

İş yeri mutluluğu ve kurumsal aidiyet bilinci arasındaki ilişkide iş doyumunun düzenleyici rolü: Doğa Koruma ve Milli Parklar 4. Bölge Müdürlüğü örneği

Gökhan Topaloğlu^{a,*}, Murat Özen^b, Hasan Alkan^b

Öz: Kurumların başarısını ve sürdürülebilirliğini etkileyen birçok farklı etmen bulunmaktadır. Etkili personel yönetimi ve personelin kurum ile ilişkisini artırıcı faaliyetlerin işe koşulması bunlardan birisidir. İnsanların yaptıkları işte başarılı olması bireysel tatmini sağlamasının yanı sıra kurumsal başarıyı da etkilemektedir. Nitekim personelin iş yerinde mutlu, iş doyumu yüksek ve kurumsal bağlılık düzeylerinin yüksek olması kurumsal gelişime olumlu katkı sağlaması beklenmektedir. Bu araştırma Doğa Koruma ve Milli Parklar 4. Bölge Müdürlüğü ve bağlı şube müdürlüklerinde çalışan personelin (145 teknik personel 182 idari personel) iş yeri mutluluğu ile kurumsal aidiyet bilinci arasındaki ilişkide iş doyumunun düzenleyici rolünü tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma evreni 327 kişiden oluşmakta olup 93 katılımcı ile anket çalışması yapılmıştır. Araştırmada veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Verilerin analiz edilmesinde SPSS 22 ve AMOS istatistik paket programlarından yararlanılmıştır. Araştırmada faktör analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi ve yapısal eşitlik modeli ile doğrulayıcı faktör analizi, yol analizi ve düzenleyici etki analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına göre iş doyumunun, iş yeri mutluluğu ile kurumsal aidiyet bilinci arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Faktör analizi, Kurumsal aidiyet, İş yeri mutluluğu, İş doyumu, Millî park

The moderating role of job satisfaction in the relationship between workplace happiness and corporate belonging consciousness: The example of the 4th Regional Directorate of Nature Conservation and National Parks

Abstract: There are many different factors affecting the success and sustainability of institutions. Effective personnel management and activities that increase the relationship between the personnel and the institution are among them. People being successful in their work not only provides individual satisfaction but also affects institutional success. Indeed, it is expected that the personnel being happy at work, having high job satisfaction and high levels of institutional commitment will contribute positively to institutional development. This research was conducted to determine the moderating role of job satisfaction in the relationship between workplace happiness and institutional sense of belonging among the personnel (145 technical personnel and 182 administrative personnel) working in the 4th Regional Directorate of Nature Conservation and National Parks and affiliated branch directorates. The research universe consists of 327 people and a survey was conducted with 93 participants. The data in the research was collected using the survey technique. SPSS 22 and AMOS statistical package programs were used in the analysis of the data. Factor analysis, correlation analysis, regression analysis and structural equation model, as well as confirmatory factor analysis, path analysis and moderating effect analysis were used in the research. According to the research findings, it was determined that job satisfaction has a moderating effect on the relationship between workplace happiness and corporate sense of belonging.

Keywords: Factor analysis, Corporate belonging, Workplace happiness, Job satisfaction, National park

1. Giriş

Belirli amaçlara ulaşabilmek adına bir araya gelmiş ve ana unsuru insan olan toplumsal yapılanmalar olarak tanımlanabilen örgüt/kurumların kendisinden talep edilen mal/hizmeti sunabilmesi ve kurumsal kapasitelerini arttırabilmeleri kurumların amaç ve hedeflerini bilen, bunları kendi amaç ve hedefleri gibi benimseyen, kurumsal değerlere bağlı, iş doyumu ve mutluluğu yüksek ve bütün bunların sonucunda da aidiyet duygusu gelişmiş çalışanlarının varlığına bağlıdır (Alkan, 2018). Bu durum kurum ile personel arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin düzeyini önemli hale getirmektedir. Bu ilişkide kurum ile personel arasında

sağlıklı iletişim ve kaliteli bir bağın oluşması personelin kuruma aidiyet hissini etkilemekte; personelin kurumda çalışma isteğine olumlu olarak yansımaktadır (Öztop, 2014).

Kurumsal gelişim sürecinde en fazla ihtiyaç duyulan unsur nitelikli insan kaynağıdır. Nitelikli insan kaynağının oluşmasında kişilerin bireysel yetenekleri ve bilgisi kadar, kurumsal olarak uyumu da oldukça önemlidir. Fiziksel çalışma ortamı koşulları ve sosyal haklar kuruma karşı olan güven ve başarılı olma hissini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu durum çalışanların kurumlarına karşı belli bir tutum geliştirmesini etkilemekte ve devamında kurumsal olarak aidiyet duygusunun gelişimine katkı sağlamaktadır (Tiryaki, 2005). Kurumsal aidiyet temelde çalışanlar ile içerisinde

^a Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü, Aydın Doğa Koruma ve Milli Parklar Müdürlüğü, Aydın

^b Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Orman Fakültesi, Orman Mühendisliği Bölümü, Isparta

* **Corresponding author** (İletişim yazarı): gtopaloglu18@gmail.com

✓ **Received** (Geliş tarihi): 11.02.2025, **Accepted** (Kabul tarihi): 21.03.2025



Citation (Atıf): Topaloğlu, G., Özen, M., Alkan, H., 2025. İş yeri mutluluğu ve kurumsal aidiyet bilinci arasındaki ilişkide iş doyumunun düzenleyici rolü: Doğa Koruma ve Milli Parklar 4. Bölge Müdürlüğü örneği. Turkish Journal of Forestry, 26(2): 157-167.
DOI: [10.18182/tjf.1637326](https://doi.org/10.18182/tjf.1637326)

bulundukları ve temsil ettikleri organizasyon ile aralarındaki uyumu ifade etmektedir (Leong vd., 1996). Çalışma ortamında mutlu, arkadaşlarıyla uyum içerisinde olan personelin kurumsal aidiyet bilincinin yüksek olduğu kabul edilmektedir (Sevinç, 2022).

İş yeri mutluluğu bireyin kişisel olarak kendini iyi hissetmesi, örgütsel açıdan iyi bir çalışma performansı sergilemesi, çalışma arkadaşları ile sağlıklı ilişkiler kurması şeklinde ifade edilebilmektedir (Pryce-Jones, 2010). İş yeri mutluluğu üç unsurdan oluşmaktadır. Bunlar iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işe tutulmadır (Fisher, 2010). Kişilerin yaptıkları işe karşı olumlu bir tutum içinde olması ve yaptığı işten keyif alması olarak nitelendirilen iş tatmini (Hashim ve Mahmood, 2011; Robbins ve Judge, 2013) ile kurumsal aidiyet arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır (Testa, 2001). Örgütsel bağlılık çalışanların örgüt amaçlarını gözeterek çalışması örgüt üyesi olarak kalmayı istemesi olarak tanımlanmaktadır (Uygur, 2009). İşe tutulma ise çalışanın duygusal, fiziksel ve bilişsel olarak kendini işe adanması olarak ifade edilmektedir (Khan, 1990).

İş yerindeki mutluluk, iş doyumu ve kurumsal aidiyet bilinci çalışanların yaptıkları işe ve kurumlarına karşı bakış açılarını ortaya koyan önemli unsurlardır. İnsan psikolojik bir varlık olarak bulunduğu ortamda çok fazla unsurdan etkilenebilmektedir. İş hayatında meydana gelen gelişmeler, kültürel farklılıklar çalışanların iş hayatında belli değişimleri zorunlu kılmaktadır (Rodríguez-Carvajal vd., 2010). Özellikle iş hayatındaki rekabet ortamı, çalışanın üstlendiği görev ile ilişkisi, çalışma ortamı koşulları gibi çalışma hayatını etkileyen unsurların iyi olması, çalışanın iş yerinde daha mutlu olmasına olanak sağlamaktadır. İş yeri mutluluğunu yakalamış çalışanlar, daha üretken, daha yaratıcı, iş arkadaşları ile daha iyi iletişim kurabilen kişiler olmaktadır (Pryce-Jones, 2011).

