

ÖRGÜTSEL VE SOSYAL DESTEK ALGILARININ YAŞAM TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İŞ VE EVLİLİK TATMİNİNİN ARACILIK ROLÜ

THE EFFECTS OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL AND SOCIAL SUPPORT ON LIFE SATISFACTION: THE MEDIATION ROLE OF JOB AND MARRIAGE SATISFACTION

Sema POLATCI

GaziosmanpaŐa Üniversitesi, İİBF İŐletme Bölümü, TOKAT
(semapolatci@hotmail.com)

ÖZ

Bu çalışmada algılanan örgütsel ve sosyal desteğin yaşam tatmini üzerindeki etkileri ve bu etkide iş ve evlilik tatmini düzeylerinin aracılık rolü araştırılmıştır. Çalışma Sakarya Üniversitesi'nde görev yapan evli akademisyenlerden anket yolu ile toplanan veriler üzerinden, hiyerarşik regresyon ve yapısal eşitlik modellemesi analizleri ile yürütölmüŐtür. Sonuçlara göre yaşam tatmini üzerinde iş tatmini evlilik tatmininden daha büyük bir etkiye sahiptir. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde iş tatminin tam aracılık rolü, algılanan sosyal desteğin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde ise evlilik tatmini değişkeninin tam aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Algılanan örgütsel destek, Algılanan sosyal destek, İŞ tatmini, Evlilik tatmini, Yaşam tatmini

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the effects perceived organizational support and perceived social support on life satisfaction and the mediation effects of job and marriage satisfaction on this effect. The data gathered from the married academicians on Sakarya University, and then hierarchical regression and structural equation modelling analysis were conducted. According to the results the effect of job satisfaction on life satisfaction is greater than the marriage satisfaction. As a result of this study it is determined that the job satisfaction plays a full mediation role on the relationship between perceived organizational support and life satisfaction, and the marriage satisfaction plays a full mediation role on the relationship between perceived social support and life satisfaction.

Keywords: *Perceived organizational support, Perceived social support, Job satisfaction, Marriage satisfaction, Life satisfaction*

Giriş

Günümüzde psikoloji, sosyoloji ve örgütsel davranış araştırmalarının en önemli sonuçlarından bir tanesi mutlu bireylerin, mutlu örgütler ve mutlu toplumun yapı taşı olduklarıdır. Mutlu bireyler faaliyet gösterdikleri alanlarda hem nitelik hem de nicelik açısından çok daha başarılı olmaktadır. Bu nedenle bireylerin hayatlarındaki genel mutluluk düzeyinin, diğer bir deyişle yaşam tatmini düzeylerinin yükseltilmesi, örgütsel ve toplumsal açıdan bir zorunluluktur. Ancak bireyin yaşam tatminindeki artışın sağlanması kolay bir iş değildir. Yaşam tatminini etkileyen pek çok faktör bulunmakta, bunların doğru olarak analiz edilip geliştirilmesi gerekmektedir. Öncelikle yaşam tatmini bireyin iş hayatının yanı sıra iş dışındaki hayattan da önemli ölçüde etkilenmektedir. Bu yüzden yaşam tatminini, bireyin iş ve özel hayatındaki tatmin düzeylerinin bileşkesi olarak tanımlamak mümkündür. Diğer yandan iş ve iş dışındaki tatminleri olumlu ve olumsuz yönde etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bireyin genel yaşam tatmininin artırılabilmesi için bunların da belirlenip, yönetilmesi gerekmektedir.

Bireylerin hem iş hem de özel hayatlarındaki tatmin düzeyleri üzerinde önemli etkiye sahip olan faktörlerden birinin, bireyler tarafından algılanan destek düzeyleri olduğu bilinmektedir (Allen, vd., 2003; Burke, 2003; Çakar ve Yıldız, 2009). İşgörenlerin örgütsel destek algılarının yüksek olabilmesi, ancak insan kaynağının örgüt için öneminin farkında olan bir örgütte mümkündür. Dolayısıyla insana önem verilen örgütlerde, işgörenlerin yaptıkları katkılara değer verilmekte ve onların refah düzeyleri artırılmaya çalışılmakta, bu da işgörenlerin örgütsel destek algılarını olumlu yönde etkilemektedir. Diğer yandan bireylerin sosyal çevrelerinden algıladıkları destek düzeyinin yüksek olması ise, bireylerin çevreleri tarafından sevilip, değer verilmesi ile ilişkilidir. Birey evlilik hayatında mutlu, eşinden, anne, babasından, çocuklarından ve arkadaşlarından ihtiyacı olan desteği alabiliyorsa, sosyal destek algısı yüksek olacaktır.

Bu çalışmada akademisyenlerin yaşamdan duydukları tatminin altında yatan nedenler araştırılmıştır. Bu bağlamda iş ve sosyal çevrelerinden algıladıkları destek ile iş ve evlilik hayatlarından duydukları tatminin, onların genel yaşam tatminleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmada akademisyenlerin genel yaşam tatminleri üzerinde iş hayatlarının mı, yoksa iş dışındaki hayatlarının mı daha fazla etkili olduğu da sorgulanmıştır.

1. Kuramsal Çerçeve

1.1. Algılanan Örgütsel Destek

Örgütsel destek bir örgütün, işgöreninin örgüte katkılarının bilincinde olması ve işgörenin refahına önem vermesi şeklinde tanımlanmaktadır (Natunann, vd., 1995: 89). Yazında örgütsel destek kavramından ziyade "algılanan örgütsel destek" veya "örgütsel destek algısı" kavramları kullanılmaktadır. Bunun nedeni asıl önemli olanın örgütün işgörenine olan desteğinin miktarından ziyade, işgörenin bu desteğin miktarı ile ilgili algısı olmasıdır. Çünkü aynı örgütte aynı birimde eşit şartlarda görev yapan iki kişiden bir tanesi yüksek örgütsel destek hissederken, diğeri örgütsel desteği çok düşük bulabilmekte ve buna göre performansını şekillendirebilmektedir. Genel olarak algılanan örgütsel destek, işgörenlerin ait olma, saygı görme ve onaylanma ihtiyaçlarını karşılama (Armeli, vd., 1998: 299) fonksiyonunu üstlenen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Eisenberger ve arkadaşları (1986: 501) örgütsel destek algısını, örgütün işgörenlerine değer vermesi, onların mutluluklarını önemsemesi, bunları işgörenele hissettirerek işgörenlerin örgütle olan duygusal ilişkilerini olumlu yönde etkilemesi şeklinde ifade etmiştir.

Örgütsel destek bazı araştırmacılar tarafından işgörenin örgütünden algıladığı “örgütsel destek” ve yöneticisinden algıladığı “yönetici desteği” şeklinde iki boyutta incelenmiştir (Florence ve Vandenberghe, 2003: 253; Wayne, vd., 1997: 85). Algılanan örgütsel desteğin bu şekilde ikiye ayrılmasının sebebi, işgörenlerin yöneticilerinden ve örgütlerinden farklı düzeylerde destek algılayabilmelerine imkan tanımadır. Çünkü işgörenler yöneticilerinden memnun olmasalar dahi, bu durumu geçici olarak değerlendirmeleri nedeniyle örgütten algıladıkları destek, yöneticilerinden algıladıkları destekten yüksek olabilmektedir (Florence ve Vandenberghe, 2003: 253). Bazı araştırmacılar ise örgüt yöneticisinin örgütün temsilcisi olması durumundan hareketle yönetici desteğini de örgütsel destek içerisinde değerlendirmişlerdir (Johlke, vd., 2002: 117). Bu çalışmada genel itibariyle algılanan örgütsel destek düzeyi üzerinde durulacak, hem örgütten hem de yöneticiden algılanan destek bir arada değerlendirilecektir.

Örgütsel destek kavramının temeli *sosyal değişim teorisine* dayanmaktadır (Loi, vd., 2006: 109). İşgörenler bir örgütte işe başlarlarken biri somut ve ekonomik değişimi düzenleyen, ikincisi ise psikolojik olarak gönüllerde imzalanan ve sosyal değişimi düzenleyen iki sözleşme imzalamaktadırlar. İşte psikolojik sözleşme adı verilen bu ikinci sözleşmede işveren işgörenden bağlılık ve performans beklerken, işgören de işverenden güven ve destek gibi beklentiler içerisine girmektedir (Turnley, vd., 2003: 189). İşgörenin örgütünden algıladığı yüksek düzeyde destek, onu örgütü için daha fazla çaba gösterme ve başarı kaydetmeye yönelmektedir (Kraimer ve Wayne, 2004: 216). Bu alışverişte işgörene sağlanan çalışma koşulları, ücret ve ödülleri gibi maddi ve manevi motive ediciler işgörenin performansı üzerinde önemli yer tutmaktadır. Diğer bir deyişle sosyal değişim teorisi gereği işgörenin beklentileri ne kadar karşılanıyorsa, işgören de işverenin beklentilerini o oranda karşılamaya çalışmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 699).

