



İŞYERİ MUTLULUĞU VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ARACI ROLÜNÜN BELİRLENMESİ*

DETERMINING THE MEDIATING ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE HAPPINESS AND JOB SATISFACTION

Ergün KARA¹, Mustafa İsmet BAŞBOĞA²



1. Doç. Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ergunkara@osmaniye.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7815-1111>
2. Yüksek Lisans Öğrencisi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ismetbasboga@osmaniye.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-4050-9074>

Makale Türü Article Type
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi Application Date
06.04.2021 04.06.2021

Yayına Kabul Tarihi Admission Date
06.10.2021 10.06.2021

DOI

<https://doi.org/10.30798/makuiibf.910735>

* Bu çalışma Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda Doç. Dr. Ergün Kara danışmanlığında yürütülen ve Mustafa İsmet Başboğa tarafından yazılan "İşyeri Mutluluğu ve İş Tatmini İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolünün Belirlenmesi" başlıklı Yüksek Lisans (02.04.2021) tezinden üretilmiştir.

Öz

Bu çalışmanın amacı kamu kurumlarında görev yapan kamu personelinin işyeri mutluluğu ve iş tatmini ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünü belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda Adana İlindeki kamu kurumlarında görev yapan 291 çalışan üzerinde anket uygulaması gerçekleştirilerek veriler toplanmıştır. Araştırmada ilk olarak işyeri mutluluğu, iş tatmini ve algılanan örgütsel destek kavramlarından bahsedilmiş, daha sonra bu kavramlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Elde edilen veri setinin analizi için Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA), korelasyon analizi, regresyon analizi, aracılık testi ve yol analizi içi yapısal eşitlik modellemesinden (YEM) faydalanılmıştır. Sonuç olarak, işyeri mutluluğunun iş tatminine etkisinde algılanan örgütsel desteğin istatistiksel olarak kısmi aracılık ettiği ortaya konulmuştur..

Anahtar Kelimeler: İşyeri Mutluluğu, İş Tatmini, Algılanan Örgütsel Destek.

Abstract

The aim of this study is to determine the mediating role of perceived organizational support in the relationship between workplace happiness and job satisfaction of public personnel working in public institutions. For this purpose, a survey was conducted on 291 employees working in public institutions in Adana Province. In the research, at first, the concepts of workplace happiness, job satisfaction and perceived organizational support were mentioned, and then the relationships between these concepts were examined. For the analysis of the obtained data set, confirmatory factor analysis (CFA), correlation analysis, regression analysis, mediation test and structural equation modeling for path analysis were utilized. Consequently, it has been revealed that perceived organizational support in the effect of workplace happiness on job satisfaction statistically partially mediates.

Keywords: Workplace Happiness, Job Satisfaction, Perceived Organizational Support.

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

Today, employees are a very important capital for public employees to fulfill state functions. Public employees have a very important place in societies, as they are important for the state, as they provide the services and products, we need to be able to survive. Therefore, the workplace happiness and job satisfaction of public employees is very important. Despite these important reasons, there is a lack of research in the context of happiness and satisfaction of public employees. Research Questions

Research Questions

The research questions developed within the scope of the study are as follows: Does workplace happiness affect job satisfaction? Does workplace happiness affect perceived organizational support? Does perceived organizational support affect job satisfaction? Does perceived organizational support have a mediating role in the effect of workplace satisfaction on job satisfaction?

Literature Review

Since workplace happiness is a relative concept, it is defined in many ways in the literature. According to Akdemir and Kılınç (2019), workplace happiness; The positive emotions that employees exhibit in the organization and working environment they are in are more than their negative emotions. On the other hand, the happier employee at the workplace will increase both creativity and productivity in other terms, increase in performance levels, perform more effective work and therefore increase his contribution to the organization. The definition of workplace happiness made by Abdullah and Ling (2016) is; They defined it as the employees who have a passion for their job and gain energy from their work, as a result of the spirit they show, making sense of their work and displaying a commitment. According to another definition, workplace happiness; It means that the staff works in a happy and satisfied working environment and does not feel that the work assigned to them is a burden to them. Employees who are happy with their workplace are both productive for the organization and contribute to the organization's goals (Maenapothi, 2007). Perceived organizational support (POS) is a concept that expresses the value, protection, assistance and support of the employee by the organization against any activity that the employee does within the organization. Hence, this level of support perceived by the employees by the organization is called perceived organizational support (Meyer, et al., 1990). The concept of perceived organizational support is the totality of the values and aids given to the employee by the organization as a result of the positive attitudes, identification and loyalty of the employee towards the organization. Many definitions of the concept of job satisfaction have been made. Job satisfaction; It is the satisfaction that a person feels as a result of meeting all kinds of expectations and requests about his organization, workplace and job by the organization (Başdoğan, 2015). The most accepted definition of the concept of job satisfaction in the literature was made by Locke (1976). Job satisfaction according to Locke's definition; It is an employee's positive approach and satisfaction despite the positive and negative situations he / she encounters within the organization or at the

workplace.perceived organizational support is a concept that includes the happiness of the employee from his job and the workplace (Tokmak, 2020).

Methodology

The universe of this study is composed of public employees working in public institutions in Adana Province. Its sample, on the other hand, consists of 291 public employees selected by convenience sampling method. SPSS and AMOS package programs were preferred for the analysis of the data collected within the scope of the research. In order to determine the reliability levels of the questionnaires applied in the study, the Cronbach Alpha coefficient was taken into consideration and descriptive statistics of the variables were made. Confirmatory factor analysis was conducted to determine the structural validity of the measurement model determined at the end of the study. In addition, the dissociation and unification validities were also determined. In addition to this situation, correlation analysis was performed for the variables determined in the study. As a result of the correlation analysis, it was determined that the relationships between the variables of the study were between acceptable and positive values. Finally, structural equation model (SEM) analysis was conducted to determine the accuracy of the hypotheses determined in the research. As a result of this analysis, both direct and indirect effects were determined in order to determine the effect levels among the variables determined in the study.

Results and Conclusions

As a result of the analysis, whether the hypotheses tested are supported in terms of the literature was determined by a literature review. As a result of the analysis, it was determined that workplace happiness positively affected job satisfaction. This result was obtained in order to determine the effect of workplace happiness on job satisfaction and included in the literature (Boehm & Lyubomirsky, 2008; Alparslan, 2015; Savaş, 2017; Cullen & Calitz, 2018; Biçen & Koç, 2019; Butt, When and Hussain, 2020) is similar to the research results. As a result of the analysis, it was determined that workplace happiness positively affected the perceived organizational support. This result is similar to the results of the study conducted to determine the effect of workplace happiness on perceived organizational support (Aggarwal-Gupta, Vohra, & Bhatnagar, 2010; Yıldız, 2018; Wardiana & Çeviryo, 2019). As a result of the analysis conducted for the main purpose of the study to determine the mediating role of perceived organizational support in the relationship between workplace happiness and job satisfaction, it was concluded that the perceived organizational support had a partial mediating role on workplace happiness. Structural Equation Modeling (SEM) was used to test the proposed hypothesis. When the direct impact model is examined according to the results of the SEM analysis; The independent variable, workplace happiness (= 0.826), positively affects the dependent variable, job satisfaction ($p < 0.05$). When the indirect impact model is examined; perceived organizational support, the mediator variable, is positively affected by the workplace happiness (= 0.665) variable ($p < 0.05$). The most important contribution of this study to the literature is that it proved that perceived organizational support has an

increasing effect on the effect of workplace happiness on job satisfaction. In addition, the fact that there is no study in the literature that deals with these three variables together shows the importance of this research. In this respect, it is thought that the research will make an important contribution to the literature.