İş doyumu kavramı çalışanın işine yaklaşım biçimi ve değerlendirmesi ile duyduğu olumlu duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (Vroom, 1964). İş hayatı doğası gereği mutluluğun sağlanabilmesi için yapılan işten haz almayı ve doyum almayı gerekli kılmaktadır. Bu iş doyumunun sağlanabilmesi için bireyin işinden beklentileri ile işin özelliklerinin uyumlu olması gerekmektedir. İşini seven, kurum için üretken olmaya çalışan kişinin hem iş doyumunu hem de mutluluk ve aidiyet bilincini yakalaması olağandır. Temelde iş doyumunu etkileyen hem psikolojik hem de bireysel faktörler bulunmaktadır. Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, deneyim bireysel faktörler olarak gösterilirken; ücret, iş ortamı, iş arkadaşları, takdir görme gibi faktörler ise psikolojik faktörler olarak gösterilmektedir (Demirtaş ve Çağan, 2021). Nitekim kurumların başarıya ulaşabilmesi için çalışanlarını hem bireysel hem de psikolojik olarak etkileyen faktörleri dikkate alması gerekmektedir (Çalışkan vd., 2011). Kurum ve çalışan arasındaki uyumun yakalanabilmesi için iş doyumunu kavramının dikkate alınarak değerlendirilmesi oldukça önemlidir (Quarstein vd., 1992).

Kişilerin psikolojik ve sosyal hayatlarını etkileyen aidiyet duygusu çalışan üzerinde farklı etkilere sebep olabilmektedir. Özellikle beklentileri karşılanmayan, kurumu ile olumlu bir bağ kuramayan çalışanların aidiyet bilinçleri düşük olur ve çalışan yalnızlaşma yaşayabilir. (Melor vd., 2008). Kurum verimliliği ve başarısını önemli ölçüde etkileyen kurumsal aidiyet bilinci, dikkate alınıp değerlendirilmesi gereken bir unsurdur. Kurumsal aidiyet bilinci yüksek çalışanlar kurumları için daha verimli ve daha etkin çalışmaktadırlar (Öztop, 2014). İzgören (1999) ve Wasti (2002) kurum

başarısı ile çalışanların kurumsal aidiyet bilinçleri arasında olumlu bir ilişkinin varlığını ifade etmektedirler.

Yukarıda değinilen kavram ve olgular çalışanların sosyo-ekonomik ve psikolojik durumları ile yakından ilintilidir. Bu kavramların aynı zamanda soyut kavramlar olması denetlenmesi ve değerlendirilmesini zorlaştırmaktadır. Bununla birlikte literatürde farklı alanlarda farklı kurumlar için yapılmış bazı çalışmalara rastlamak mümkündür. Nitekim, iş doyumu, iş memnuniyeti ve diğer psikolojik faktörlerin ayrı ayrı irdelendiği bazı araştırmalar bulunmasına rağmen (Akyüz vd., 2011; Yurdakul Erol ve Köse, 2017; Çok vd., 2017; Korkmaz ve Baykal, 2018; Daşdemir ve Ağdaş Okul, 2019; Yılmaz vd., 2020; Enez ve Bulut, 2021; Akyol vd., 2022); ormancılıkla ilgili kurumlarda çalışanlara yönelik yapılan araştırmaların görece daha sınırlı olduğunu söylemek mümkündür.

Milli parklar, tabiat parkları, sulak alanlar, yaban hayatı geliştirme sahaları vb. korunan alanlar ekolojik dengeyi korumasında kritik öneme sahip alanlar olup; aynı zamanda insanlara rekreatif faaliyet olanakları da sunmaktadır. Bu alanlar ülkemizde insanların eğlenme, dinlenme, doğa yürüyüşü, deniz turizmi, yaban hayatı gözlemi, fotoğrafçılık gibi faaliyetlerin yerine getirilmesinde sıklıkla tercih edilmektedir. Bu alanların doğru ve etkili bir şekilde yönetilebilmesi uygun strateji-politikalar ve mevzuatın oluşturulması kadar örgüt yapısı ve etkili yönetim stratejilerinin belirlenmesi ile de yakından ilgilidir. Yönetim stratejileri kurumsal faaliyetleri yerine getirmenin yanı sıra personel yönetimini de kapsamaktadır. Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü (DKMPGM) ülkemizin önemli doğal korunan alanlarının yönetiminden sorumlu kamu kurumudur. Bu araştırma da DKMPGM'nin 15 bölge müdürlüğünden biri olan Doğa Koruma ve Milli Parklar 4. Bölge Müdürlüğü (DKMP4BM) ve bağlı ve şube müdürlüklerinde (Manisa, İzmir, Aydın, Muğla) çalışan personelin (teknik ve idari) iş yeri mutluluğu ile kurumsal aidiyet bilinci arasındaki ilişkide iş doyumunun düzenleyici etkisi irdelenmiştir.

2. Materyal ve yöntem

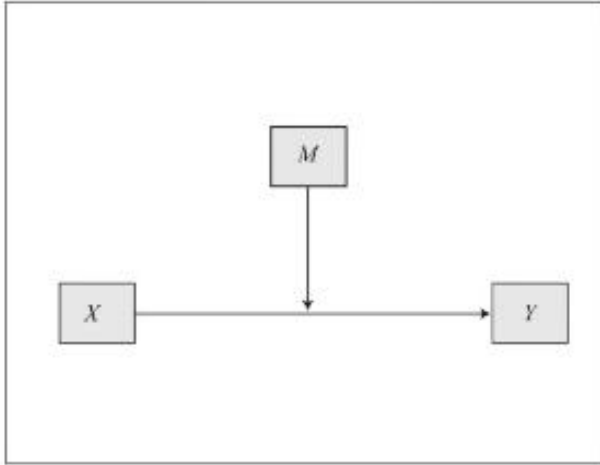
Araştırmada literatürden yararlanılarak oluşturulan anket formları uygulandıktan sonra elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktararak gerekli analizler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda oluşturulan araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H₁: İş yeri mutluluğunun kurumsal aidiyet bilinci üzerinde anlamlı ilişki vardır,

H₂: İş doyumunun kurumsal aidiyet bilinci üzerinde anlamlı ilişki vardır,

H₃: İş yeri mutluluğu ile kurumsal aidiyet bilinci arasındaki ilişkide iş doyumunun düzenleyici etkiye sahiptir, şeklindedir.

Araştırmanın kuramsal modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.

Model 1**Conceptual Diagram**

Şekil 1. Düzenleyici etki kuramsal model. X; İş yerinde mutluluk Y; Kurumsal aidiyet bilinci M; İş doyumu

Figure 1. Theoretical model of moderating effect. X; Happiness at work Y; Sense of organizational belonging M; Job satisfaction

Türkiye’de ekosistem hizmetleri, biyolojik çeşitlilik, kara avcılığı faaliyetleri, tabiat parkları, milli parklar, tabiatı koruma alanları, tabiat anıtları, yaban hayatı geliştirme sahaları ve sulak alanlar gibi doğanın önemli unsurlarını planlama, projelendirme ve yönetme faaliyetleri Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü (DKMPGM) ve Genel Müdürlüğe bağlı Türkiye’nin çeşitli illerine yayılmış 15 Bölge Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir. Bölge müdürlüğü ve bağlı örgütlerinde çalışan personelin iş doyumu, işyerindeki mutluluğu ve kurumsal aidiyetleri bu organizasyonların başarısına etki edeceği gibi, tüketicilere de olumlu yönde yansımaktadır. Tam saha ölçümünün zorlukları nedeniyle araştırma alanı olarak 15 bölge müdürlüğünden birisi olan ve bölge müdürlüklerince yürütülen ekosistem hizmetleri ve diğer faaliyetlerin tamamına yakının örneklerinin görülebildiği ve yeterli sayıda çalışana sahip DKMP4BM seçilmiştir. 4. Bölge Müdürlüğü lokasyon olarak ülkemizin en önemli kıyılarına, tabiat parklarına ve milli parklarına sahiptir. Bu özelliği araştırma alanı seçiminde etkili olmuştur. DKMP4BM ve bağlı şube müdürlüklerinde toplam 327 personel görev yapmaktadır. Örnek büyüklüğünün belirlenmesinde Karasar (2005) ve Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004)’dan yararlanılmıştır.