Örgüt içerisindeki algılanan örgütsel destek, pek çok faktörün birleşimi ile oluşmaktadır. İletişim bu faktörlerin başında gelmektedir (Allen, 1995: 2). Yönetici-işgören ilişkilerindeki başarı, yöneticinin karar ve uygulamalarında açık ve net olması, işgören ile olan iletişimde ona değer verdiğini hissettirmesi, başarıların takdir edilmesi, işgörenlerin adil ve tutarlı bir şekilde yönlendirilmesi yüksek örgütsel destek algısına neden olmaktadır. Diğer yandan adalet, çalışma koşulları, örgütsel ödülleri, finansal destek, rehberlik, esnek çalışma saatleri, kararlara katılım, iş güvenliği, iş tanımlarının açık bir şekilde belirlenmesi örgütsel destek algısına etki eden faktörlerdendir (Natunann, vd., 1995: 90; Kraimer ve Wayne, 2004: 217; Yamaguchi, 2001: 434; Allen, 1995: 4; Hutchison, 1997: 165; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 699-700)

İşgörenlerin algıladıkları örgütsel desteğin doğurduğu faydalı sonuçlar birçok araştırmaya konu olmuştur. Sosyal değişim teorisi gereği güçlü örgütsel destek algısına sahip olan işgörenler, örgüte fayda sağlayacak davranışlar gösterme eğilimindedirler. Cropanzano ve arkadaşlarına (1997: 161) göre işgörenlerin çaba düzeylerini artırmadaki en önemli araçlardan birisi örgütsel destekdir. Yüksek örgütsel destek algılayan işgörenlerin yaratıcılığının arttığı, örgütünü daha fazla sahiplendiği ve bağlandığı, örgütsel vatandaşlık davranışının arttığı, iş tatmininin yükseldiği, ruh halinin iyileştiği ve performansının arttığı yapılan araştırmalarla tespit edilmiştir (Wayne, vd., 1997: 83; Aselage ve Eisenberger, 2003: 494; Allen, vd., 2003: 99-100; Burke, 2003: 132; Cropanzano, vd., 1997: 161; Naumann, vd., 1998: 364; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701-702; Özdevecioğlu, 2003: 114; Çakar ve Yıldız, 2009: 77). Diğer yandan örgütsel destek algısı stres, tükenme, işe devamsızlık ve işten ayrılma gibi olumsuz faktörler üzerinde de azaltıcı bir etki yapmaktadır (Asad ve Khan, 2003: 139-140; Stamper, 2003: 572; Cropanzano, vd., 1997: 165; Aselage ve Eisenberger, 2003: 494; Howes, vd., 2000: 209; Hutchison, 1997: 160; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701-702).

1.2. Algılanan Sosyal Destek

Algılanan örgütsel destek kavramında bireyin iş hayatı içerisinde algıladığı destekten bahsederken, algılanan sosyal destekte ise bireyin sosyal çevresinden algıladığı destek üzerinde durulmaktadır. Ancak insanlar sosyal destek elde edebilmek için sadece ailelerine değil, iş arkadaşlarına ve iş dışındaki arkadaşlarına da ihtiyaç duymaktadırlar. Genel olarak yüz yüze iletişimin hakim olduğu sosyal destek (Kirmeyer ve Lin, 1987: 148); bir kişinin diğerine sorunlarını çözmesi ve kendini iyi hissetmesi için katkı sağlaması ve yardımcı olması şeklinde tanımlanabilmektedir (Lirio, vd., 2007: 35).

Sosyal destek kavramı her ne kadar iş dışında kalan bir kavrammış gibi algılsa da, bireylerin genel olarak iş arkadaşlarından, astlarından ve üstlerinden sosyal destek algıladıkları ve iş hayatı içerisinde algılanan sosyal desteğin iş stresi üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur (Lindorff, 2001: 281).

Algılanan sosyal desteğe etki eden faktörler araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Bireyin sahip olduğu aile (eş, anne, baba, kardeşler, çocuklar, akrabalar...) sosyal destek algısında büyük önem taşımaktadır. Diğer yandan yapılan araştırmalar sonucunda bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerinin de sosyal destek algısı üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu tespit edilmiştir (Bowling, vd., 2004: 339; Bowling, vd., 2005: 485). Aynı düzeyde destek ile karşılaşan iki bireyin, farklı düzeylerde sosyal destek algısına sahip olabilmelerinin nedeni büyük ölçüde kişilik özellikleri ile ilişkilidir. Bireylerin birbirinden farklı beklenti ve ihtiyaçları da algılanan sosyal destek düzeyini farklılaştırmaktadır (Redman ve Snape, 2006: 168). Bireyin yaşadığı sıkıntı ve depresyon ise sosyal destek algısına olumsuz yönde etki yapmaktadır (Bowling, vd., 2004: 339). Son olarak çevresine sosyal destek veren bireylerin, daha yüksek düzeyde sosyal destek aldıkları ve/veya algıladıkları da görülmüştür (Bowling, vd., 2005: 485).

Algılanan sosyal destek bireyin hem özel hayatında hem de iş hayatında önemli etkilere sahiptir. Genel itibarıyla sosyal destek algısı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin üçüncü basamağı olan ait olma ihtiyacını (sosyal ihtiyaçlar) karşılamakta etkili olduğundan dolayı, bireyin yeni girdiği sosyal ortamlara alışmasında ve kendine olan güvenini geliştirmesinde hayati derecede önem taşımaktadır. Yeni işe başlayan bireyler açısından sosyal destek bu nedenle oldukça önemlidir. Birey iş arkadaşlarından algıladığı sosyal destek ölçüsünde örgüte bağlanmakta ve verimli çalışma sergilemektedir. İlgili araştırmaların bulgularına göre, yüksek sosyal destek algısı örgütsel bağlılık, iş tatmini, motivasyon ve performansı artırmakta (Marcinkus, vd., 2007: 104); iş stresini, endişe, depresyon ve tükenmişliği, iş ve iş dışındaki yaşam arasındaki çatışmaları azaltmaktadır (Redman ve Snape, 2006: 168; Cieslak, vd., 2007: 85; Lindorff, 2001: 281; Bhaunthumnavian, 2003: 80; Clara, vd., 2003: 265; O'Driscoll, vd., 2004: 52; Daalen, vd., 2006: 464-465). Ayrıca algılanan sosyal desteğin, bireyin sosyolojik ve psikolojik sorunlarının çözümü ve tedavisinde, zor şartlarla başa çıkabilmesinde güçlü bir kaynak olduğu tespit edilmiştir (Kirmeyer ve Lin, 1987: 138; Clara, vd., 2003: 265). Sonuç olarak algılanan sosyal desteğin yaşamın her alanına katkı sağlayan ve bireylerin yaşam kalitesini yükselten bir kavram olduğunu söylemek mümkündür.

1.3. İş Tatmini

İş tatmini özellikle 1920'li yıllardan bu yana pek çok araştırmaya konu olmuş bir kavramdır. Kavram işgörenlerin işlerinden duydukları mutluluk olarak tanımlanmaktadır (Hackman ve Oldham, 1975). Locke (1969: 317) iş tatminini, "bireyin işinden veya iş deneyimlerinden ortaya çıkan olumlu duygusal durum" şeklinde tanımlamaktadır. Robbins (1999: 142) daha genel bir ifade ile iş tatminini, bireyin yaptığı iş ile ilgili genel tutumu olarak tanımlamıştır.