1. GİRİŞ

Bireyin, toplumun ve devletin varlığını devam ettirmesini sağlamak için kamu çalışanları sosyal yaşamımızda önemli bir yerde durmaktadır. Bireyin, toplumun ve devletin arzu, istek ve gereksinimleri karşılamanın kamu çalışanları iş yaşamında belirli iş yükü ve stres altında kalmaktadır. Birey olarak bizlerin hayatımızı idame ettirebilmemiz için kamu çalışanlarının iş yükünün ve stres düzeylerinin azaltılması; moral, motivasyon, tatmin ve mutluluk düzeylerinin artırılması gerekmektedir. İşyeri mutluluğu, bireyin iş yaşamının her merhalesinde var olan önemli bir konudur. Günümüzün modern örgütlerinin en önemli sermayesinin insan olması dolayısıyla çalışana bakış açısı değişmiş ve insan kaynağına verilen değer artmıştır. Örgütte çalışan tarafından olumlu olarak algılanan her faaliyet örgütün başarısı üzerinde doğrudan etkilidir. Çalışanın içerisinde bulunduğu çalışma ortamında mutlu olması, iş tatminini artırıcı bir unsur olarak görülmektedir. Bununla beraber, çalışanın mutlu olması için gerekli olan destek düzeyleri de çok önemlidir (Maenapothi, 2007).

Günümüzün modern örgüt yapısı içerisinde çalışanlar en önemli sermaye olarak bilinmektedir. Örgüt içerisindeki çalışanın iş tatmininin sağlanması, işyeri mutluluğunun yüksek seviyelerde olması ve algıladığı örgütsel destek düzeyinin yüksek olması, çalışanın performansının artmasına, daha etkin çalışmasına ve örgütsel bağlılık düzeyinin, iş devamsızlık eğilimi göstermemesi vb. olumlu hususlara katkı sağlamaktadır. Diğer yandan, örgüt çatısı altında çalışanın tatmin düzeyi, işyeri mutluluğu seviyelerinin ve örgütten algıladığı destek seviyesinin de yüksek olması çalışanın psikolojik iyi oluşlarının yanı sıra fiziksel iyi oluşlarına katkı sağlamaktadır (Tortumlu ve Taş, 2020).

Günümüzün küreselleşen ve modernleşen dünyası, örgütleri sürekli bir değişime itmektedir. Sürekli değişen ve dönüşen dünya düzlemi içerisinde birey, sürekli olarak mutluluğu aramakta ve mutlu olmaya çalışmaktadır. Tam da bu noktada karşımıza işyeri mutluluğu kavramı çıkmaktadır. İşyeri mutluluğu, çalışanın içerisinde bulunduğu örgütten, yaptığı işin yapısından ve işyerinden mutlu olmasını içeren bir kavramdır (Akdemir, 2019).

Çalışma kapsamında geliştirilen araştırma soruları ise şu şekildedir:

- *İşyeri mutluluğu, iş tatminini etkilemekte midir?*
- *İşyeri mutluluğu, algılanan örgütsel desteği etkilemekte midir?*
- *Algılanan örgütsel destek, iş tatminini etkilemekte midir?*
- *İşyeri mutluluğu ile iş tatmini arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı rolü varmıdır?*

İşyeri mutluluğu literatürü incelendiğinde, kamu kurumları üzerinde yapılan araştırmaların çok fazla olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışma Adana ilinde görev yapan kamu çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Böylece işyeri mutluluğu, iş tatmini ve algılanan örgütsel destek değişkenlerinin sonuçları hakkında literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Ayrıca yukarıda yer alan

araştırma soruları çerçevesinde kamu yöneticilerine işyeri mutluluğu ve iş tatmini ilişkisinde etkili olan faktörler hakkında bilgi vererek, çalışanların iş tatmin düzeylerini arttırmaya yönelik daha güçlü kararlar almalarına katkı sağlayacaktır. Çalışanların işyeri mutluluğunu olumlu yönde etkileyebilecek örgütsel destek algısının çalışanların iş tatminini arttırmasını amaçlayan bu araştırmanın çalışma hayatına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu anlamda algılanan örgütsel desteğin yöneticiler ve çalışanlar tarafından benimsenmesi gerekmekte ve işyeri mutluluğu ile iş tatminini teşvik eden bir yönetim anlayışının gerekliliği örgütler için önem teşkil etmektedir.

Son olarak, bu çalışmada analiz yapılan değişkenlerin Adana ilinde görev yapan kamu çalışanları üzerinde ayrıntılı olarak araştırılması planlanmaktadır. Daha önce yapılan çalışmalar bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı etkisinin olabileceğini (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Knapp, vd., 2017; Kurtessis, vd.,2017; Rai, 2017; Ayuningtias, vd., 2019; Shantz, vd., 2016; Detnakarin ve Rurkkhum, 2019; Tremblay vd., 2010) işaret etmektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI VE HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI

2.1. İşyeri Mutluluğu

Bireyler için sosyal yaşam ne kadar değerliyse, iş yaşamı da o derece değerlidir. Çünkü bireylerin sosyal yaşamlarında içerisinde buldukları ortamlar mutlu olmalarına büyük ölçüde etki etmektedir. Ayrıca bireylerin mutlu olmasına büyük ölçüde etki eden unsurun iş yaşamlarında içinde buldukları çalışma ortamının önemli olduğu belirtilmektedir (Özmen ve Apalı, 2018). Günümüz modern örgütleri için çalışanın işyerinde mutlu olması büyük ölçüde önem kazanmıştır. Örgüt içerisinde faaliyet gösteren çalışanların yaptığı işten, çalışma ortamından ve işyerinden mutlu olması örgütün başarısı için çok önemlidir. İşyeri mutluluğu sağlanmış olan çalışanlar, daha hızlı ve etkin problem çözüme, işini seyerek yapma, işe devam eğilimi göstermektedirler. Bunun sonucunda ise daha etkili bir çalışma ve verimlilik ortaya koymaktadırlar (Kır vd., 2020).

İşyeri mutluluğu göreceli bir kavram olmasından dolayı literatürde pek çok biçimde tanımlanmaktadır. Akdemir ve Kılınç (2019)'a göre işyeri mutluluğu; çalışanların içerisinde bulunduğu örgüt ve çalışma ortamı içerisinde ortaya koydukları olumlu duyguların olumsuz duygularından daha fazla olmasıdır. İşyerinde daha mutlu olan çalışanın ise gerek yaratıcılık gerekse de diğer anlamda yaratıcılığı artacak, performans seviyelerinde yükselmeler görülecek, daha etkin çalışma ortaya koyacak ve dolayısıyla da örgüte yaptığı katkılar da artacaktır. Abdullah ve Ling (2016) tarafından yapılan işyeri mutluluğu tanımı ise; işine karşı tutku besleyen ve yaptığı işten enerji kazanan çalışanların ortaya koyduğu ruh sonucunda işlerini anlamlandırmaları ve bir bağlılık ortaya koymaları şeklinde tanımlamışlardır. Diğer bir tanıma göre ise işyeri mutluluğu; çalışma ortamında personelin mutlu ve tatmin çalışması ve kendisine verilen işin ona yük olduğunu hissetmemesidir. İşyerinden mutlu olan

çalışanlar hem örgüt için verimli olmakta hem de örgütün amaçlarına katkı sağlamaktadır (Maenapothi, 2007).

