.7.2.3 Sosyal destek ölçeği

Çalışanlarda algılanan sosyal destek seviyesini belirlemek üzere Totterdell ve Holman (1998) tarafından geliştirilen, Chen ve diğerleri tarafından kullanılan 4 maddeli ölçek kullanılmıştır. Cevaplar 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1= Kesinlikle katılmam, 5= Kesinlikle katılıyorum). Chen ve diğerleri (2009) tarafından yapılan güvenilirlik analizi Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.80’in üstünde bulunmuştur.

Sosyal destek ölçeğinin yapı geçerliliğinin test etmek maksadıyla İlk aşamada, tek faktör-boyutun (Sosyal Destek) gizil değişken, bu faktörleri oluşturan ifadelerin de gösterge değişken olarak yer aldığı 1. dereceden DFA modeli Şekil 3.12’de oluşturulmuştur. Gizil değişken metrik olmadıkları için parametre değerlerini tahmin edebilmek için gizil değişkenlerden, gözlenen (gösterge) değişkenlere doğru çizilen yollardan birine 1 değeri atanması (faktör yükünün 1’e eşitlenmesi) veya gizil değişkenin varyansına bir değer atanması (genelde 1) sağlanmalıdır (Hair vd., 2005: 791).

İkinci aşamada, model tahminlenirken yapısal eşitlik modellerinde sıklıkla kullanılan ve verilerin normal dağılmadığı durumlarda bile güvenilir sonuçlar veren maximum *likelihood* yöntemi kullanılmış, gözlemlenen değişkenlerin hatalarının, gizil değişkenlerin varyansları ve gizil değişkenlerden gözlenen değişkenlere doğru çizilen yollara ilişkin regresyon katsayılarını kapsayan parametrelerin tahmin edilebilmesi amaçlanmıştır.



Şekil 3.13: Tek boyutlu 1. dereceden DFA modeli.

Son aşamada ise tek boyutlu 1. dereceden oluşturulan DFA modeli için uyum indeksleri incelenmiştir. Aşağıdaki tabloda, elde edilen bulgular incelendiğinde, kurulan ölçeğin 4 ifadeden oluşan tek faktörlü yapısının genel olarak iyi uyum sağladığı görülmektedir.

Tablo 3.8: DFA modelinin uyum indeksleri.

χ^2/df	GFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
5,863	0,987	0,982	0,946	0,982	0,104	0,027

Elde edilen uyum değerlerine bakıldığında, GFI, IFI, TLI, CFI ve SRMR değerlerinin iyi olduğu, χ^2/df , RMSEA değerlerinin ise kabul edilemez olduğu (Meydan ve Şeşen, 2011: 37; Hu ve Bentler, 1999: 27; Tabachnick ve Fidell, 2001: 699-700) görülmektedir. Genel olarak uyum indekslerine bakıldığında sosyal destek ölçeğinin kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

Tablo 3.9: Standart regresyon katsayıları.

			Standart Regresyon Katsayıları
DS16	<---	Sosyal Destek	0,717***
DS17	<---	Sosyal Destek	0,766***
DS18	<---	Sosyal Destek	0,720***
DS19	<---	Sosyal Destek	0,628***

*: $p < 0,05$ **: $p < 0,01$ ***: $p < 0,001$

3.7.2.4 Örgütsel bağlılık ölçeği

Çalışanların örgütsel bağlılık seviyeleri ölçmek üzere Allen ve Meyer (1997) tarafından geliştirilen çalışma üç boyutlu (devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve notmatif bağlılık) bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek üç alt boyuttan oluşmuştur ve her biri 6 sorudan oluşmaktadır. Ölçek toplamda 18 maddelik anket cevapları 5'li likert tipindeki ölçek ile kullanılmıştır. Meyer vd. (1993) tarafından yapılan güvenilirlik analiz düzeyleri sonucunda, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı devam bağlılığı için.86, duygusal bağlılık için.88, notmatif bağlılık için.78 olarak bulunmuştur. Wasti (2000) yaptığı çalışmada kullanılan Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin bir çok araştırmada Türkçe çevirisi yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu çalışmada Şentürk ve Tekin tarafından 2015 yılında kullanılan ölçek kullanılmıştır.

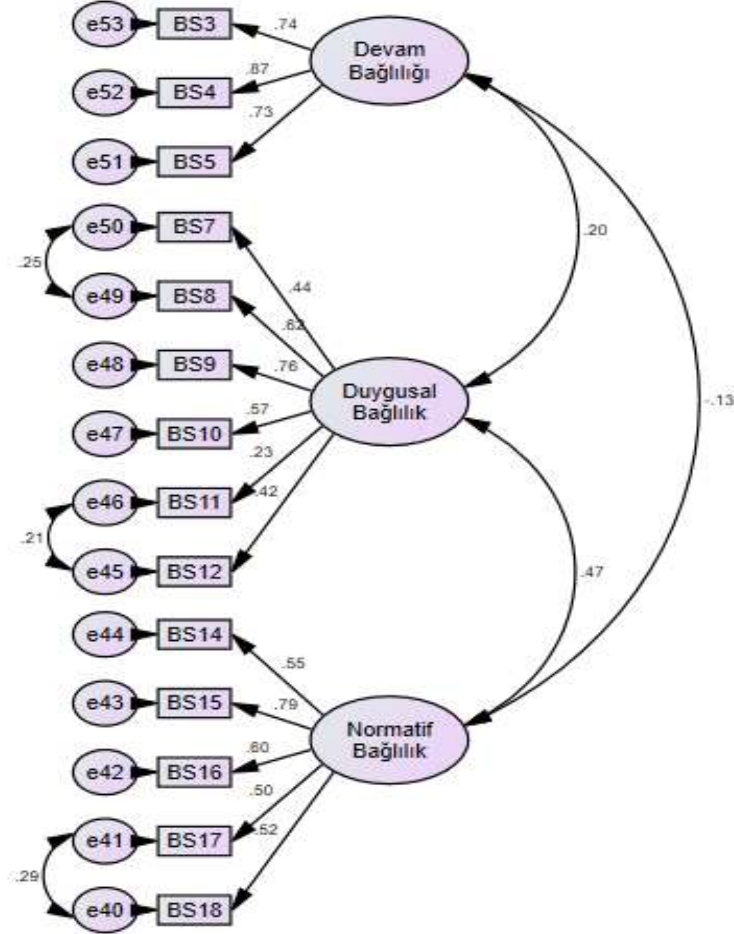
Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığı ve normatif bağlılıkta bazı maddeler güvenilirliği arttırmak için çıkartılmıştır. Devam bağlılığında 3 madde çıkartılmıştır. 3 madde üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Normatif bağlılıkta ise 1 madde çıkartılmıştır. 5 madde üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda devam bağlılığından üç madde ve normatif bağlılıktan ise bir maddenin çıkartıldığında ölçeğin güvenilirliği arttırılmıştır. Devam bağlılığından 1,2 ve 6 numaralı maddeler çıkartılmıştır. Normatif bağlılıkta ise 13 numaralı madde çıkartılmıştır.

Bu ölçeğin yapı geçerliliğini test yapmak amacıyla ilk aşamada, 3 faktör-boyutun (Devam Bağlılığı, Duygusal Bağlılık ve Normatif Bağlılık) gizil değişken, bu faktörleri oluşturan ifadelerin de gösterge değişken olarak yer aldığı 1. dereceden DFA modeli Şekil 3.13'de oluşturulmuştur. Gizil değişken metrik olmadıkları için parametre değerlerini tahmin edebilmek için gizil değişkenlerden, gözlenen (gösterge) değişkenlere doğru çizilen yollardan birine 1 değeri atanması (faktör yükünün 1'e eşitlenmesi) veya gizil değişkenin varyansına bir değer atanması (genelde 1) sağlanmalıdır (Hair vd., 2005: 791).

İkinci aşamada, model tahminlenirken yapısal eşitlik modellerinde sıklıkla kullanılan ve verilerin normal dağılmadığı durumlarda bile güvenilir sonuçlar veren *maximum likelihood* yöntemi kullanılmış, gözlemlenen değişkenlerin hatalarının, gizil değişkenlerin varyansları ve gizil değişkenlerden gözlenen değişkenlere doğru çizilen yollara ilişkin regresyon katsayılarını kapsayan parametrelerin tahmin

edilebilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca boyutlar arasındaki beklenen kovaryansın tespiti için boyutlar arasındaki ilişkisel kurgu yapılmıştır ve boyutlar arasındaki ilişkilere de Şekil 3.13’de yer verilmiştir.



Şekil 3.14: 3 Alt boyutlu 1. dereceden DFA modeli.

Son aşamada ise 3 boyutlu 1. dereceden oluşturulan DFA modeli için uyum indeksleri incelenmiştir. Aşağıdaki tabloda, elde edilen bulgular incelendiğinde, kurulan ölçeğinin 14 ifadeden oluşan 3 faktörlü yapısının genel olarak iyi uyum sağladığı görülmektedir.

Ayrıca şekil 3.13’de sunulan alt boyutlar arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

Devam bağlılığı boyutu ile duygusal bağlılık boyutu arasında pozitif yönde düşük seviyede (%20) bir ilişki bulunmaktadır.Devam bağlılığı boyutu ile normatif bağlılık boyutu arasında negatif yönde düşük seviyede (%13) bir ilişki bulunmaktadır.Normatif bağlılık boyutu ile duygusal bağlılık boyutu arasında pozitif yönde orta seviyede (%47) bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 3.10: DFA modelinin uyum indeksleri.

χ^2/df	GFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
3,369	0,927	0,898	0,868	0,897	0,073	0,078

Elde edilen uyum değerlerine bakıldığında, χ^2/df , GFI, RMSEA ve SRMR değerlerinin iyi olduğu, IFI, TLI, CFI değerlerinin ise kabul edilemez olduğu (Meydan ve Şeşen, 2011: 37; Hu ve Bentler, 1999: 27; Tabachnick ve Fidell, 2001: 699-700) görülmektedir. Genel olarak uyum indekslerine bakıldığında örgütsel bağlılık ölçeğinin kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

Tablo 3.11: Standart regresyon katsayıları.