$$N = Z^2 Npq / ND^2 + Z^2 pq \quad (1)$$

Burada;

n: Örnek büyüklüğü,

Z: Güven katsayısını (%95’lik güven düzeyi için Z=1,96),

N: Ana kütle büyüklüğü,

p ve q: Ölçülmek istenilen büyüklüğün, ana kütlede bulunma olasılığını (0,5),

D: Kabul edilen örnekleme hatasını (%10) göstermektedir

Formüle (1) göre yapılması gereken en az anket sayısı 74 olarak hesaplanmıştır. Bununla birlikte anket güvenilirliğinin yükseltilmesi amacıyla anket sayısı artırılmış toplamda 93

kişiyle çevrimiçi (online) olarak anket yapılmıştır. Literatürde araştırmalar incelendiğinde, ana kütle üzerinden geri dönüş oranlarının %20 ile %45 arasında değiştiği görülmektedir (Bal ve Gundry, 1999; Hum ve Leow, 1996). DAF analizi ve YEM analizlerinde örneklem büyüklüğünün belirlenmesi literatürde farklı görüşler bulunmaktadır. Anderson ve Gerbing (1984)’e göre en az 100 olması gerekirken, bazı araştırmacılara göre ölçme aracında yer alan madde sayısına göre değişeceği savunulmaktadır. Catell (1978) en az madde sayısının 3 katı, Kline (1994) ise bu oranın 10:1 tutulmasını önermekle birlikte oranın azaltılabileceğini ve en az 2:1 olması gerektiğini belirtmektedir. DFA için örneklem büyüklüğünün madde sayısının belli katı şeklinde veya belli kişi sayısı olarak ifade edilmesinde problemlere neden olabileceği, bu yaklaşımların hızlı ve kullanışlı olmasına karşın uygun olmadığı ifade edilmektedir (Wolf vd., 2013). Literatürde DFA için örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde basit belli kuralların olmadığı, uyum indeksleri, standardize edilmiş yükler, hatalı tanımlama durumu ve önerilen kişi sayısının serbest parametrelere (N/q) oranının birlikte değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir (Jackson, 2001). Literatürdeki tüm görüşler ve araştırma modeli bir bütün olarak değerlendirildiğinde örneklem sayısının DFA için yeterli olduğu görülmektedir.

Anket formları hazırlandıktan sonra Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’nun 02.05.2024 tarih ve 192/05 no’lu kararı ile etik kurul izni alınmıştır. Anket formunda katılımcıların profil özelliklerini belirlemeye yönelik sorular ile KAB, İYM ve İD düzeyini ölçmek için önermeler bulunmaktadır. Kurumsal aidiyet bilinci ölçeği için Öztıp (2014)’un çalışmasında kullandığı ölçekten yararlanılmıştır. Minnesota İş tatmini Ölçeği Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen Koçoğlu (2015)’in çalışmasında kullandığı ölçekten yararlanılmıştır. İş yeri mutluluğu ölçeğinde ise Salas Vallina ve Alegre Vidal (2018) tarafından geliştirilen Bilginoğlu ve Yozgat (2020) tarafından Türkiye’ye uyarlanan İşyerinde Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır. Soruların hazırlanmasında 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1: Hiç katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen katılıyorum).

Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS 22.0 ve AMOS istatistik paket programları yardımıyla değerlendirilmiştir. Ölçeklerin faktör yapılarının belirlenmesi, güvenilirliği ve geçerliliğinin ortaya koyulmasında açıklayıcı faktör analizi (AFA) (Büyüköztürk, 2002), faktör yapılarının doğrulanması ve düzenleyici etki analizinin gerçekleştirilmesinde doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile yol analizleri kullanılmıştır. AFA, gizil ve gözlenen değişkenler arasındaki ilişkiyi ve gözlenen değişkenlerin faktörü temsil yeteneğini ortaya koymak amacıyla yapılan istatistiksel analizdir (Henson ve Roberts, 2006). Ölçeklerin faktör yapılarının belirlenmesinde AFA, bu faktör yapılarının doğrulanmasında ise DFA kullanılmaktadır. Düzenleyici etki analizi, etkileşim (interaction) değişkeni olarak da bilinen düzenleyici değişken farklı değerler aldıkça, bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiler de değişmektedir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin ne zaman artacağı; ne zaman azalacağı ya da bu etkinin neye bağlı olduğunu gösteren değişken, düzenleyici değişkendir. Bu analiz AMOS programı yardımı ile oluşturulan yol analizi ile analiz edilmiştir. Araştırma modeli Hayes (2013) tarafından geliştirilen Model 1 kullanılarak analiz edilmiştir. Öncesinde

çoklu regresyon analizi yapılarak önemli değerler hesaplanmıştır. Bunlar, ölçeklerin benzeşme geçerliliğinin ortaya konulması için Average Variance Extracted (AVE) ve Composite Reliability (CR) değerleridir. AVE değerinin 0,40'tan CR değerinin 0,70'ten fazla olması benzeşme geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir. Faktör yapılarının doğrulanmasında DFA yapılmış ve uyum indeks değerlerinden ($\chi^2/sd < 5$, CFI, GFI, $< 0,80$ SRMR $< 0,10$, RMSEA $< 0,10$) (Schermele ve Moosbrugger, 2003; Shevlin vd., 2000; Simon vd., 2010; Meydan ve Şeşen, 2015) yararlanılmıştır. Düzenleyici etki analizi AMOS programı kullanılmış ve Aiken ve West (1991), Dawson (2014) ve Dawson ve Richter (2006) tarafından geliştirilen etkileşim etki grafiğinden yararlanılmıştır. AFA ile ölçeklerin faktör yapıları belirlenirken her bir önermenin faktör yükünün 0,30 ve üzerinde olması yeterli kabul edilmiştir (Neale ve Liebert, 1980; Harrington, 2009). Bunun dışında toplam açıklanan varyans oranı (AVO), binişik değer, Kaise-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi faktör yapılarının belirlenmesinde dikkate alınmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğinin değerlendirilmesinde crochbach's alfa katsayısı (0,60-0,79 arası olması güvenilir kabul edilmektedir) kullanılmıştır (Özdamar, 2002). AVO'nun %40 olması (Büyüköztürk, 2012; Eroğlu, 2008) ve KMO değerinin en az 0,50 olması (Field, 2000) yeterli kabul edilmektedir. Faktör analizi sonuçlarının yetersiz bulunması durumunda faktör döndürme işlemi varimax yöntemiyle yapılmıştır.

3. Bulgular

3.1. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri

Katılımcıları tanımlayan özellikler (profil), bir bireyi içsel ve dışsal etkenleri göz önüne alarak irdeleme ve bireyin ayırt edici özelliklerini tanımlayarak ortaya koyma işlemi olarak ifade edilmektedir (Keskin vd., 2010; Alkan, 2013). Araştırmada profil belirlemeye yönelik irdelemeler katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, görev yaptığı il ile sınırlı tutulmuştur (Çizelge 1). Zira, daha ayrıntılı denek tanımlamalarının yapılması durumunda ankete katılım ve/veya soruları cevaplamadaki istekliliğin azalabileceği düşünülmüştür.

Çizelge 1. Katılımcıları tanımlayan bazı özellikleri

Özellikler	Değer	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	28	30,10
	Erkek	65	69,90
Yaş	18-24	6	6,50
	25-35	26	28,00
	36-44	33	35,50
	45 ve üzeri	28	30,00
Eğitim	Lise	22	23,60
	Ön lisans/Lisans	58	62,40
	Lisansüstü	13	14,00
Medeni Durum	Bekâr	41	44,10
	Evli	52	55,90
Görev Yapılan İl	Manisa	22	23,70
	Aydın	28	30,10
	Muğla	28	30,10
	İzmir	15	16,10

Çizelge 1'e göre katılımcıların %30,10'u kadın ve %69,90'ı da erkektir. Anket çalışmasına 25-35 ve 36-44 yaş aralığında personelin daha fazla katılım gösterdiği görülmektedir. Katılımcıların %62,40'ı ön lisans-lisans mezunu olmakla beraber ilgili şube müdürlüklerinden katılan personel sayıları dengeli bir dağılıma sahiptir. Ankete katılanların %30,10 Aydın ve Muğla, %23,70'i Manisa, %16,10'u İzmir Şube Müdürlüklerinde görev yapmaktadır.