İşyeri mutluluğunun (İM), iş tatmini (İT) değişkenleri ile ilgili bu çerçevede yapılan araştırmalarda bu iki değişkenin amacı ile benzerlik gösteren çalışmalara ve sonuçlara ulaşılmıştır. Bu duruma örnek vermek gerekirse; Butt, Wenn ve Hussain (2020) tarafından yapılan çalışma, Pakistan'daki telekomünikasyon çalışanları arasında çalışanların iş tatmininin çalışanın işyerindeki mutluluğu üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma Pakistan'da Telekomünikasyon sektöründe çalışan 515 çalışan üzerinde yapılmıştır. Çalışma sonucunda, çalışanların iş tatmininin işyerinde mutluluğu artırıcı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bilginoğlu ve Yozgat (2020) tarafından Salas-Vallina ve Alegra Vidal (2018) yılında geliştirilmiş olan işyeri mutluluğu ölçeğini Türkçe geçerlemesi için yapılan çalışmayla 276 çalışan üzerinde; Biçen ve Koç (2019) tarafından Ankara'da faaliyet gösteren 5 yıldızlı konaklama işletmelerindeki çalışanlar üzerinde; Cullen ve Calitz (2018) tarafından Güney Afrika da faaliyet gösteren bir şirketteki 72 çalışan üzerinde; Savaş (2017) tarafından mimarları konu alan işyeri mutluluğu ve iş tatminini etkileyen unsurlar konulu yüksek lisans tezinde 210 katılımcı üzerinde; Alparslan (2015) tarafından emek işçilerinin çalışma ortamında kendilerinden istenen ve beklenenden daha fazla iş yapması üzerinde iş tatmini kavramının mı işyeri mutluluğunun mu daha etkili olduğunu saptamak amacıyla 261 emek işçisinin üzerinde; ve ayrıca Boehm ve Lyubomirsky (2008) tarafından yapılan "Mutluluk kariyer başarısını etkiler mi?" isimli yapılan çalışmalarda işyeri mutluluğunun iş tatminini üzerinde pozitif bir şekilde etkisi olduğu saptanmıştır.

Bu çerçevede İşyeri mutluluğu (İM) ile iş tatmini (İT) değişkenlerine ait oluşturulan hipotez aşağıda yer almaktadır.

H1: İşyeri mutluluğu, iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

2.2. Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek (AÖD), çalışanın örgüt içerisinde yaptığı herhangi bir faaliyet karşısında, örgüt tarafından çalışana değer verilmesi, korunması, yardım edilmesi ve her türlü desteği ifade eden bir kavramdır. Buradan hareketle, çalışanların örgüt tarafından algıladığı bu destek düzeyine de algılanan örgütsel destek denilmektedir (Meyer, vd., 1990). Algılanan örgütsel destek kavramı, çalışanın örgütüne dair içinde bulunduğu olumlu tutumları, özdeşleşmeleri ve bağlılığı sonucundan örgüt tarafından çalışanına verilen değerlerin ve yardımların bütünüdür. Dolayısıyla algılanan örgütsel destek çalışanın işinden ve işyerinden mutluluğunu da kapsayan bir kavramdır (Tokmak, 2020).

Algılanan örgütsel destek, çalışanlara örgütün destek vereceğini beklediği pek çok boyutu ortaya koymaktadır. Bu boyutlar örgütün, zaman içerisinde çıkabilecek problem, hata veyahut yüksek iş performansına karşı olası reaksiyonu ve örgütün çalışanına dair adaletli davranışlar sergilemeye (adil

maas, terfi vb.) yönelik isteklerdir (Eisenberger vd., 1986). Ayrıca algılanan örgütsel destek, çalışanların yüksek çalışma performansına yönelik isteklerini arttırmalı ve çalışanların ortaya koyduğu başarı örgütünü gururlandırmalıdır. Bu durumla beraber hem çalışanın hem de örgütün motivasyon, memnuniyet ve saygınlık gereksinimi karşılanmış olacaktır (Armeli vd., 1998). Algılanan örgütsel destekte, çalışanların iftihar ve gurur gereksinimleri karşılandığında, çalışan kendisini örgüt ile özdeşleştirir ve örgütle hissi bir ilişki oluşturur. Bu ilişki sonucunda çalışanları duygusal bağlılığı, performansları, örgütsel katılımları ve örgütün koyduğu hedeflere ulaşma çabaları pozitif yönde eğilim gösterecektir (Eisenberger vd., 1986).

İşyeri mutluluğu ile algılanan örgütsel destek (AÖD) ilişkisi ile ilgili bu araştırmanın konusuyla benzerlik taşıyan bazı çalışmalara rastlanmıştır. Wardiana ve Prasetyo (2019) tarafından yapılan çalışmada Y kuşağı işverenlerinin çalışma ortamındaki algılanan örgütsel destek ile işyeri mutluluğu ilişkisini belirlemeye çalışmışlardır. Araştırmanın örneklemini Endonezya'daki 129 işveren oluşturmuştur. Regresyon analizi neticesinde araştırmaya konu olan değişkenlerin olumlu yönde olduğu gözlenmiş ve algılanan örgütsel desteğin işyeri mutluluğuna %49 oranında doğrudan etki katkı yaptığı saptanmıştır. Hempfling (2015) tarafından yazılan doktora tezinde ise Amerikan Kolej Derneği'nde görev yapan 299 öğrenci işleri profesyonelinin örgüt içerisindeki işe bağlılığı, mutluluğu ve algıladıkları örgütsel destek düzeylerini ve aralarındaki ilişkinin ne olduğunu saptamak amacıyla yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde değişkenler ilişkisinde olumlu bir ilişkiye ulaşılmıştır. Bu sonuca ek olarak, doktora çalışmasında örgüt içerisinde algılanan örgütsel düzeyin artması mutluluğu arttıracığı sonucuna ulaşılmıştır. Aggarwal-Gupta vd., (2010) tarafından Hindistan'da faaliyet gösteren üretim işletmelerinde 513 çalışan üzerinde algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık ilişkisindeki psikolojik iyi oluşun aracılık rolünün derecesini saptamak için yapılmıştır. Uygulanan regresyon analizi sonuçlarına göre algılanan örgütsel desteğin psikolojik iyi oluş (Diener, vd., 2010)'a göre psikolojik iyi oluş kavramı mutluluk ile eşdeğerdir ve örgütsel bağlılığı tüm boyutlarını önemli ölçüde anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yukarıda yapılan açıklamalar ve araştırmalar sonucunda geliştirilen hipotez aşağıda belirtilmiştir.

H2: İşyeri mutluluğu algılanan örgütsel desteği pozitif olarak etkilemektedir.

