

ÇALIŞANLARIN AİLE AİDİYETLERİNİN İŞ DOYUMU VE PERFORMANSINA ETKİSİ: HİZMET SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA¹

THE EFFECT OF EMPLOYEES' FAMILY AFFILIATIONS ON JOB SATISFACTION AND PERFORMANCE: AN APPLICATION IN THE SERVICE SECTOR

Selim CÖMERT², Ahmet DENİZ³

¹Bu araştırma makalesi Selim Cömert'in "Çalışanların Aile Aidiyetlerinin İş Doymu ve Performansına Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama" adıyla İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programında Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Deniz danışmanlığında hazırlanmış olan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Şube Müdürü, Vakıf Katılım Bankası A.Ş. Gelişim Üniversitesi Şubesi, selimcomert@hotmail.com, Orcid: 0009-0001-3186-0113

³ Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Havacılık Yönetimi Bölümü, ahdeniz@gelisim.edu.tr, Orcid: 0000-0002-3878-6331

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler

Aidiyet, aile, iş doymu, iş performansı, organizasyonlar

Jel Kodları:

M10, L20, L89

Makale Geçmişi:

Başvuru Tarihi: 21 Mayıs 2024

Düzeltilme Tarihi: 25 Haziran 2024

Kabul Tarihi: 25 Haziran 2024

ARTICLE INFO

Keywords

Belonging, family, job satisfaction, job performance, organizations

Jel Codes:

M10, L20, L89

Article History:

Received: 21 May 2024

Received in revised form:

25 June 2024

Accepted: 25 June 2024

ÖZET

Aidiyet, bireylerin yaşamlarında en temel ihtiyaçların başında gelerek oldukça önemli bir yere sahiptir. Bireylerin aidiyet duygularının geliştiği, güçlendiği ve şekil aldığı ilk yer ailedir. Aile, bireylerin çeşitli ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırken, bununla beraber bir gruba katılma ve bağlı hissetme ihtiyaçlarını da karşılamaktadır. İş hayatımızda da yaptığımız işle ilgili görev ve sorumluluklarımızı yerine getirdiğimizde önce kendimizi tatmin etmiş oluruz ve işimizin gerektiği gibi yapılmasını sağlarız. Bu görev ve sorumlulukları yerine getiren çalışanların duymuş oldukları haz, mutluluk, memnuniyet veya memnuniyetsizliği ise iş doymunu oluşturmaktadır. Performans ise, bireyin yaptığı işin başarısının ve bir hedefe ulaşma çabasının ölçüsü olarak tanımlanabilir. İş performansı ise çalışanların buldukları organizasyonlarda bir görevi veya işlevi gerçekleştirme sürecidir. Bu bağlamda çalışmanın amacı çalışanların aile aidiyetlerinin iş doymu ve iş performansını nasıl etkilediğini ortaya koyabilmektir. Bu çalışma 411 çalışan ile gönüllülük esasında kolayda örnekleme yöntemiyle anket kullanılarak yapılmıştır. Elde edilen verilerin analiziyle yapılan regresyon analizinde çalışanların aile aidiyetinin; iş doymu üzerinde ($F=21,797$; $p<0,05$; $\beta=0,283$), iş performansı üzerinde ise ($F=38,463$; $p<0,05$; $\beta=0,378$) etkisi saptanmıştır.

ABSTRACT

Belongingness has a very important place in individuals' lives, being one of the most basic needs. Family is the first place where individuals' sense of belonging develops, strengthens and takes shape. While the family tries to meet the various needs of individuals, it also meets the need to join a group and feel connected. In our business life, when we fulfill our duties and responsibilities regarding the work we do, we first satisfy ourselves and ensure that our job is done properly. The pleasure, happiness, satisfaction or dissatisfaction felt by the employees who fulfill these duties and responsibilities constitute job satisfaction. Performance can be defined as the measure of the success of the individual's work and his effort to achieve a goal. Job performance is the process by which employees perform a task or function in their organization. In this context, the aim of the study is to reveal how employees' family affiliation affects their job satisfaction and job performance. This study was conducted on a voluntary basis using a survey with 411 employees using the convenience sampling method. In the regression analysis conducted by analyzing the data obtained, the family belonging of the employees; It was found to have an effect on job satisfaction ($F=21,797$; $p<0.05$; $\beta=0,283$) and on job performance ($F=38,463$; $p<0.05$; $\beta=0,378$).

Atıf vermek için / To cite: Cömert, S. & Deniz, A. (2024). Çalışanların aile aidiyetlerinin iş doymu ve performansına etkisi: hizmet sektöründe bir uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13, 94-110 DOI: 10.58627/dpuiibf.1487652



Kelime anlamı olarak incelendiğinde “ilişkinlik, ilgi” olarak tanımlaması yapılan aidiyet sözcüğünün, ait olma köklerinden geldiği, “ait” kelimesinin de “ilgisi olan, taalluk eden,” anlamında Arapçada “avdet” kelimesinin kökünden geldiği görülmüştür. Kullanım alanı olarak bakıldığında aidiyet kelimesinin aidiyet duygusu hisseden birisini veya kurumları hedef aldığı görülmüştür. Bireyler yaşamlarını sürdürdükleri süre boyunca öğretmene, okuluna, çekirdek ailesine, aile bireylerine, yaşadığı topluma, memleketine, çalıştığı kuruma, mesleğine, aidiyet hissedebilmektedirler. Ancak çeşitli kurumlar ve kişiler arasında aile; bireylerin bireyler arası ilişkileri ilk tecrübe edindiği ve bu tecrübelerden öğrenebildiklerini başka ilişkilere aktarabildiği toplumsal bir yapı olmasından kaynaklı olarak diğerlerinden farklılık göstermektedir. Çocukluk dönemlerinde aile büyükleriyle olan ilişkiler, aileye karşı duyulan aidiyet, bireyin gelecekte yakından inşa edeceği ilişkileri ve işlevselliklerini direkt veya dolaylı yönden etkileyebilmektedir (Aslantürk, Kesen ve Daşbaşı, 2020). İşletmelere veya diğer bireylere karşı aidiyet geliştirme olasılığı aile aidiyeti fazla olan bireylerde daha yüksektir.

Aileyi akademik açıdan incelenen bir konu şeklinde ele almanın yanı sıra, toplumsal yapıyı oluşturan önemli unsurlardan biri olarak değerlendirmek gerekmektedir. En eski ifadeyle, aile bir toplumun en küçük yapı taşlarından birisidir fikrini benimseyenlerde, modernleşmeyle beraber aile kavramının biteceğine inanan görüşlerin arkasında duranlar da toplumsal hayatı anlayabilmek adına aile kavramının önemli derecede referans olduğunu kabul etmektedirler (Kongar, 1972; Sarı, 2016).

İnsanların temel ihtiyacı olarak aidiyetin, bireylerin yaşamlarında önemli bir yeri bulunmaktadır. İhtiyaçlarımızın tanımlanmasının ve sınıflandırılmasının yapılmasıyla ilgili araştırmalar incelendiğinde, aidiyetin ihtiyaç olarak tanımlandığı ve ihtiyaçların bireylerin hayatındaki yerine odaklanarak oldukça fazla sayıda farklı yaklaşımlar ortaya konulduğu görülmüştür. Rogers (1951)’in çalışmalarına bakıldığında olumlu kabul ihtiyacı, Murray’ın yaptığı çalışmalarda yakın ilişki ihtiyacı (Burger, 2016), Maslow (1970)’un yaptığı çalışmalarda ise ait olma ve sevgi ihtiyacıyla alakalı ortaya konulan açıklamalarında bir bütünün parçası olabilme, ilişki kurma ve ait olma ihtiyacını açıklamaya çalışmışlardır. Birden fazla çeşitli kuramsal açıklamalarda farklı yönleriyle ele alınan ve gereksinim olarak tanımlanan aidiyet hissi bireylerin yaşantısı içerisindeki etkisine dikkat çekmektedir. Bu hususta aidiyet gereksiniminin giderilip giderilmediği, başka bir ifadeyle aidiyet hissiyatının var olması veya olmamasının oluşturacağı etkiler üzerine yapılan çalışmalar, bilhassa aile aidiyeti önemi açısından aidiyet hissiyatının ilk olarak giderildiği kurum olması bakımından da aidiyetin ne kadar önemli olduğu incelenmiştir.

İnsanların yerine getirmeleri gereken sorumlulukları bulunmaktadır ve onlardan bu sorumlulukları belirli bir çevreye ilişkin tarafların karşılıklı tatminini sağlayacak şekilde yerine getirmeleri beklenmektedir. Örneğin bir kişi mesleğinin gereklerini yerine getirirse hem kendini tatmin etmiş olmakta hem de bu tatminin kişiye verdiği motivasyon sayesinde görev ve sorumluluklarını verimli bir biçimde yapabilmektedir. Böylece kişi huzurlu bir hayat yaşayabilir ve işini daha etkin bir şekilde yerine getirebilmektedir. İş doyumunu, çalışanların işleriyle ilgili memnuniyetini veya memnuniyetsizliğini tanımlayan iki yönlü bir kavramdır. Performans ise kısaca, bireyin yaptığı işin başarısının ve bir hedefe ulaşma çabasının ölçüsü olarak tanımlanabilir. Çalışan performansı tanımlarına bakıldığında, çalışanların organizasyonlarında görev ve sorumluluk üstlenmeleri, ihtiyaç ve beklentilerini gerçekleştirmek için zaman ve çaba harcamaları anlamına gelmektedir. Çalışan performansı tanımlarının ortak paydasının, kişisel beklentiler ile örgütsel amaç ve hedefler arasındaki ilişkiye bağlı olarak ortaya çıktığını ileri sürmüştür. Yoğun rekabet ortamında şirketlerin çalışan performansını organizasyonel performansla dönüştürmesini sağlamak büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı çalışanların aile aidiyetlerinin iş doyumunu ve iş performansını nasıl etkilediğini ortaya koyabilmektir.