3.2. Ölçeklerde sunulan önermelere katılım durumları

Katılımcıların kurumsal aidiyet ölçeğine ilişkin görüşleri Çizelge 2'de verilmiştir.

Çizelge 2'de görüldüğü gibi kurumsal aidiyet ölçeğine ilişkin sunulan önermelere katılım oldukça iyi durumdadır. En fazla katılımın olduğu ifade 3,92 ortalama ile "*Kurumum benim fikirlerimi dikkate almaktadır.*" önermesi olmuştur. Nitekim katılımcıların %38,70'i önermeye kesinlikle katıldıklarını ifade ederken, %30,10'u katıldıklarını ifade etmiştir. Önermeye katılmayanların yüzdeleri katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum seçenekleri için sırasıyla %6,50 ve %4,30'dur. Katılımcıların %20,40'ı ise önermeye ne katıldıklarını ne de katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Katılımın yüksek olduğu ikinci önerme ise 3,83 ortalama değer ve %69,9 ile "*Kurumum benim menfaatlerimi gözetmektedir.*" önermesidir. Bunu çok yakın ortalama değer (3,82) ve %69,90 yüzde ile "*Kurumum için gösterdiğim çabalar takdir görmektedir.*" önermesi takip etmektedir. "*Kurumdaki çalışma koşullarından memnunuz*", "*Kurumumu bir aile, kendimi de ailenin bir parçası olarak görüyorum.*" önermelerine katılım durumları ortalama değer ve yüzde olarak (sayı-%) sırasıyla 3,75 (%65,6), 3,76(%64,5) şeklindedir.

Katılımcıların iş yerinde mutluluk ölçeğine ilişkin görüşleri ise Çizelge 3'teki gibidir.

İş yerinde mutluluk ölçeğine yönelik sunulan önermelere katılım ortalaması 3,60 olup; orta değer (3) üzerindedir. Katılımın en fazla olduğu önerme 3,97 ortalama ve %73,10 yüzde ile "*İşim konusunda hevesliyim.*" dir. Bunu 3,9 ortalama ve %73,10 yüzde ile "*Çalışırken kendimi işe kaptırırım*" ve 3,82 ortalama ve %65,6 yüzde ile "*İşimde kendimi güçlü ve enerjik hissediyorum*" önermeleri takip etmektedir. Öte yandan bazı önermelerde katılım düzeyi kurumsal aidiyet ölçeğindeki önermelere nazaran nispeten daha az olmuştur. Katılımın en düşük olduğu önerme orta değer olan 3'e yakın bir değerle (3,19) "*Kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum*" olmuştur. Katılımın diğer önermelere kıyasla daha düşük olduğu diğer bir ifade ise 3,30 ortalama puan ve %54,8 yüzde ile "*Aldığım ücretten memnunuz*" önermesidir.

Katılımcıların iş doyumunu ölçeğinde sunulan önermelere katılım durumları ise Çizelge 4'teki gibidir.

Çizelge 2. Kurumsal aidiyet ölçeğine ilişkin görüşler
Table 2. Views on the scale of institutional belonging

	1	2	3	4	5	Ort.	Genel ort.
1.Kurumum benim menfaatlerimi gözetmektedir	5,40	11,80	12,90	33,30	36,60	3,83	
2.Kurumum için gösterdiğim çabalar takdir görmektedir	6,50	8,60	15,10	35,50	34,40	3,82	
3.Kurumum benim fikirlerimi dikkate almaktadır	4,30	6,50	20,40	30,10	38,70	3,92	3,82
4.Kurumdaki çalışma koşullarından memnunum	6,50	14,00	14,00	29,00	36,60	3,75	
5.Kurumumu bir aile, kendimi de ailenin bir parçası olarak görüyorum	6,50	10,80	18,30	29,00	35,50	3,76	

1: kesinlikle katılmıyorum 2: katılmıyorum 3: kararsızım 4: katılıyorum 5: kesinlikle katılıyorum

Çizelge 3. İş yerinde mutluluk ölçeğine ilişkin görüşler
Table 3. Opinions on the happiness scale at work

	1	2	3	4	5	Ort.	Genel ort.
1.İşimde kendimi güçlü ve enerjik hissediyorum	2,20	7,50	24,70	36,60	29,00	3,82	
2.İşim konusunda hevesliyim	1,10	7,50	18,30	38,70	34,40	3,97	
3.Çalışırken kendimi kaptırıyorum	2,20	5,40	19,40	39,80	33,30	3,96	
4.Yaptığım işin doğasından memnunum	14,00	8,60	11,80	37,60	28,00	3,56	
5.Aldığım ücretten memnunum	16,10	14,00	15,00	33,30	21,50	3,30	3,60
6.Çalıştığım kurumdaki terfi olanaklarından memnunum	14,00	8,60	14,00	25,80	37,60	3,64	
7.Kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum	11,80	24,70	20,40	18,30	24,70	3,19	
8.Çalıştığım kuruma duygusal olarak bağlı olduğumu hissediyorum	7,50	17,20	15,10	30,10	30,10	3,58	
9.Çalıştığım kuruma dair güçlü bir aidiyet hissediyorum	14,00	15,10	17,20	24,70	29,00	3,39	

1: kesinlikle katılmıyorum 2: katılmıyorum 3: Kararsızım 4: katılıyorum 5: kesinlikle katılıyorum

Çizelge 4. İş doyumu ölçeğine ilişkin görüşler
Table 4. Opinions on job satisfaction scale

	1	2	3	4	5	Ort.	Genel ort.
1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	14,00	15,10	23,70	20,40	26,90	3,31	
2.Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	11,80	0	17,20	32,30	38,70	3,97	
3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	2,20	5,40	11,80	37,60	43,00	4,13	
4.Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	7,50	8,60	12,90	25,80	45,20	3,92	
5.Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	4,30	11,80	19,40	28,00	36,60	3,80	
6.Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	15,10	16,10	18,30	24,70	25,80	3,30	
7.Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	3,20	8,60	18,30	33,30	44,10	4,06	
8.Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	1,10	7,50	18,30	35,50	37,60	4,01	
9.Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	15,10	17,20	23,70	22,60	21,50	3,18	
10.Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	3,20	12,90	30,10	29,00	24,70	3,59	
11.Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	6,50	10,80	20,40	26,90	35,50	3,74	3,61
12.İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	15,10	5,40	19,40	33,30	26,90	3,51	
13.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	9,70	18,30	21,50	19,40	31,20	3,44	
14.Terfi imkânının olması yönünden	15,10	18,30	20,40	21,50	24,70	3,22	
15.Kendi fikirlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	2,20	14,00	15,10	30,10	38,70	3,89	
16.Çalışma şartları yönünden	8,60	22,60	18,30	30,10	20,40	3,31	
17.Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	12,90	15,10	28,00	28,00	16,10	3,19	
18.Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	11,80	15,10	21,50	17,20	34,40	3,47	
19.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	7,50	10,80	11,80	21,20	38,70	3,82	
20.Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	10,80	12,90	26,90	26,90	22,60	3,37	

1: Hiç tatmin edici değil 2: tatmin edici değil 3: ne tatmin edici ne değil 4: tatmin edici 5: son derece tatmin edici

Katılımcıların iş doyumu düzeyleri genel olarak ortalamının üzerinde (3,61)'dir. Puanı 3'ün altında olan önerme bulunmamaktadır. Dolayısıyla tüm önermelere katılım sağlandığı söylenebilir. Katılımın fazla olduğu ifade %77,60 yüzde ve 4,13 ortalama puan ile "Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından" önermesidir. Katılımın en az olduğu ifadeler ise "Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden" (3,18) ve "Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden" (3,19) önermeleri olmuştur.

3.3. Araştırma modeline ilişkin bulgular

Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı bulgular Çizelge 5'te verilmiştir.