2.3. İş Tatmini

Kişinin günümüzde iş yaşamını etkileyen ve şekillendiren çok önemli bir unsur olan iş tatmini, ilk kez Hoppock (1935) tarafından "İş Tatmini" kitabında ortaya konulmuştur. Hoppock (1935) tarafından yapılan ilk iş tatmini tanımı ise; örgütte içerisindeki iş görenlerin hem fiziksel hem de psikolojik olarak iş çevresine dair tatmin olma durumudur (Kahyaoğlu ve Akça, 2020). İş tatmini kavramının pek çok tanımı yapılmıştır. İş tatmini; kişinin, örgütüne, iş yerine ve işiyle ilgili her türlü beklentisinin ve isteğinin örgüt tarafından karşılanması neticesinde duyduğu memnuniyettir (Başdoğan, 2015). İş tatmini kavramının literatürde en çok kabul gören tanımı Locke (1976) tarafından yapılmıştır.

Locke'nin tanımını göre iş tatmini; çalışanın örgüt içerisinde veya işyerinde karşılaştığı olumlu-olumsuz durumlara karşın pozitif yaklaşması ve memnun olma durumudur.

Çalışanın tatmin durumunun olumlu olarak devam etmesi içerisinde bulunduğu meslekteki başarısını arttıracaktır. Bireyin mesleki başarısının artması örgüte de olumlu katkılar sağlayacak ve örgütün sektör içerisindeki başarısını da olumlu yöne çevirecektir. Dolayısıyla örgütün çalışanın iş tatminin sağlanması çok önemli bir durumdur (Türk, 2007). Çalışanlar iş tatminin artması sonucu olarak örgüte sağladığı faydaların da artmasından dolayı, örgüt çalışanlarını ödüllendirecek ve takdir edecektir. Bu durumda çalışanın kendisine olan güvenini arttıracaktır (Mammadova, 2013). Bu doğrultuda çalışanın iş tatminin artması örgütün yararı için de çok önemli bir konudur.

Algılanan örgütsel destek ve iş tatmini değişkenleri ile ilgili yapılan araştırmalarda bu çalışmanın konusuyla benzerlik taşıyan farklı akademik çalışmalara rastlanmıştır. Örneğin, Bernarto vd. (2020) tarafından kartopu örnekleme yöntemiyle Endonezya'da görev yapan 129 öğretmen üzerinde; Sökmen (2020) tarafından Ankara ilinde görev yapan 289 kamu çalışanı üzerinde; Maan ve diğerleri (2020) tarafından yapılan araştırmada, Pakistan'ın Pencap eyaletinde faaliyet gösteren çeşitli imalat ve hizmet sektörlerinde görev yapan 936 çalışan üzerinde; Dönmez ve Topaloğlu (2020) tarafından 406 otel çalışanı üzerinde; Diken vd., (2019) tarafından Konya ilinde görev yapan 300 lise öğretmeni üzerinde; Serinikli (2019) tarafından Edirne ilindeki Ayçiçek yağı fabrikalarında çalışan toplam 193 işçi üzerinde; Rasooli ve Abedini (2017) tarafından İran'da bulunan Qeshm İslamic Azad Üniversitesinde görev yapan uzmanlarının ve yöneticilerinin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile iş tatmini ilişkilerini saptamak amacıyla 90 uzman ve yönetici üzerinde; Anafarta (2015) tarafından Antalya ilinde faaliyet gösteren aynı kuruluşa ait beş özel hastanede görev yapan 245 hemşire üzerinde; Akkoç, Çalışkan ve Turunç (2012) tarafından Ankara ilinde yazılım sektöründe görev yapan 348 çalışan üzerinde; Ahmad ve Yekta (2010) tarafından bir çimento şirketinde 136 çalışan üzerinde; Mahmoud (2008) tarafından ABD'de kar amacı gütmeyen 4 huzurevindeki 192 hemşire üzerinde yapılan bu çalışmalarda değişkenler arasında pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. Bunların yanısıra literatürde yer alan diğer yabancı çalışmalar (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Knapp, vd., 2017; Kurtessis, vd., 2017; Rai, 2017; Ayuningtias, vd., 2019) bu değişkenlere arasında yüksek bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Yukarıda yapılan açıklamalar ve araştırmalar sonucunda geliştirilen hipotez aşağıda belirtilmiştir.

H3: Algılanan örgütsel destek iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

2.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü

Yapılan araştırma sonucunda, bu çalışmada yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkide aracı değişkenin bir rolü olup olmadığı ile her üç değişkenin aynı anda yapıldığı bir araştırmaya

rastlanılmamıştır. Ancak, algılanan örgütsel desteğin aracı rolüne ilişkin benzer çalışmaların literatürde yer aldığı tespit edilmiştir. Örneğin, (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Knapp, vd., 2017; Kurtessis, vd.,2017; Rai, 2017; Ayuningtias, vd., 2019) çalışanların daha yüksek örgütsel destek algısı ile daha yüksek iş tatmini ve daha düşük işten ayrılma niyetini ortaya koymaktadır. Çalışanların örgütsel destek algıları arttıkça çalışanlar örgüte fayda sağlama eğiliminde olmakta, bu da çalışanların performansını ve iş tatminini artırırken işten ayrılma niyetini azaltmaktadır (Allen vd., 2003).

Bu bağlamda, araştırmanın çıkış noktasını oluşturan bağımsız ve bağımlı değişkenler dikkate alındığında, aracı değişkenin rolü birçok faktör açısından değerlendirilmiş ve araştırmanın temel hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir. Yine yapılan literatür taraması ve ortaya konan araştırma sonuçları dikkate alındığında algılanan örgütsel desteğin işyeri mutluluğu ve iş tatmini ilişkisinde aracı ve artırıcı bir etkiye sahip olabileceğini işaret etmektedir. Böylece örgütsel destek algısının aracı etkisine yönelik geliştirilen hipotez şu şekildedir:

H4: İşyeri mutluluğu ile iş tatmini arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı rolü vardır.

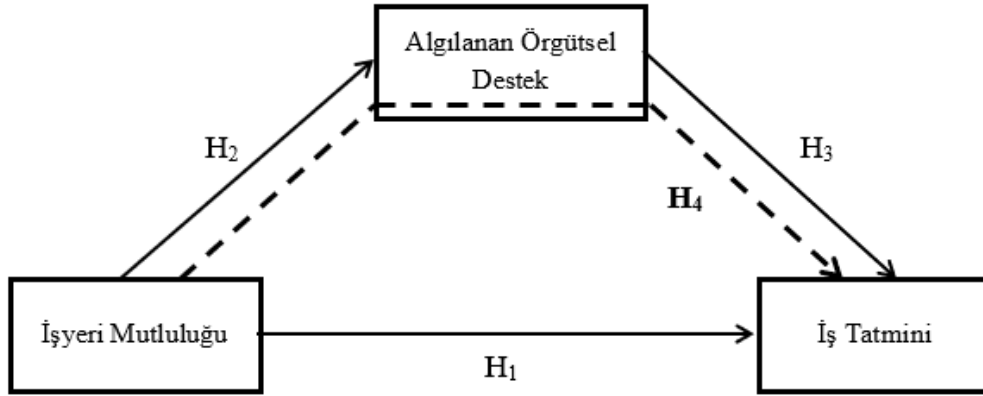
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Adana ilindeki kamu kurumlarında görev yapan kamu personeli üzerinde yapılan bu çalışmada, çalışmanın evren, örneklem, ölçekler ve yapısal analizlere yönelik olarak bilgiler sunulmuştur. Daha sonra istatistiki analiz ve sonuçlarına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada yer alan literatür ve bu kapsamda öne sürülen hipotezler çerçevesinde değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için aşağıda yer alan araştırma modeli kurulmuştur. Bu çalışma içerisinde Karasar'ın (1995) belirttiği gibi; en az iki değişkenin birbirleriyle kendi aralarında bir ilişki olması ve birbirleri üzerinde bir etki ya da değişimin söz konusu olup olmadığı durumunu saptamaya çalışan araştırma modeli seçilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren kavramsal model Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu çalışmanın evrenini Adana İlindeki kamu kurumlarında görev yapan kamu çalışanları oluşturmaktadır. Örneklemi ise kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiş toplam 291 kamu çalışanından oluşmaktadır. Anketlerin 110'u yüz yüze görüşme yöntemi ile ve gerekli açıklamalar yapılarak, 215 anket ise koronavirüs salgını nedeniyle Google Form üzerinden ve gerekli uyarılar not düşülerek yapılmıştır. Araştırmada toplamda 325 anket toplanmış olup eksik cevaplanan anketler çıkarıldığında araştırmaya 291 anketten elde edilen veriler ile devam edilmesi kararı alınmıştır. Evren ve örneklem ilişkisinin uygun olduğu bu araştırmada çalışanların 108'si kadın 183'ü ise erkektir. Çalışanların 35'i 29 ve daha az yaş, 99'u 30-39 yaş, 101'i ise 40-49 yaş, 52'si 50-59 yaş ve 4 kişi ise 60 ve üstü grupta bulunmaktadır. Çalışanların kıdem durumları ise 58'i 5 yıl ve daha az, 74'ü 6-10 yıl, 44'ü 11-15 yıl, 29'u 16-20 yıl ve 86'sı ise 21 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahiptir.