İş tatminine neden olan faktörleri üç ana başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar kişi ile ilgili özellikler, iş ile ilgili özellikler ve örgüt ile ilgili özelliklerdir. İşe ilişkin özellikler işin yapısı, rol tanımları, işin önemi, işte tanınan özerklik, ücret ve terfi imkanları gibi faktörlerdir (Lui, vd., 2001; Taber ve Alliger, 1995; Ting, 1997; Glisson ve Durick, 1988). İş tatminine etki eden örgütsel faktörler arasında ise çalışma koşulları, denetim, çalışma arkadaşları ile iletişim, örgütün işgörenlerine verdiği destek gibi faktörler sayılabilir (Jurik ve Halemba, 1984; Ting, 1997). Algılanan örgütsel destek, iş görenlerin, sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını karşılayarak iş tatminine katkıda bulunmaktadır. Yazındaki birçok araştırmanın bulguları, algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğuna işaret etmektedir (Eisenberger vd., 1997:817; Demirel, 2013; Howes, vd., 2000:209; Allen, vd., 2003:100; Stamper, 2003:581; Cropanzano, vd., 1997:164). Bu bulgular ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: Algılanan örgütsel destek iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

İş ve örgüt ile ilgili faktörlerin etkilerinin yanı sıra, bireysel faktörlerin de iş tatmini üzerinde önemli ölçüde etkili oldukları bilinmektedir. Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum gibi demografik faktörler ile kişilik özellikleri ve özgüven gibi faktörler, işgörenin iş tatmin düzeyini belirlemede önemlidir (Hunt ve Saul, 1975; Tokar ve Subich, 1997; Judge, vd., 2002). Ayrıca bireyin hem iş hem de iş dışındaki arkadaşlarından ve sosyal çevresinden aldığı yardımlar, işin yapılması ve sorunların çözülmesi konusunda aldığı öneriler ve bilgi paylaşımı şeklinde ifade edilebilecek olan sosyal destek algısı da, bireylerin iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Brough ve Pears, 2004). Bu bulgular ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H2: Algılanan sosyal destek iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

İş tatmini örgüt içerisinde motivasyon, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve performansı önemli ölçüde etkilemektedir (Lum, vd., 1998; Shalley, vd., 2000). Bunun sonucu olarak da yüksek düzeydeki iş tatmini işten ayrılma oranını ve işe devamsızlığı azaltmaktadır (Moorhead ve Griffin, 1989: 89). Bu nedenle iş hayatında iş tatmini büyük önem taşımaktadır.

1.4. Evlilik Tatmini

Evlilik tatmini aile üyelerinin birbirlerinden ne kadar memnun ve mutlu olduklarını ifade etmektedir. Bazı araştırmacılar evlilik tatminini sadece evli insanların evlilikleri hakkında nasıl hissettikleri olarak tanımlamakta, bazıları ise eşler arasındaki ilişkinin özgülüğü olarak görmektedirler (Glenn, 1990).

Evlilik tatminine etki eden faktörlerin başında bireylerin, eşlerinden algıladıkları sosyal destek gelmektedir (Guidubaldi ve Cleminshaw, 1985). Cutler ve Radford (1999)'a göre, evliliğin tanımını yaparken aranması gereken özelliklerin başında eşlerin birbirlerini sosyal yönden desteklemesi gelmektedir. Bu destek düzeyi, evlilik tatminini artırmakla birlikte hem evliliğin mutlu bir şekilde devam etmesini sağlamakta, hem de eşlerin ruh sağlıklarını ve iyilik hallerini olumlu etkilemektedir. Yapılan araştırmalar otonomi, evlilikteki tatminsizlik, demografik değişkenler, düşük mesleki statü ve eşler arasındaki sosyal desteğin düşük olması gibi faktörlerin boşanma olasılığını arttırdığını ortaya çıkarmıştır (Kurdek, 1990). Diğer bir deyişle bu faktörler evlilik tatminini olumsuz yönde etkilemekte ve bireylerin boşanmalarına neden olmaktadır. Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H3: Algılanan sosyal destek evlilik tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

Sosyal destek algısının iş tatmini ve evlilik tatmini üzerindeki etkilerini ortaya çıkaran araştırmaların yazında yer almasına rağmen, örgütsel destek algısının evlilik tatminine etkisi konusunda herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada algılanan örgütsel desteğin evlilik tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı da bir araştırma sorusu ile incelenmiştir.

A1: Algılanan örgütsel destek evlilik tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

1.5. Yaşam Tatmini

Yaşam en genel ifade ile bireyin işte ve iş dışında geçirdiği zamanın tamamıdır. Bireyin genel olarak yaşamından duyduğu memnuniyeti ifade eden yaşam tatmini kavramı ise, duygusal temele dayanan ve birey açısından büyük önem taşıyan bir kavramdır. Yaşam kavramının genişliği ve kompleksliği, yaşam tatmini ile ilgili tanım yapmayı ve yaşam tatminini etkileyen faktörleri netleştirmeyi zorlaştırmaktadır. Bu sebeple yaşam tatmini ile ilişkili üzerinde fikir birliğine varılmamış pek çok tanım bulunmaktadır. Örneğin Heller ve arkadaşları (2002) yaşam tatminini "kişinin kendi hayatının hoşlandığı ve hoşlanmadığı yönlerinin özet bir değerlendirmesi" olarak tanımlamakta, Haybron (2007) ise "bireyin yaşamını beğenmesi, onaylaması ve yaşamından memnun olması" şeklinde ifade etmektedir.

Yaşam tatminini artıran faktörlerin neler olduğu ile ilgili pek çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaları genel olarak iki gruba ayırmak mümkündür. İlk grup yaşam tatmininin iş ile ilgili öncüllerine odaklanmaktadır. Bireylerin çalışma koşulları, buldukları mevki, iş tanımları, yaşadıkları rol çatışması ve rol belirsizliği, iş stresi gibi faktörlerin yaşam tatmini üzerindeki etkisini araştırmışlardır (Chacko, 1983: 167; Dockery, 2005: 1-2). Bu grup içerisinde yer verilebilecek ilginç araştırmalardan birisi, "para ile saadet olur mu?" sorusuna cevap aramıştır. Gelir seviyesinin yaşam tatminini artırıp artırmadığını araştırıldığı çalışmada, para ile mutluluğun satın alınamayacağı tespit edilmiştir (Wiggins ve Bowman, 2000: 9; Lewis ve Borders, 1995: 98; Ahn, 2005: 2). Diğer yandan işsizliğin yaşam tatminini negatif yönde etkilediği de araştırmalarla bulgulanmıştır (Dockery, 2005: 1). İlgili yazın incelendiğinde yaşam tatminine etki eden en önemli iş ile ilgili faktörün iş tatmini olduğu görülmektedir (Chacko, 1983, 163-169; Lewis ve Borders, 1995: 98; Perrone, vd., 2005; Sekaran, 1985). İş tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisi konusunda yazında üç farklı görüş bulunmaktadır (Judge ve Watanabe, 1994: 102). Bunlardan ilki iş tatmini arttıkça yaşam tatmininin de artacağını öngörmektedir. İkincisine göre yaşamın bir alanında tatmini yakalayamayan birey, diğer alanda tatmini yükselterek bu durumu telafi etmeye çalışacaktır. Bu nedenle iş ve yaşam tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Son görüş ise iş ve yaşam tatmini düzeylerinin birbirlerinden bağımsız olarak değiştiğini öne sürmektedir. Yapılan araştırmalar yoğun olarak ilk iki görüşü desteklemekte, iş tatminindeki artışın pozitif veya negatif yönde yaşam tatminini etkilediğini göstermektedir (Evans ve Bartholome, 1984: 11; Edwards ve Rothbard, 2000: 180; Judge ve Watanabe, 1994: 102; Tait, vd., 1989).

Tait ve arkadaşları (1989) tarafından yapılmış olan meta analize göre 1974 ve öncesinde iş ve yaşam tatmini arasındaki pozitif yönlü ilişki erkeklerde daha güçlü iken, son yıllarda kadın ve erkekler arasındaki fark ortadan kaybolmuştur. Aşan ve Erenler (2008)'in akademisyenler üzerinde yürüttükleri araştırma da iş ve yaşam tatmini arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi desteklerken, bu ilişkinin cinsiyetten bağımsız olduğuna dikkat çekmektedir. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H4: İş tatmini yaşam tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

Yaşam tatminine etki eden iş ile ilgili faktörlerden bir diğeri ise işgörenin örgütünden aldığı destek miktarıdır. Yüksek düzeyde algılanan örgütsel desteğin iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve performans gibi değişkenleri olumlu etkilerken; stres, işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık, tükenme gibi olumsuz değişkenleri de negatif yönde etkilediği bilinmektedir (Wayne, vd., 1997: 83; Aselage ve Eisenberger, 2003: 494; Allen, vd., 2003: 99-100; Burke, 2003: 132; Cropanzano, vd., 1997: 161; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701-702; Özdevecioğlu, 2003: 114; Çakar ve Yıldız, 2009: 77; Howes, vd., 2000: 209; Hutchison, 1997: 160; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701-702). Örgütsel desteğin tüm bu etkileri bir arada incelendiğinde, değişkenin yaşam tatmini üzerinde de olumlu yönde etki yapması beklenmektedir. Yazında örgütsel desteğin yaşam tatmini üzerindeki olumlu etkisine yönelik bulgular mevcuttur (Akın, 2008; Dixon ve Sagas, 2007). Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H5: Algılanan örgütsel destek yaşam tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

Yaşam tatminine neden olan faktörlerle ilgili ikinci grup araştırmalar ise kavramın kişi ile ilgili öncüllerine odaklanmıştır. Bireylerin yaşları, eğitim durumları, medeni durumları gibi faktörlerin yaşam tatmini üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Yapılan araştırmalarda eğitim düzeyi ile yaşam tatmini arasında ilişki olmadığı tespit edilirken (King ve Hautaluoma, 1987: 431), medeni durum yaşam tatmini ile yüksek düzeyde ilişkili çıkmıştır (Perrone, vd., 2005; Dockery, 2005: 2; Ahn, 2005: 1; Sekaran, 1985). Evlilik tatmininin yaşam tatminini olumlu yönde etkilediğine yönelik araştırmalar bulunmaktadır (Salvatore ve Munoz Sastre, 2001). Yapılan araştırmalarda evli bireylerin yaşam tatminlerinin ortalamasının üzerinde, boşanmış olan bireylerin yaşam tatminlerinin ise ortalamasının altında olduğunu belirlenmiştir (Ahn, 2005: 1; Dockery, 2005: 2; Amaro, vd., 1987). Ayrıca Perrone ve arkadaşlarının (2005) yaptıkları araştırma sonuçlarına göre evlilik tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisi, iş tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisinden daha büyüktür. Bu bulgulardan hareketle evlilik hayatının, özellikle de mutlu bir evlilik hayatının yaşam tatminini artırması beklenmektedir.