Çizelge 5'te ölçeklere ilişkin bazı tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Ölçeklerin çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde +1/-1 aralığında yer aldığı görülmektedir. Bu

durum ölçeklerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamında kullanılan ölçekler olan KAB, İYM ve İD arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının belirlenebilmesi amacıyla yapılan korelasyon analizinin bulguları Çizelge 6'da verilmiştir. Buna göre kurumsal aidiyet bilinci, iş yerindeki mutluluk ve iş doyumu arasındaki ilişki 0,01 düzeyinde anlamlı ve pozitifdir.

Kurumsal aidiyet ölçeği faktör analizi bulguları ise Çizelge 7'deki gibidir.

Çizelge 7'de görüldüğü gibi KAB ölçeği tek faktörlü yapıdan oluşmaktadır. Ölçeğin faktör yükleri 0,492-0,808 arasında yer almaktadır. Ölçeğe ilişkin KMO değeri 0,839, Cronbach's Alpha katsayısı 0,867 ve AVO %66,277 olarak bulunmuştur. KAB için DFA modeli Şekil 2'deki gibi oluşturulmuştur.

Çizelge 5. Tanımlayıcı istatistik bulguları
Table 5. Descriptive statistics findings

	Min.	Max.	St.Hata	Çarpıklık	Basıklık
KAB	1,40	5,00	0,969	-0,849	-0,269
İYM	1,00	5,00	0,787	-0,819	0,560
İD	1,90	4,90	0,662	-0,400	-0,374

Çizelge 6. Korelasyon analizi bulguları
Table 6. Correlation analysis findings

		KAB	İYM	İD
KAB	Pearson Correlation p (Çift yönlü) N	1 93		
İYM	Pearson Correlation p (Çift yönlü) N	0,684** 0,000 93	1 93	
İD	Pearson Correlation p (Çift yönlü) N	0,728** 0,000 93	0,745** 0,000 93	1 93

**p<0,01.

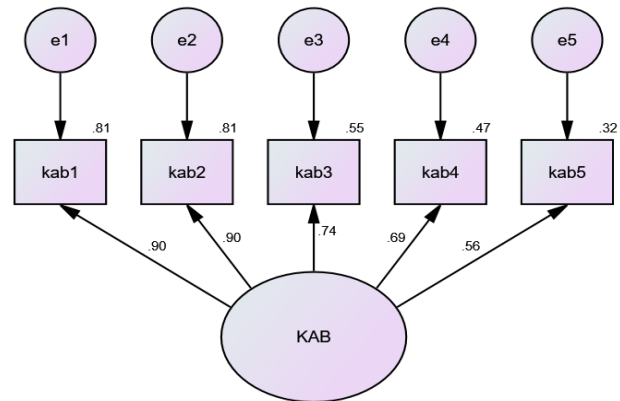
Çizelge 7. Kurumsal aidiyet ölçeği faktör analizi bulguları
Table 7. Institutional belonging scale factor analysis findings

İfadeler	Madde yükleri KAB
Kurumsal aidiyet Ölçeği	
1.Kurumum benim menfaatlerimi gözetmektedir.	0,807
2.Kurumum için gösterdiğim çabalar takdir görmektedir.	0,808
3.Kurumum benim fikirlerimi dikkate almaktadır.	0,679
4.Kurumdaki çalışma koşullarından memnunum.	0,592
5.Kurumumu bir aile, kendimi de ailenin bir parçası olarak görüyorum.	0,492
KMO; 0,839 α : 0,867 AVO;%66,277 AVE; 0,47 CR; 0,81	

Kurumsal aidiyet bilinci ölçeği doğrulayıcı faktör analizi bulgularına göre ölçeğin tüm önermeleri 0,05 düzeyinde anlamlı olarak bulunmuştur. Önermelerin standardize regresyon katsayıları 0,564-0,901 aralığında yer almaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi uyum indeks değerleri χ^2/sd ;1,211 GFI;0,976 CFI;0,996 RMSEA;0,048 SRMR;0,0327 olarak tespit edilmiştir. Buna göre uyum indeks değerlerinin mükemmel bir uyum gösterdiği söylenebilir. İYM ölçeği faktör analizi bulguları Çizelge 8’de ve DFA modeli ise Şekil 3’te verilmiştir.

Çizelge 8’de görüldüğü gibi İYM ölçeği iki faktörlü yapıdan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 3. madde binişik değer olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin varimax yöntemiyle döndürülmüş faktör yükleri 0,628-0,895 arasında yer almaktadır. Ölçeğe ilişkin KMO değeri 0,744, Cronbach’s Alpha katsayısı 0,808 ve AVO %59,587 olarak bulunmuştur.

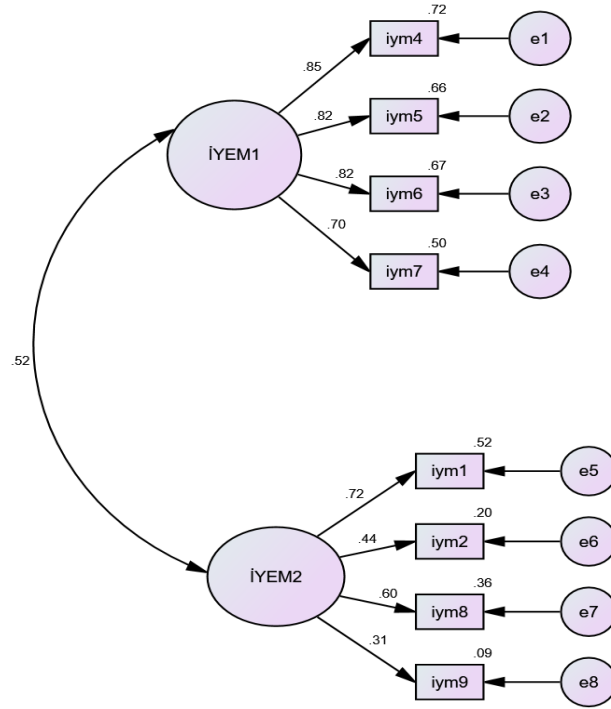
İş yerindeki mutluluk ölçeği doğrulayıcı faktör analizi bulgularına göre ölçeğin tüm önermeleri 0,05 düzeyinde anlamlıdır. Önermelerin standardize regresyon katsayıları 0,306-0,851 aralığında yer almaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi uyum indeks değerleri χ^2/sd ;1,939 GFI;0,919 CFI;0,928 RMSEA;0,10 SRMR;0,0577 olarak tespit edilmiştir. Buna göre uyum indeks değerlerinin mükemmel uyum gösterdiği söylenebilir. Çizelge 9’da İD ölçeği faktör analizi bulguları verilmiştir.



Şekil 2. KAB ölçeği DFA modeli
Figure 2. CAB scale CFA model

Çizelge 8. İş yerinde mutluluk ölçeği döndürülmüş faktör analizi bulguları
Table 8. Findings of rotated factor analysis of happiness scale at work

İfadeler	Madde Yükleri	
	İYM1	İYM2
İş yerinde mutluluk ölçeği		
4.Yaptığım işin doğasından memnunum	0,895	
5.Aldığım ücretten memnunum	0,867	
6.Çalıştığım kurumdaki terfi olanaklarından memnunum	0,820	
7.Kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum	0,746	
1.İşimde kendimi güçlü ve enerjik hissediyorum.		0,685
2.İşim konusunda hevesliyim.		0,628
8.Çalıştığım kuruma duygusal olarak bağlı olduğumu hissediyorum		0,664
9.Çalıştığım kuruma dair güçlü bir aidiyet hissediyorum.		0,637
KMO; 0,744 α : 0,808 AVO;%59,587		



Şekil 3. İYM ölçeği DFA modeli
Figure 3. WPH scale CFA model

Çizelge 9. İş doyumu ölçeği döndürülmüş faktör analizi bulguları

Table 9. Job satisfaction scale rotated factor analysis findings

İfadeler	Madde Yükleri		
	İD1	İD2	İD3
İş yerinde mutluluk ölçeği			
6.Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	0,813		
9.Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	0,674		
14.Terfi imkânının olması yönünden	0,713		
18.Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	0,752		
20.Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	0,709		
1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından		0,578	
2.Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından		0,652	
3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından		0,759	
4.Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından		0,720	
5.Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından		0,773	
8.Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden		0,517	
11.Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden			0,695
12.İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden			0,781
13.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden			0,724
KMO; 0,760 α : 0,868 AVO;%59,507			