1. AİLE AİDİYETİ

Aile, Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından “Evlilik ile kan bağı ilişkisi bulunan karı, koca, çocuklar ile kardeşler arasındaki mevcut ilişkilerin tamamına tekabül eden bir toplum içerisindeki en küçük topluluk” olarak tanımlanmaktadır.

Kişinin aidiyet duygularının geliştiği, güçlendiği ve şekil aldığı ilk yer ailedir. Ailenin dışındaki aidiyet hissiyatının gelişim gösterdiği dönüm noktaları; kişilerin gitmiş olduğu okulu, arkadaş çevreleri, iş kolu, çalıştığı yer ve yaşamını sürdürdüğü toplumdur (Aslantürk, 2017). Aidiyet tek başına sürdürülebilecek bir tecrübe olmamakla beraber, her ne kadar bireysel seçimlerimize dayanıyor gibi gözükse de, bireylerin birbirine bağlanma ve sadakatini göstereceği, ilişkilerini geliştirebileceği bir grupla birleşme tecrübesini ortaya koymaktadır. İlâveten aidiyet duygusu kültürel-sosyal etkileşimlerden çıkacak sonuçlara bağlı olarak güçlenebilmekte veya zayıflayabilmektedir. Toplumun bireylere sağlamış olduğu imkânlar ve karşılamış olduğu ihtiyaçlar önemli olmakla beraber bağlı olduğumuz topluma karşı beslenen bağlılık hissi ve beklentilerin toplumla fertler arasındaki ilişkinin ortaya çıkmasında oldukça fazla önemi bulunmaktadır (Alaca, 2011; Alptekin, 2011).

Bireylerin ailenin diğer fertleriyle var olması, paylaşım içinde olması ve emek vermesi ile aile aidiyet duygusu oluşmaktadır. Aile aidiyeti, aile içerisinde kabul edilme ve kendini değerli hissetme gereksinimi olarak da tanımlanabilmektedir. Aidiyet duygusu; aile ile etkileşim bağımlı artırmaya ve kuralan iletişim ile içinde yaşadığımız toplumsal çevreyi ve toplumsal kuralları tanımaya, kişinin ailesinden ve toplumsal çevreden soyutlanmasını önlemeye destek olmaktadır. Bireyler doğduğu andan itibaren anneye duyulan bağlılığı, duyulan bu bağı sürdürülmesi, çocuğun aile büyüklerince desteklenmesi ile aile aidiyeti

güvenli bir biçimde sürmektedir. Bu durumlar çocukların aidiyet duygusunu geliştirmesine katkı sağlamaktadır. Kişilerin buldukları sosyal hayatları içerisinde kendilerini daha ait hissedebilmeleri aile içerisinde güçlü bağlar kurabilmelerine bağlıdır. Bireyler gereksinimlerini ailelerinde rahat bir şekilde karşılayabilirler (Saki, 2018).

Ait hissedebilme şartları, bireylerin kişisel tercihlerine göre yenilenebilen koşullar olmakla birlikte bu aitlik bireyin sosyal ve ailevi çevresine göre de değişebilmektedir. Bireylerin aitlik hissiyatı ihtiyacı; aile kaynaklı, kültürel ve bireysel nedenlerden ötürü farklılıklar gösterebilmekte olup bu sebeple de kişilerin aitlik hissiyatı düzeylerinde farklılık görülmektedir (Alptekin, 2011; Nasır, 2013).

Aile fertleri içindeki bağ ve aidiyet duygusu ile kişiler sosyal hayattaki risklere karşı kendilerini güvende hissetmektedir. Ayrıca karşılaşılan sorunlarla mücadele etmede dayanışma sergilediklerinden, sorunlara karşı dayanma gücü kazanıp çözüm üretme kabiliyetine kavuşmaktadırlar. Yapılan araştırmalar sonucunda aidiyet duygusunun kişilerde, sosyal ve psikolojik işlevsellikle ilişkili olduğu görülmüştür. Bireylerin işlevsel olabilmesi için aidiyet duygusunun yüksek bir aidiyet duygusuna sahip olması gerekmektedir (Mavili, Kesen ve Daşbaş, 2014).

İnsanlar aileleriyle birlikte yaşamlarını sürdürmektedirler. Aile, bireylerin çeşitli ihtiyaçlarını gidermeye çalışırken, bununla birlikte bir gruba katılma ve bağlı hissetme gereksinimi de karşılamaktadır. Aile fertlerinin ihtiyaçları karşılandığı süre zarfında birbirleriyle olan bağlılıkları artmaktadır. Ancak anne babanın boşanması halinde çocuklar anne baba sevgisinden yoksun kalarak "kabul" duyguları tatminsiz bir biçimde yaşamlarını sürdürmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durum içsel olarak acı çekmelerine sebebiyet vermektedir. Kabul edilmeme ve yalnız kalma duyguları aile büyükleriyle ve diğer aile fertleriyle olan ilişkileri olumsuz etkileyebilmektedir. Yaşanan tüm bu olumsuzluklar bireylerin mutsuz olmalarına ve aile aidiyet duygularının zayıf düşmesine sebep olabilmektedir (Kır, 2011).

Literatürde yapılan çalışmalarda kişilerin yaşamlarını idame ettirebilmeleri için etkili ve olumlu aile ilişkilerinin gerekli olan aidiyet duygusunu sağladığı belirtilmiştir. Bu nedenle aile ilişkilerinin aidiyetin oluşmasında önemli düzeyde katkıları bulunmaktadır (Saki, 2018).

Bireyler, ihtiyaçları olan bir varlık olmakla birlikte ihtiyaçlarını karşılayabildikleri sürece kendilerini geliştirme imkânı da bulmaktadırlar. Kişilerin kendilerini geliştirme çabası içerisine girdikleri andan itibaren kişilerin içerisinde buldukları aile ve ailesi ile yaşayacakları sosyal çevrede oluşturacağı sosyal etkileşim ağları oldukça önemlidir. Aile fertleri dışında kalan başka bir kurumca veya unsurlar tarafından sağlanması mümkün olmayan bu işlevler çocuğun doğumundan başlayarak, toplum için hazırlanması ve ana güven duygusunun oluşturulması ebeveynleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Çocuğun olgunlaşması ve gelişmesi aşamasında ihtiyaç duyulan bu hisler anne ve babanın çocuğa sağlamış olduğu sıcaklık ve güven duygusu ile sağlanmaktadır.

Ailelerin iç ilişkileri, ailenin bireyleri üzerindeki otoritesi, ayrılan zaman, takdir etme, aktif dinleme, disiplin ve onları denetleme şekli bireylerin aile aidiyet duygularını etkilemektedir. Ayrıca aile büyüklerinin ve çocuklarının ruh sağlıkları, kişilik özellikleri ya da aile büyüklerinin tutum, inanç, değerleri ve çocuk yetiştirme hususunda sahip oldukları birikimler, bireylerin aile aidiyetlerini kazanmalarına yardımcı olmaktadır.

2. İŞ DOYUMU

İş, örgütsel ortamda belirli bir zaman dilimi içerisinde gerçekleşen, beraberinde ilişkiler geliştiren ve ücret karşılığı girilen mal ve hizmet üretme çabasıdır. Doyum ise duygusal bir tepki biçimidir. İş görenler çalışma hayatları boyunca, çalıştıkları işe, firmaya ve çalışma ortamına yönelik deneyimler elde etmektedirler. Kişilerin işlerine gösterdikleri tavır olumlu veya olumsuz olabileceğinden, iş doyumunu bireylerin iş tecrübeleri sonucunda elde ettiği olumlu ruh hali olarak tanımlamak, iş görenin işine göstermiş olduğu olumsuz davranışlarını da iş doyumsuzluğu olarak tanımlamak gerçekçi olacaktır (Erdoğan, 1996). Başka bir ifadeyle iş doyumunu, iş görenlerin yaptıkları işe karşı hissettikleridir. Dolayısıyla iş doyumunu, işin kazandırdıklarıyla çalışanın beklentileri birbirine uyduğu zaman oluşmaktadır (Bingöl, 1990)

İş doyumunu, çalışanın işyerinden duyduğu sevinç olarak ifade edilmekte ayrıca bir çalışanın işi ile kazandıkları ve bireysel değer yargıları ile çatışmadığı veya çatışmanın olabileceği kanaatinin oluşması olarak tanımlanmıştır (Çevik ve Korkmaz, 2014). İş doyumunu tanımlayan Vroom (1964), iş görenin iş yerindeki rolüne dikkat çekmektedir. İş doyumunu, iş görenlerin çalışmış oldukları işteki iş rolleri adına gösterdikleri duygusal yönelmeler olarak tanımlamıştır. Statt (2004), iş doyumunu, iş görenin, özellikle iç motivasyonu olarak, yaptığı işin sonucunda kazanacağı ödüllerden duyacağı memnuniyet düzeyine göre tanımlanabileceğini ifade etmiştir.

İş doyumunu literatürde, iş görenin, işindeki tecrübeleri veya işiyle ilişkili pozitif ve mutlu olmuş ruh hali şeklinde tanımlanmaktadır. Bireyin işten aldığı haz ve kazandığı ödüller ile işiyle ilgili beklentileri arasındaki uyumu değer yargılarına göre değişim göstermekle beraber, iş doyumunu bireyin işi için ortaya koyduğu duygu yüklü tepkiler olarak tanımlanmaktadır. Yapılan tanımlamalar göreceli olarak beklentilerin yüksek düzeyde olması iş doyum seviyesini yükseltmekte ve çalışanların iş doyum seviyesinin beklentilerini ne düzeyde karşıladığını göstermektedir (Aşan ve Erenler, 2008).