H6: Evlilik tatmini yaşam tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

Bu gruptaki araştırmalar neticesinde kişilik özellikleri, pozitif ve negatif duygusallık, başarma ihtiyacı gibi faktörlerin yaşam tatmini üzerinde önemli ölçüde etkili oldukları tespit edilmiştir (Chacko, 1983: 168; Perrone, vd., 2007: 237; Augusto Landa, vd., 2006: 155). Ayrıca algılanan yüksek düzeydeki sosyal desteğin, bireyin zorlu yaşam şartları ile mücadele gücünü artırmak suretiyle yaşam tatminini artırdığı (Dockery, 2005: 2) da belirlenmiştir. Bu bulgular ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

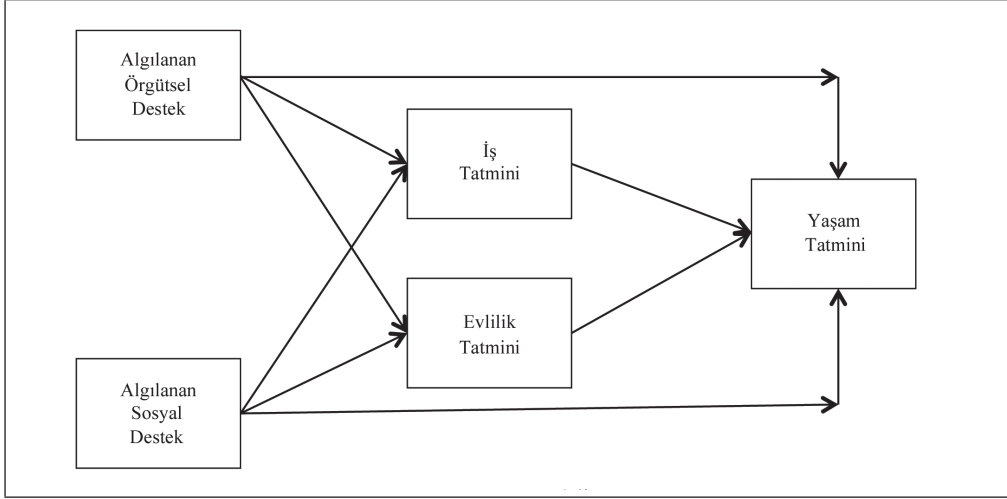
H7: Algılanan sosyal destek yaşam tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

Yazından elde edilen tüm bu bilgiler ve bunlar ışığında geliştirilmiş olan hipotezlerin yanı sıra değişkenler arasındaki etkileşimde iş ve evlilik tatmininin aracılık etkisinin olabileceği düşünülmüştür. Yapılan yazın taramasında böyle bir etkileşimin incelendiği çalışma görülmemiştir. Ancak bireyin algıladığı desteğin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde işten ve evlilikten duyulan tatminin anlamlı bir etkisinin olacağı düşüncesi ile aşağıdaki araştırma soruları geliştirilmiştir:

A1: İş tatmini algılanan örgütsel desteğin yaşam tatmini üzerinde etkisinde aracılık rolü oynamaktadır.

A2: Yaşam tatmini algılanan sosyal desteğin yaşam tatmini üzerinde etkisinde aracılık rolü oynamaktadır.

Geliştirilen hipotezler ve araştırma soruları sonucunda oluşan araştırma modeli aşağıdaki gibidir:



Şekil 1. Araştırma Modeli

2. Araştırmanın Yöntemi

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Sakarya Üniversitesi'nde görev yapan akademik personel oluşturmaktadır. Araştırmada toplam 5 değişken yer almakta ve bu değişken sayısının 10 katı örneklem büyüklüğü için yeterli kabul edilmektedir (Altunışık, vd., 2004: 125). Araştırma değişkenlerinden birisinin evlilik tatmini olması nedeniyle, katılımcılar evli akademisyenlerden seçilmiştir. Bu çalışmada evli olduğunu beyan eden 180 akademik personele gönüllü olarak anket dağıtılmış, geri dönen 170 anketin 145'i analizlere dahil edilmiştir. Bu sayının evreni temsil etmeye yetecek düzeyde olduğu bilinmektedir.

Özellikle evli akademisyenlerden oluşan örneklemin %73'ü (N=106) erkek, %41'i 31-40 yaş aralığındadır. Sahip olunan çocuk sayılarına bakıldığında %22'sinin 1 çocuğu varken, %45'inin hiç çocuğu yoktur. Katılımcıların %42'si yardımcı doçent doktor, %33'ü ise araştırma görevlisidir. Örneklemin idari göreve sahip olma durumuna bakıldığında sadece %29'unun idari görevinin olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmaya katılan akademik personelin %38'i 0-5 yıldır, %28'i ise 11-15 yıldır akademisyenlik yapmakta iken, Sakarya Üniversitesi'ndeki kıdeme bakıldığında ise katılımcıların büyük çoğunluğunun (%41) 0-5 yıldır bu üniversitede görev yapmakta oldukları görülmüştür.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya yönelik kapsamlı bir yazın taramasının ardından, araştırmada yer alan değişkenleri en iyi şekilde ölçecek ölçekler belirlenmeye çalışılmış ve uluslararası yazında geçerliliği ve güvenilirliği farklı çalışmalarla test edilmiş ölçeklerin kullanılmasına karar verilmiştir. Ankette 5'li Likert derecelendirmesi (1-kesinlikle katılmıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır.

2.2.1. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Çalışanların örgütsel destek algılarını ölçmek amacıyla Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen ve Eisenberger ve arkadaşları (1997) tarafından sadeleştirilen 8 ifadeli algılanan örgütsel destek ölçeği kullanılmıştır. Tek boyutlu bu ölçeğin güvenilirliği Eisenberger ve arkadaşlarının çalışmalarında 0.90 olarak tespit edilmiştir. Türkiye’de yapılan örgütsel destek çalışmalarında ise ölçeğin Cronbach Alpha değerleri 0.88 (Uçar, 2009) ve 0.83 (Çakar ve Yıldız, 2009)’tür. Örnek ifadeler “Çalıştığım kurumda, kuruma yönelik katkılarıma değer verilir” ve “Çalıştığım kurumda gösterdiğim ekstra çaba takdir edilmez” (ters-kodlu) şeklindedir.

Ölçeğe LISREL programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin 0.41 ile 0.86 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.84 olarak bulunmuştur.

2.2.2. Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

Algılanan sosyal destek düzeyini ölçmek amacıyla Zimet ve arkadaşları (1988) tarafından geliştirilen çok boyutlu sosyal destek algısı ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek sosyal desteği bireyin ailesinden, arkadaşlarından ve özel birisinden algıladığı destek olmak üzere 3 boyutta incelemekte ve her bir boyut 4 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe’ye geçerlemesi Eker ve arkadaşları (2001) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada sadece aileden algılanan sosyal destek alt boyutuna ait olan 4 ifade kullanılmıştır. Orijinal ölçekte bu boyuta ait güvenilirlik katsayısı 0.87 olarak verilmiş, Türkçe’ye geçerleme çalışmasında ise bu boyuta ait güvenilirlik katsayısı 0.85 olarak ifade edilmiştir. Ölçeğin aileden algılanan sosyal destek boyutuna ilişkin örnek ifadeler “Ailem (annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana gerçekten yardımcı olmaya çalışır.” ve “Sorunlarımı ailemle konuşabilirim.” şeklindedir.

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin 0.81 ile 0.91 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.92 olarak bulunmuştur.