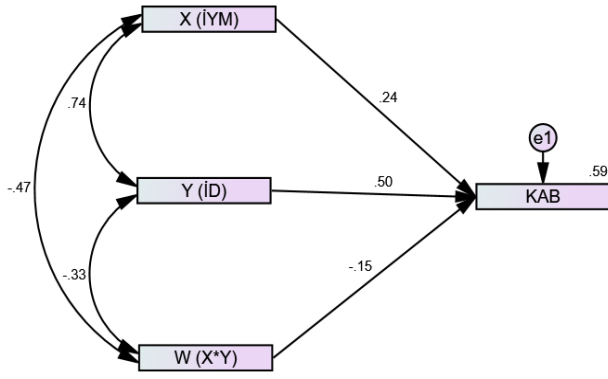
İş doyumu ölçeği faktör analizi sonucunda faktör yükü 0,30'un altında olan 16 ve 17. maddeler ve binişik değer olan 7, 10, 15 ve 19. maddeler ölçekten çıkarılarak analiz tekrar edilmiştir. Çizelge 5'te görüldüğü üzere 3 faktörlü yapıya sahip iş doyumu ölçeği elde edilmiştir. Ölçeğin varimax yöntemiyle döndürülmüş faktör yükleri 0,517-0,813 arasında yer almaktadır. Ölçeğe ilişkin KMO değeri 0,760, Cronbach's Alpha katsayısı 0,868 ve AVO %59,507 olarak bulunmuştur. İD ölçeği DFA modeli Şekil 4'te verilmiştir.

İş doyumu ölçeği doğrulayıcı faktör analizi bulgularına göre ölçeğin tüm örnekleri 0,05 düzeyinde anlamlı olarak bulunmuştur. Önermelerin standardize regresyon katsayıları 0,332-0,867 aralığında yer almaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi uyum indeks değerleri χ^2/sd ;1,894 GFI;0,837 CFI;0,855 RMSEA;0,099 SRMR;0,0965 olarak tespit

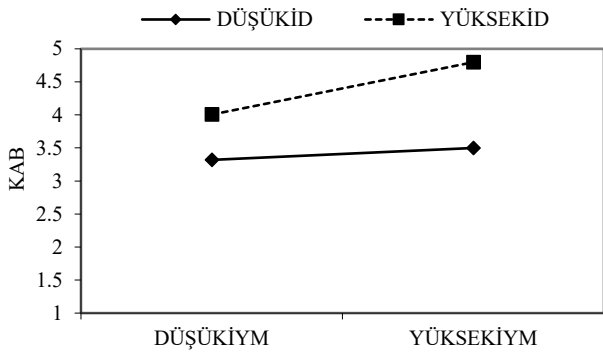
edilmiştir. Buna göre uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir sınır aralığında olduğu söylenebilir.

Araştırmada düzenleyici etki analizine ilişkin YEM modeli kurulmadan önce değişkenlere regresyon analizi uygulanmıştır. İlk önce bağımsız değişken (İYM)'nin bağımlı değişken (KAB) üzerindeki etkisi incelenmiştir. Daha sonra moderatör değişken (İD) ile birlikte bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin ortaya koyulması amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Regresyon analizi bulguları Çizelge 10 ve Çizelge 11'de verilmiştir.

Çizelge 10 ve Çizelge 11'de regresyon analizinde Model 1 incelendiğinde İYM'nin KAB üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmektedir (p ; 0,000 R^2 ; 0,575). Model 2 'de analize düzenleyici değişkeni (W) de dâhil edildiğinde anlamlı ve pozitif etkinin devam ettiği görülmektedir. Ancak



Şekil 5. Düzenleyici etki istatistiksel modeli
Figure 5. Statistical model of moderator effect



Şekil 6. Etkileşim etki grafiği
Figure 6. Interaction effect graph

Çizelge 12. Düzenleyici etki yol analizi bulguları
Table 12. Regulatory impact path analysis findings

			Tahmin	S.E.	C.R.	P	St. reg. katsayıları
KAB	<---	ZİYM (X)	0,235	0,103	2,277	0,023	0,243
KAB	<---	ZİD (Y)	0,481	0,097	4,98	***	0,496
KAB	<---	W	-0,114	0,056	-2,037	0,042	-0,153

P<0,05

4. Tartışma ve sonuç

Araştırma bulgularına göre kurumsal aidiyet ölçeğinde yer verilen tüm önermelere katılım (3,82) orta değer olan 3'ün üzerindedir. Ortalaması 3'ün altında bulunan önerme bulunmamaktadır. Dolayısıyla personelin kurumsal aidiyet bilincinin varlığından söz etmek mümkündür. İş yerinde mutluluk ölçeği kapsamında yer verilen bazı önermelere katılım bir önceki ölçeğe nazaran nispeten düşük olsa da önermelere katılım ortalama ve yüzdelere göre katılımcıların iş yerinde mutlu oldukları söylenebilir. İş doyum ölçeği önermelerine katılım iyi düzeydedir (3,61). Başka bir ifadeyle katılımcıların iş doyumları yüksek düzeydedir. Çalışanların aldıkları ücret, kariyer olanakları, çalışma ortamı şartları, başarının takdir edilmesi/ödüllendirilmesi, vb. hususlar kurumsal aidiyet bilincini, iş doyumunu ve iş yerindeki mutluluğunu etkileyen etmenlerdir. İş doyumunu yüksek, işyerinde mutlu ve kurumsal aidiyete sahip kişilerin ise işine karşı olumlu bir tavra sahip olması beklenir. Literatürde benzer bulgulara sahip

araştırmalar bulunmaktadır. Korkmaz ve Baykal (2018)'e göre iş doyumunu ücret, çalışma koşulları, iş yeri arkadaşlığı ve takdir edilme gibi unsurlardan etkilenmektedir. İş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında ise pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Alkan (2018)'e göre örgütsel bağlılık; fazla iş yükü, düşük ücret ve liyakatsiz atama-yükseltmelerden olumsuz yönde etkilenmektedir. Çakır ve Gözoğlu (2019) çalışmalarında algılanan kurumsal itibarın iş performansını pozitif, işten ayrılma niyetini ise negatif olarak etkilediğini saptamışlardır. Koçoğlu (2015)'e göre akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri yüksek olup iş tatmin düzeyleri; yaş grubu, akademik unvan ve çalıştığı birime göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Öte yandan araştırmada kurum kültürü, iş performansı ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olup, çalışanlar tarafından kurum kültürünün kabul edilmesi performans ve iş doyumunu olumlu olarak etkilediği belirtilmektedir (Khan vd., 2024).

Araştırmada H_1 ve H_2 hipotezleri desteklenmesi değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Araştırma bulgularına göre; iş yeri mutluluğu ile kurumsal aidiyet bilinci arasında ve iş doyumunu ile kurumsal aidiyet bilinci arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki söz konusudur. Ayrıca iş yeri mutluluğu, iş doyumunu ve kurumsal aidiyet bilinci arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,01$) ve pozitif bir ilişkinin olduğu ortaya koyulmuştur. Literatürde benzer şekilde, iş stresinin iş gören performansı üzerinde kurumsal aidiyet bilincinin düzenleyici etkiye sahip olduğunu (Canbolat, 2023) yeşil insan kaynakları yönetimi ile sürdürülebilir performans arasındaki istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu ayrıca bu ilişkide çalışan refahı ve işe katılımın kısmi aracı etkiye sahip olduğunu (Martínez-Falcó vd., 2024) çalışanların sosyal sorumluluk algılarının iş performansı ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu ve bu ilişkinin yeterlilik ve örgütsel özdeşleşme tarafından da desteklendiğini (Guo vd., 2024) kurumsal aidiyet bilinci yüksek çalışanın değişime ve yeniliklere açık olmasını olumlu etkilediğini ayrıca örgütsel değişimin sağlanmasında etkili bir unsur olduğunu (Öztop, 2014) DKMPGM personelinin rol belirsizliği ile iş doyumunu arasında negatif yönlü, rol çatışması ile iş doyumunu arasında negatif yönlü ve rol belirsizliği ile tükenmişlik arasındaki pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu (Topaloğlu, 2017) ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır.