Genel bir ifadeyle tanımlamak gerekirse iş doyumunu, iş görenin işiyle alakalı beklentilerinin bağlılık seviyesini göstermektedir. Akademik alanda iş doyumunu adına yapılan çalışmalara bakıldığında iş yeri şartları, çalışılan iş ile iş güvenliği, iş yerinde bulunan terfi seçenekleri, ödenecek ücret, iş görenin takım arkadaşları ile olan ilişki şekli, çalışılan işyerinin yapısal ve

yönetimsel özellikleri iş doyumunu etkilemektedir. İş doyumuna etki eden 4 ana başlıkta gruplandırılan değişkenler aşağıdaki başlıklar halinde şekillendirilmiştir (Efeoğlu, 2006):

- İşinden elde edilen şahsi gelişim olanakları başlığında, toplum için yararlı iş gerçekleştirmek, fertlere yardımcı olmak ve özgür şekilde çalışabilme değişkenleri bulunmaktadır.
- Fertler arasındaki ilişki topluluğu başlığında, meslektaşlarla olan ilişkiler, işyerindeki üstlerle olan ilişki tanımlanmaktadır.
- İktisadi şartlar başlığında, kariyerde yükselme fırsatları, iş güvenliği ile maaş değişkenleri bulunmaktadır.
- İş koşulları başlığında, iş gören tarafından işin barındırdığı riskler, işin oluşturduğu stres, işi gerçekleştirmek için harcanan fiziksel gayret, işin yoruculuğu şeklinde konumlandırılan değişkenler bulunmaktadır.

Yukarıda belirtilen bu değişkenlerin, iş doyumunu üzerine etkisini ortaya koymak adına yapılan bu çalışmada hem kadın ve erkek iş görenler üzerinde çeşitli etkileri olduğu hem de iş görenlerin iş doyum seviyeleri üzerinde etkileri olduğu görülmüştür. Örnek olarak bireyler arasındaki ilişkilerde erkek çalışanların iş doyumunu üzerinde önem arz eden belirleyiciliği bulunurken kadın çalışanları belirleyiciliğinin önemli bir etkisinin olmadığı görülmüştür. İş şartları başlığı altında bulunan değişkenler incelendiğinde kadın iş görenlerin iş doyum seviyeleri üzerinde önemli derecede etkisinin olduğunu, erkek iş görenlerin iş doyumunu üzerinde ise kayda değer biçimde etkisinin olmadığı görülmüştür (Lindorff, 2001).

Çalışanların işleriyle alakalı olan beklentileri iş doyum seviyelerini etkilemekte olup; iş görenlerin eğitim seviyeleri yükseldikçe işiyle alakalı beklentileri de yükselmekte fakat beklentileriyle orantılı bir şekilde terfi veya maaş artışı alamayabilmektedirler. İş doyumunu seviyesini ölçmek için gerçekleştirilen bu çalışmada, verilerin çoğunluğu iş görenlerin iş doyum seviyesinin göreceli olarak eğitim seviyeleri iyi düzeyde bulunan yöneticilere nazaran daha yüksek seviyede olduğu sonucuna varılmıştır. Böylelikle iş görenlerin işleriyle alakalı beklentileri ile gerçek hayatlarında karşılaştıkları arasında oluşan farkların iş doyumunu önemli ölçüde etkileyeceği ortaya konulmuştur.

İş doyumuyla iş görenlerin eğitim seviyesi arasındaki ilişki negatif yönlü olabilirken, bir pozisyondaki iş görenin eğitim seviyesinin istenen eğitim seviyesinden düşük olması durumunda iş görenin iş doyum seviyesi pozitif yönlü olmaktadır (Özdevecioğlu, 2003). Kadın ve erkek iş gören olarak ayrı yapıldığında çalıştıkları iş ile alakalı beklentileri farklılık gösteren iş görenlerin iş doyum seviyeleri anlamlı biçimde farklılık gösterebilmektedir. İş doyum seviyesi bakımından erkek ve kadın iş görenler arasında farklılıklar bulunmaktadır. Eğitim seviyesi düşük olan erkek iş görenlerin kadın iş görenlere göre iş doyum seviyelerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Erkek iş görenlerin kadın iş görenlere nazaran herhangi bir iş kolunda çalışmaya daha fazla ihtiyaç duymalarının sebebi sosyal tavırlarından kaynaklanmaktadır. Erkek iş görenler farklı alternatif çalışma olanakları bulamadıklarında mevcut işlerinde iş doyum seviyeleri düşük olsa da çalışmaktadırlar (Özdevecioğlu, 2003).

İlaveten kadın ve erkek iş görenlerin iş doyum seviyeleriyle iş beklentilerinin farklılık göstermesi durumu firmaların çalışanlarına ödüllendirme, terfi seçenekleri ve yetki verme gibi sunduğu avantajlar dahilinde gerçekleştiği yorumunu ortaya koymaktadır. İnsanların ileri düzeyde memnuniyet göstermesi de aşırı derecede memnuniyetsizlik göstermesi de işlerine ait tutum olmakla birlikte, ilgili tutum unsuru genellikle çalışılan iş, meslek arkadaşları uyumu, ast veya üst ile ilişkiler, ücret politikası gibi üst başlıklar ile alakalı olabilmektedir (George ve Jones, 2008).

3. İŞ PERFORMANSI

Performans bireylerin yeteneklerine, eğitim seviyelerine, kişisel özelliklerine bağlı olması sebebiyle değişkenlik gösterebilmektedir. En kısa tanımıyla bireylerin işlerini yaparken ortaya koymuş olduğu çaba ile gayretinin hedeflediği amaca ulaşabilmesindeki başarıma kıstası olarak tanımlanabilir. İş performansı konusunda yapılmış tanımlamalar incelendiğinde çalışanların buldukları işletmelerde sorumluluklarını ve görevlerini yerine getirirken ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanmasında zaman ve emek gösterilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Barutçugil, 2002). İş gören performansı için yapılan tanımlamaların ortak özellikleri incelendiğinde çalışanların, örgütlerin veya grupların hedefledikleri amaçlara ulaşabilme gayretinde etkinlik göstermesinde nitelik ve nicelik bakımından bir ölçünün olduğu ve örgütlerin amaçları ile bireysel beklentiler arasındaki ilişki bulunduğu ortaya konmuştur (Tutar ve Altınöz, 2010).

Çalışan organizasyonun önemli bir unsurudur. Organizasyonun başarısı veya başarısızlığı çalışanın gelişimine bağlıdır. İşletmeler çalışanlarının gelişimi için büyük miktarda para yatırımı yapmaktadırlar. İşletmeler çalışanların gelişimi ve yönetimi ile ilgili teorik çerçeve ve modelleri analiz etmektedir. Yapılan çalışmalarda ilk olarak çalışanın gelişimiyle ilgili temel değişkenler belirlenip sonrasında çalışanın performansla olan ilişkisi üzerindeki etki incelenmektedir.

Çalışan gelişimi değişkenleri (çalışanın öğrenmesi, beceri gelişimi, kendini yönlendirme, çalışan tutumu) ile çalışan performans değişkeni çalışan performansını örgütsel açıdan etkileyecektir (Hameed ve Waheed, 2011). Literatürde görüldüğü üzere çalışanların performansı için birbirinden farklı tanımlar yapılsa da kapsamının çok geniş bir kavram olmasından dolayı net olarak bir tanımlı olduğu söylenemez. Son yıllarda rekabetin artması sebebiyle çalışan gücüne olan ihtiyaçlar giderek artmış ve çalışanların performansları da oldukça önemli olmuştur (Öztürk, 2019).

Firmaların yüksek kalitede mal ve hizmet üretimi yaparak hedeflerini hızlı bir şekilde tutturabilmeleri için önemli ve hassas bir konu olan iş gören performansının kabul edilebilir bir seviyede olması gerekmektedir. Bu sebeple iş görenin performansını ölçen yöntem ile teknik uygulamaların varlığı çalışanların performanslarını profesyonel düzeyde değerlendirebilmesine imkân sağlayacaktır. Globalleşen pazar alanları, ömrü kısalan yaşam-ürün evreleri, hızlıca gelişen teknoloji firmaları günler geçtikçe

en iyisi olabilmek adına zorlanmaktadır. Bu durumlar, örgütleri pazarlama faaliyetlerinden finansa, finansal faaliyetlerinden teknolojik faaliyetlerine kadar tüm boyutlarda kendilerini geliştirmesi adına zorlarken, muhakkak çalışan unsuru tüm bu boyutların odak noktasındaki yoğunluğu oluşturmaktadır.

Bütün sektörlerde ve endüstrilerde çalışanın iyi performansı beklenen bir öneme sahip iken, kayıtsız emek ağırlıklı faaliyet gösteren endüstrilerde çalışanlar ürünün ana çekirdeğini ve ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır. İlâveten örgüt açısından birçok rekabet avantajı oluştururken stratejik öneme de sahiptir (Paek ve Schuckert, 2015). Çok yüksek düzeyde teknoloji kullansanız ve yüksek düzeyde mekanik yöntemleri kullanabiliyor olsanız bile insan faktörü bu yaklaşımların önünde bulunmaktadır. Bununla beraber çalışan unsuru yönetimini ve çalıştığı organizasyonun ortak hedeflerini gerçekleştirme yönlenendirilse de bireysel amaçlarının dışında kalmaktadır (Akal, 2011).