			Standart Regresyon Katsayıları
BS3	<---	Devam Bağlılığı	0,738***
BS4	<---	Devam Bağlılığı	0,871***
BS5	<---	Devam Bağlılığı	0,728***
BS7	<---	Duygusal Bağlılık	0,436***
BS8	<---	Duygusal Bağlılık	0,624***
BS9	<---	Duygusal Bağlılık	0,760***
BS10	<---	Duygusal Bağlılık	0,570***
BS11	<---	Duygusal Bağlılık	0,230***
BS12	<---	Duygusal Bağlılık	0,418***
BS14	<---	Normatif Bağlılık	0,550***
BS15	<---	Normatif Bağlılık	0,795***
BS16	<---	Normatif Bağlılık	0,600***
BS17	<---	Normatif Bağlılık	0,502***
BS18	<---	Normatif Bağlılık	0,523***

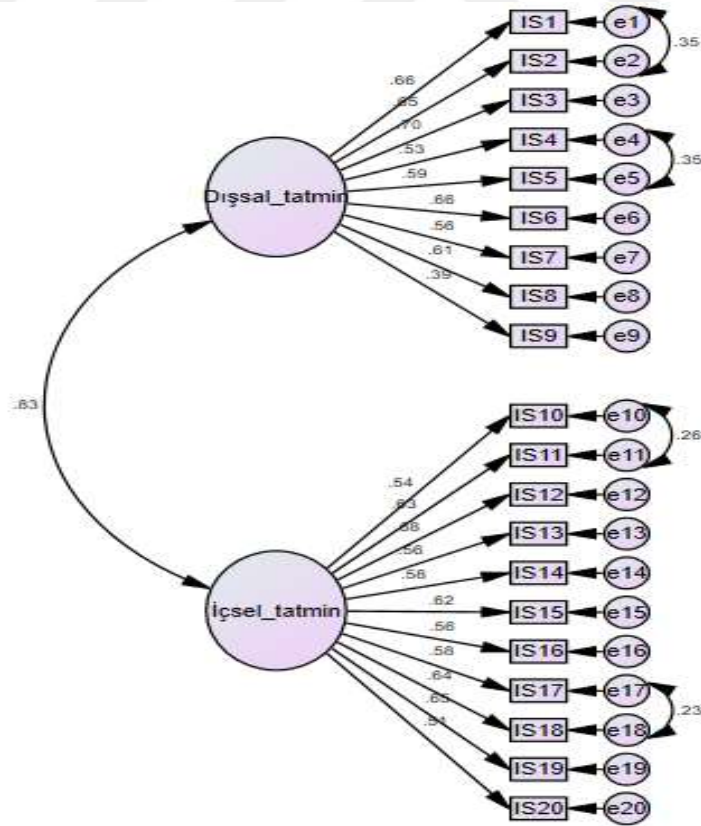
*: $p < 0,05$ **: $p < 0,01$ ***: $p < 0,001$

3.7.2.5 İş tatmin ölçeği

Çalışanların iş tatminin ölçülmesinde; Weis ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen Minnesota iş tatmin ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 20 maddelik anket cevapları 5'li likert tipindeki ölçek kullanılmıştır. Gökçora'nın 1985 yılında Türçeye çevirisini yapmış ve Bayca (1985) ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonucu Cronbach alfa değeri 0.77 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca çalışma kapsamında oluşan ölçekler anket formundan elde edilecek datalarla sınırlı kalacaktır.

Bu ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla ilk aşamada, 2 faktör-boyutun (Dışsal tatmin ve İçsel tatmin) gizil değişken, bu faktörleri oluşturan ifadelerin de gösterge değişken olarak yer aldığı 1. dereceden DFA modeli Şekil 3.14’de oluşturulmuştur. Gizil değişken metrik olmadıkları için parametre değerlerini tahmin edebilmek için gizil değişkenlerden, gözlenen (gösterge) değişkenlere doğru çizilen yollardan birine 1 değeri atanması (faktör yükünün 1’e eşitlenmesi) veya gizil değişkenin varyansına bir değer atanması (genelde 1) sağlanmalıdır (Hair vd., 2005: 791).

İkinci aşamada, model tahminlenirken yapısal eşitlik modellerinde sıklıkla kullanılan ve verilerin normal dağılmadığı durumlarda bile güvenilir sonuçlar veren *maximum likelihood* yöntemi kullanılmış, gözlemlenen değişkenlerin hatalarının, gizil değişkenlerin varyansları ve gizil değişkenlerden gözlenen değişkenlere doğru çizilen yollara ilişkin regresyon katsayılarını kapsayan parametrelerin tahmin edilebilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca boyutlar arasındaki beklenen kovaryansın tespiti için boyutlar arasındaki ilişkiel kurgu yapılmıştır ve boyutlar arasındaki ilişkilere de Şekil 3.14’de yer verilmiştir.



Şekil 3.15: 2 Alt boyutlu 1. dereceden DFA modeli.

Son aşamada ise 2 boyutlu 1. dereceden oluşturulan DFA modeli için uyum indeksleri incelenmiştir. Aşağıdaki tabloda, elde edilen bulgular incelendiğinde, kurulan ölçeğin 20 ifadeden oluşan 2 faktörlü yapısının genel olarak iyi uyum sağladığı görülmektedir.

Ayrıca şekil 3.14’de sunulan alt boyutlar arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

Dışsal tatmin boyutu ile içsel tatmin boyutu arasında pozitif yönde yüksek (%83) bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 3.12: DFA modelinin uyum indeksleri.

χ^2/df	GFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
2,845	0,901	0,902	0,886	0,906	0,064	0,0509

Elde edilen uyum değerlerine bakıldığında, χ^2/df , GFI, IFI, CFI, RMSEA ve SRMR değerlerinin iyi TLI değerinin ise kabul edilemez olduğu (Meydan ve Şeşen, 2011: 37; Hu ve Bentler, 1999: 27; Tabachnick ve Fidell, 2001: 699-700) görülmektedir. Genel olarak uyum indekslerine bakıldığında iş tatmini ölçeğinin kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

Tablo 3.13: Standart regresyon katsayıları.

			Standart Regresyon Katsayıları
IS1	<---	Dışsal tatmin	0,664***
IS2	<---	Dışsal tatmin	0,650***
IS3	<---	Dışsal tatmin	0,705***
IS4	<---	Dışsal tatmin	0,528***
IS5	<---	Dışsal tatmin	0,589***
IS6	<---	Dışsal tatmin	0,663***
IS7	<---	Dışsal tatmin	0,557***
IS8	<---	Dışsal tatmin	0,606***
IS9	<---	Dışsal tatmin	0,389***
IS10	<---	İçsel tatmin	0,543***
IS11	<---	İçsel tatmin	0,625***
IS12	<---	İçsel tatmin	0,582***
IS13	<---	İçsel tatmin	0,564***
IS14	<---	İçsel tatmin	0,578***
IS15	<---	İçsel tatmin	0,623***
IS16	<---	İçsel tatmin	0,562***
IS17	<---	İçsel tatmin	0,582***
IS18	<---	İçsel tatmin	0,643***
IS19	<---	İçsel tatmin	0,647***
IS20	<---	İçsel tatmin	0,514***

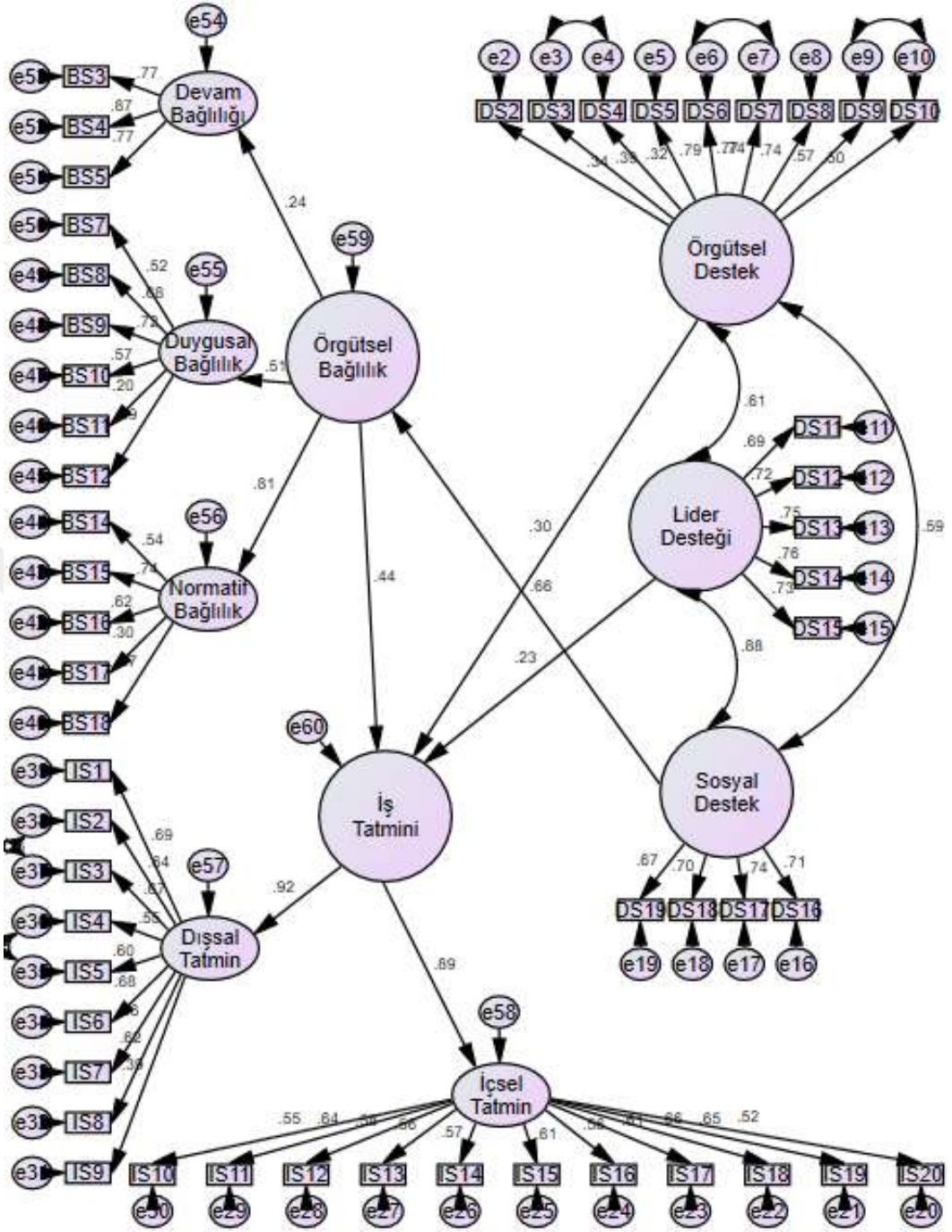
*: $p < 0,05$ **: $p < 0,01$ ***: $p < 0,001$

3.7.3 Data Toplama ve Değerlendirme Tekniği

Araştırmada tanıtım bilgilerine ait değişkenlerin soruları ve algılanan örgütsel destek, lider desteği, sosyal destek, örgütsel bağlılık ve iş tatmini değişkenlerinin sorularını bir arada toplanıp EK-A'da verilmiştir. Anket toplamda 4 sayfadır.