Araştırmada yapılan regresyon analizi bulgularına bakıldığında İYM ve İD bağımsız değişkenlerinin KAB bağımlı değişken üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin bulunduğu görülmektedir. Çoklu regresyon analizi ile İYM ve İD değişkenlerinin çarpımından elde edilen moderatör değişkeni analize dahil edildiğinde anlamlılığın devam ettiği ve R^2 değerinde bir değişim, bir artış meydana geldiği tespit edilmiştir. Ayrıca analizde elde edilen tolerans ve VIF değerleri çoklu bağlantı probleminin olmadığını ortaya koymaktadır. Bu bulgular ışığında regresyon analizi ile düzenleyicilik etkisinin varlığı ortaya koyulmuş ve düzenleyici etkinin detaylı incelenmesine ilişkin oluşturulan yol analizi ile iş yeri mutluluğu ile kurumsal aidiyet bilinci arasındaki ilişkide iş doyumunun düzenleyici bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (H_3 hipotezi desteklenmiştir).

Literatürde değişkenler arasındaki ilişki incelenirken daha çok aracı etkinin araştırıldığı görülmektedir. Gültekin (2022) kamu sektöründeki orman mühendisleri üzerinde yaptığı araştırmada iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında

doğrudan pozitif etkinin olduğunu çalışma koşulları ve işten ayrılma niyetlerinin aracı etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Ma vd. (2024) yaptıkları araştırmada uyumlu bir çalışma ortamının algılanan aşırı niteliklilik ile çalışan yenilikçi davranış ve yaratıcı öz güven ile çalışan yenilikçi davranış arasındaki bağlantıda düzenleyici bir rol oynadığını saptamışlardır. Ayrıca Xing vd. (2023) yaptıkları araştırmada iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde önemli etkisi olduğunu ve iş motivasyonunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı rolü üstlendiğini tespit etmişlerdir. Yıldız ve Demirtaş, (2022) etik liderliğin iş performansını pozitif yönde etkilediğini ve örgütsel aidiyetin ise düzenleyici etkiye sahip olmadığını ortaya koymuşlardır. Gümüş vd. (2024) iş motivasyonunun iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisinin olduğunu Erselcan ve Süral Özer (2018) ise işte mutluluğun çalışan performansını pozitif olarak etkilediğini ve iş doyumu ile çalışan performansı arasında tam aracı rolü üstlendiğini tespit etmişlerdir.

Literatürdeki diğer araştırmalara bakıldığında, kişi ile örgüt uyumu ve iş performansı arasında mutluluğun kısmi aracı etkisi gösterdiğini (Cindiloğlu Demirel, 2019) Çin’de bir yükseköğretim kurumunda yapılan araştırmada psikolojik refah ve örgütsel iklimin iş memnuniyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğunu ve örgütsel iklim ile iş memnuniyeti arasında psikolojik refahın aracılık etkiye sahip olduğunu (Yiming vd., 2024) ortaya koyan benzer bulgulara sahip araştırmalar bulunmaktadır.

Araştırma bulguları çalışma alanı olan DKMP4BM ve bağlı şube müdürlükleri kapsamında değerlendirildiğinde ölçeklerde yer verilen ve ortalamaları 3’ün üzerinde olmasına rağmen diğerlerine nazaran daha düşük olan önermeler arasında yer alan; ücretin yapılan işle uyumlu olması, çalışma ortamı refahının artırılması, başarının takdir edilmesi, kariyer olanaklarının tanımlanmış olması, vb. hususlara yönelik çalışmaların yapılması personelin İş yeri mutluluğunu, iş doyumunu ve kurumsal aidiyet bilincini olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmaların kurum performansına da olumlu katkı sağlaması beklenmektedir.

Kaynaklar

- Aiken, L.S., West, S.G., 1991. Çoklu regresyon: etkileşimlerin test edilmesi ve yorumlanması. Newbury Park, Sage, Londra.
- Akyol, A., Hakverdi, A.E., Türkoğlu, T., 2022. Orman mühendislerinin iş doyumunu etkileyen faktörler. *Turkish Journal of Forest Science*, 6(1): 310-326.
- Akyüz, K.C., Koçak, S., Balaban, Y., Yıldırım, İ., Gedik, T., 2011. Çalışanların iş tatmin düzeylerinin incelenmesi (Muğla Orman Bölge Müdürlüğü Örneği). *SDÜ Orman Fakültesi Dergisi*, 12: 20-26.
- Alkan, H., 2013. Ormancılık ve orman ürünleri programı öğrencilerine yönelik bir araştırma. *SDÜ Orman Fakültesi*, 14: 88-94.
- Alkan, H., 2018. Örgütsel bağlılık, sinizm, yabancılaşma ve ormancılık örgütleri. *Turkish Journal of Forestry*, 19(3): 265-274. DOI: 10.18182/tjf.447275
- Anderson, J.C., Gerbing, D.W., 1984. The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2): 155-173.
- Bal, J., Gundry, J., 1999. Virtual teaming in the automotive supply chain team performance management. *An International Journal*, 5 (6): 174-193.
- Bilginoglu, E., Yozgat, U., 2020 İşyerinde mutluluk ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Yasar University*, 15(Special Issue): 201-206.
- Büyüköztürk, Ş., 2002. Faktör Analizi: Temel Kavramlar Ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. 32: 470-483.
- Büyüköztürk, Ş., 2012. Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Canbolat, M.A., 2023. İş stresinin işgören performansına etkisinde kurumsal aidiyetin düzenleyici rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(4): 2435-2448. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1308035>
- Cattell, R., 1978. The Scientific Use Of Factor Analysis. Plenum, New York.
- Cindiloğlu Demirel, M., 2019. Kişi örgüt uyumunun iş performansı üzerine etkisi: mutluluğun aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1): 283-302.
- Çakır, A., Gözoğlu, Ö.F., 2019. Algılanan kurumsal itibarın iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisi: Şanlıurfa ili konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Econharran*, 3(4): 46-71.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ., Turunç, Ö., 2011. Örgütsel performansın artırılmasında motivasyonel davranışların rolü: yenilikçilik ve girişimciliğin aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3): 363-401.
- Çok, N., Göksu, E., Doğaner, A., Kalkan, B., Özden, G., 2017. Elazığ orman bölge müdürlüğü çalışanlarının iş doyumunu ve bazı bireysel özelliklerinin iş doyumuna etkisi. *Turkish Journal of Forest Science*, 1(2): 155-168.
- Daşdemir, İ., Ağdaş Okul, A., 2019. Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler. *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 21(3): 873-883.
- Dawson, J.F., Richter, A.W., 2006. Yönetilen çoklu regresyonda üç yönlü etkileşimlerin araştırılması: eğitim farkı testinin geliştirilmesi ve uygulanması. *Uygulamalı Psikoloji Dergisi*, 91: 917-926.
- Dawson, J.F., 2014. Yönetim araştırmasında moderasyon: ne, neden, ne zaman ve nasıl. *İşletme ve Psikoloji Dergisi*, 29: 1-19.
- Demirtaş, Z., Çağan, H., 2021. Öğretmenlerin örgütsel çekicilik ile iş doyumunu algıları arasındaki ilişki. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(20): 295-309.
- Enez, K., Bulut, H., 2022. Teknik personelin iş memnuniyet düzeylerinin değerlendirilmesi: Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü örneği sonuçları. *Turkish Journal of Forest Science*, 6(1): 161-173.
- Eroğlu, A., 2008. Faktör analizi. SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (Ed., Kalaycı, Ş.) Asil Yayın Dağıtım, Ankara, s: 321-331.
- Erselcan, R.C., Süral Özer, P., 2018. İş doyumunun performansa etkisinde mutluluğun aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13(2): 148-165.
- Field, A., 2000. Discovering statistics using SPSS for Windows. Sage Publications, New Delhi.
- Fisher, C.D., 2010. Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12: 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Gujarati, D.N., 2004. Basic Econometrics, Fourth Edition, The McGraw-Hill Companies, New York.
- Guo, Q., Shen, H., Fan, D.X.F., Buhalis, D., 2024. CSR influence on job performance: the roles of psychological needs fulfillment and organizational identification among tourism firms. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(5): 1665-1689. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2022-1180>
- Gültekin, Y.S., 2022. Türkiye’de kamu sektörü orman mühendislerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkide aracılık rollerinin modellenmesi. *Journal of Forest Researcher*, 27(4): 255-264. <https://doi.org/10.1080/13416979.2022.2028706>
- Gümüş, A., Çelik, M.Ş., Karahan, K.S., 2024. İş motivasyonunun iş tatminine etkisi. *Turkish Business Journal*, 5(10): 144-157. <https://doi.org/10.51727/tbj.1589925>
- Harrington, D., 2009. Confirmatory factor analysis. Oxford University Press, New York, pp. 21-35.
- Hashim, R.A., Mahmood, R., 2011. What is the state of job satisfaction among academic staff at Malaysian universities?, *Universiti Tun Abdul Razak E-Journal*, 7: 15-26
- Hayes, A., 2013. Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis A Regression-Based Approach. Guilford Publications. New York.
- Henson, R.K., Roberts, J.K., 2006. Use of exploratory factor analysis in published research: common errors and some comment on improved practice. *Educational and Psychological Measurement*, 66: 393-416.