Örgütlerin başarıya ulaşmasında performans değerlendirmesi üst düzey bir önem taşımaktadır. Örgüte mensup çalışanların başarıları ile örgütün başarısı zincir halkaları gibi birbirine bağlılık göstermektedir. Örgütlerin performansının artması için çalışanların performansının da artması gerekmektedir (Sabuncuoğlu, 2000). Çalışanların görevleriyle ilgili kendilerini mutlu hissettiklerinde performanslarında artış olduğu ve görevlerini daha iyi bir şekilde yerine getirdikleri ortaya koyulmuştur (Robbins, 2001).

Örgütler rekabet avantajını yakalamak için iyileştirme girişimlerinde bulunurlar. Girişimlerin neticesinde, üretimin aşamalarında ve iş modelleri içerisindeki mürşifliği azaltmayı, verimlilik oluşturamayan işlemlerin sayısını azaltmayı ve çalışan performansını yükseltmeyi böylelikle direkt olmasa da karlarını yükseltmeyi hedeflemektedirler. Çalışanların bu performanslarını iyileştirmeye yönelik sergilediği girişimler, ortaya koyduğu girişimlerin en önemli olanıdır (Alefari, Barahona ve Salonitis, 2018).

Örgütler geleceğe dönük planlarının gerçekleştirilmesi ve başarılarının sürdürülebilir olması adına çalışanların performanslarına gereken önemi vermelidirler. Bundan dolayı çalışanlarından en verimli performansı bekleyen örgütler personel seçimi yaparken doğru tercihlerde bulunmalıdırlar. Örgütler dönemsel periyotlarla kurum içinde performans ölçümlerini yapmalı, performansı düşük kalan çalışanların da eksikliklerini görebekle bağlı oldukları organizasyonlara yönelik sadakat duyguları ile eksik kalan yönlerini gidermek kaydıyla performans düzeylerini yükseltmelidirler. Başarıyı yakalamış çalışanlara ödül verilerek örgüt içerisindeki devamlılığın sağlanmasına ve çalışan performansının artırılmasına imkân verilmesi sağlanmalıdır (Uludağ, 2018).

Firmaların performanslarının beklenen değerlere çıkabilmesi için çalışan performans değerlendirmelerinin yüksek düzeyde yönetilmesi gerekmektedir. Kurum içi gereken performans iyileştirmelerinin geleceğe yönelik olarak sürdürülebilirliğinin sağlanması için çalışanların bilgi, birikim, yetenek ve becerilerinin geliştirilmesi ve artırılması gerekmektedir (Karakoç, 2018). Çalışanlar çalıştıkları örgütlere fayda sağlayacak şekilde organizasyonun sürdürülebilirliğini oluşturmak amacıyla farklı kaynakların yönetimini de sağlayarak organizasyonun insan kaynaklarını etkin bir şekilde kullanması adına ihtiyaç duyulan tüm politikaları oluşturulmalıdır. Bu politikalarından bir tanesi de çalışanların ortaya koyduğu performanslarıyla ilgili olan politikadır. Bundan dolayı bireylerin görevlerini yaparken sergilemiş olduğu hareketler performansları için önem arz etmektedir (Kayabaşı, 2019). Organizasyonların günümüz şartlarında rekabet edebilmesi ve büyümesi çalışanların sergilediği performans ve iş verimliliğine bağlıdır (Öztürk, 2019).

4. ARAŞTIRMADAKİ AMAÇ, YÖNTEM VE HİPOTEZLER

Bu araştırma için İstanbul Gelişim Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurul Başkanlığı'nın 08.06.2023 tarih ve 2023-05 sayılı onayı ile etik kurul izni alınmıştır. Bu araştırma ilişkisel tarama modeli esasıyla 10.08.2023- 14.11.2023 tarihleri arasında İstanbul ilinde faaliyette bulunan katılım bankalarının 411 çalışını ile yapılmıştır. Katılım bankalarının Türkiye'de 18000 çalışını olduğu bilinmektedir. Uzgören (2012)'e göre 18000 kişilik anakütlenin %5 güvenilirlik düzeyinde örneklem sayısının 377 olması gerektiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda araştırma örneklemini; gönüllülük esasına göre çalışmaya destek veren 411 katılım bankası çalışını yeterli ve anakütleyle uygun kabul edilebilir. Bu çalışanlar ile yüz-yüze ve Google Forms üzerinden alınan veriler ile veri seti oluşturulmuştur.

Katılım bankaları, özel cari hesap ile katılma hesabı olmak üzere iki farklı hesap türüyle fon toplayan; müşterilerinin talep etmiş olduğu katılım bankacılığı prensipleri açısından uygun mal, hizmet ya da hakkı peşin olarak satın alıp veya kiralayıp, taksitli olarak müşterilerine satarak veya kiralayarak yahut topladığı fonlarla ortaklıklar yaparak kar elde eden bir bankacılık türüdür. Fon toplama ve fon kullandırma ana faaliyetlerinin yanı sıra katılım bankacılığı uygulamaları çerçevesinde, kasa kiralaması, banka havalesi, kıymetli evrak ve fatura tahsilatı gibi bankacılık hizmetleri sunmakta; döviz, menkul kıymet alım satımı gibi birçok işleme aracılık etmektedir.

Faizsizlik ilkesi kapsamında olduğu için, müşterilerinden ortaklık esasına göre fon toplamakta elde ettiği getiriyi başta anlaştığı oranlarla müşterileriyle paylaşmaktadır. Topladığı fonları, doğrudan kredi olarak değil müşterilerinin talep ettiği mal, hak ve hizmetleri peşin satın alıp veya kiralayıp, müşterilerine vadeli satarak veya kiralayarak getiriye dönüştürmektedir.

Yapılan bu çalışmada 3 ölçeğin yanı sıra 6 demografik ifadeden meydana gelen veri seti kullanılmıştır. Araştırmanın analizinde SPSS (22.0) istatistik paket programı kullanılmıştır. Tüm analizlerde istatistiksel anlamlılık için $p < 0,05$ düzeyi aranmıştır. Hipotezlerin doğrultusunda veri setinin değerlendirilmesinde faktör analizi, güvenilirlik testi, örneklem yeterlilik testi, T-testleri, ANOVA, korelasyon ve regresyon analizi yapılarak yorumlanmıştır.

Ölçeklerdeki ifadelerin faktör yüklerinin minimum değeri çalışmadan çalışmaya farklılık gösterse de genel olarak 0,50 olmakla birlikte 250 üzerindeki örneklerde faktör yüklerinin en az 0,35 olmasını yeterli görülebilir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010). Araştırmada kullanılan 3 ölçek için eğik döndürme, faktör yükleri 0,45 üzerinde, çıkarım metodu olarak Temel Bileşenler seçilerek faktör analizi yapılmıştır.

Araştırmanın ilk ölçeği; Aile aidiyeti ölçeği Mavili vd. (2014) tarafından geliştirilen 17 ifadeden oluşan ölçektir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri 0,94 olarak belirtilmiş olup 5'li likert tipindedir.

Araştırmanın ikinci ölçeği iş doyumu ölçeği ise; Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen Yoon ve Thye (2002) tarafından kısaltılan ve Kuşluyan ve Kuşluyan (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçektir. Ölçek 5 ifade ve tek faktörden oluşmakta olup 5'li lider tipindedir. Bu araştırmada 5. ifade teorik olarak faktörleşmediğinden analizlerden çıkartılmıştır.

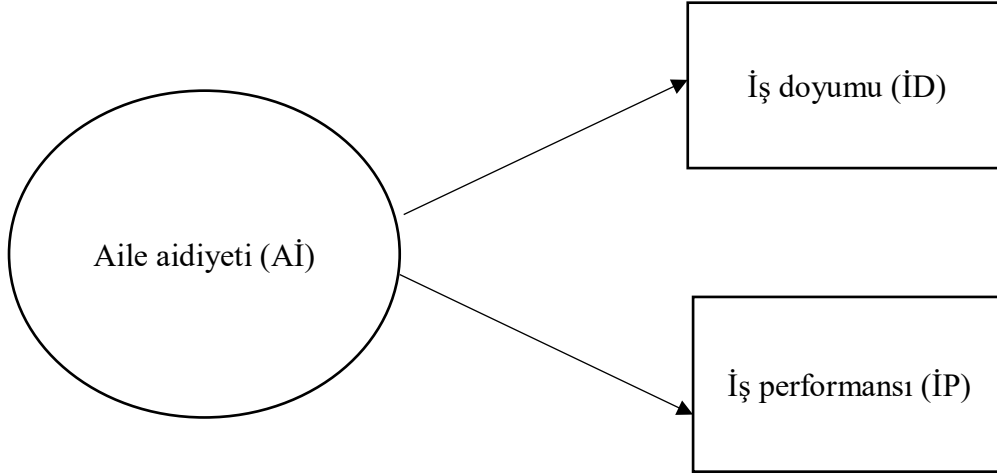
Araştırmanın üçüncü ölçeği iş performansı ölçeği ise; Staples, Hulland ve Higgings (1999) tarafından geliştirilen Rego ve Cunha (2008) tarafından revize edilen Dönmez (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçektir. Ölçek 4 ifade ve tek faktörden oluşmakta olup 5'li likert tipindedir.

Araştırmada, çalışanların aile aidiyetinin iş doyumu ve iş performansına olan etkisini ortaya koyabilmektir. Ayrıca demografik değişkenlerin arasındaki ilişkisinin test edilmesi için aşağıdaki hipotezler geliştirilmiş ve kavramsal modeli sunulmuştur.