Araştırma da 448 katılımcıdan elde edilen bilgiler doğrultusunda genel modelin 2. dereceden DFA modeli şekil 15'de gösterilmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla ilk aşamada, faktör-boyutun (Devam Bağlılığı, Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, Örgütsel Bağlılık, Dışsal Tatmin, İçsel Tatmin, İş Tatmini, Örgütsel Destek, Lider Desteği, Sosyal Destek) gizil değişken, bu faktörleri oluşturan ifadelerin de gösterge değişken olarak yer aldığı 2. dereceden DFA modeli şekil 3.15'de oluşturulmuştur. Gizil değişken metrik olmadıkları için parametre değerlerini tahmin edebilmek için gizil değişkenlerden, gözlenen (gösterge) değişkenlere doğru çizilen yollardan birine 1 değeri atanması (faktör yükünün 1'e eşitlenmesi) veya gizil değişkenin varyansına bir değer atanması (genelde 1) sağlanmalıdır (Hair vd., 2005: 791).

İkinci aşamada, model tahminlenirken yapısal eşitlik modellerinde sıklıkla kullanılan ve verilerin normal dağılmadığı durumlarda bile güvenilir sonuçlar veren *maximum likelihood* yöntemi kullanılmış, gözlemlenen değişkenlerin hatalarının, gizil değişkenlerin varyansları ve gizil değişkenlerden gözlenen değişkenlere doğru çizilen yollara ilişkin regresyon katsayılarını kapsayan parametrelerin tahmin edilebilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca ölçekler arasındaki beklenen kovaryansın tespiti için boyutlar arasındaki ilişkisel kurgu yapılmıştır ve ölçekler arasındaki ilişkilere de şekil 3.15'de yer verilmiştir.



Şekil 3.16: Tek boyutlu 1. dereceden DFA modeli.

Son aşamada ise 2. dereceden oluşturulan DFA modeli için uyum indeksleri incelenmiştir. Aşağıdaki tabloda, elde edilen bulgular incelendiğinde, kurulan modelin genel olarak iyi uyum sağladığı görülmektedir.

Tablo 3.14: DFA modelinin uyum indeksleri.

χ^2/df	GFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
2,417	0,790	0,811	0,800	0,810	0,056	0,088

Elde edilen uyum değerlerine bakıldığında, χ^2/df , RMSEA ve SRMR değerlerinin iyi olduğu, GFI, IFI, TLI, CFI değerlerinin ise kabul edilemez olduğu (Meydan ve Şeşen, 2011: 37; Hu ve Bentler, 1999: 27; Tabachnick ve Fidell, 2001: 699-700) görülmektedir. Genel olarak uyum indekslerine bakıldığında modelin kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

Ölçeklerin güvenilirlik analizi Cronbach's alfa sonuçlarına tablo 3.15'de yer verilmiştir.

Tablo 3.15: Güvenirlikler.

		Cronbach's Alpha	
İş tatmini	Dışsal tatmin	83,6	90,3
	İçsel tatmin	85,5	
Örgütsel Bağlılık	Devam Bağlılığı	82,1	74,0
	Duygusal Bağlılık	68,4	
	Normatif Bağlılık	74,6	
Örgütsel Destek			83,3
Lider Desteği			84,9
Sosyal Destek			79,9

Her bir ölçek ve alt boyut için hesaplama yapılmış, Cronbach's alfa değeri hesaplanmıştır. Bu değerler genelde kabul edilebilir değer olan 0,70'ten (Nunnally,1978:245-6) yüksektir.

3.8 Araştırma Bulguları ve Yorumları

Değişkenlerin betimleyici bulguları, arasındaki ilişkiler, tanıtım bilgilerindeki farklılıklar, hiyerarşik regresyon analiz sonuçları incelenmiş, İstatistiksel ölçümlerle yapılan analiz sonucunda toplanan datalar, bulgular ve sonuçlara ilişkin yorumlara yapılmıştır.

3.8.1 Değişkenlerle İlgili Betimleyici Bulgular

Araştırmada 448 katılımcıdan elde edilen betimleyici istatistiklere göre bağımlı bağımsız değişkenlere ilişkin (en küçük, en büyük, ortalama) değerler Tablo 3.14’de verilmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri olan algılanan örgütsel destek, lider desteği ve sosyal destek ölçeğinde yer alan toplam 19 madde ayrı ayrı olarak aritmetik ortalamalar alınarak analizler yapılmıştır. Bağımlı değişken olan iş tatmin ise sırasıyla faktör analizi sonucu belirlenen 20 maddenin aritmetik ortalaması hesaplanarak belirlenmiştir. Aracılığı araştırılan örgütsel bağlılık da sırasıyla faktör analizi sonucu belirlenen 18 maddenin aritmetik ortalaması hesaplanarak belirlenmiştir. Hesaplamalarda en düşük puan 1 (bir), en yüksek puan ise, 5 (beş) olmak üzere puanlama beş puan üzerinden yapılmıştır. Tablo 3.14’de de görüldüğü üzere ortalamalar, değişkenler için de 3.11-3.99 arasındadır.

Tablo 3.16: Tanımlayıcı istatistikler (ölçek ve alt boyutlara dair tanımlayıcı istatistikler).

	N	Ortalama	Std. Sapma
Örgütsel Bağlılık ölçeği	448	3,43	0,578
Devam Bağlılığı alt boyutu	448	3,11	1,171
Duygusal Bağlılık alt boyutu	448	3,55	0,728
Normatif Bağlılık alt boyutu	448	3,49	0,813
İş Tatmini ölçeği	448	3,71	0,622
Dışsal Tatmin alt boyutu	448	3,70	0,708
İçsel Tatmin alt boyutu	448	3,72	0,655
Algılanan Örgütsel Destek ölçeği	448	3,99	0,629
Lider Desteği ölçeği	448	3,88	0,803
Sosyal Destek ölçeği	448	3,91	0,815

3.8.2 Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla pearson korelasyonları hesaplanmıştır (Tablo 3.17). Tabloda ayrıca satırların sonunda güvenilirlik bulguları kalın olarak yazılmıştır. Analiz sonucunda; tüm bağımsız, aracılığı araştırılan ve bağımlı değişkenler arasında iyi uyum sağladığı görülmektedir.

Tablo 3.17: Ölçek ve alt boyutlar arasındaki ilişkinin incelenmesi (ölçek ve alt boyutlara dair tanımlayıcı istatistikler)

		Devam Bağlılığı	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	İş Tatmini	Dışsal Tatmin	İçsel Tatmin	Örgütsel Destek	Lider Desteği	Sosyal Destek
Örgütsel Bağlılık	r	0,525**	0,821**	0,655**	0,331**	0,358**	0,256**	0,165**	0,222**	0,196**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	448	448	448	448	448	448	448	448	448
Devam Bağlılığı	r	1	0,244**	-0,082	-0,032	0,054	-0,102*	-0,159**	-0,237**	-0,287**
	p		0,000	0,084	0,503	0,255	0,030	0,001	0,000	0,000
	N	448	448	448	448	448	448	448	448	448
Duygusal Bağlılık	r		1	0,348**	0,213**	0,222**	0,172**	0,124**	0,164**	0,139**
	p			0,000	0,000	0,000	0,000	0,009	0,001	0,003
	N		448	448	448	448	448	448	448	448
Normatif Bağlılık	r			1	0,458**	0,427**	0,413**	0,332**	0,471**	0,489**
	p				0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N			448	448	448	448	448	448	448
İş Tatmini	r				1	0,905**	0,926**	0,523**	0,574**	0,496**
	p					0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N				448	448	448	448	448	448
Dışsal Tatmin	r					1	0,677**	0,465**	0,491**	0,434**
	p						0,000	0,000	0,000	0,000
	N					448	448	448	448	448
İçsel Tatmin	r						1	0,492**	0,557**	0,473**
	p							0,000	0,000	0,000
	N						448	448	448	448
Örgütsel Destek	r							1	0,602**	0,537**
	p								0,000	0,000
	N							448	448	448
Lider Desteği	r								1	0,722**
	p									0,000
	N								448	448

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Sonuç ve Tartışma;

Günümüzde işletmeler faaliyetlerinin sürdürülebilirliğini sağlamak, nitelikli çalışanlarını elde tutmak ve gelişen teknolojiye uyum sağlamak için başarılı olmaya çalışmaktadır. Savunma ve havacılık sektörünün diğer sektörlerden farkı ise gizliliğin önem arz etmesi ve kaliteli üretime duyarlılık nedeniyle çalışanlarda psikolojik baskı oluşmaktadır. Bu sektörde bulunan çalışanlara verilen örgütsel, lider, sosyal destek ile çalışanlar üzerindeki baskıların azaltılması için iş tatmini sağlayarak örgütsel bağlılığın sürekliliği önemlidir.