- Hum, S.H., Leow, L.H., 1996. Strategic manufacturing effectiveness; an empirical study based on the hayes-wheelwright framework. *International Journal of Operations and Production Managements*, 16 (4): 4-18.
- İzğören, Ş.A., 1999. İş yaşamında 100 kanguru. *Academyplus Yayınları*, Ankara.
- Jackson, D.L., 2001. Sample size and number of parameter estimates in maximum likelihood confirmatory factor analysis: A Monte Carlo investigation. *Structural Equation Modeling*, 8: 205-223.
- Karasar, N., 2005. Bilimsel Araştırma Yöntemi. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Khan, W.A., 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33: 692-724.
- Keskin, N., Koraltan, A., Öztürk, Ö., 2010. Pamukkale üniversitesi buldan myo öğrenci profili. *Ulusal MYO Öğrenci Sempozyumu*, 21-22 Ekim, Düzce
- Khan M.A., Husain S., Minhaj S.M., Ali, M.A., Helmi, A.M., 2024. To explore the impact of corporate culture and leadership behaviour on work performance, mental health and job satisfaction of employees: An empirical study. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(11): 6417. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i11.6417>
- Kline, P., 1994. *An Easy Guide To Factor Analysis*. Routledge, Newyork.
- Koçoğlu, C.M., 2015. Akademik personelin iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(13): 16-35.
- Korkmaz, M., Baykal, G.D.Ö., 2018. Kadın orman mühendislerinde iş doyumunu etkileyen faktörler ile iş doyum ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Forestry*, 19(1): 83-90. DOI: 10.18182/tjf.400667
- Leong, C., Furnham, A., Cooper, C., 1996. The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship. *Human Relations*, 49(10): 1345-1363.
- Ma, X., Khattak, A., Ghani, B., Huo, M., 2024. Perceived overqualification in higher education institutions: Enhancing employee innovative behavior via creative self-confidence and harmonious workplace climate. *Current Psychology*, 43: 9826-9837. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05139-2>
- Martínez-Falcó, J., Sánchez-García, E., Marco-Lajara, B. Millan Tudela, L., 2024. Enhancing employee wellbeing and happiness management in the wine industry: unveiling the role of green human resource management. *BMC psychology*, 12: 203, <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01703-y>
- Melior, D., Stokes, M., Firth, L., Hayashi, Y., Commings, R., 2008. Need for belonging, relationship satisfaction, loneliness and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 45: 213-218.
- Meydan, C.H., Şeşen, H., 2015. Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Neale, M.N., Liebert, R.M., 1980. *Science And Behavior: An Introduction To Methods Of Research*. Prentice Hall International, Paris.
- Pryce-Jones, J., 2010. Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success. Wiley-Blackwell, United Kingdom.
- Pryce-Jones, J., 2011. Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success, John Wiley & Sons.
- Quarstein, V.A., McAfee, R.B., Glassman, M., 1992. The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 45(8): 859-873. doi: 10.1177/001872679204500806
- Robbins, S.P., Judge, T.A., 2013. *Organizational Behavior*. 15. Basım Pearson, Boston.
- Rodríguez-Carvajal, R., Moreno-Jiménez, B., de Rivas-Hermosilla, S., Álvarez-Bejarano, A. ve SanzVergel, A.I., 2010. Positive psychology at work: mutual gains for individuals and organizations. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (3): 235
- Özdamar, K., 2002. Paket programlar ile istatistiksel veri analizi, Kaan Kitabevi. Ankara.
- Öztop, S., 2014. Kurumsal aidiyet bilincinin çalışanların örgütsel değişim algısı üzerinde etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1): 299-316.
- Salas-Vallina, A., ve Alegre Vidal, J., 2018. Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3): 1-21
- Sevinç, İ., 2022. Din görevlilerinin kurumsal aidiyet algısı ile iş performansları arasındaki ilişki. *Kocatepe İslami İlimler Dergisi*, 5(2): 249-274. <https://doi.org/10.52637/kiid.1174725>
- Schermelleh, E.K., Moosbrugger, H., 2003. Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2): 23-74.
- Shevlin, M., Bailey, F., Adamson, G., 2000. Examining the factor structure and sources of differential functioning of the Eysenck Personality Questionnaire Revised-Abbreviated. *Personality and Individual Differences*, 32(3): 479-487.
- Simon, D., Kriston, L., Loh, A., Spies, C., Scheibler, F., Wills, C., Härter, M., 2010. Confirmatory factor analysis and recommendations for improvement of the Autonomy-Preference-Index (API). *Health Expectations*, 13(3): 234-243. doi: 10.1111/j.1369-7625.2009.00584.x.
- Tiryaki, T., 2005. Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Testa, M., 2001. Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *The Journal of Psychology*, 135(2): 226-236.
- Topaloğlu, G., 2017. Doğa koruma ve milli parklar genel müdürlüğü personelinin rol çatışması ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ve iş tatmini üzerine etkilerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Uygur, A., 2009. Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık. Barış Platin Yayınevi, Ankara.
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S., 2004. SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Vroom, V.H., 1964. *Work And Motivation*. CA: Jossey-Bass, San Francisco.
- Yıldız, A. T., Demirtaş, Ö., 2022. Sağlık işletmelerinde etik liderliğin dile getirme davranışları aracılığıyla iş performansına etkisi: örgütsel aidiyetin düzenleyici rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(3): 1334-1346. <https://doi.org/10.30783/nevsosbil.1140486>
- Yılmaz, E., Daşdemir, İ., Erpulat, M., Alkan, S., Güler, K., Koşdemir, Z., 2020. Batı Akdeniz bölgesi orman işletme şeflerinin iş yükü analizi. *Ormanlık Araştırma Dergisi*, 7(1): 31-48. DOI: <https://doi.org/10.17568/ogmoad.589351>
- Yiming, L., Yan, L., Jinsheng, Z., 2024. Effects of organizational climate on employee job satisfaction and psychological well-being: the role of technological influence in Chinese higher education. *BMC psychology*, 12: 536. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01992-3>
- Yurdakul Erol, S., Köse, M., 2017. Ormanci teknik personelin iş memnuniyeti: İstanbul Orman Bölge Müdürlüğü Örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1): 273-286.
- Wasti, S. A., 2002. Affective and continuance commitment to the organization: test of an integrated model in the turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26(5): 525-550.
- Weiss, D. J., Dawis, R. W., England, G. W., Lofquist, L. H., 1967. *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. <http://vpr.psych.umn.edu/assets/pdf/Monograph%20XXII%20-%20Manual%20for%20the%20MN%20Satisfaction%20Questionnaire.pdf>, Erişim: 04.04.2024
- Wolf, E.J., Harrington, K.M., Clark, S.L., Miller, M.W., 2013. Sample size requirements for structural equation models: An evaluation of power, bias, and solution propriety. *Educational and Psychological Measurement*, 73(6): 913-934.
- Xing, M., Aigbogun, O., Prabhakaran, S., 2023. The influence of work motivation on the turnover intention of higher vocational graduates through the mediating role of job satisfaction in Shandong China. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(11): 2474-2484.