H₁: Çalışanların aile aidiyeti, iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₂: Çalışanların aile aidiyeti, iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



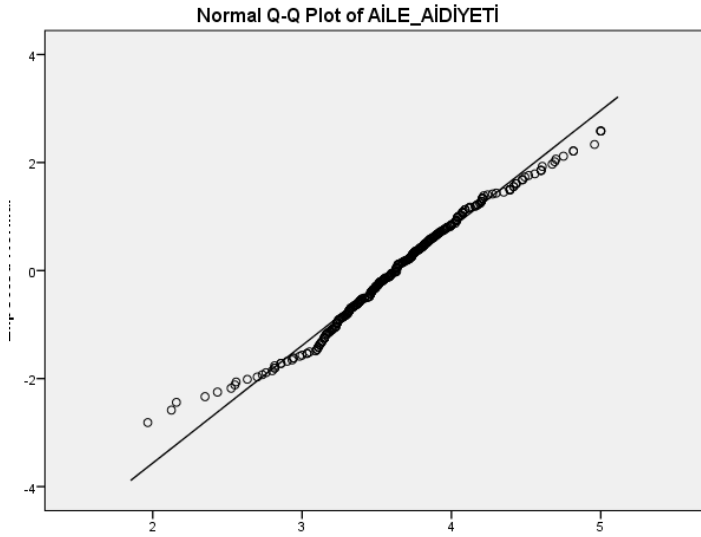
5. Araştırma Bulguları

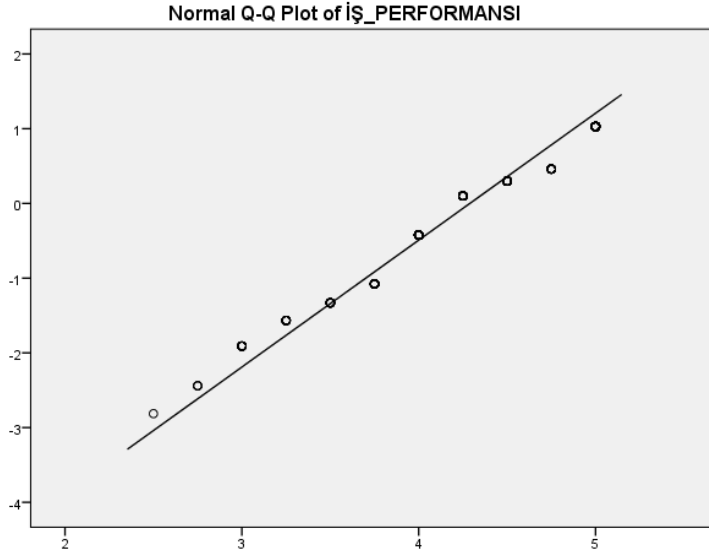
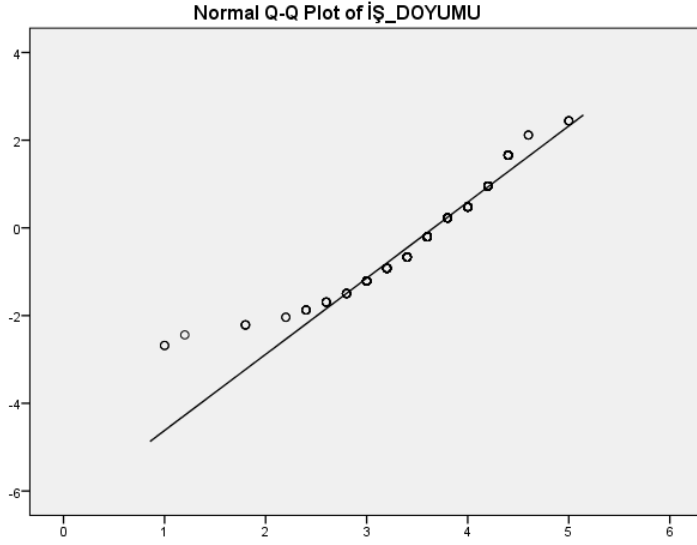
Araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının demografik bilgileri, kullanılan ölçeklerin normal dağılım testleri, güvenilirlik analizleri, frekans dağılımları, regresyon analizleri vb. ile yorumlanması bu kısımda yer bulmaktadır. Ayrıca demografik değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistiksel analizlere de yer verilmiştir.

Tablo 1: Demografik Özellikler

Cinsiyet	n	%	Eğitim	n	%
Kadın	120	29,2	Lise	28	6,8
Erkek	291	70,8	Önlisans	59	14,4
Medeni Durum	n	%	Lisans	232	56,4
Evli	269	65,5	Lisansüstü	92	22,4
Bekâr	142	34,5	Çalışma Süresi	n	%
Statü	n	%	1 yıldan az süresi	72	17,5
Beyaz_yakalı	357	86,9	1-5 Yıl	169	41,1
Mavi_yakalı	54	13,1	6-10 Yıl	119	29,0
Yaş	n	%	11-20 Yıl	34	8,3
18-22	44	10,8	21 Yıl ve üstü	17	4,1
23-31	121	29,4			
32-42	176	42,8			
43-57	70	17,0			

Araştırmaya katılım bankası çalışanlarının %29,2'si kadın, %70,8'inin erkek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılım bankası çalışanlarının %65,5'i evli, %34,5'inin bekâr olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının %86,9'u beyaz yakalı, %13,1'inin ise mavi yakalı olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının %10,8'si 18-22 yaş aralığında, %29,4'ü 23-31 yaş aralığında, %42,8'i 32-42 yaş aralığında, %17,0'ı ise 43-57 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının %6,8'i lise mezunu, %14,4'ü önlisans mezunu, %56,4'ü lisans mezunu, %22,4'ünün lisansüstü mezunu oldukları tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının %17,5'i 1 yıldan az, %41,1'i 1-5 yıl, %29,0'ı 6-10 yıl, %8,3'ü 11-20 yıl ve %4,1'inin ise 21 yıl ve üstü kurumda çalışıyor oldukları tespit edilmiştir.

Şekil 2: Ölçeklere ait normal dağılım grafikleri



Araştırmaya ait ölçeklerin eğiklik (Skewness) - basıklık (Kurtosis) değerlerinin (Kalaycı, 2010) normal dağılım (-3 ile +3) gösterdiği saptanmıştır.

Tablo 2: *Güvenilirlik Analizi*

Aile aidiyeti ölçeği		İş doyumu ölçeği		İş performansı ölçeği	
Cronbach's Alpha	n	Cronbach's Alpha	n	Cronbach's Alpha	n
0,768	17	0,948	4	0,878	4

Aile aidiyeti ölçeği güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha Değeri 0,768 sonucuyla iyi derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir. İş doyumu ölçeği güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha Değeri 0,948 sonucuyla çok iyi derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir. İş performansı ölçeği güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha Değeri 0,878 sonucuyla çok iyi derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3: *KMO ve Bartlett's Testi*

		Aile aidiyeti ölçeği	İş doyumu ölçeği	İş performansı ölçeği
Kaiser_Meyer_Olkin Measure of Sampling		0,937	0,871	0,748
Bartlett's-Test of-Sphericity	Approx. Chi.Square	4002,718	1601,943	985,111
	Df	136	6	6
	Sig.	0,000	0,000	0,000

17 ifade ve 2 faktörden oluşan aile aidiyeti ölçeğinin KMO değeri 0,937 sonucuyla çok iyi olduğu ve faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. 4 ifade ve tek faktörden oluşan iş doyumu ölçeğinin KMO değeri 0,871 sonucuyla çok iyi olduğu ve faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. 4 ifade ve tek faktörden oluşan iş performansı ölçeğinin KMO değeri 0,748 sonucuyla iyi olduğu ve faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4: *Aile aidiyeti ölçeği faktör analizi*

	Bileşenler	
	1	2
10	,898	
4	,855	
3	,839	
14	,836	
15	,804	
11	,781	
1	,777	
6	,753	
7	,744	
17	,735	
12	,726	
13	,701	
8		,746
9		,604
2		,552
16		,526
5		,511

Tabloda görüldüğü gibi aile aidiyeti ölçeğinin 2 faktörlü yapısında madde yük değerleri 0,511 ile 0,898 arasında değişmektedir. Ölçeğin aile aidiyeti alt boyutu ifadeleri 2, 5, 8, 9 ve 16. ifadelerden oluşmaktadır. Ölçeğin diğer alt boyutu kendilik aidiyeti ifadeleri ise 1, 3,4, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 17. ifadelerdir.

Tablo 5: *İş doyumu ölçeği faktör analizi*

	Bileşenler
	1
23	,941
24	,940
22	,927
25	,912

Tabloda görüldüğü gibi iş doyumu ölçeğinin tek faktörlü yapısında madde yük değerleri 0,912 ile 0,941 arasında değişmektedir.

Tablo 6: *İş performansı ölçeği faktör analizi*

	Bileşenler
	1
18	,884
19	,856
21	,855
20	,835

Tabloda görüldüğü gibi iş performansı ölçeğinin tek faktörlü yapısında madde yükleri 0,835 ile 0,884 arasında değişmektedir.