3.3. Araştırmanın Ölçekleri

Araştırma sürecinde kullanılmak üzere anket yöntemi tercih edilmiş olup, kişisel bilgi formu, iş yeri mutluluğu, iş tatmini ve örgütsel destek algısı ölçekleri kullanılmıştır. Uygulama yapılan anket üzerindeki yer alan ifadeler 5'li likert tarzı ölçekle belirlenmiştir. Araştırmada Cronbach Alpha değeri tercih edilen ölçeklerin güvenilirliği dikkate alınmıştır. Ayrıca anket içerisinde yer alan ifade veya maddeler için hem ortalama değeri hem de standart sapma değerleri ortaya konulmuştur. Nunnally (1978)'e göre Alfa değerinin 0.70 ve üzeri olması gerekir. Anket formunun uygulanması için Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 12.02.2021 tarihinde, E-59754796-050.99-5619/ sayılı yazı ve 2021/3/5 sayılı karar ile Etik Kurul Onayı verilmiştir.

3.3.1. Etik İzin

Bu araştırmanın izni, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 12.02.2021 tarihinde, E-59754796-050.99-5619/ sayılı yazı ve 2021/3/5 sayılı karar ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

3.3.2. İşyeri Mutluluğu Ölçeği

Araştırmada katılımcıların işyeri mutluluğu düzeyini tespit etmek amacıyla, Salas-Vallina ve Alegre Vidal (2018) tarafından 9 madde ve 3 boyut olarak geliştirilmiş olan İşyerinde Mutluluk Ölçeği'nin Bilginoglu ve Yozgat (2020) tarafından Türkçe geçerlemesi yapılmış son hali kullanılmıştır. Tercih edilen ölçeğin güvenilirliği 0,89'dur.

3.3.3. İş Tatmini Ölçeği

Katılımcıların iş tatmini düzeylerini tespit etmek amacıyla, Chen ve Ko (2009) tarafından yapılan araştırmadan alınan ve çevirisi Turunç ve Çelik (2012) tarafından yapılan İş Tatmini ölçeği tercih edilmiştir. Anket 1 boyut ve 5 maddeden oluşmaktadır. Chen ve Ko (2009) yapmış oldukları güvenilirlik analizleri neticesi 0.90'nın üzerindedir. Tercih edilen ölçeğin güvenilirliği 0,77'dir.

3.3.4. Algılanan Örgütsel Destek

Katılımcıların algıladıkları örgütsel destek seviyelerini belirlemek amacıyla, Eisenberger vd. (1986) tarafından 36 ifade olarak belirlenen ve Armstrong-Stassen ve Ursel (2009) tarafından ise 10 ifadeye düşürülen ölçek kullanılmıştır. Turunç ve Çelik (2010) tarafından çeviri yapılan ölçeğin son hali tercih edilmiştir. Tercih edilen ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,93 olarak tespit edilmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE SONUÇLARI

Bu çalışmada elde edilen verilere ait istatistikî analizlerin yapılmasında SPSS ve AMOS paket programları tercih edilmiştir. Öncelikle bu araştırmada uygulanan anketlerin güvenilirlik düzeyleri belirlenmiş birtakım istatistikler gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda belirlenen ölçüm modelinin yapısal geçerliliğini tespit etmek amacıyla DFA analizi yapılmıştır. Ayrıca ayrışma ve birleşme geçerlilikleri de saptanmıştır. Bu duruma ilave olarak, çalışmada belirlenen değişkenler için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi neticesinde araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler kabul edilebilir ve pozitif yönlü değerler arasında olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, araştırmada belirlenen hipotezlerin doğruluğunu test etmek için (YEM) analizinden faydalanılmıştır. Bu analiz neticesinde çalışmada belirlenen değişkenler arasındaki etki düzeylerini tespit etmek için hem doğrudan hem de dolaylı etkiler belirlenmiştir.

Araştırmada yer alan değişkenlerin aralarındaki ilişki durumunu gösteren korelasyon analizi sonuçları ile güvenilirlik analizi ve betimleyici istatistiklere ait sonuçlar aşağıdaki Tablo 1'de gösterilmiştir. Bu kapsamda çarpıklık değerlerinin $-1/2$ ve $+1/2$ arasında olması ve basıklık rakamlarının ise $+3$ ve -3 arasında olması verilerin iyi bir şekilde dağıldığını göstermektedir.

Tablo 1'e bakıldığında araştırmanın bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenleri arasında olumlu ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Betimleyici İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları

	Top. Puan Ort.	Ss.	Çarpıklık	Basıklık	1	2	3
1.İşyeri Mutluluğu	29.84	9.39	-.61	-.48	(.89)		
2. Algılanan Örgütsel Destek	23.71	8.35	-.12	-.88	.684**	(.77)	
3. İş Tatmini	13.71	4.38	-.74	-.26	.712**	.726**	(.93)

**p<.001, n= 291, parantez içerisinde gösterilen rakamlar güvenilirlik analizine ait değerleridir

Bu araştırma yer alan anketlerin geçerliliklerini doğrulamak için öncelikle 1. Düzey çok faktörlü yapısı istatistiki paket programı seçilerek DFA analizi ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara ait anket değerlerinin normal bir şekilde olması sebebiyle istatistiki olarak yapılan çalışmalarda en çok kabul gören üst düzey kestirim yöntemi hesaplama yöntemi olarak kullanılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Araştırmada ölçek üzerinde yapılan birinci seviye doğrulayıcı faktör analizi neticesinde algılanan örgütsel destek faktörüne ait iki madde ile iş tatmini değişkenine ait bir madde düşük faktör yükü sebebiyle model dışı bırakılmıştır ve analiz yeniden yapılmıştır. “Eğer süreç kontrol altında ise sonraki aşamaya geçilir. Aksi takdirde problem belirlenir ve düzeltme yoluna gidilir. Problemin çözüldüğünden emin olmak için istatistiksel analiz tekrarlanır” (Pekmezci, 2009). İkinci defa tekrarlanan birinci seviye (DFA) analizi neticesinde ulaşılan değerlerin iyi uyum değerleri olduğu tespit edilmiştir. Yapılan faktör analizleri neticesinde elde edilen faktörü yükleri en az 0,64 ve en fazla 0,97 rakamları arasında olan farklı değerler almıştır. Ayrıca elde edilen bu sonuçlara göre tespit edilen bu faktör yüklerinin tamamının anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İstatistiksel açıdan anlamlı bulunan DFA analizi neticesi Tablo 2’de gösterilmiştir. DFA neticesinde ulaşılan uyum iyiliği değerleri ($\chi^2/df=2.80$; SRMR= 0.97; NFI=0.97; TLI =0.93; CFI =0.94; RMSEA=0.79) olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlar kurulan modelin değerlerinin iyi uyum içerisinde olduğunu ifade etmektedir.