2.2.3. İş Tatmini Ölçeği

Bireylerin iş tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen 5 ifadeli iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlanması ve geçerlilik analizleri ile ilgili çalışmalar Bilgin (1995) tarafından yapılmıştır. Orijinal ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.77 olarak belirlenmiştir. Ölçeğe ilişkin örnek ifadeler “İşimi çoğu zaman severek yaparım” ve “İşyerinde zaman geçmek bilmiyor” (ters kodlu) şeklindedir.

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin 0.71 ile 0.89 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.89 olarak bulunmuştur.

2.2.4. Evlilik Tatmini Ölçeği

Katılımcıların evliliklerinden aldıkları tatmini belirlemek amacıyla Norton (1983) tarafından geliştirilmiş olan 6 ifadeli evlilik tatmini ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Türkçe’ye araştırmacı tarafından ölçek tercüme sürecine uygun bir şekilde çevrilmiştir. Evlilik tatmini ölçeğine ait örnek ifadeler “Güzel bir evliliğim var.” ve “Eşimle bir arada olmak beni mutlu ediyor.” şeklindedir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin 0.87 ile 0.96 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.97 olarak bulunmuştur.

2.2.5. Yaşam Tatmini Ölçeği

Araştırmaya katılan akademik personelin yaşam tatminini belirlemek amacıyla Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilmiş olan 5 ifadeli yaşam tatmini ölçeği (The Satisfaction With Life Scale) kullanılmıştır. Orijinal ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.87 olarak belirtilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Köker (1991) tarafından yapılmış ve güvenilirlik katsayısı 0.85 olarak bulunmuştur. Örnek ifadeler "Çalıştığım kurumda, kuruma yönelik katkılarıma değer verilir" ve "Çalıştığım kurumda gösterdiğim ekstra çaba takdir edilmez" (ters-kodlu) şeklindedir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda faktör yüklerinin 0.67 ile 0.86 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.85 olarak bulunmuştur.

3. Bulgular

Katılımcılardan elde edilmiş olan verilere SPSS ve LISREL paket programlarında analizler yapılmıştır. Öncelikle araştırmada yer alan değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayısı değerlerine bakılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5
1. Algılanan örgütsel destek	3,59	,66	(.84)				
2. Algılanan sosyal destek	4,33	,70	,182*	(.92)			
3. İş tatmini	3,89	,73	,647**	,255**	(.89)		
4. Evlilik tatmini	4,03	,82	,214**	,362**	,271**	(.97)	
5. Yaşam tatmini	3,83	,64	,456**	,224**	,665**	,333**	(.85)

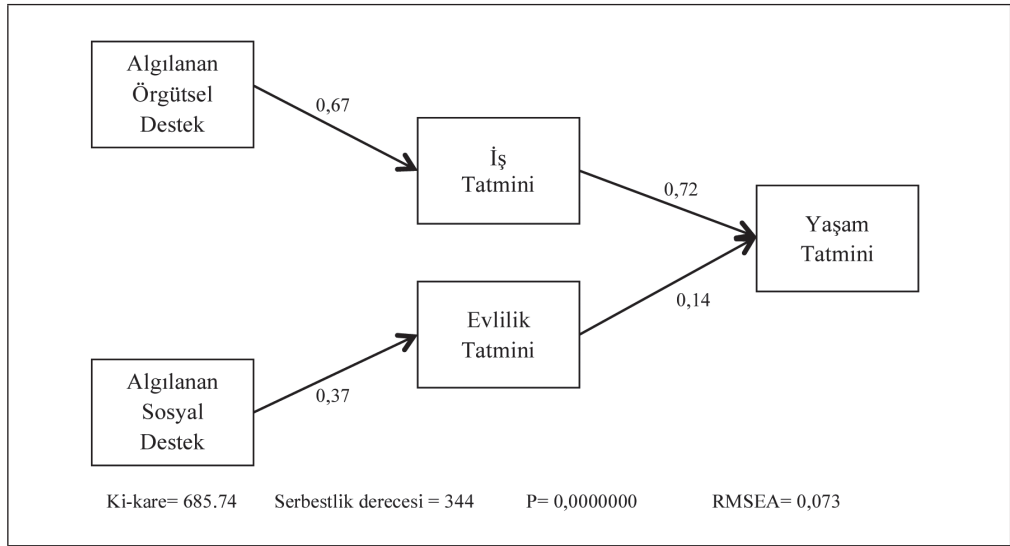
* $p < .05$, ** $p < .01$, () *Güvenilirlik*

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi araştırmaya konu olan tüm bağımlı ve bağımsız değişkenler birbirleri ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişki içerisindedirler.

Analizin bir sonraki aşamasında değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadıklarını tespit etmek amacıyla t testi ve ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan t testi kapsamında öncelikle cinsiyet değişkeni açısından araştırmaya konu olan bağımlı ve bağımsız değişkenlerin farklılaşıp farklılaşmadıkları incelenmiştir. Analiz sonucunda kadın akademisyenlerin algılanan sosyal destek ($t=2.948$, $p<0.01$) ve yaşam tatmini ($t=2.038$, $p<0.05$) açısından erkeklerden daha yüksek düzeyde oldukları görülmüştür. İdari göreve sahip olup olmama açısından örneklem karşılaştırıldığında ise idari göreve sahip olan akademisyenlerin olmayanlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel destek algısına ($t=3.104$, $p<0.01$) sahip oldukları belirlenmiştir. Daha sonra ANOVA tek yönlü varyans analizi ile yaş, çocuk sayısı, unvan, birim ve kıdem değişkenlerindeki farklılıklar incelenmiş ve tespit edilen farklılıkların yönü Scheffe çoklu karşılaştırma testi ile belirlenmiştir. Buna göre evlilik tatmini açısından 41-50 yaş grubundakiler 21-30 yaş grubundakilere göre ($F=3.899$, $p<0.01$) ve 1, 2 ve 3 çocuk sahibi olanlar hiç çocuğu

olmayanlara göre ($F=11, 165, p<0.01$) daha yüksek ortalamaya sahiptirler. Ayrıca unvan açısından örgütsel destek algısı ($F=2.453, p<0.05$), evlilik tatmini ($F=2.668, p<0.05$) ve yaşam tatmini ($F=2.449, p<0.05$) değişkenlerinde; görev yapılan birim açısından örgütsel destek algısı ($F=2.238, p<0.05$) değişkeninde; mesleki kıdem açısından örgütsel destek algısı ($F=2.425, p<0.05$) ve evlilik tatmini ($F=2.906, p<0.05$) değişkeninde ve son olarak Sakarya niversitesi'ndeki kıdem açısından algılanan örgütsel destek ($F=4.004, p<0.01$), iş tatmini ($F=2.884, p<0.05$) ve evlilik tatmini ($F=2.747, p<0.05$) değişkenlerinden farklılıklar tespit edilmiştir. Ancak bu farklılıkların yönünü belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testleri sonucunda anlamlı bulgulara ulaşılamamıştır.

Algılanan rgtsel ve sosyal desteğin iş ve iş dışındaki tatmin ve genel yaşam tatmini üzerindeki etkilerini bütüncül bir bakış açısı ile incelemek amacıyla geliştirilmiş olan araştırma modelini analiz etmek için yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır. Bu aşamada araştırmadan elde edilmiş olan veriler yapısal eşitlik modeli kapsamında yol analizine tabi tutularak ve değişkenler arasındaki etkiler ile modelin bir bütün olarak uyum iyiliği değerleri incelenmiştir. LISREL paket programı vasıtasıyla yapılan yapısal eşitlik analizi sonucunda araştırma modelindeki yollardan bazıları anlamsız çıktığından dolayı modelden çıkarılmıştır. Bu yollar örgütsel destek algısı ve sosyal destek algısı ile yaşam tatmini arasındaki yollardır. Araştırma modelinin analiz sonucundaki nihai hali şekil 2'de görülmektedir.



şekil 2. Araştırmanın Nihai Modeli

Modelin uyum indeksleri incelendiğinde Tablo 2'de de görüldüğü gibi, modele ait uyum indekslerinin iyi uyum düzeyinde kabul edilebilir olduğ görülmektedir.

Tablo 2. Modele İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüleri	Ölçüm Modeli	İyi Uyum*	Mükemmel Uyum*
Kikare/sd	1.99	≤5	≤2
NFI (Normed Fit Index-Normlaştırılmış Uyum İndeksi)	0.90	≥.90	≥.95
CFI (Comperative Fit Index-Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)	0.95	≥.90	≥.95
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation – Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)	0.073	≤.10	≤.05

*Kaynak: Çokluk, vd., 2010: 271-272

Analiz sonuçları incelendiğinde algılanan örgütsel desteğin iş tatminini, algılanan sosyal desteğin ise evlilik tatminini anlamlı ve pozitif yönde etkiledikleri görülmektedir. Diğer yandan araştırmanın tahmin modelinde öngörülmüş olan algılanan örgütsel destek ve algılanan sosyal desteğin yaşam tatmini üzerindeki doğrudan etkileri anlamlı bulunmamıştır.