Tablo 7: *T Testi (Cinsiyet, Medeni Durum, Statü)*

Cinsiyet	Cinsiyet	N	Ort.	S.H.	p
AİLE_AİDİYETİ	Kadın	120	3,5510	,47818	0,014
	Erkek	291	3,6730	,44540	
İŞ_DOYUMU	Kadın	119	3,5664	,56468	0,033
	Erkek	289	3,7003	,57714	
İŞ_PERFORMANSI	Kadın	120	4,1563	,61414	0,004
	Erkek	291	4,3419	,57342	
Medeni durum	Medeni durum	N	Ort.	S.H.	p
AİLE_AİDİYETİ	Evli	269	3,7011	,45898	0,000
	Bekâr	142	3,5167	,43259	
İŞ_DOYUMU	Evli	268	3,7209	,53465	0,004
	Bekâr	140	3,5471	,63455	
İŞ_PERFORMANSI	Evli	269	4,3532	,52883	0,002
	Bekâr	142	4,1637	,67834	
Statü	Statü	N	Ort.	S.H.	p
AİLE_AİDİYETİ	Beyaz yakalı	357	3,6398	,44630	0,786
	Mavi yakalı	54	3,6216	,53345	
İŞ_DOYUMU	Beyaz yakalı	354	3,6791	,56254	0,110
	Mavi yakalı	54	3,5444	,65175	
İŞ_PERFORMANSI	Beyaz yakalı	357	4,3116	,57851	0,035
	Mavi yakalı	54	4,1296	,65109	

Tabloya göre cinsiyet ile aile aidiyeti ($p=0,014$) arasında, iş doyumunu ($p=0,033$) arasında ve iş performansını ($p=0,004$) arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Anlamlı farklılığın erkek çalışanların kadın çalışanlara nazaran pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir. Bu durum Türk toplum yapısı ile erkek çalışanlardan beklenen yüksek aidiyet, doyum ve performans ile açıklanabilir.

Tabloya göre medeni durum ile aile aidiyeti ($p=0,000$) arasında, iş doyumunu ($p=0,004$) arasında ve iş performansını ($p=0,002$) arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu anlamlı farklılığın evli çalışanların bekâr çalışanlara göre pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir. Bu durum Türk toplumsal yapısındaki ailenin ve ailevi sorumlulukların evli çalışanlara yüklemiş olduğu yükümlülükler ile açıklanabilir.

Tabloya göre statü ile iş performansını ($p=0,035$) arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu anlamlı farklılığın beyaz yakalı çalışanların mavi yakalı çalışanlara göre pozitif yönde olduğudur. Bu durum katılım bankacılığında beyaz yakalı çalışanların yüksek iş performansları ile açıklanabilir.

Tablo 8: Çoklu Karşılaştırma ANOVA (Yaş, Eğitim, Kurumda çalışma süresi)

Yaş		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kareler	F	Sig.
AİLE_AİDİYETİ	Gruplar-arası	3,150	3	1,050	5,158	,002
	Grup-içi	82,855	407	,204		
	Toplam	86,006	410			
İŞ_DOYUMU	Gruplar-arası	1,995	3	,665	2,019	,111
	Grup-içi	133,073	404	,329		
	Toplam	135,068	407			
İŞ_PERFORMANSI	Gruplar-arası	2,007	3	,669	1,929	,124
	Grup-içi	141,159	407	,347		
	Toplam	143,165	410			

Eğitim		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kareler	F	Sig.
AİLE_AİDİYETİ	Gruplar-arası	,485	3	,162	,770	,512
	Grup-içi	85,520	407	,210		
	Toplam	86,006	410			
İŞ_DOYUMU	Gruplar-arası	,408	3	,136	,408	,747
	Grup-içi	134,660	404	,333		
	Toplam	135,068	407			
İŞ_PERFORMANSI	Gruplar-arası	2,211	3	,737	2,128	,096
	Grup-içi	140,954	407	,346		
	Toplam	143,165	410			

Kurumda çalışma süresi		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kareler	F	Sig.
AİLE_AİDİYETİ	Gruplar arası	2,000	4	,500	2,416	,048
	Grup içi	84,006	406	,207		
	Toplam	86,006	410			
İŞ_DOYUMU	Gruplar arası	,427	4	,107	,319	,865
	Grup içi	134,641	403	,334		
	Toplam	135,068	407			
İŞ_PERFORMANSI	Gruplar arası	1,904	4	,476	1,368	,244
	Grup içi	141,262	406	,348		
	Toplam	143,165	410			

Tabloda “Tek Yönlü ANOVA”ya göre yaş grupları, eğitim grupları ve kurumda çalışma süreleri ile değişkenler arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık olup olmadığı test edilmiştir.

Tek Yönlü ANOVA sonucuna göre araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının yaşları ile aile aidiyeti değişkeni arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık belirlenmiş iken iş doyumunu ve iş performansı arasında anlamlı farklılık saptanamamıştır. Araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının eğitimleri ile aile aidiyeti, iş doyumunu ve iş performansı değişkenleri arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık saptanamamıştır. Araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının kurumlarındaki çalışma süreleriyle aile aidiyeti değişkeni arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık saptanmış iken iş doyumunu ve iş performansı arasında anlamlı farklılık saptanamamıştır.

Tablo 9: Korelasyon Analizi

		AİLE_AİDİYETİ	İŞ_DOYUMU	İŞ_PERFORMANSI
AİLE_AİDİYETİ	Pearson C.	1	,226**	,293**
	Sig. (2)		,000	,000
	N	411	408	411
İŞ_DOYUMU	Pearson C.	,226**	1	,369**
	Sig. (2)	,000		,000
	N	408	408	408
İŞ_PERFORMANSI	Pearson C.	,293**	,369**	1
	Sig. (2)	,000	,000	
	N	411	408	411

Yapılan korelasyon analizi ile aile aidiyeti ile iş doyumunu arasında $r=0,226$ kuvvetinde ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.

Yapılan korelasyon analizi ile aile aidiyeti ile iş performansı arasında $r=0,293$ kuvvetinde ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 10: Aile aidiyetinin (Aİ) iş doyumunu (İD) ve iş performansı (İP) üzerindeki etkisi için Regresyon Analizi

Aİ ve İD	R ²	F	p	t	β	Sabit
	0,051	21,797	0,000	4,669	0,283	2,632
$\text{İD} = 2,632 + (0,283 \cdot \text{Aİ})$						
Aİ ve İP	R ²	F	p	t	β	Sabit
	0,086	38,463	0,000	6,202	0,378	2,912
$\text{İP} = 2,912 + (0,378 \cdot \text{Aİ})$						

Değişkenlerin arasında bulguların etkileşiminin analiz edilmesi, iki değişken içerisinde birinin olası değişiminin diğerinde meydana getirdiği değişim ile açıklanmasının yapılması amacıyla kullanılan istatistiksel yöntem regresyon analizi şeklinde ifade edilmektedir. Bu yöntem özellikle değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisinin test edilebilmesinde sıkça kullanılmaktadır (Gürüş ve Çağlayan, 2005). Regresyon analizinde; R: bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasında olan korelasyonu, R²: bağımlı değişkendeki değişimin bağımsız değişken tarafından ne kadarını açıkladığı, F: regresyon analizi sonucunun anlamlı olup/olmadığını ($p < 0,05$ den küçük olması), β: bağımsız değişkenin etkisi sabit kılınarak bağımlı değişken üzerindeki etkisinin test edilmesinde kullanılmaktadır (Kalaycı, 2010: 259-269). Araştırmanın bu kısmında değişkenler regresyon analizi ile test edilecektir.

Katılım bankası çalışanlarının aile aidiyetinin iş doyumuna etkisini belirlemek için uygulanan regresyon analizi sonucu istatistiki olarak ($F=21,797$; $p=0,000$) anlamlı olduğu saptanmıştır. R² belirlilik katsayısı 0,051 sonucuyla iş doyumundaki değişimin %5,1'i aile aidiyeti değişkeni tarafından açıklandığı ifade edilebilir. Katılım bankası çalışanlarının aile aidiyetinin iş performansına etkisini belirlemek için uygulanan regresyon analizi sonucu istatistiki olarak ($F=38,463$; $p=0,000$) anlamlı olduğu saptanmıştır. R² belirlilik katsayısı 0,086 sonucuyla iş performansındaki değişimin %8,6'sı aile aidiyeti değişkeni tarafından açıklandığı ifade edilebilir.

Tablo 11: Hipotez Sonuçları

Hipotez	Sonuç
H1: Çalışanların aile aidiyeti, iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul
H2: Çalışanların aile aidiyeti, iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul

6. HİPOTEZ SONUÇLARINI TARTIŞMA VE DEĞERLENDİRME

Katılım bankası çalışanlarının aile aidiyetinin iş doyumunu ve iş performansları üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amacıyla yapılan bu çalışma 411 çalışan ile gönüllülük esasında kolayda örnekleme yöntemiyle anket kullanılarak yapılmıştır. Elde edilen verilerin analiziyle yapılan regresyon analizinde katılım bankası çalışanlarının aile aidiyetinin iş doyumunu üzerinde ($F=21,797$; $p<0,05$; $\beta=0,283$), iş performansı üzerinde ise ($F=38,463$; $p<0,05$; $\beta=0,378$) etkisi saptanmıştır. Literatürde çalışanların aile aidiyeti ile iş doyumunu ve iş performansını eş zamanlı araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak bu değişkenlerin başka değişkenlerle yapıldığı ve bu araştırmayı doğrudan/dolaylı destekleyici mahiyetteki bazı çalışmalar şöyle özetlenebilir.