Bu araştırmada, savunma ve havacılık sektöründe faaliyet gösteren firmaların algılanan örgütsel destek, lider desteği, sosyal desteğin iş tatminine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmanın evrenini Ankara ilinin Ostim sanayi bölgesinde faaliyet gösteren savunma ve havacılık firmaların çalışanları oluşturmaktadır.

Araştırmada 448 katılımcıdan elde edilen veriler: betimleyici istatistikler kullanılarak bağımlı bağımsız değişkenlerle ilişkisi değerlendirilmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri olan algılanan örgütsel destek, lider desteği ve sosyal destek ölçeğinde yer alan toplam 19 madde ayrı ayrı olarak aritmetik ortalamalar alınarak analizler yapılmıştır. Bağımlı değişken olan iş tatmini ise sırasıyla faktör analizi sonucu belirlenen 20 maddenin (içsel tatmin ve dışsal tatmin) aritmetik ortalaması hesaplanarak belirlenmiştir. Aracılığı araştırılan örgütsel bağlılığının sırasıyla faktör analizi sonucu belirlenen 18 maddenin (devam bağlılık, duygusal bağlılık ve normative bağlılık) aritmetik ortalaması hesaplanarak belirlenmiştir.

Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişken olan algılanan örgütsel destek, lider desteği, sosyal destek, örgütsel bağlılık ve alt boyutları, iş tatmini ve alt boyutlarının

demografik gruplarla farklılık gösterip göstermediği “t-testi ve ANOVA analizi” ile test edilmiştir. Değişkenler, demografik gruplardan yaş, cinsiyet, medeni durumu, gelir durumu, kalite belgesinin olması, farklı kalite belgelerine sahip olmasına göre farklılıkların olup olmadığından bahsedilmiştir. Yapılan tek yönlü varyans analizine göre yaş grupları arasında örgütsel bağlılık, devam bağlılığı alt boyutu, duygusal bağlılık alt boyutu, normatif bağlılık alt boyutu, iş tatmini, dışsal tatmin alt boyutu, içsel tatmin alt boyutu, lider desteği ve sosyal destek ortalamaları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmakta ($p<0,05$) iken örgütsel destek ortalaması bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, cinsiyete göre örgütsel bağlılık, devam bağlılığı alt boyutu, duygusal bağlılık alt boyutu, normatif bağlılık alt boyutu, iş tatmini, dışsal tatmin alt boyutu, içsel tatmin alt boyutu, algılanan örgütsel destek, lider desteği ve sosyal destek ortalamaları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, medeni duruma göre örgütsel bağlılık, devam bağlılığı alt boyutu ve duygusal bağlılık alt boyutu ortalaması bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmakta ($p<0,05$) iken normatif bağlılık alt boyutu, iş tatmini, dışsal tatmin alt boyutu, içsel tatmin alt boyutu, örgütsel destek, lider desteği ve sosyal destek ortalamaları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Buna göre, evlilerin örgütsel bağlılık, devam bağlılığı alt boyutu ve duygusal bağlılık alt boyutu ortalaması bekarlara göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Uygulanan tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) sonucunda, gelir durumuna göre örgütsel bağlılık ortalaması bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmakta ($p<0,05$) iken devam bağlılığı alt boyutu, duygusal bağlılık alt boyutu, normatif bağlılık alt boyutu, iş tatmini, dışsal tatmin alt boyutu, içsel tatmin alt boyutu, örgütsel destek, lider desteği ve sosyal destek ortalaması bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, kalite belgesi durumuna göre, örgütsel bağlılık, devam bağlılığı alt boyutu, duygusal bağlılık alt boyutu, dışsal tatmin alt boyutu, örgütsel destek, lider desteği ve sosyal destek ortalamaları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmakta ($p<0,05$) iken

normatif bağıllık alt boyutu, iş tatmini ve içsel tatmin alt boyutu ortalaması bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, kalite belgesi sayısına göre, iş tatmini ve içsel tatmin alt boyutu ortalamaları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmakta ($p<0,05$) iken örgütsel bağıllık, devam bağıllığı alt boyutu, duygusal bağıllık alt boyutu, normatif bağıllık alt boyutu dışsal tatmin alt boyutu, örgütsel destek, lider desteği ve sosyal destek ortalaması bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Bağımlı değişken iş tatmini ile bağımsız değişkenler örgütsel bağıllık, algılanan örgütsel destek, lider desteği ve sosyal destek olarak ele alınmıştır. Bağımlı değişken olan iş tatminin üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Algılanan örgütsel destek, lider desteği, sosyal destek, iş tatmini ve örgütsel bağıllık arasındaki kovaryans tespiti için alt boyutları arasındaki ilişki kurgu yapılmıştır. Modelin uyum indeksleri incelendiğinde kurulan modelin genel olarak iyi uyum sağladığı görülmektedir. Doğrulayıcı faktör analiz sonucunda;

Algılanan örgütsel destek, lider desteği, sosyal desteğin tek faktörlü yapılarına bakıldığında genel olarak iyi uyum sağladığı görülmüştür. Uyum indekslerine bakıldığında ise kabul edilebilir seviyedir.

Örgütsel bağıllık alt boyutları (devam bağıllığı, duygusal bağıllık, normative bağıllık) ile 3 faktörlü yapısına bakıldığında 14 soruyla genel olarak iyi uyum sağladığı görülmüştür. Devam bağıllığı ile duygusal bağıllık arasında olumlu yönde düşük seviyede bir ilişki bulunmaktadır. Devam bağıllığı ile normatif bağıllık arasında olumsuz yönde düşük seviyede bir ilişki bulunmaktadır. Normatif bağıllık ile duygusal bağıllık arasında olumlu yönde orta seviyede bir ilişki bulunmaktadır. Uyum indekslerine bakıldığında kabul edilebilir seviyedir

İş tatminin alt boyutları (içsel ve dışsal tatmin) ile 2 faktörlü yapısına bakıldığında genel olarak iyi uyum sağladığı görülmektedir. Dışsal tatmin ile içsel tatmin boyutu arasında olumlu yönde yüksek bir ilişki bulunmaktadır. Uyum indekslerine bakıldığında kabul edilebilir seviyedir.

Algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında olumlu yönde orta düzeyde bir etki vardır. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağıllık arasında bir etki yoktur. Algılanan örgütsel destek ile iş tatmini ilişkisinde örgütsel bağıllığın aracılık rolü bulunmamaktadır.

H1: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir	X
H5: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek iş tatmini olumlu yönde etkilemektedir.	√

Lider destek ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki yoktur. Lider desteği ile iş tatmini ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü bulunmamaktadır. Lider destek ile iş tatmini arasında olumlu yönde düşük düzeyde bir etki vardır.

H2: Çalışanların algıladıkları lider destek örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir.	X
H6: Çalışanların algıladıkları lider destek iş tatmini olumlu yönde etkilemektedir	√

Sosyal destek ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde yüksek düzeyde bir etki vardır. Sosyal destek ile iş tatmini arasında örgütsel bağlılığın aracılık rolü kullanılmıştır. Sosyal destek, örgütsel bağlılığın aracılık rolünü kullanarak iş tatmini ile arasında olumlu yönde orta düzeyde bir ilişki vardır.

H3: Çalışanların algıladıkları sosyal destek örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir	√
H7: Çalışanların algıladıkları sosyal destek iş tatmini olumlu yönde etkilemektedir.	X

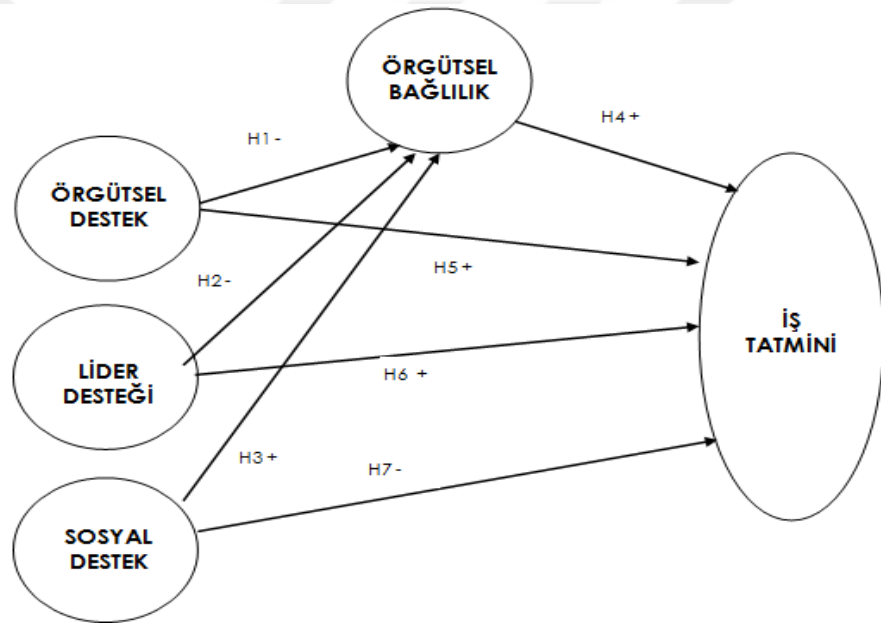
Algılanan örgütsel destek ve lider destek örgütsel bağlılığın aracılık rolünü kullanmamıştır. Sadece sosyal destek iş tatmini ile arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolünü kullanmıştır. Örgütsel bağlılığın aracılık rolü ile iş tatmini arasında olumlu yönde orta düzeyde bir ilişki vardır.

H4: Çalışanların örgütsel bağlılık iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir	√
H8: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, lider desteği ve sosyal destek düzeylerinin iş tatminine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık vardır	Kısmen Kabul*

Kurgulanan model doğrulayıcı faktör analizi ile uyumlu bir sonuç elde edilmiştir. Araştırmacılara model alternatifi oluşturulduğu düşünülmektedir.

İlk aşamada, bağımsız değişkenlerle (algılanan örgütsel destek, lider desteği, sosyal destek ve örgütsel bağlılık) ile iş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu doğrultuda Hipotez 3, 4, 5 ve 6 desteklenmiş Hipotez 1, 2 ve 7 desteklenmemiştir.