Model dikkatli incelendiğinde iş tatmini değişkeninin algılanan örgütsel destek ve yaşam tatmini arasında, evlilik tatmini değişkeninin ise algılanan sosyal destek ve yaşam tatmini arasında tam aracılık rolü üstlendiği görülmektedir. Ancak bu konuda kesin karar verebilmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilmiş olan üç aşamalı regresyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırma analizlerinin bu aşamasında hem aracılık etkisini tespit etmek hem de yapısal eşitlik analizinin kontrolünü yapmak amacıyla algılanan örgütsel destek ve algılanan sosyal destek bağımsız, yaşam tatmini bağımlı, iş tatmini ve evlilik tatmini değişkenleri ise aracı değişken olarak ele alınmıştır. Baron ve Kenny'e göre aracılık etkisinden bahsedebilmek için öncelikle bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında bir sebep sonuç ilişkisinin olması gerekmektedir. Daha sonra bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde etkili olması beklenmektedir. Son olarak bağımsız değişken kontrol altında tutulurken aracı değişkenin bağımlı değişkeni etkiliyor olması gerekmektedir. Tüm bu aşamalardan sonra aracılık etkisinden bahsedebilmek için bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelenmektedir. Eğer etki azaldı ise "kısmi aracılık", etki tamamen ortadan kalktı ise "tam aracılık" rolünden bahsetmek mümkündür. Ancak aracı değişkenin bu sırada bağımlı değişken ile arasındaki anlamlı ilişkiyi koruması gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986).

Aracılık analizine geçilmeden önce bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık sorunu olup olmadığını tespit etmek amacıyla tolerans ve VIF değerlerine bakılmıştır. Bu değerler modelde çoklu eş doğrusallık problemi olmadığını (Tolerans > .2; VIF < 10) göstermiştir.

Araştırmada iş tatmininin algılanan örgütsel destek ve yaşam tatmini arasında aracılık rolü oynayıp oynamadığını belirlemek amacıyla, Baron ve Kenny (1986)'nin yöntemine göre değişkenler arasındaki ilişkiler hiyerarşik regresyon analizi ile incelenmiş ve Sobel testleri yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3. Algılanan Örgütsel Destek - İş Tatmini - Yaşam Tatmini Değişkenlerine İlişkin Aracılık Testi Sonuçları

		β	
		İş Tatmini	Yaşam Tatmini
Algılanan Örgütsel Destek	Test 1		
	Cinsiyet		-.186*
	Yaş		-.054
	Unvan		-.172
	Algılanan Örgütsel Destek		.434**
	R ²		.261
	Düzeltilmiş R ²		.239
			(F=12.330**)
	Test 2	İş tat.-Yaşam tat.	
	Cinsiyet	-.080	-.134*
Yaş	.042	-.081	
Unvan	.036	-.199*	
Algılanan Örgütsel Destek	.652**	.639**	
R ²	.425	.482	
Düzeltilmiş R ²	.409	.467	
	(F=25.913**)	(F=32.568**)	
Test 3			
Cinsiyet		-.137*	
Yaş		-.080	
Unvan		-.194*	
Algılanan Örgütsel Destek		.028	
İş Tatmini		.622**	
R ²		.482	
Düzeltilmiş R ²		.464	
		(F=25.915**)	
Sobel Test (z)		7.27**	

Analiz sonuçları ilk başta algılanan örgütsel desteğin yaşam tatminini ($\beta=.434$, $p<.01$) ve iş tatminini ($\beta=.652$, $p<.01$) anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini, aynı zamanda iş tatmininin de yaşam tatminini ($\beta=.639$, $p<.01$) anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Aracılığı tespit etmek amacıyla algılanan örgütsel destek ile iş tatmini bir arada analize dahil edildiğinde ise algılanan örgütsel desteğin yaşam tatmini üzerindeki etkisi ortadan kalkmakta, iş tatmini yaşam tatminini ($\beta=.622$ $p<.01$) anlamlı ve pozitif yönde etkilemeye devam etmektedir. Aracılık analizine ilişkin yapılmış olan Sobel testi de anlamlı çıkmıştır ($p<0.01$). Buradan hareketle iş tatmininin örgütsel destek algısının yaşam tatmini üzerindeki etkisinde tam aracılık rolü oynadığını söylemek mümkündür. Bu sonuç yapısal eşitlik modelinden elde edilen sonuçla paralellik göstermektedir. Dolayısıyla araştırma sorusu 1 kabul edilmiştir.

Araştırmada evlilik tatmininin algılanan sosyal destek ve yaşam tatmini arasındaki aracılık rolüne ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları da incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4. Algılanan Sosyal Destek - Evlilik Tatmini - Yaşam Tatmini Değişkenlerine İlişkin Aracılık Testi Sonuçları

		β	
		Evlilik Tatmini	Yaşam Tatmini
Algılanan Sosyal Destek	Test 1		
	Cinsiyet		-.119
	Yaş		-.115
	Unvan		-.309*
	Algılanan Sosyal Destek		.202*
	R ²		.119
	Düzeltilmiş R ²		.094
			(F=4.749**)
	Test 2	Ev. tat.-Yaşam tat.	
	Cinsiyet	.082	-.166*
	Yaş	.064	-.118
	Unvan	-.198	-.238*
	Algılanan Sosyal Destek	.377**	.303**
	R ²	.202	.167
Düzeltilmiş R ²	.180	.143	
	(F=8.885**)	(F=7.029**)	
Test 3			
Cinsiyet		-.141	
Yaş		-.132	
Unvan		-.256*	
Algılanan Sosyal Destek		.102	
Evlilik Tatmini		.265**	
R ²		.175	
Düzeltilmiş R ²		.146	
		(F=5.917**)	
Sobel Test (z)		3.19**	

Analiz sonuçları yine başta algılanan sosyal desteğin yaşam tatminini ($\beta=.202$, $p<.05$) ve evlilik tatminini ($\beta=.377$, $p<.01$) anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini, aynı zamanda evlilik tatmininin de yaşam tatminini ($\beta=.303$, $p<.01$) anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Aracılığı tespit etmek amacıyla algılanan sosyal destek ile evlilik tatmini bir arada analize dahil edildiğinde ise algılanan sosyal desteğin yaşam tatmini üzerindeki etkisi ortadan kalkmakta, evlilik tatmini yaşam tatminini ($\beta=.265$, $p<.01$) anlamlı ve pozitif yönde etkilemeye devam etmektedir. Aracılık analizine ilişkin yapılmış olan Sobel testi de anlamlı çıkmıştır ($p<.01$). Bu sonuçlardan hareketle evlilik tatmininin sosyal destek algısının yaşam tatmini üzerindeki etkisinde tam aracılık rolü oynadığını söylemek mümkündür. Bu sonuç yapısal eşitlik modelinden elde edilen sonuçla paralellik göstermektedir. Dolayısıyla 2. araştırma sorusu da kabul edilmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışma ile bireylerin algıladıkları desteğin yaşam tatminleri üzerindeki etkisi ve bu etkide iş ve iş dışı faktörlerden duydukları tatminin rolü incelenmiştir. Bu amaçla Sakarya Üniversitesi'nde

görev yapan evli akademik personel üzerinde bir araştırma yapılmış ve veri toplanmıştır. Toplanan veriler sayesinde, bireylerin iş ve iş dışından algıladıkları destek ve tatminin genel yaşam tatminine etkisini temsil eden araştırma modeli sınanmıştır.

Analiz sonuçları incelendiğinde araştırmaya konu olan değişkenlerden her biri açısından akademik personelin ortalama üzerinde bir değere sahip olduğu ve tüm değişkenler arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Fark analizlerine bakıldığında kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde algılanan sosyal destek ve yaşam tatminine sahip oldukları görölmüştür. İdari göreve sahip olanların örgütsel destek algılarının, orta yaşlı olanların ve 3 veya daha az çocuğu olanların ise daha yüksek düzeyde evlilik tatminine sahip oldukları belirlenmiştir.