Alptekin (2011) genç katılımcıların ailelerine karşı hissettikleri bağlılık duygusunun toplumsal aidiyetin üzerine etki eden faktörlerden bir tanesi olduğunu gözlemlendiğini, bireylerin üyesi bulunduğu topluma karşı hissetmiş olduğu toplumsal aidiyetin oluşmasında ailenin nasıl bir etkisinin olduğunu ortaya konması açısından sonuçların önem arz ettiğini paylaşılmaktadır. Ailelerin etkisine ilaveten sosyal kitlelere karşı hissedilen aidiyet alt boyutlarının da toplumsal aidiyete etki etmesi açısından olumlu bulunan unsurlar arasında yer aldığını ileri sürmüştür. Nasır (2013) 284 kişilik örneklem kitlesi üzerinde gerçekleştirilen araştırmasında, yaşantımızdaki aidiyet ihtiyacıyla olması istenen aidiyet ihtiyacı arasında farklılıklar tespit edilen katılımcıların diğer katılımcılar ile kıyaslaması yapıldığında; sosyal eğilimlerinin göreceli olarak düşük kaldığı, ilişkilerinde daha az düzeyde tatmin olabildikleri ve aile üzerinden psikolojik kontrole daha fazla maruz kaldıkları görülmüştür. İlaveten, ailesinin psikolojik kontrolüne maruz kalmış olmanın yaşantımızdaki aidiyet ihtiyacı ile istenen aidiyet ihtiyacının arasındaki farkı yükselttiği ve aidiyet ihtiyacı tatmin düzeyini etkilediği ortaya konulmuştur. Ailelerin psikolojik baskısının olmasının, negatif değerlendirilme korkusu ve duygusal düzeyde dengesizlikle ilişkisinin olduğu iddia edilmiştir.

Aslantürk'ün (2017) çekirdek ve tek ebeveynli aileye üye lisans öğrencileri ile yaptığı çalışmada, her iki kitlede de ailelerin; yaş, aylık gelir, annenin eğitim durumuyla alakalı aile aidiyeti arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Yapılan çalışmaya göre tek ebeveynli veyahut parçalanmış aileye sahip olan bireylerin çekirdek ya da büyük aileye sahip olan bireylere göre aile aidiyetlerinin daha düşük seviyede olduğu sonucuna vardığını ileri sürmüştür. Boz, Duran ve Behdioğlu (2018), örgütsel aidiyeti yüksek olan iş görenler tarafından yenilikçilik çalışmaları yapıldığında firmaların hedef ve amaçlarına ulaşabilmesinin daha kolay olacağını ifade etmişlerdir. Bengtsson ve Luckow (2020)'a göre, biyolojik aileler ve koruyucu ailelerle yaşayan bireylerin aile aidiyeti durumlarının karşılaştırıldığı araştırmalarında koruyucu ailesinin yanında ikamet eden kadın bireylerin aidiyet duygularında farklılık görülmüştür. Ayrıca her iki kitle (kontrol grubu) de aile ilişkileri süresince bu hususu yansıtmak biçimde ifade etmişlerdir. Katılım sağlayanların koruyucu aileler ile aidiyet duygularında zaman geçtikçe olumlu yönde artış olduğu da ifade edilmiştir. Altun ve Demirel (2023) araştırma sonuçlarına göre, genel aile aidiyetinde; aşırı şekilde baskı ve kontrol sağlayan anne-baba tutumuyla demokratik ve serbest bırakan tutumlar arasında anlamlı düzeyde fark bulunduğu da ileri sürülmüştür. Hikmetoğlu (2023)'na göre, İstanbul ilinde yaşayan evli bireylerin psikolojik açıdan iyi hissetme durumlarının orta düzeyde olduğu; aile aidiyetiyle evliliğe uyum gösterme algılarının ortalama seviyenin üzerinde olduğu; erkek katılımcılara nazaran kadın katılımcıların aile ile kendilik aidiyetleri algısının daha yüksek olduğu ve aile aidiyetinin yüksek olmasının evlilik uyumu davranışını artırdığı ileri sürülmüştür.

Narin, Boz ve Duran (2019), kamu çalışanlarının iş doyumunu ve örgüte güvenmelerinin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğunu ileri sürmüştür. Luthans (1998) iş doyumunu ve performansın yükselmesi tartışmasında her iki kavramın birbirleriyle ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Beşiktaş (2009), iş görenlerin çeşitlilik gösteren düzenlemeleriyle tek başına bir verimlilikten ziyade karşılıklı var olan ilişkilerinin ve iş doyumunu yakalayabilme duygularının kişisel, grup ve örgütsel seviyede verimliliğin artış göstermesine katkıları olduğunu ifade etmiştir. Özer, Ergün ve Okatan (2015) otel çalışanlarının katılımıyla yaptıkları araştırmalarında personel güçlendirilmenin iş tatmini üzerindeki etkisinin pozitif olduğu ortaya konulmuştur. Bununla beraber; çalışanların iş doyumunu ile iş tatminlerinin yüksek seviyede; dışsal doyum düzeylerinin de orta seviyede olduğu ifade edilmiştir.

Tarlan ve Tütüncü (2001) başarmanın değerlendirme süreçlerini incelemek, iş tatminine etki eden unsurları analiz etmek ve başarımın değerlendirme uygulamalarının iş tatminini nasıl etkilediğini bulmak adına otellerde çalışan 149 iş görenin katılım sağladığı araştırmalarının sonucunda; başarım değerlendirme uygulamalarının iş tatminini etkilediği aynı zamanda iş tatminine en çok etki eden unsurun iş arkadaşları olduğunu ileri sürmüşlerdir. Faragher vd. (2005) hızlı teknolojik ve yeni çalışma uygulamalarındaki ilerlemeler birçok işin doğal yapısını değiştirdiğini, iş görenlerin düzenli olarak son teslim tarihlerinde işi teslim etmek ve hedeflerini yakalayabilmek adına mücadelesini sürdürürken, genel itibarıyla gönülsüz olarak sözleşmenin saatleri dışında da çalışmak zorunda kaldıklarını, bu çalışma koşullarında hali hazırda bulunan eğilimlerin iş tatmini seviyelerini etkileyebileceğini, çalışanların zihinsel sağlığına ve fiziksel yapısına doğrudan zarar verildiğini ileri sürmüştür.

Pelit ve Öztürk (2010) otellerde çalışan 1854 iş görenin katılımlarıyla yaptıkları araştırmada; şehir otellerindeki çalışanların sayfiye bölgesindeki faaliyet gösteren otellerdeki iş görenlere nazaran daha fazla iş tatminine sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Bununla beraber; personellerin eğitim seviyeleriyle iş tatminleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya konulmuştur. Bunlara ilaveten, çalışanların özellikle ücret, kendi kararlarını uygulayabilme, şirket politikası ve terfi olanakları gibi konularda doyumu yakalayamadıklarını ifade etmişlerdir. Kakkos vd. (2010) iş gören performansının; iş tatmini, stres, çalışma ortamı ve motivasyon gibi koşullardan etkilenebileceğini ileri sürmüştür. Kong vd. (2018) turizmle ilgili yapılmış iş tatmini çalışmasında; iş tatminini etkileyen unsurların bireysel, psikolojik, sosyal-ailevi ve örgütsel olarak dört unsur biçiminde incelendiği görülmüştür. Bireysel unsurlarda eğitim durumu, ilgi ve kabiliyetler ile; örgütsel unsurlarda örgütsel destek ve kültür ile; sosyal-ailevi unsurlarda iş ile aile arasındaki ilişkiler ile; psikolojik unsurlarda da psikolojik birçok konu ile iş tatmini arasında bağlantı bulguları ifade edilmiştir.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Aile, toplumsal yapının anlaşılmasında kullanılan önemli kurumlardan biridir. Toplumların en küçük yapı taşı olan ailenin, toplumun özelliklerini veya tersine ailenin doğrudan sosyal yaşamının özelliklerini yansıttığı ileri sürülebilir. Bu farklı bakış açısı, ailenin toplumsal yapının anlaşılmasında ve kavranmasında merkezi bir rol oynadığını göstermektedir.

Sosyal değişimler aileyi olduğu kadar diğer sosyal kurumları da etkilemektedir. Geleneksel aile şeklinden modern aile şekline doğru ilerlerken toplumsal değişimlerle eş güdümlü olarak, tüm dünyadaki gibi ülkemiz içerisinde de yalnızca modern olarak tanımlanamayacak birçok aile biçiminin geliştiği dikkat çekmektedir. En önemli sosyal kurumlardan biri olarak kabul edilen aile, diğer tüm sosyal kurumlar gibi toplumda meydana gelen yapısal değişimlere de etki etmektedir. Bu etki aileyi yapısal olarak farklı kılmakta, bu da farklı gelişmişlik düzeyindeki toplumlarda farklı aile yapılarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Aile aidiyeti çalışmaları, aileye farklı bakış açıları geliştiren düşünürlerden başlayarak, onu ilk bilimsel çalışmanın nesnesi olarak ele alarak, ailenin sınıflandırılması ve yapısal değişikliklerin incelenmesi üzerine yoğunlaşmaya devam etmektedir. Aidiyetin kavramsal gelişiminde, insanlık tarihinin başlangıcından bu yana insanların sosyal varlıklar olmaları nedeniyle diğer insanlarla ilişki kurma ihtiyacı duydukları ifade edilebilir. Bu ihtiyaçlar çeşitli yaklaşımlarla farklı biçimlerde incelenmiş ve tanımlanmıştır. Ait olma, insan işleyişinin temel bileşenlerinden birisidir ve bu yüzden sosyal kabulün bireysel özellikler üzerinde bilişsel, duygusal ve davranışsal etkileri bilinmektedir. Doğal olarak kabul edilen bir birey tüm bu alanlarda sağlıklı bir gelişim yaşarken, tam tersine kabul edilmeyen bir birey bilişsel, duygusal ve davranışsal sorunlar yaşama riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Ait olma ihtiyacının önemiyle ve bu gereksinimin karşılanmamasının duygusal, psikolojik, fiziksel ve davranışsal sonuçlarına odaklanan geniş bir sosyal bilim ve psikoloji çalışmaları da bunu desteklemektedir.