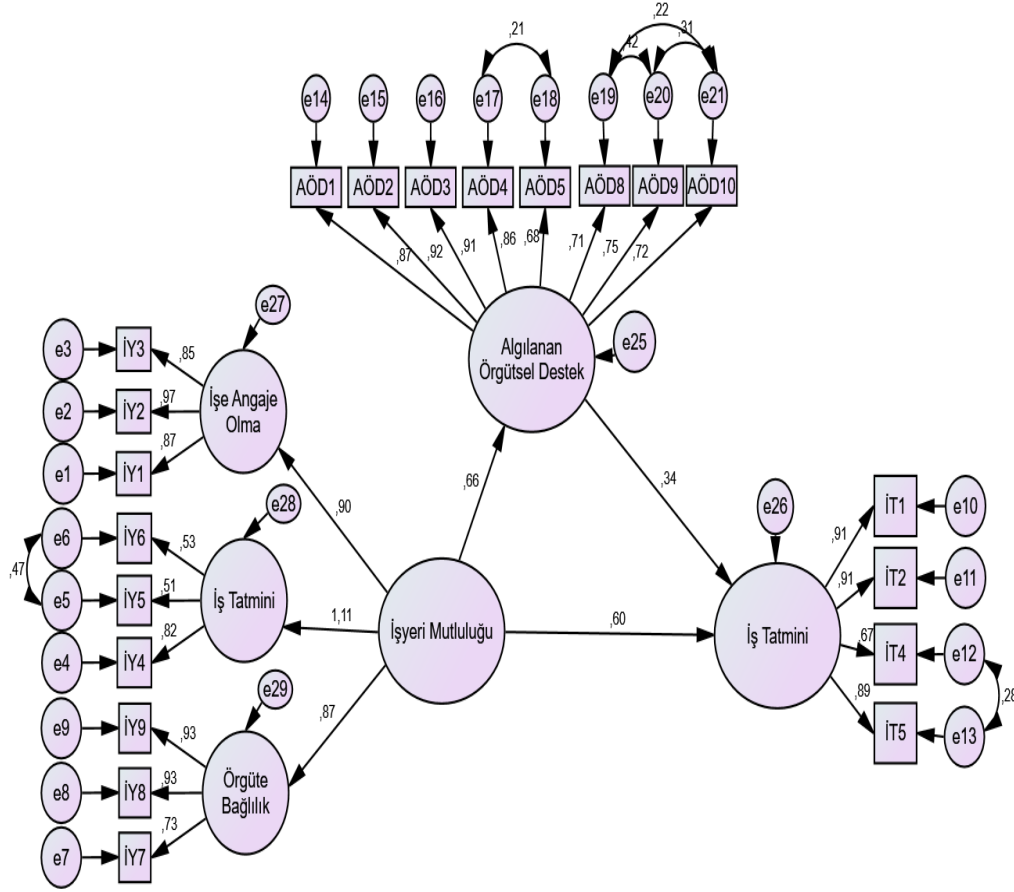
Tablo 2. Ölçeklerin ve Araştırma Modelinin Uyum İyiliği İstatistikleri

Uyum Değerleri	İyiliği	χ^2	df	CMIN/DF	SRMR	NFI	CFI	TLI	RMSEA
İşyeri Mutluluğu		74.317	16	3.719	.077	.968	.976	.957	.080
Algılanan Örgütsel Destek		39.708	15	2.647	.046	.980	.988	.977	.075
İş Tatmini		0.211	11	.211	.003	.999	.999	.999	.001
Ölçüm Modeli		484.606	73	2.801	.097	.920	.947	.935	.079

Çalışmanın bu aşamasından sonraki bölümünde ise oluşturulan hipotezlerin ve aracılık etkisinin belirlenmesi için işyeri mutluluğunun iş tatmini üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı

rolüne ait bir yol analizi modeli oluşturulmuştur. Araştırmada kurulan ve çalışmanın ana temasını oluşturan yapısal modele ait sonuçlar Şekil 2’de yer almaktadır.

Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ve Standartlaştırılmış Yol Katsayıları



Şekil 2’de gösterilen katsayılar standardize edilmiş regresyon katsayılarını göstermektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayı değerleri 0,50’den büyük veya eşit ise kuvvetli etki, 0,30 ile 0,50 arasında ise orta düzeyde etki, 0,10 ile 0,30 arasında düşük etki, 0,10’un altında ise etkisinin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ifade edilmektedir (Kara ve Ellialtı, 2021). Şekil 2’de verilen modele ilişkin **H1, H2, H3 ve H4** hipotezleri test edilmiş ve sonuçları Tablo 3’te gösterilmiştir. Kurulan yapısal model üzerinde aracılık rolünün etkisine ve dolaylı etkilerin anlamlılığına bakabilmek için SOBEL testi yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3. Aracılık Analizi Sonuçları

Bağımlı	Bağımsız	β	Std. hata	t	p
Doğrudan etki					
İş Tatmini	İşyeri Mutluluğu	0,826	0,060	14,618	0,000*
Dolaylı etki					
Algılanan Örgütsel Destek	İşyeri Mutluluğu	0,665	0,066	11,065	0,000*
İş Tatmini	Algılanan Örgütsel Destek	0,342	0,050	6,580	0,000*
İş Tatmini	İşyeri Mutluluğu	0,601	0,062	10,287	0,000*