*İkinci aşamada, aracılık tespitinde ise algılanan örgütsel destek, lider desteği ve sosyal desteğin aracılık rolü üstlenen örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiş olup, Hipotez 8 kısmen desteklenmiştir. Bu hipotezde sadece sosyal destek iş tatminini etkilemek için örgütsel bağlılığı aracı olarak kullanmıştır. Örgütsel bağlılığın aracılık rolü dolaylı bir etkiye sahiptir.



Şekil 3.17: Hipotez doğrulama.

Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığın olumlu yönde etkilemektedir. Yapılan regresyon analizleri sonucunda bu hipotez desteklenmemiştir. Literatür taraması sonucunda elde edilen bilgilerde olumsuzlukla rastlanmamıştır. Uşak ilinde imalat sektöründe çalışanlara yapılan araştırmada; algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında orta kuvvette olumlu yönlü bir ilişki bulunmuştur (Çorbacioğlu ve Üren, 2012:44-46). İstanbul İlindeki A sınıfı 2 özel hastane çalışanlarına yapılan araştırmada; algılanan örgütsel destek ile örgüte bağlılık arasında olumlu yönde kuvvetli düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır (Taştan, İşçi ve Arslan, 2014:132). Kayseri’de 5 büyük mobilya fabrikasındaki çalışanlara yapılan

araştırmada örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif yönlü ve orta şiddette bir ilişki vardır (Özdevecioğlu, 2003:125). Alanya’da Alanyum Alışveriş Merkezindeki alışanlara yapılan araştırmada; algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur (şentürk ve Tekin, 2015:202). Bu durum, çalışanların farklı sektörde, farklı şehir, farklı ekonomik şartlar ve farklı kültürde bulunmaları ile ilişkilendirilebilir.

Çalışanların algıladıkları lider destek örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Regrasyon analizi sonucunda bu hipotez olumsuz etkilendiği tespit edilmiştir. Literatür taraması sonucunda olumsuz etkilenen araştırmaya rastlanmamıştır. Başka çalışmalarda ise, Kocaeli’nde dört küçük ve orta işletmedeki çalışanlara yapılan araştırma sonucuna göre, liderin göreve yönelik ilgisinin çalışanların örgütsel bağlılığını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir (ekmecelioğlu, 2014:21). Antalya’daki 4 ve 5 yızlı otel çalışanlarına yapılan araştırmada “etik liderliğin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde ve örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğu ortaya çıkmıştır” (elik, Dedeoğlu ve İnanır, 2015:53). Afyonkarahisar’da Mili Eğitim Müdrülüğüne bağlı İlköğretim ve ortaokullardaki çalışan müdr ve öğretmenlere yapılan çalışmada liderlikle örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur (Yörük ve Sağban, 2012:2795). Hipotezimiz sonucunda benzerlik gösteren araştırmaya rastlanmamıştır. Bu tutarsızlığın oluşmasında farklı sektörde ve farklı illerde yapılmış olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Çalışanların algıladıkları sosyal destek örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Hipotez yapılan regrasyon analizleri sonucunda doğrulanmıştır. Kayseri organize sanayi bölgesindeki çalışanlara yapılan araştırmada; sosyal destek teorilerinin örgütsel bağlılığın alt boyutu duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönlü etkiye sahiptir (Demirtaş ve Bingöl, 2015:171). Yapılan araştırmalar sonucunda bu hipotez desteklenmiştir. Dolayısıyla araştırılan yazından yola çıkarak sosyal desteğin etkisi örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu ileri sürülebilecektir.

Çalışanların örgütsel bağlılık iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Bu hipotezde regrasyon analizleri sonucunda doğrulanmıştır. Hipotezi doğrulayan başka çalışmalarda ise Ankara Eğitim ve Araştırma hastanesindeki hemşirelere yapılan çalışmada, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır (Hoş ve Oksay, 2015:15-20). Türk kamu üniversite fakülteleri işletme

anabilimdalı'nda araştırma görevlisi ve öğretim üyelerine yapılan çalışmada; iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Zeynel ve Çarıkçı, 2015: 235-238). Diğer bir çalışmada örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Yenihan, 2014:176). Literatür taraması sonucunda bu bulgular benzer çalışmalar ile uyumludur. Çalışanların demografik özelliklerine bağlı olmaksızın bağlılık ve iş tatmini arasındaki etki farklı sektörlerde olmasına rağmen aynı etkiyi göstermektedir.

Çalışanların algıladıkları örgütsel destek iş tatmini olumlu yönde etkilemektedir. Bu hipotez regresyon analizleri sonucunda doğrulanmıştır. Benzer yapılan literatür araştırmaları sonucunda Grandey, (1997); Howes, (2000); Allen, vd., (2003); Çakar ve Yıldız, (2009) algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Akt:Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012:113). Anakra'daki yazılım işletmeleri çalışanlarına yapılan çalışma sonucunda da algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012:105). Özdevecioğlu'na (2004:97) göre algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında olumlu yönde bir etki ve ilişki bulunmuştur. Elde edilen bulgular hipotez ile benzer ve paraleldir. Çalışanlarına kariyer olanakları ve terfi fırsatları veren işletmeler çalışanlarının tatmin duygularını arttırabilirler.

Çalışanların algıladıkları lider destek iş tatmini olumlu yönde etkilemektedir. Lider desteği ile iş tatmini arasında olumlu yönde orta seviyede bir etki bulunmuştur. Regresyon analizi sonucunda bu hipotez olumsuz etkilendiği tespit edilmiştir. Literatür taraması sonucunda olumsuz etiklenen araştırmaya rastlanmamıştır. Benzer çalışmalarda ise, Kapadokya bölgesindeki 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarına yapılan çalışmada lider desteği iş tatminini pozitif yönde etkilediği bulunmuştur (Kale, 2015:103). Elde edilen bulgular hipotez ile benzer ve paraleldir. Liderler çalışanlarına maddi ve manevi sıkıntılarında destek verdiklerin de çalışanların tatmin duygularını arttırabileceklerdir.

Çalışanların algıladıkları sosyal destek iş tatmini olumlu yönde etkilemektedir. Bu hipotezin regresyon analizi sonucunda olumsuz yönde etkilendiği elde edilmiştir. Benzer bir çalışma sonuna göre Brough ve Pears (2004) bireyin sosyal çevresi olarak nitelendirdiği iş ve iş dışı arkadaşlarından aldığı yardımlar; çalıştığı işi yapması için bilgi paylaşımı şeklinde problemlerin çözülmesi ve aldığı öneriler sosyal destek

algısında iş tatmini olumlu yönde etkilemektedir (Polatçı, 2015:29). Elde edilen bulgular ile literatür taraması benzerlik göstermemiştir. Elde edilen bulgular cevaplayıcıların soruları yanıtlamaları ve algıları ile sınırlı olduğu için bu durum neden olmuş olabilir. Ayrıca elde edilen bulguların basit rastlantısal yöntemi ile toplanmış olmasından dolayı bu sonuç ilgili örneklem seçiminin özelleğinden etkilenmiş olabilir. Sosyal destek etkileri iş tatminini arttırmayabilir.

Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, lider desteği ve sosyal destek düzeylerinin iş tatminine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık vardır. Bu hipotez kısmen onaylanmıştır. Başka araştırmalar ile bu hipotez karşılaştırılması yapılamıyor. Literatür taraması sonucunda beş ölçek bulgusuna rastlanmamıştır.

Bunların dışında tanıtım bilgileri ile ölçeklere ilişkin olarak analiz kapsamında ölçekler arasında araştırma değişkenlerinin algılanmasında anlamlı bir fark olup olmadığı da incelenmiştir. Yaş, eğitim ve gelir durumu kontrol değişkenleri ile yapılan ANOVA testi sonucu, cinsiyet ve medeni durumu değişkenleri ile yapılan t testi sonucunda; algılanan örgütsel destekte farklılık bulunmadığı belirlenmiştir ($p>,05$). Lider desteği ve iş tatmininde yaş değişkeni hariç diğerlerinde farklılık bulunmamıştır ($p>,05$). Örgütsel bağlılıkta ise cinsiyet hariç diğer değişkenlerde farklılaştığı belirlenmiştir ($p<,05$). Lider desteğinde yaş ve eğitim değişkenlerinde farklılık bulunmaktadır ($p<,05$).

Algılanan örgütsel destek, lider desteği, sosyal destek, örgütsel bağlılık ve iş tatmini hepsinde kadın ve erkeklerin farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu durum beklenmeyen bir sonuçtur. Nitekim kadın ve erkeğin toplumdaki genel şartları düşünüldüğünde farklılık olabileceği ön görülmüştür. Fakat öngörülmeleyen bir sonuç ile karşılaşılmıştır. Bunun sebebi ise insan kaynaklarına önem verilmesi, üst yönetime inancın artırılması, firma içi iletişimin iyi kurulması, sektör ve üniversiteler arasındaki işbirliği ile eğitim ve gelişim olanaklarının artırılmasıyla, nitelikli ve deneyimli çalışan elde edilmesi nedeniyle kadın ve erkeğin çalışma şartlarının aynı olmasından farklılık bulunmamış olabilir.

Şentürk ve Tekin'nin 2015 yılında yapmış olduğu çalışmada eğitim düzeyinin artışı ile birlikte agılanan örgütsel desteğin düşüşüne sebep olduğu bulunmuştur. Fakat bizim çalışmamızda ise farklılık bulunmamıştır. Gülova ve Demirsoy'un 2012 yılındaki çalışmasında cinsiyet ve eğitime bağlı olarak örgütsel bağlılığın farklı olduğu bulunmuştur. Çalışmamızda ise cinsiyet ile farklı olmadığı, eğitim durumuyla

farklı olduğu tespit edilmiştir. İşcan ve Sayın'ın 2010 yılındaki çalışmada kadınların erkeklere göre iş tatmininin arttığı, bekarların evli olanlara göre iş tatmininin yüksek olduğu, yönetimde yer alan kişilerin teknik çalışana göre iş tatmininin yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Çalışmamızda kadınların erkeklere, bekarların evlilere, yöneticilerin çalışanlara oranlandığında iş tatmin seviyesinde farklılık bulunmamıştır.