Araştırmanın en önemli sonuçlarından birisi araştırmaya konu olan değişkenlerin yaşam tatminine olan etkilerinin belirlenmesidir. Yapısal eşitlik analizi sonucunda iş ve evlilik tatmininin yaşam tatmini üzerinde etkili olduklarının belirlenmesinin yanı sıra iş tatmininin ($\beta=0.72$) yaşam tatmini üzerindeki etkisinin bireyin evliliğinden algıladığı tatminden ($\beta=0.14$) ok daha yüksek olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bu durum mutlu bir iş hayatının, birey açısından ne kadar önemli olduğunu gözler önüne sermektedir. Ayrıca bu çalışma ile iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki etkileşimi inceleyen 3 farklı görüşten (Judge ve Watanabe, 1994) ilki olan iş tatmini arttıkça yaşam tatmininin de artacağı görüşü desteklenmiştir. Diğer yandan araştırmada iş ve evlilik tatmini arasındaki etkileşime de bakılmış ancak bu yol modelde anlamlı çıkmamıştır.

Araştırmanın bir diğer sonucu ise bireyin algılamış olduğu iş ve iş dışı desteğin, bireysel tatmin üzerindeki etkileridir. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel destek algısı iş tatminini ($\beta=0.67$) önemli ölçüde artırmaktadır. Diğer yandan sosyal alandan algılanan destek ise bireyin evlilik tatmini ($\beta=0.37$) üzerinde olumlu yönde etki yapmaktadır. Bu bulgular yazındaki çalışmalarla paralellik göstermektedir (Eisenberger, vd., 1997; Allen, vd., 2003; Stamper, 2003; Demirel, 20013). Ancak örgütsel desteğin evlilik tatminine veya sosyal desteğin iş tatminine etkisi modelde anlamlı bulunmamıştır.

Son olarak destek algıları ve yaşam tatmini arasında iş ve evlilik tatmini değişkenlerinin aracılık rolü incelenmiştir. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda iş tatmini değişkeninin algılanan örgütsel destek ve yaşam tatmini arasında, evlilik tatmini değişkeninin ise algılanan sosyal destek ve yaşam tatmini arasında tam aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir. Diğer bir deyişle bireylerin algıladıkları iş ve iş dışı destekler direkt olarak yaşam tatmini üzerinde etkili olmasa da iş ve evlilik tatminlerini yükselterek, bireyin genel yaşam tatminini artırmaktadır.

Günümüzde psikoloji, sosyoloji ve örgütsel davranış araştırmalarının en önemli sonuçlarından bir tanesi mutlu bireylerin, mutlu örgütler ve mutlu toplumun yapıtaşı olduklarıdır. Mutlu bireylerin gösterdikleri performans nitel ve nicel yönden çok daha olumlu olacaktır. Bu nedenle bireylerin yaşam tatmini düzeylerinin yükseltilmesi, örgütsel ve toplumsal açıdan bir zorunluluktur. Akademik personel üzerinde yapılmış olan bu çalışmanın sonuçlarından hareketle yaşam tatmini yüksek akademisyenler kazanmak için onların algıladıkları destek düzeyinin artırılması gerekmektedir. Görünen o ki, bu artış bireyin hem işine hem de sosyal çevresine olumlu katkı yapacaktır.

Elde edilmiş olan bu bulgularla birlikte çalışmanın sınırlılıklarını da göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Araştırmanın tek sektörde ve tek ilde yapılmış olması bir sınırlılıktır. Diğer yandan araştırmaya konu olan değişkenlerden birisi evlilik tatmini olduğundan dolayı, araştırma

örnekleme evli akademisyenlerle sınırlandırılmıştır. İleriki çalışmalarda farklı sektörlerden veri toplanması, daha yaygın bir örneklem grubu ile çalışılması ve evlilik tatmini yerine özel hayat tatmini gibi bir değişken kullanılarak bekarların da örnekleme dahil edilmesi daha genellenebilir sonuçların üretilmesini sağlayabilir.

Kaynakça

- AHN, N. (2005), Factors Affecting Life Satisfaction among Spanish Workers: Relative Importance of Wage and Other Factors, <http://web.ua.es/jelalicante/ahn.pdf>
- AKIN, M. (2008), "Örgütsel Destek, Sosyal Destek Ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri", Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25(2), 141-170.
- ALLEN, D. G., SHORE, L. M. ve GRIFFETH, R. W. (2003), "The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process", Journal of Management, 29(1), 99-118.
- ALLEN, M. W. (1995), "Communication Concepts Related to Perceived Organizational Support", Western Journal of Communication, 59(4), 326-347.
- ALTUNIŞIK, R., COŞKUN, R., BAYRAKTAROĞLU, S. ve YILDIRIM, E. (2004), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, 3. Baskı, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- AMARO, H., RUSSO, N. F., ve JOHNSON, J. (1987). "Family and Work Predictors of Psychological Well Being among Hispanic Women Professionals", Psychology of Women Quarterly 11(4), 505-521.
- ARMELI, S., EISENBERGER, R., FASOLO, P., ve LYNCH, P. (1998), "Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Sociomotional Needs", Journal of Applied Psychology, 83(2), 288-297.
- ASAD, N. ve KHAN, S. (2003), "Relationship Between Job-Stress and Burnout: Organizational Support and Creativity As Predictor Variables", Pakistan Journal of Psychological Research, 18(3-4), 139-149.
- ASELAGE, J. ve EISENBERGER, R. (2003), "Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration", Journal of Organizational Behavior, 24(5), 491-509.
- AŞAN, Ö. ve ERENLER, E. (2008), "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2), 203-216.
- AUGUSTO, L. J. M., LOPEZ-ZAFRA, E., MARTINEZ DE ANTONANA, R. ve PULIDO, M. (2006), "Perceived Emotional Intelligence and Life Satisfaction among University Teachers", Psicothema, 18, 152-157.
- BARON, R. M. ve KENNY, D. A. (1986), "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), 1173-1182.
- BHANTHUMNAVIAN, D. (2003), "Perceived Social Support from Supervisor and Group Members' Psychological and Situational Characteristics as Predictors of Subordinate Performance in Thai Work Units", Human Resource Development Quarterly, 14(1), 79-97.
- BILGIN, N. (1995), Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar, Sistem Yayıncılık.
- BOWLING, N. A., BEEHR, T. A., JOHNSON, A. L., SEMMER, N. K., HENDRICKS, E. A. ve WEBSTER, H. A. (2004), "Explaining Potential Antecedents of Workplace Social Support: Reciprocity or Attractiveness?", Journal of Occupational Health Psychology, 9(4), 339-350.
- BOWLING, N. A., BEEHR, T. A., SWADER, W. M. (2005), "Giving and Receiving Social Support at Work: The Roles of Personality and Reciprocity", Journal of Vocational Behavior, 67(3), 476-489.
- BRAYFIELD, A. H., ve ROTHE, H. F. (1951), "An Index of Job Satisfaction. Journal of Applied Psychology, 35(5), 307-311.
- BROUGH, P. ve PEARS, J. (2004), "Evaluating the Influence of the Type of Social Support on Job Satisfaction and Work Related Psychological Well-Being", International Journal of Organisational Behaviour, 8(2), 472-485.

- BURKE, R. (2003), "Nursing Staff Attitudes Following Restructuring: The Role of Perceived Organizational Support, Restructuring Processes and Stressors", *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23(8-9), 129-157.
- CHACKO, T. I. (1983), "Job and Life Satisfaction: A Casual Analysis Of Their Relationships", *Academy of Management Journal*, 26(1), 163-169.
- CIESLAK, R., KNOLL, N. ve LUSZCZYNSKA, A. (2007), "Reciprocal Relations Among Job Demands, Job Control, and Social Support are Moderated By Neuroticism: A Cross-Lagged Analysis", *Journal of Vocational Behavior*, 71(1), 84-96.
- CLARA, I. P., COX, B. J., ENNS, M. W., MURRAY, L. T. ve TORQRUDC, L. J. (2003), "Confirmatory Factor Analysis of The Multidimensional Scale of Perceived Social Support in Clinically Distressed and Student Samples", *Journal of Personality Assessment*, 81(3), 265-270.
- CROPANZANO, R., HOWES, J. C., GRANDEY, A. A. ve TOTH, P. (1997), "The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes, and Stress", *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), pp. 159-180, 1997
- CUTLER, H. A. ve RADFORD, A. (1999), "Adult Children of Alcoholics: Adjustment to A College Environment", *The Family Journal*, 7(2), 148-153.
- ÇAKAR, D. ve YILDIZ, S. (2009), "Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Algılanan Örgütsel Destek Bir Ara Değişken mi?", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- DAALEN, G. V., WILLEMSSEN, T. M. ve SANDERS, K. (2006), "Reducing Work-Family Conflict Through Different Sources of Social Support", *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 462-476.
- DEMİREL, E. T. (2013), "Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü", *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 220-241.
- DIENER, E., EMMONS, R. A., LARSEM, R. J. ve GRIFFIN, S. (1985), "The Satisfaction with Life Scale", *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- DIXON, M. A. ve SAGAS, M. (2007), "The Relationship Between Organizational Support, Work Family Conflict, and The Job-Life Satisfaction of University Coaches", *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 78(3), 236-247.
- DOCKERY, M. A. (2005), "Happiness, Life Satisfaction and The Role of Work: Evidence from Two Australian Surveys", *Curtin Business School*, <http://www.melbourneinstitute.com/hilda/Biblio/cp/conf-hd05.pdf>.
- EDWARDS, J. R. ve ROTHBARD, N. P. (2000), "Mechanism Linking Work and Family: Clarifying The Relationship Between Work and Family Constructs", *Academy of Management Review*, 25(1), 178-189.
- EISENBERGER, R., CUMMINGS, J., ARMELI, S. ve LYNCH, P. (1997), "Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- EISENBERGER, R., HUNTINGTON, R., HUTCHISON, S. ve SOWA, D. (1986). "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- EKER, D., ARKAR, H. ve YALDIZ, H. (2001), "Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin Gözden Geçirilmiş Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenilirliği", *Türk Psikiyatri Dergisi*, 12(1), 17-25.
- EVANS, P. ve BARTHOLOME, F. (1984) "The Changing Pictures of the Relationship Between Career and Family", *Journal of Occupational Behaviour*, 5(1), 9-21.
- FLORENCE, S. ve VANDENBERGHE, c. (2003), "Organizations and Supervisors as Sources of Support and Targets of Commitment: A Longitudinal Study", *Journal of Organizational Behavior*, 24(3), 251-270.
- GLENN, N. D. (1990), "Quantitative Research On Marital Quality In The 1980s: A Critical Review", *Journal of Marriage and The Family*, 52(4), 818-831.
- GLISSON, C. ve DURICK, M. (1988), "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human service organizations", *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 61-81.