*p<0,05 anlamlı etki var, p>0,05 anlamlı etki yok ; YEM

Doğrudan etki modeli incelendiğinde, bağımsız değişken olan işyeri mutluluğunun bağımlı değişken olan iş tatmini üzerinde ($\beta = .826$, $p<.005$) pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda **H1** hipotezi desteklenmiş ve aracılık şartı sağlanmıştır. Bu sonuç, işyeri mutluluğunun çalışanların yaptıkları işten dolayı iş tatminlerini artırıcı bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Dolaylı etki modeli incelendiğinde ise aracı değişken olan algılanan örgütsel destek, işyeri mutluluğu ($\beta=0,665$) değişkeninden pozitif yönlü etkilenmektedir ($p<0,05$). Bu durumda **H2** hipotezi desteklenmiş ve aracılık şartı sağlanmıştır. Yine algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta=0,342$, $p<0,05$). Bu durumda **H3** hipotezi desteklenmiş ve aracılık şartı sağlanmıştır. Ayrıca İşyeri mutluluğu da ($\beta=0,601$), iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir ($p<0,05$). Bu sonuçlara göre, işyeri mutluluğunun iş tatmini üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel destek anlamlı olarak, kısmi aracılık etmektedir (SOBEL= 5,655 ; $p=0,000<0,05$). Sonuç olarak araştırmada test edilen **H4** kabul edilmiştir. Bu sonuçlar ışığında araştırmanın dört hipotezi de kabul edilmiştir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada kamu kurumlarında görev yapan kamu personeli üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, Adana ilinde bulunan kamu kurumlarında çalışan 291 kamu çalışanından anket ile veri toplanmıştır. Araştırma kapsamında öncelikle araştırmada kullanılan işyeri mutluluğu, iş tatmini ve algılanan örgütsel destek ölçeklerinin güvenilirliği test edilmiştir. Bu sebeple doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bu bağlamda, işyeri mutluluğu, iş tatmini ve algılanan örgütsel destek ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik kriterleri sağlanmıştır. Ölçeklerin orijinal yapısı veri ile uyumlu olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla, analizler neticesinde, ölçeklerin yapı geçerliği ve güvenilirliği kriterlerini sağlamakta olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışma bulguları araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkide aracı değişkenin bir etkisinin olduğunu desteklemiştir.

Yapılan korelasyon analizleri sonucunda; işyeri mutluluğu ile iş tatmini arasında (0,811), algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında (0,726) ve işyeri mutluluğu ile algılanan örgütsel destek arasında (0,684) pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Korelasyon olarak işyeri mutluluğu düzeyi arttıkça algılanan örgütsel destek düzeyi artmakta, algılanan örgütsel destek ve işyeri mutluluğu düzeyleri arttıkça iş tatmini düzeyi artmaktadır.

Yapılan analizler neticesinde test edilen hipotezlerin literatür açısından desteklenip desteklenmediği literatür taramasıyla belirlenmiştir. Analiz sonucunda, işyeri mutluluğunun iş tatminini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır. Elde edilen bu sonuç, işyeri mutluluğunun iş tatmini üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılan ve literatürde yer alan (Boehm ve Lyubomirsky, 2008; Alparslan, 2015; Savaş, 2017; Cullen ve Calitz, 2018; Biçen ve Koç, 2019; Butt, When ve Hussain, 2020) araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Ayrıca bu bulgu, araştırmaya katılan çalışanların işyerlerinde mutlu olmaları durumunda iş tatmin seviyelerinde bir artış olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Analiz neticesinde, işyeri mutluluğunun algılanan örgütsel desteği pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç, işyeri mutluluğunun algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılan (Aggarwal-Gupta, Vohra ve Bhatnagar, 2010; Wardiana ve Prasetyo, 2019) çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bu bulgu, işyeri mutluluğu ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve işyeri mutluluğunun sağlanması durumunda ise çalışanların örgütsel destek algısının artacağını ve dolayısıyla da iş tatmininin yükseleceğini göstermektedir. Ayrıca, saptanan bu bilgiye göre işyeri mutluluğu ile çalışanların sosyo-psikolojik ihtiyaçlarının da olumlu karşılanabileceği değerlendirilmesi yapılabilmektedir. Öte yandan, algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar (Mahmoud, 2008; Ahmad ve Yekta, 2010; Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012; Anafarta, 2015; Rasooli ve Abedini, 2017; Serinikli, 2019; Diken, vd., 2019; Dönmez ve Topaloğlu, 2020; Sökmen, 2020; Bernarto, vd., 2020; Maan, vd., 2020) birlikte değerlendirildiğinde, algılanan örgütsel desteğin iş tatminini üzerinde etkili olduğu gözlenmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada elde edilen bulgular literatürde yer alan bulgular ile paralellik göstermektedir.

Araştırmanın ana amacına yönelik yapılan işyeri mutluluğu ve iş tatmini ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünün tespit edilmesine yönelik yapılan analiz neticesinde ise işyeri mutluluğunun iş tatmini üzerindeki algılanan örgütsel desteğin kısmi aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öne sürülen hipotezinin test edilmesinde Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılmıştır. YEM analizi sonuçlarına göre doğrudan etki modeli incelendiğinde; bağımsız değişken olan işyeri mutluluğu ($\beta=0,826$), bağımlı değişken olan iş tatminini pozitif yönlü etkilemektedir ($p<0,05$). Dolaylı etki modeli incelendiğinde ise; aracı değişken olan algılanan örgütsel destek, işyeri mutluluğu ($\beta=0,665$) değişkeninden pozitif yönlü etkilenmektedir ($p<0,05$). Algılanan örgütsel destek ($\beta=0,342$), iş tatminini pozitif etkilemektedir ($p<0,05$). İşyeri mutluluğu ($\beta=0,601$), iş tatminini pozitif etkilemektedir ($p<0,05$). Dolayısıyla araştırma için aracılık şartı sağlanmıştır. Tespit edilen bu sonuç,

işyeri mutluluğunun iş tatmini üzerindeki etkisinde gerek doğrudan gerekse de algılanan örgütsel destek aracılığıyla dolaylı bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Tüm bilgilerden hareketle işyerinde mutlu olan çalışanların iş tatmini seviyelerinin artmasında çalıştıkları örgütün destek sağlamasının da büyük bir öneme sahip olduğu ifade edilebilmektedir.

Bu çalışmanın literatüre en önemli katkısının işyeri mutluluğunun iş tatmini üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin pozitif bir yönde olumlu artış olabileceğini desteklemiş olmasıdır. Öte yandan yazın çalışmaları dikkatle incelendiğinde bu çalışmaya konu olan değişkenlerin hepsinin aynı anda kullanılmayan araştırmaların olmaması bu çalışmanın ne denli önemli olduğu ifade etmektedir. Bu kapsamda yazın literatüre bir katkı yapması beklenmektedir. Bundan sonra yapılacak araştırmalar için ise işe adanmışlık, yönetici desteği, pozitif yönelim, iş tatmini, motivasyon gibi vb. değişkenlerin ele alınarak yapılması tavsiye edilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdullah, A. and Ling, Y. L. (2016). Understanding workplace happiness in schools: The relationships between workplace happiness, teachers' sense of efficacy, affective commitment and innovative behavior. *Academy of Social Science Journal*, 1(4), 80-83.
- Aggarwal- Gupta, M., Vohra, N. ve Bhatnagar, D. (2010). Perceived organizational support and organizational commitment: The mediational influence of psychological well-being. *Journal of Business and Management*, 16(2).
- Ahmad, Z. A. ve Yekta, Z. A. (2010). Relationship between perceived organizational support, leadership behavior, and job satisfaction: An empirical study in Iran. *Intangible Capital*, 6(2), 162-184.
- Akdemir, M. ve Kılınc, U. (2019). Otel işletmelerinde otantik liderlik algısı ve işyeri mutluluğu: Ankara ilinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 24(4), 793-811.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Journal of Management & Economics*, 19(1). 105-135.
- Aktar, A., ve Pangil, F. (2017). The relationship between employee engagement, HRM practices and perceived organizational support: evidence from banking employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(3).1-22.
- Allen, D. G., Shore, L. M., ve Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118.
- Alparslan, A. M. (2015). Emek işçilerinde fazladan rol davranışının öncülü: İş tatmini mi işyerinde mutluluk mu? *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 203-215.
- Anafarta, N. (2015). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 79, 112.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288-297.