Sonuç olarak, personellerin algıladıkları örgütsel destek, lider desteğin, iş tatmini direk etkilediği sosyal desteğin ise örgütsel bağlılığın aracı rolünü kullanarak iş tatmini dolaylı etkilediği belirlenmiştir. Bu doğrultuda elde edilen örneklem verileri ile oluşturulan yapısal eşitlik modelinin uyumlu olduğu tespit edilmiştir.

Öneriler;

Savunma ve havacılık sektöründeki yetkin çalışanların iş tatmininin artırılmasında örgütsel destek, lider desteği, sosyal desteğin ve örgütsel bağlılığın önemli etkileri olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple çalışanlara destek verilmesi ile örgütsel bağlılığın artırılmasında etkisi olduğu düşünülmektedir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık konularını da yönetim tarafından ele alıp önem vermeleri işletmelerin verimliliklerini arttırmada ve devamlılıklarını sürdürmelerinde fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma algılanan örgütsel destek, lider desteği ve sosyal desteğin iş tatminine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünü belirlemek için Ankara ilinde Ostim sanayi bölgesinde faaliyet gösteren savunma ve havacılık sektöründeki çalışanlara anket yöntemiyle yapılan bir araştırmadır. Araştırmanın sınırlılıkları vardır. Araştırmanın sadece bir sektörde yapılmış olması en önemli kısıtıdır. Öncelikle örgütsel bağlılık firmaların yönetimine ve yapısına bağlı olarak farklılık göstermektedir. Bu nedenle Türkiye'nin farklı yerlerinde faaliyet gösteren savunma ve havacılık sanayisindeki firmalara benzer bir çalışma yapılarak bulunan sonuçların genelleştirilmesi için önemli olacağı düşünülmektedir. Bu çalışma sonucunda farklı sonuçlar elde edilebilir. Bundan dolayı kurulan modelin farklı coğrafi bölgelere, farklı sektörlerle ve katılımcılara uygulanması ile farklı sonuçlar elde edilebilir. Bu çalışmada bulunan bulguların diğer çalışmalara da yardımcı olacağı

düşünülmektedir. Ayrıca farklı coğrafi bölgelerdeki daha fazla çalışana ulaşılarak bulguların daha açıklayıcı bulgulara ulaşılabilir.

Literatür taramasında kullanmış olduğumuz modelin kullanıldığı bir araştırma tespit edilmemiştir. Bu nedenle diğer sektörlerde hizmet veren firmalar açısından faydalı olacağı düşünülmektedir. Çünkü son zamanlarda örgütlerin en önemli entelektüel sermayesi insandır. İnsan kaynağını etkin ve verimli kullanabilen örgütler rekabet edebilme gücüne sahip olacaklardır. Devamlılıklarını sürdürebilme kabiliyeti kazanacaklardır. Bu açıdan bakıldığında çalışanların farkındalığı ve yetkinliği ile iş tatmini arttırılacaktır. İş Tatminin arttırılması ile örgütler açısından hayati öneme sahip olan deneyimli ve verimli çalışanların elde tutulması sağlanacaktır. Çalışanların iç ve dış değişken etkilerinin belirlenmesi ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık derecelerinin arttırılması sağlanabilir. Çalışanların örgütsel bağlılığı ve iş tatmin seviyesini belirlemede sadece maddi ödülün yeterli olmadığına anlaşılması ve beraberinde ödülün her zaman için bağlılığı ifade etmeyeceğini ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışma bağlılığı desteklemek için ödülün dışında başka şeyler olduğunu göstermektedir.

Yapılan çalışmada iş tatmin algılarının cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, iş yeri sayısı, iş yerinde çalışma süresi, toplam çalışma süresi, iş pozisyonu, gelir durumu, bakılmakla yükümlü olduğu kişi sayısı, eşinin çalışma durumu, mesleğini sevme durumu, kalite belgesinin olması, savunma sektöründe çalışma durumu, havacılık sektöründe çalışma durumu ve aile şirketi olma durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. İş Tatmin algısı, yaş, mesleğini kendi seçme durumu, çalıştığı işten memnun olma durumu, kalite belge sayısına göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Örneklem olarak savunma ve havacılık sektöründe faaliyet gösteren örgüt seçilmiştir. Örgütlerdeki yönetici ve çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın kamu kuruluşlarındaki çalışanlara uygulanması literatüre açısından faydalı düşünülmektedir.

Algılanan örgütsel destek, lider desteği ve sosyal desteğin iş tatmin algısının çalışanlar üzerindeki etkisi hakkında literatür taraması sonucunda çalışmaların yeterli olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmacılar, örgütlere destek olmak için bu konu hakkında daha fazla araştırma yapmalarına ihtiyaç vardır. Çalışma çıktılarına bakıldığında, çalışanların işletme içinde ve dışında algıladıkları örgütsel, lider ve sosyal desteklerin yöneticiler tarafından aldıkları destekle, iş tatmin seviyelerini

pozitif yönde etkilemektedir. Örgüt, çalışanlarına adil ve etik davrandığında iş tatmin seviyesini olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Çalışmanın savunma ve havacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdeki yöneticilere ve çalışanlara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Son zamanlarda yöneticiler iş tatmin seviyesini iyileştirmek için çalışanlarının eğitim almaları için çaba sarf etmektedir. Bu iyileştirici durum hem ülkemize hemde çalışanlara önemli düzeyde etki sağlayacaktır. Son dönemlerde işletmeler faaliyetlerinin sürdürülebilirliğini sağlamak için verimliliğini artırmak, gelişen teknolojiye uyum sağlamak ve nitelikli çalışanlarını elde tutmak ve başarılı olmaları için iş tatmin seviyelerinin yüksek tutmalıdır.

Savunma ve havacılık sektörünün diğer sektörlerden farklı yönü gizliliğin önemli olması, çalışanlar üzerinde kaliteli üretim yapabilmek ve parçaların hassasiyetinden dolayı psikolojik baskılar oluşmaktadır. Bu nedenle sektörde faaliyet gösteren firmaların desteği ile çalışanlar bu baskı sürecini rahat atlattıkları için iş tatmin seviyesi yükselterek örgütsel bağlılığın sürekliliği önem arz etmektedir.

Araştırma metodoloji açısından, belirli kuram ve görgül araştırmalarla yola çıkarak farklı sektör, farklı bir kültür ve farklı coğrafi bölgeye uygulanmamış olması açısından bu çalışma farklı olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın doğrulayıcı faktör analizi ile analiz edilmiş olması ve dört değişken arasındaki örgütsel bağlılık değişkeninin aracılık rolünü irdelenmesi bakımından sonraki çalışmalar için yararlı olacağı düşünülmektedir. Bundan sonra çalışma yapacak araştırmacılara iş tatmini ile örgütsel bağlılığın aracılık etkisini performans ve/veya motivasyon gibi bağımlı değişkenler üzerinde doğrulayıcı faktör analizi ile analiz yapmaları önerilir.

KAYNAKÇA

- Ağrıbaş, İ., Çelik, Y. ve Büyükkayıkçı H. (2005). Motivasyon araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt: 8, Sayı:3, 326-350.
- Akgündüz, S. (2006). Örgütsel Stres Kaynaklarının İş tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları için Yapılan Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt: 19, Sayı: 1, 105-135.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. The British Psychological Society, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18, Printed in Great Britain.
- Altaş, S. S. ve Çekmecelioglu, H. G. (2015). Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki etkileri: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari bilimler Dergisi*, Cilt: 29, Sayı: 3, 421-439.
- Ardahan, M. (2006). Sosyal Destek Ve Hemşirelik. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, Cilt: 9 Sayı: 2.
- Arslan, R. ve Demirci, K. (2015). Örgütlerde Öğrenen Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Kamu Kurumunda Bir Uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 43 sayı, 24-36.
- Avram, E., Ionescu, D. ve Mincu, C. L. (2015). Perceived Safety Climate and Organizational Trust: The Mediator Role of Job Satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 187, 679-684.

- Aydın, Ö., Akın, D., Dede, G., Bilgili, M. E. ve Kaplan, D. (2016). Kamu Hastanesinde Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetim ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1 ISSN:2149-6161, 25-43.
- Azıklı, Ö. (2014). Psychometric Evaluation of The Survey of Perceived Organizational Support (SPOS). (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Pegem Akademi.
- Barutçu, K. (2015). Kamu Personelinde Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İle İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Bergheim, K., Nielsen, M. B., Mearns K. ve Eid J. (2014). *The Relationship Between Psychological Capital, Job Satisfaction, and Safety Perceptions in The Maritime Industry*. *Safety Science*, 74, 27-26.
- Bilge, H., Bal, V. ve Gönlügür, A. (2015). İçsel- Dışal Motivasyon ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *Maliye Finans Yazıları*, 104, 83-104.
- Blau, P. M. (2009). *Exchange And Power In Social Life*. New York: Thirteenth printing.
- Bozkurt, N. (2007). Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemiadamlarının Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 8, Sayı:2 ISSN: 1303-2860, 153-168.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2014). Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, KOSGEB, 28:21-34.
- Çekmecelioğlu, H. G. ve Ülker, F. (2014). Lider- Üye Etkileşimi ve Çalışan

Tutumları Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, KOSGEB, 28: 35-58.

Çelik, S., Dedeoğlu, B. B. ve İnanır, A. (2015). Relationship Between Ethical Leadership, Organizational Commitment and Job Satisfaction at Hotel Organizations. *Ege Akademik Bakış*, Cilt:15, Sayı:1, ss.53-63.

Çetin, F. (2011). The Effects of The Organizational Psychological Capital on The Attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, Volume 21, Number 3, 373,380.

Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N., (2012). Örgüt Kültürünün Rol Ötesi Olumlu Davranışlara Olan Etkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracı Değişken Rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (2), 197-211.