Bu bağlamda araştırmanın amacı, katılım bankası çalışanlarının aile aidiyetinin iş doyumu ve iş performansına olan etkisinin tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda ilişkisel tarama modeli esasıyla 10.08.2023 - 14.11.2023 tarihleri arasında İstanbul ilinde çalışmakta olan 411 katılım bankası çalışan ile gönüllülük temelinde kolayda örnekleme kullanılarak anket yapılmıştır.

Yapılan korelasyon analizi ile aile aidiyeti ile iş doyumu arasında $r=0,226$ kuvvetinde ve $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü zayıf düzeyde bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Yapılan korelasyon analizi ile aile aidiyeti ile iş performansı arasında $r=0,293$ kuvvetinde ve $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü zayıf düzeyde bir ilişkinin varlığı saptanmıştır.

Elde edilen verilerin analiziyle yapılan regresyon analizinde aile aidiyetinin iş doyumu üzerinde ($F=21,797$; $p<0,05$; $\beta=0,283$) etkisi, iş performansı üzerinde ise ($F=38,463$; $p<0,05$; $\beta=0,378$) etkisi saptanmıştır.

Elde edilen bulgular işletmelerin hedef ve amaçlarına ulaşabilmesinde çalışan performansı ve çalışanların yaptıkları işten aldıkları doyunluğun önemli olduğunun işaretlerinden birisi olduğudur. Bunun sağlanmasında etkin olan kavramlardan birisi de kuşkusuz çalışanların aile aidiyetidir. Ailesine aidiyet duygusu taşıyan çalışanların ikinci evi olan örgüte de aidiyet taşımaları beklenmesi olasıdır.

Elde edilen bulgular sonucunda katılım bankası yönetici ve çalışanlarına yönelik şu önerilerde bulunulabilir:

Katılım bankası çalışanlarının; aileleriyle birbirlerinin güvenini artırıcı eylemlerin artırılması, evlerinde kendilerini huzur içinde hissettirecek planlı/plansız aktiviteler yapması, işlerine ilgilerini artırıcı organizasyon temelli etkinliklerin sayısının artırılması, sevgi ve hoşgörü temalı kitaplar okuyarak bunları içselleştirmeleri, karar alma mekanizmalarına aile üyelerini de dâhil ederek heterarşik davranmaları, işlerini zevkle yaparak mutlu olmalarını artırıcı örgütsel politikalar geliştirilmesi, aile içindeki karar mekanizmalarında eleştirel düşüncüyü içselleştirmeleri önerilebilir.

YAZAR BEYANI

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik Kurul Onayı: Bu çalışmada kullanılmak için İstanbul Gelişim Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurul Başkanlığı'ndan 08.06.2023 tarih ve 2023-05-77 sayılı yazısıyla onay alınmıştır.

Yazar Katkıları: Yazarlar çalışmanın tümünü ortaklaşa gerçekleştirmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Akal, Z. (2011). İşletmelerde performans ölçüm ve denetimi: çok yönlü performans göstergeleri. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Alaca, F. (2011). İki dilli olan veya olmayan öğrencilerde okul yaşam kalitesi algısı ve okula aidiyet duygusu ilişkisi (Yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Alefari, M., Barahona, A. M. F. and Salonitis, K. (2018). Modelling manufacturing employees' performance based on a system dynamics approach. *Procedia CIRP*, 72, 438-443.
- Alptekin, D. (2011). Toplumsal aidiyet ve gençlik: Üniversite gençliğinin aidiyeti üzerine sosyolojik bir araştırma (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Altun, A. ve Demirel, B. (2023). Gençlerin aile aidiyetinin bazı değişkenler ve ana-baba tutum algısına göre incelenmesi. *Social Science Development Journal*, 8(37), 249-267.
- Aslantürk, H. (2017). Tam aile ve tek ebeveynli aileye sahip üniversite öğrencilerinin aile aidiyetlerinin karşılaştırılması (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Aslantürk, H., Kesen, N. F. ve Daşbaşı, S. (2020). Üniversite öğrencilerinin aile aidiyetinin aile ilişkileri açısından incelenmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(4), 1579-1598.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Barutcuğil, İ. (2002). Performans yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti.
- Bengtsson T. T. and Luckow S. T. (2020). Senses of belonging when living in foster care families: Insights from children's video diaries. *Childhood*, 27(1), 106-119.
- Beşiktaş, İ. (2009). İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bingöl, D. (1990). Personel yönetimi ve beşeri ilişkiler, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi.
- Boz, D., Duran, C. ve Behdioğlu, S. (2018). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel yenilikçiliğin toplam kalite yönetimi uygulamaları üzerindeki etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 58, 160-184.
- Brayfield, A. H. and Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Burger, J. M. (2016). Kişilik: Psikoloji biliminin insan doğasına dair söyledikleri. 5. baskı, İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Çevik, N. ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye'de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Dönmez, B. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumu, iş gören performansı ve yaşam doyumu ilişkilerinin seyahat acentası çalışanları örnekleminde incelenmesi (Doktora tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma (Doktora tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.
- Faragher, E. B., Cass, M. and Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and environmental medicine*, 62(2), 105-112.
- George, J. M. and Jones, G.R. (2008). *Understanding and Managing Organizational behavior*, Fifth Edition, New Jersey: Pearson/Prentice Hall.
- Gürüş, S. ve Çağlayan, E. (2005). *Ekonometri*, İstanbul: Der Yayınları.
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis, A global perspective*. New Jersey. Pearson. 7, 816.
- Hameed, A. and Waheed, A. (2011). Employee development and its affect on employee performance a conceptual framework. *International journal of business and social science*, 2(13), 224-229.
- Hikmetoğlu, S. (2023). Psikolojik iyi oluş ve aile aidiyetinin evlilik uyumu üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 90-101.
- Kakkos, N., Trivellas, P. and Fillipou, K. (2010). Exploring the link between job motivation, work stress and job satisfaction. A case study in the banking industry, proceedings of the 7th ICESAL, Rhodes, June, 28-29.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri 5. Bs., Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karakoç, A. (2018) İş tatmininin örgütsel bağlılık ve iş gören performansı üzerindeki etkisi: Sigorta acentası çalışanları üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(4), 1371-1388.
- Kayabaşı, Ç. (2019). Sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin belirlenmesi: Bir devlet hastanesi örneği. (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kır, İ. (2011). Toplumsal bir kurum olarak ailenin işlevleri, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(36), 381-404.
- Kong, H., Jiang, X., Chan, W. ve Zhou, X. (2018). Job satisfaction research in the field of hospitality and tourism. *International journal Of Contemporary Hospitality Management*, 30(5), 2178-2194.

- Kongar, E. (1972). İzmir'de kentsel aile. Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayınları.
- Kuşluvan, S. ve Kuşluvan, Z. (2005). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin işgören tatmini üzerindeki görece etkisi: Nevşehir örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16, 183-203.
- Lindorff, M. (2001). Research Note: Are they lonely at the top? Social relationships and social support among Australian managers. *Work and Stress*, 15(3), 274-282.
- Luthans, F. (1998). *Organisational Behaviour*. 8th Ed. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Personality and motivation*. New York: Harper & Row.
- Mavili, A., Kesen, N. F. ve Daşbaşı, S. (2014). Aile aidiyeti ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 33.
- Narin, İ., Boz, D. ve Duran, C. (2019). Örgütsel güven ve iş tatmininin örgütsel bağlılık ile ilişkisi: kamu sektöründe örnek bir uygulama. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 6(33), 555-568.
- Nasır, Ş. (2013). Origins of individual differences in the need to belong: The role of parental control (Master thesis). Koç University Social Sciences & Humanities, İstanbul.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 109-126.
- Özer, K. O., Ergün, Ö. ve Okatan, T. (2015). Personel güçlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkileri: İstanbul otelcilik sektörü araştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6, 104-115.
- Öztürk, S. (2019). Şirket akademilerinin çalışan performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi (Yüksek lisans tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., and Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International journal of hospitality management*, 50, 9-26.
- Pelit, E. ve Öztürk, Y. (2010). Otel işletmeleri iş görenlerinin iş doyum düzeyleri: sayfiye ve şehir otel işletmeleri iş görenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 43-72.
- Rego, A. and Cunha, M. P. (2008). Perceptions of authentic climates and employee happiness: Pathways to individual performance?. *Journal of Business Research*, 61, 739-752.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education International.
- Rogers, C. (1951). *Client-centered therapy: its current practice, implications, and theory*. Boston: Houghton Mifflin.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Saki, Ü. (2018). Üniversite öğrencilerinin aile aidiyeti düzeylerinin spor ve farklı değişkenler açısından incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Sarı, Ö. (2016). Aile kurumu ve ailenin tanımı. M. Aydın (Ed.), *Sistemik aile sosyolojisi* (s. 9-29).3. Bs. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Staples, D. S., Hulland, J. S. and Higgins, C. A. (1999). A self-efficacy theory explanation for the management of remote workers in virtual organizations. *Organization Science*, 10, 758-776.
- Statt, D. (2004). *The routledge dictionary of business management*. Third edition, Detroit: Routledge Publishing.
- Tarlan, D. ve Tütüncü, Ö. (2001). Konaklama işletmelerinde başarımların değerlendirilmesi ve iş doyumunu analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 141-163.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin iş gören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 65(02), 196-218.
- Türk Dil Kurumu. Available from, <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 10.09.2023.
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel bağlılık ile iş gören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 171-193.
- Uzgören, N. (2012). *Bilimsel araştırmalarda kullanılan temel ve istatistiksel yöntemler ve SPSS uygulamaları*. İstanbul: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation* (Vol. 54). New York: Wiley.
- Yoon, J. ve Thye, S. R. (2002). A dual process model of organizational commitment: Job satisfaction and organizational support. *Work and Occupations*, 29, 97-124.