- Armstrong-Stassen, M. ve Ursel, N.D. (2009). Algılanan örgütsel destek, kariyer tatmini ve daha yaşlı çalışanların elde tutulması. *Mesleki ve Örgüt Psikolojisi Dergisi*, 82 (1), 201-220. <https://doi.org/10.1348/096317908X288838>.
- Ayuningtias, H. G., Shabrina, D. N., Prasetio, A. P., ve Rahayu, S. (2019, May). The effect of perceived organizational support and job satisfaction. In *1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)* içinde. Atlantis Press.
- Başdoğan, T. (2015). *Esnek çalışanlarda esnek çalışmaya yönelik tutumun iş tatmini üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A. ve Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from Indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495-5503.
- Biçen, G. ve Koç, H. (2019). İşgören mutluluk düzeylerinin iş tatmini ve iş performansı üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir inceleme. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 1450-1468.
- Bilginoğlu, E. ve Yozgat, U. (2020). İşyerinde mutluluk ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Yasar University*, 15, 201-206.
- Boehm, J. ve Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101-116.
- Butt, R. S., Wen, X., ve Hussain, R. Y. (2020). Mediated effect of employee job satisfaction on employees' happiness at work and analysis of motivational factors: Evidence from telecommunication sector. *Asian Business Research Journal*, 5, 19-27.
- Chen, L. H. ve Ko, W. C. (2009). Fuzzy approaches to quality function deployment for new product design. *Fuzzy Sets and Systems*, 160(18), 2620-2639.
- Cullen, M. D. M. ve Calitz, A. (2018). Happiness-a business strategy. *International Business Conference*, Mauritius.
- Detnakarin, S., ve Rurkkhum, S. (2019). Moderating effect of perceived organizational support on human resource development practices and organizational citizenship behavior. *Journal of Asia-Pacific Business*, 20(3), 215-234.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S. ve Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156.
- Diken, A., Koçyiğit, N., Topaloğlu, E. Ö. ve Yılmaz, A. (2019). İşgörenlerde algılanan örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisinde iş tatmininin aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2698-2716.
- Dönmez, F. G. ve Topaloğlu, C. (2020). Otel çalışanlarında algılanan örgütsel destek, iş yeri yalnızlığı ve iş tatmini ilişkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 311-324.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Güğerçin, U. ve Ay, Ü. (2016). Etik konumun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Etik konum kuramı çerçevesinde bir analiz. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(32), 34-46.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe, yöntem, analiz* (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Hempfling, M. S. (2015). *Happiness, work engagement, and perception of organizational support of student affairs professionals*. (Doctoral dissertation). Ohio University.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Harper: Oxford.
- Kahyaoğlu, M. ve Akça, M. (2020). Kurumsal imajın iş tatminine etkisinde duygusal bağlılığın rolü: Konaklama işletmeleri üzerinde bir araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 7(1), 225-240.
- Kara, E. ve Kaya, A. (2020). Dönüşümcü liderliğin çalışan performansı üzerindeki etkisinde iş tatminin aracı rolü. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(2), 1202-1216.
- Kara, E. ve Ellialtı, M. H. (2021). Duygusal emeğin tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş stresinin aracı rolü: Bir yapısal eşitlik modeli çalışması. *Turkish Studies - Social*, 16(1), 157-171. <https://dx.doi.org/10.47356/TurkishStudies.45320>.
- Karasar, N. (1995). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler ve teknikler*. Ankara: Sim Matbaası.
- Kır, A., Kösem, Ü., Akçakanat, T. ve Uzunbacak, H. H. (2020). Öğretmenlerde şükürün işyeri mutluluğuna etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 5-18.
- Knapp, J. R., Smith, B. R., ve Sprinkle, T. A. (2017). Is it the job or the support? examining structural and relational predictors of job satisfaction and turnover intention for nonprofit employees. *Nonprofit And Voluntary Sector Quarterly*, 46(3), 652-671.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., ve Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: a meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. 1, 1297-1343.
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F. ve Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: A moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 1-12.
- Maenapothi, R. (2007). *Happiness in the workplace indicator*. (Master's Thesis). National Institute of Development Administration Human Resource.
- Mahmoud, A. H. (2008). A study of nurses' job satisfaction: The relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education. *European Journal of Scientific Research*, 22(2), 286-295.
- Mammadova, İ. (2013). *İş tatmini*. İstanbul: Sokak Kitapları Yayıncılık.
- Meyer, J. P., Allen, N. ve Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 710-720.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric methods*. (2th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Pekmezci, A., (2009). Gıda sektöründe istatistiksel kalite kontrol grafiklerinin bir uygulaması. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (16),132.
- Özmen, M. ve Apalı, A. (2018). Muhasebe meslek elemanlarında duygusal emek ve işyeri mutluluğu ilişkisi: Burdur örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 21(2), 274-283.

- Rai, S. (2017). Path model analysis of perceived organizational support, job satisfaction and turnover intention: Study on indian generation y employees. in *advances in human factors, business management, training and education*. Cham: Springer,
- Rasooli, M. ve Abedini, M. (2017). The relationship between organizational support and job satisfaction of experts and managers of ıslamic azad university of qeshm and subsidiaries (international units, medical, sama, hormuz and khamir). *Dutch Journal of Finance and Management*, 1(2), 42.
- Rhoades, L., ve Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Salas-Vallina, A. ve Alegre Vidal, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 1-21.
- Savaş, S. (2017). *Ücretli çalışan mimarların işyeri mutluluğu ve farklı kariyer evrelerinde iş tatminini etkileyen faktörler*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İstanbul.
- Serinikli, N. (2019). Çalışanların örgütsel destek algılarının iş tatminlerine etkisinde iş stresinin aracılık rolü. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10(3), 585-597.
- Shantz, A., Alfes, K., ve Latham, G. P. (2016). The buffering effect of perceived organizational support on the relationship between work engagement and behavioral outcomes. *Human resource management*, 55(1), 25-38.
- Sökmen, A. (2020). Etik liderliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü: Kamu sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3467-3481.
- Stassen, M. ve Ursel, N. D. (2009). Perceive organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 201-220.
- Tan, F. M. (2008). Organisational support as the mediator of career-related hrm practices and affective commitment: Evidence from knowledge workers in Malaysia. *Research And Practice In Human Resource Management*, 16(2), 8-24.
- Tokmak, M. (2020). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların işe yabancılaşması ve işten ayrılma niyetine etkisi üzerine bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 429-439.
- Tortumlu, M. ve Taş, M. A. (2020). İşyeri kabalığı ve mutluluk ilişkisinde iş yaşamında yalnızlığın düzenleyici etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 706-719.
- Tremblay, M., Cloutier, J., Simard, G., Chênevert, D., ve Vandenberghe, C. (2010). The role Of HRM practices, procedural justice, organizational support and trust in organizational commitment and in-role and extra-role performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(3), 405-433.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi-örgüt uyumu ve amire güven-kişi örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 60-78.
- Türk, S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.

- Wardiana, A. G. ve Prasetyo, A. R. (2018). Keterkaitan perceived organizational support dan happiness at work pada karyawan generasi YPT. *Telekomunikasi Selular Iakarta, Empati*, 7(4), 27-32.
- Yıldız B. S. (2018). Algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *İş, güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 20(3), 1-20.
- Yıldız, S. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş tatmininin aracı rolü. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(2), 199-210.