Çiftiyıldız, K., (2015). İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Doğu Marmara ISO 500 Firma Örneği. (Yayınlamamış, Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T. ve Cengiz S. (2009). Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırma Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 1, Bahar: 77-89.

Demirtaş, Ö. ve Bingöl, D. (2015). Örgütlerde Sosyal Destek Kapsamında Örgütsel Aile ve Amir Desteğinin İzdüşümü. *Ankara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 29, Sayı: 1.

Egan, T. M. Yang, B. ve Bartlett, K. R. (2004). The Effects of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention. *Human Resource Development Quarterly*, Vol.15, No.3, 279-301.

Eğriboyun, D. (2014). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Destek ve Örgütsek Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, Sayı 9, 25-52.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. and Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, no.1, 42-51.

Eraslan, L. (2004). Liderlik Olgusunun Tarihsel Evrimi, Temel Kavramlar ve Yeni Liderlik Paradigmasının Analizi. *Milli Eğitim Dergisi*, 2004, Sayı162.

- Erdem, R. (2007). Örgüt Kültür Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerindeki Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Erkmen, T. ve Bozkurt, S. (2011). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkinine Yönelik Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt XXXI, Sayı II, S. 197-228.
- Erkuş, A. ve Fındıklı M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 42, Sayı: 2, 302-318.
- Ersoy, S. (2007). Kariyer Geliştirme Programlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Tekstil Sektöründe Karşılaştırılan Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Fındıklı, M. A. (2014). Algılanan Lider Desteği Ve Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşlemenin Aracılık Rolü: İstanbul'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, Yıl: 25, Sayı: 77
- Gilbert, J.A. ve Tang, T. L. (1998), An Examination of Organizational Trust Antecedents. *Sage Journals, Public Personnel Management*, vol 27, issue 3,
- Gomes, D. R. (2009). Organizational Change and Job Satisfaction: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Comunicaçao E Ciencias Empresariais*, Exedra 1, 171-195.
- Gouldner, H. P. (1960). Dimensions of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 4, No. 4, pp. 468-490.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. Akadeik Bakış, *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, Sayı: 15, ISSN: 1694-528X, 1-11.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005) *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Konya: Çizgi Kitabevi.
- Gülova, A. A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, Volume 3, Number 3, pp. 49-76. ISSN. 1309-2448.

- Harris, A., Leithwood, K., Day, C., Sammons, P. ve Hopkins, D. (2007). Distributed leadership and organizational change: Reviewing the evidence. *Journal Of educational Change*, volume 8, Issue 4, pp 337-347.
- Hatemi, G., Silman, A., Bang, D., Bodaghi, B., Chamberlain, A. M., Gul, A. Houman, M. H., Kötter, I., Olivieri, I., Salvarani, c., Sfikakis, P.P., Siva, A., Stanford, M. R., Stübiger, N., Yurdakul, S. ve Yazıcı, H. (2008). EULAR Recommendations for The Management of Behçet Disease. *Ann Rheum Dis*, 67:1656-1662.
- Hellman, C. M., Fuqua, D. R. ve Worley, J. (2006). A Reliability Generalization study on the Survey of Perceived Organizational Support The Effects of Mean Age and Number of Items on Score Reliability. *Educational and Psychological Measurement*, Volume 66, Number 4, 631-642.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.20, S.4, s.1-24.
- Hu, L. T., ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structural analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, DOI: 10.1080/10705519909540118
- Hui, C., Wong, A. ve Tjosvold, D. (2007). Turnover intention and performance in China: The role of positive affectivity, Chinese values, perceived organizational support and constructive controversy. The British Psychological Society, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 735-751.
- İşık, O., Uğurluoğlu, Ö. ve Akbolat, M. (2012). Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 254-265.
- İnal H. C., ve Günay S. (2002). *Olasılık ve Matematiksel İstatistik*. Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 24, Sayı4, 195-216.
- İşcan, Ö. F. ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59-1, 181-201

- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. ve Patton G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performansce Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, Vol.127, No.3, 376-407.
- Kale, E. (2015). Lider Desteği ve İş Arkadaşları Desteğinin İş Performansı Üzerine Etkileri: İş Tatmini ve Yaşam Tatminin Aracı Rolü. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, Year: 7, Number 14, ISSN 1307-9832, 103-119.
- Kaplan, M. (2010). Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kaplan, M. ve Öğüt, A. (2012) Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.17, S.1, S.387-401.
- Karayel, M. (2016). Örgütsel Destek, Lider Desteği Ve Sosyal Desteğin İş Performansına Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü: Yerel Yönetimler Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara
- Kaya, A., Balay, R. ve Tınaz, S. (2014). Yönetici ve Öğretmenlerin Yönetmel Etkililik ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi* (KEFAD), Cilt 15, Sayı 2, Sayfa 79-97.
- Keleş, H. N. (2006). İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki etkisine İlişkin İlaç Üreti ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F Sosyal ve Ekonomi Araştırma Dergisi*, 243-263.
- Kitapçı, H. ve Kaygısız, Ö. C. (2014). İKY Uygulamalarına Yönelik Algının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Tatmininin Ara Değişken Olarak İncelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 17, Sayı:31, 157-187.
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 14, Sayı: 4, Ss. 541-557.
- Korkmazıyrek, H. ve Hazır, K. (2013). *Algı, Tutum ve Duygular*. Ünsal Sığrı ve Sait Gürbüz (Ed.), Örgütsel Davranış içinde (s. 46-80). İstanbul: Beta Yayınları

- Kök, S. B. ve Özcan, B. (2012). Örgüt Kültürünün Oluşumunda Etkili Olan Faktörler ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7:2, 113-131.
- Kundak, Z., Taş, H. Ü., Keleş, A. ve Eğicioğlu, H. (2015). Bir Üniversite Hastanesinde Hemşirelik Mesleğinde İş Tatmini ve Motivasyon. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 16:1-10.
- Loi, R., Hang-yue, N. ve Foley, S. (2006). Linking Employees' Justice perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. The British Psychological Society, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101-120.
- Meydan, C.H., (2010). Örgüt Kültürü, Örgütsel Güç Ve Örgütsel Adalet Algılarının Bireyin İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığı Üzerine Etkisi: Kamuda Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). T.C. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Meydan, C. H., ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Detay Yayıncılık, Ankara
- Meyer, J. P. ve Allen N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Volume 1, Number1, 61-89.
- Morgan, R.M. ve Hunt, S.H.(2013). The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. *Journal of Marketing*, Vol. 58, No.3, pp. 20-38.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd Ed.) New York: McGrawHill.
- Oksay, A. (2005). Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Oliver, C. (1990). Determinants of Interorganizational Relationships: Integration and Future Directions. Academy of Management, *The Academy of Management Review*, Vol.15, No.2, 241-265.
- Orpen, C. (1994). The Effects of Exchange Ideology on the Relationship Between Perceived Organizational Support and Job Performance. *The Journal Of Social Psychology*, Volume 134, Issue 3.

- Örücü, E. ve Kışlalıoğlu, R. S. (2014). Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 10, Sayı 22, 45-63.
- Ötken, A. B. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Örgütsel Adaletin Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt 33, Sayı 2, S.113-140.
- Özdemir, L., Erdem, H. ve Kalkın G. (2016). Kamu Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının İş Tatmini ve İş Performans Üzerine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Cilt: 7, Sayı:15, ss.59-69.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 18, Sayı:2, ss:113-130.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Amme İdaresi Dergisi* 37(4), s.97-115.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi*, 59-3, 181-202.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Sosyal Destek ve Yaşam tatminin Mesleki Stres üzerindeki Etkileri: Kayseri’de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri ile Bir Araştırma. *H. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 22, Sayı: 1 s. 209-233.
- Özdevecioğlu, M., Sucan, S. ve Akın, M. (2014). Algılanan Örgütsel adaletin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Fiziksel Aktivitelere Katılımın Rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, C:6, S:3, s. 137-151.
- Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve Sosyal Destek Algılarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş ve Evlilik Tatmininin Aracılık Rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 11, Yıl 11, Sayı 2.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4, 698-714.
- Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. USA, Pearson.
- Roosevelt, A. (1988). *For Lust of Knowing: Memoirs of an Intelligence Officer*. United States, Boston.

- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7(2), 613-628.
- Stamper, C. L. ve Johlke, M. C. (2003). The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship Between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes. *Journal of Management*, Volume: 29 Issue: 4, Page(s): 569-588.
- Shore, L. M., Barksdale K. ve Shore, T. H. (1995). Managerial Perceptions Of Employee Commitment To The Organization *ACAD MANAGE J.* December 1, 38:6, 1593-1615.
- Sığrı, Ü. (2007). İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 7, Sayı:2, 261-278.
- Şentürk, F. K. ve Tekin, Y. (2015). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek ve İş Arkadaşı Desteğinin İşgören Performansı Üzerine Etkileri: AVM Çalışanları Örneği. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, C:7, S:2, S. 195-206.
- Tabachnick B. G. ve Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. (Fourth Edition). MA: Allyn & Bacon, Inc.
- Tabak, A. ve Sığrı, Ü. (2013). *Örgütsel Davranış*. (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları
- Taştan, S., İşçi, E. ve Arslan B. (2014). Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 19, Sayfa 121-138.
- Terzi, Ş. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılıkları ve Algıladıkları Sosyal Destek Arasındaki İlişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt: III Sayı: 29.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. Celal Beyar Üniversitesi İ.İ.B.F, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt: 17, Sayı 2, 183-206.
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, C.12, S.3, s.97-120.

- Türkoğlu, H. (2011). İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Üren, S. G. ve Çorbacıoğlu, S. (2012). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14/1, 29-52.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. ve Liden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support And Leader-member Exchange: A Social Exchange Perspective. *The Academy Of Management Journal*, Vol. 40, No:1, 82-111.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminin Arasındaki İlişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 2, 170-178
- Yıldırım, İ. (2016). Akademik Başarı Düzeyleri Farklı Olan Lise Öğrencilerinin Bazı Değişkenlere Göre Sosyal Destek Düzeyleri. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt: II Sayı: 10.
- Yılmaz, Ö. (2003). Örgütsel Bağlılık ve Yönetimin Çalışanlarına Karşı Ahlaki Sorumluluğunun Örgütsel Bağlılığa etkisi Üzerine Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zeynel, E. ve Çarıkçı, İ. H. (2015). Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.20, S.3, S.217-248.


EKLER

1. Ek-A: Anket Formu	99
----------------------------	----




Ek-A: Anket Formu

Tablo A.1: Anket.

BAĞLILIK, DESTEK, MOTİVASYON, İŞ TATMİNİ VE PERFORMANS ÖLÇME ANKETİ											
											Tarih: .../.../2017
Bu anket, sizlerin memnuniyetin artırılması için beklentilerinizi en iyi şekilde anlaşılabilir ve karşılanmasına yönelik çalışmaların yapılabilmesi açısından çok önemlidir. Vermiş olduğunuz cevaplar bilimsel bir çalışmada kullanılacak olup verilen bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Anket ile ilgili değerlendirme ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür eder, işlerinizde başarılar dileriz											
BİRİNCİ BÖLÜM /TANITIM BİLGİLERİ											
Yaşınız: <input type="checkbox"/> 18-25 <input type="checkbox"/> 26-35 <input type="checkbox"/> 36-45 <input type="checkbox"/> 46-55 <input type="checkbox"/> 56 – üstü											
Cinsiyetiniz: <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek											
Medeni Durumunuz : <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar											
Öğrenim Durumunuz : <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise (Düz – Meslek) <input type="checkbox"/> Ön Lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans											
Kaçıncı İş Yeriniz: <input type="checkbox"/> Bir <input type="checkbox"/> İki <input type="checkbox"/> Üç <input type="checkbox"/> Dört <input type="checkbox"/> Beş – Üstü											
Bu İşyerinde Çalışma Süreniz: <input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1-3 yıl <input type="checkbox"/> 4-6 yıl <input type="checkbox"/> 7-9 yıl <input type="checkbox"/> 10-12 yıl <input type="checkbox"/> 13-15 yıl <input type="checkbox"/> 16 yıl – üstü											
Toplam Çalışma Süreniz : <input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1-3 yıl <input type="checkbox"/> 4-6 yıl <input type="checkbox"/> 7-9 yıl <input type="checkbox"/> 10-12 yıl <input type="checkbox"/> 13-15 yıl <input type="checkbox"/> 16 yıl – üstü											
İşletmede Çalıştığınız Birim : <input type="checkbox"/> Satın Alma <input type="checkbox"/> Kalite <input type="checkbox"/> Planlama <input type="checkbox"/> Tasarım <input type="checkbox"/> Üretim <input type="checkbox"/> Pazarlama <input type="checkbox"/> Satış <input type="checkbox"/> Muhasebe											
Pozisyon : <input type="checkbox"/> Yönetici (beyaz yaka) <input type="checkbox"/> Personel (mavi yaka)											
Aylık Ücretiniz : <input type="checkbox"/> Asgari Ücret <input type="checkbox"/> 1301 – 1750 <input type="checkbox"/> 1751- 2000 <input type="checkbox"/> 2001 – 3000 <input type="checkbox"/> 3001-5000 <input type="checkbox"/> 5001 – üstü											
Bakmakla yükümlü olduğunuz birey sayısı : <input type="checkbox"/> Yok <input type="checkbox"/> Bir <input type="checkbox"/> İki <input type="checkbox"/> Üç <input type="checkbox"/> Dört - Üstü											
Varsa Eşinizin İş Durumu : <input type="checkbox"/> Çalışıyor <input type="checkbox"/> Çalışmıyor											
Mesleğinizi kendiniz mi seçtiniz : <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır											
İş Yerinizde Haftada Kaç Saat Çalışıyorsunuz: <input type="checkbox"/> 0 - 40 saat arası <input type="checkbox"/> 41- 50 saat arası <input type="checkbox"/> 51 – 60 saat arası <input type="checkbox"/> 61 – Üstü arası											
Kurumunuzda çalışmaktan memnun musunuz : <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır											
Mesleğinizi seviyor musunuz? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır											
Çalışma koşullarınız nasıl değerlendiriyorsunuz? <input type="checkbox"/> İyi <input type="checkbox"/> Orta <input type="checkbox"/> Kötü											
Meslektaşlarınız size yardımcı olurlar mı? <input type="checkbox"/> Her zaman yardımcı olurlar <input type="checkbox"/> Bazen olur / Bazen olmaz <input type="checkbox"/> Hiç yardımcı olmaz											
Aylık Geliriniz yaşam standartınıza yetiyor mu? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır											
İş yerinizin yapısı nasıldır? <input type="checkbox"/> Katımcı <input type="checkbox"/> Demokratik <input type="checkbox"/> Otoriter											
İş yerinizdeki arkadaşlarınızla çalışmaktan memnun musunuz? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır											
Fırsatınız olsa, işinizi değiştirmeyi düşünür müsünüz? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır											
Kuruluşunuzda sektör ve genel amaçlı Kalite (Kalite Yönetim Sistemi) eğitimi aldınız mı? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır											
Kuruluşunuzda Kalite Belgesi var mı? (Cevabınız evet ise aşağıdaki belgeyi işaretleyiniz) <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır											
Kuruluşa ait belgeler: <input type="checkbox"/> ISO9001 <input type="checkbox"/> AS9100 <input type="checkbox"/> ISO 27001 <input type="checkbox"/> ISO 14001 <input type="checkbox"/> ISO 18001 <input type="checkbox"/> NADCAP											
Kuruluşunuz hangi sektöre çalışmaktadır ? <input type="checkbox"/> Savunma <input type="checkbox"/> Havacılık											
Kuruluşunuz aile şirketi mi ? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır											
											Devamı arka sayfada 

Tablo A.1 (Devamı): Anket.

	1	2	3	4	5
	Kesimlikle Katılmam	Katılmam	Kararsızım	Kabulüm	Kesimlikle Katılmam
BÖLÜM II/BAĞLILIK ÖLÇEĞİ					
1. Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.					
2. Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.					
3. Kurumuma karşı güçlü bir 'aitlik' duygusu hissetmiyorum.					
4. Bu kuruma karşı 'duygusal bağlılık' hissetmiyorum.					
5. Bu kurumda kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum.					
6. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.					
7. Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.					
8. Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.					
9. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.					
10. Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi					
11. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12. Bu kurum bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır.					
13. Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.					
14. Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.					
15. Su an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.					
16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
17. Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.					
18. Bu kuruma çok şey borçluyum.					
BÖLÜM III/DESTEK ÖLÇEĞİ					
1. İşimde göstermiş olduğum performans düzeyim yüksektir.					
2. Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.					
3. İş hedeflerime fazlasıyla ulaşırm.					
4. Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.					
5. İş yerindeki arkadaşlarım, işle ilgili sorularıyla yakından ilgilenirler.					
6. İş yerindeki arkadaşlarım, işteki baskıyı hafifletmede bana yardımcı olurlar.					
7. İş yerindeki arkadaşlarım, işle ilgili sorularıyla açıklayıcı cevaplar verirler					
8. İş yerinde, gerçekten ne zaman ihtiyacım olursa yardıma çağrılabileceğim geniş bir arkadaş ağına sahibim.					
9. Yöneticim yaptığım işi geliştirici tarzda değişimler konusunda esnekler.					
10. Yöneticimin işimle ilgili problemlerimi çözmem için ne gerekiyorsa yapmak konusunda kişisel eğilimi vardır.					
11. Yöneticime ona göre gerçekten ihtiyacım olduğunda bana kefil olacağına güvenebilirim.					
12. Yöneticim işimle ilgili tekliflerime çok açıktır.					
13. Çalıştığım işletmede bizlere yöneticimiz tarafından destek verilmektedir.					
14. Yöneticim işler zorlaştığı durumlarda bile güvenilirdir.					
15. Yöneticim samimi ve ulaşılabilirler.					
16. Yöneticim durumuma anlayış gösterir.					
17. Çalıştığım işletmede çalışanlar ile yöneticimiz arasında iyi bir iletişim vardır.					
18. Çalıştığım kurum çıkarları için alınan sorumluluklara değer verir.					
19. Çalıştığım kurum genel olarak iş memnuniyetime önem verir.					
Devamı arka sayfada 					

Tablo A.1 (Devamı): Anket.

	1	2	3	4	5
	Kesinlikle Katılmam	Katılmam	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
BÖLÜM VI/ MOTİVASYON ÖLÇEĞİ	▼	▼	▼	▼	▼
1. Yaptığım işte başarılıyım.					
2. Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.					
3. Çalışma arkadaşlarım çalışmalarından dolayı beni takdir ederler.					
4. Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.					
5. İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.					
6. Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.					
7. Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.					
8. Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.					
9. Yöneticilerim çalışmalarından dolayı her zaman beni takdir ederler.					
10. Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve red etmez.					
11. Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur.					
12. İşletmede, yemek, çay, kahve gibi yiyecek-içecek ikramları yapılır.					
13. İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir.					
14. Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir.					
15. Komularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.					
16. Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.					
17. Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.					
18. İşimde terfi imkânım vardır.					
19. Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar.					
20. Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım.					
21. Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.					
22. Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanındadır.					
23. Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum.					
24. Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.					
Bütün soruları cevapladığınızdan emin olunuz?					
TEŞEKKÜRLER....					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : İlknur Karabulut
Uyruğu : T.C.
Doğum Yeri ve Tarihi : Delice 15.02.1980
Medeni Hali : Bekar
Adres : Ahi Evran Cad. 1211. Sok. No: 14 Ostim Yenimahalle
/ANKARA
E-posta Adresi : İlknur@emge.com.tr
İletişim (Telefon) : 0312 354 92 71

EĞİTİM

Lise : Mamak Lisesi, 1998
Lisans : Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümü, 2014
Yüksek Lisans : THK Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü – İşletme
Anabilimdalı - İşletme Bölümü, 2017

MESLEKİ DENEYİM

2002 EMGE KOLL. ŞTİ., Kalite Yönetim Müdürü

YABANCI DİL

İngilizce