- GUIDUBALDI, J. ve CLEMINSHAW, H., K. (1985). "The Development of the Cleminshaw-Guidubaldi Parent Satisfaction Scale", *Journal of Clinical Child Psychology*, 14(4), 293-298.
- HACKMAN, J. R. ve OLDHAM, G. R. (1975), "Development Of The Job Diagnostic Survey", *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- HAYBRON, D. (2007), "Life Satisfaction Ethical Reflection and The Science of Happiness", *Journal of Happiness Studies*, 8, 99-138.
- HELLER, D., JUDGE, T. A. ve WATSON, D. (2002), "The Confounding Role Of Personality and Trait Affectivity in The Relationship Between Job and Life Satisfaction", *Journal of Organizational Behavior*, 23(7), 815-835.
- HOWES, J., CROPANZANO, R., GRANDEY, A. A. ve MOHLER, C. J. (2000), "Who is supporting whom? Quality Team Effectiveness and Perceived Organizational Support", *Journal of Quality Management*, 5(2), 207-223.
- HUNT, J. W. ve SAUL, P. N. (1975), "The Relationship of Age, Tenure, and Job Satisfaction in Males and Females", *Academy of Management Journal*, 18(4), 690-702.
- HUTCHISON, S., (1997), "A Path Model of Perceived Organizational Support", *Journal of Social Behavior and Personality*, 12(1), 159-174.
- JOHLKE, M. C., STAMPER, C. L. ve SHOEMAKER, M. E. (2002), "Antecedents to Boundary-Spanner Perceived Organizational Support", *Journal of Managerial Psychology*, 17(2), 116-128.
- JUDGE, T. A. ve WATANABE, S. (1994), "Individual Differences in the Nature of the Relationship Between Job and Life Satisfaction", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 101-107.
- JUDGE, T. A., HELLER, D. ve MOUNT, M. K. (2002), "Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis", *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- JURIK, N. C. ve HALEMBA, G. J. (1984), "Gender, Working Conditions and the Job Satisfaction of Women in a NonTraditional Occupation: Female Correctional Officers in Men's Prisons", *The Sociological Quarterly*, 25(4), 551-566.
- KESER, A. (2005), "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama", *Çalışma ve Toplum*, 4, 77-96.
- KING, W. L. ve HAUTALUOMA, J. E. (1987), "Comparison of Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Performance of Overeducated and Other Workers", *Journal of Social Psychology*, 127(5), 421-433.
- KIRMEYER, S. ve LIN, T. (1987), "Social Support: Its Relationship to Observed Communication With Peers And Superiors", *Academy of Management Journal*, 30(1), 138-151.
- KÖKER, S. (1991), Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KRAIMER, M. ve WAYNE, S. J. (2004), "An Examination of Perceived Organizational Support as a Multidimensional Construct in the Context of an Expatriate Assignment", *Journal of Management*, 30(2), 209-237.
- KURDEK, L. A. (1990), "Divorce History and Self-Reported Psychological Distress in Husbands and Wives", *Journal of Marriage and Family*, 52(3), 701-708.
- LEWIS, V. G. ve BORDERS, L. D. (1995), "Life Satisfaction of Single Middle-Aged Professional Women", *Journal of Counseling & Development*, 74(1), 94-100.
- LINDORFF, M. (2001), "Are They Lonely at the Top? Social Relationships and Social Support among Australian Managers", *Work & Stress*, 15(3), 274-282.
- LIRIO, P., LITUCHY, T. R., MONSERRAT, S. I., OLIVAS-LUJAN, M. R., DUFFY, J. A., FOX, S., GREGORY, A., PUNNETT, B. J. ve SANTOS, N. (2007) "Exploring Career-Life Success and Family Social Support of Successful Women in Canada, Argentina and Mexico", *Career Development International*, 12(1), 28-50.
- LOCKE, E. A. (1969), "What is Job Satisfaction?", *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.

- LOI, R., HANG-YUE, N. ve FOLEY, S. (2006), "Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention To Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101-120.
- LUI, S. S., NGO, H. ve TSANG, A. (2001), "Interrole Conflict as a Predictor of Job Satisfaction and Propensity to Leave", *Journal of Managerial Psychology*, 16(6), 469-484.
- LUM, L., KERVIN, J., CLARK, K., REID, F. ve SIROLA, W. (1998), "Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction or Organizational Commitment?", *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 305-320.
- MARCINKUS, W., WHELAN-BERRY, K. S. ve GORDON, J. R. (2007), "The Relationship of Social Support to the Work-Family Balance and Work Outcomes of Midlife Women", *Women in Management Review*, 22(2), 86-111.
- MOORHEAD, G. ve GRIFFIN, R. W. (1989), *Organizational Behavior*, Houghton And Mifflin Comp., 2. Edition.
- NATUNANN, S. E., BIES, R. J., MARTIN, C. L. (1995), "The Roles of Organizational Support and Justice During a Layoff", *Academy of Management Journal*, 89-93.
- NAUMANN, S. E., BENNETT, N., BIES, R. J., MARTIN, C. L. (1998), "Laid off, But Still Loyal: The Influence of Perceived Justice and Organizational Support", *International Journal of Conflict Management*, 9(4), 356-368.
- NORTON, R. (1983), "Measuring Marital Quality: a Critical Look at the Dependent Variable", *Journal of Marriage and Family*, 45(1), 141-151.
- O'DRISCOLL, M. P., BROUGH, P. ve KALLIATH, T. J. (2004), "Work/Family Conflict, Psychological Well-Being, Satisfaction and Social Support: A Longitudinal Study in New Zealand", *Equal Opportunities International*, 23(1/2), 36-56.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003), "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *D.E.Ü.İ.İ.B.F Dergisi*, 18, 113-130.
- PERRONE, K. M., WEBB, L. K. ve BLALOCK, R. H. (2005), "The Effects of Role Congruence and Role Conflict on Work, Marital and Life Satisfaction", *Journal of Career Development*, 31(4), 225-238.
- PERRONE, K. M., WEBB, L. K. ve JACKSON, Z. V. (2007), "Relationships Between Parental Attachment, Work and Family Roles, and Life Satisfaction", *Career Development Quarterly*, 55(3), 237-248.
- REDMAN, T. ve SNAPE, E. (2006), "The Consequences of Perceived Age Discrimination Amongst Older Police Officers: Is Social Support a Buffer?", *British Journal of Management*, 17(2), 167-175.
- RHOADES, L. ve EISENBERGER, R. (2002), "Perceived Organizational Support: A Review of The Literature", *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- ROBBINS, S. P. (1999), *Organizational Behavior*, 8. Edition, New Jersey, Prentice Hall.
- RODE, J. C. (2004), "Job Satisfaction and Life Satisfaction Revisited: A Longitudinal Test of An Integrated Model", *Human Relations*, 57(9), 1205-1230.
- SALVATORE, N. ve MUNOZ SASTRE, M. T. (2001), "Appraisal of Life: "Area" Versus "Dimension" Conceptualizations", *Social Indicators Research*, 53(3), 229-255.
- SEKARAN, U. (1985), "Enhancing the Mental Health of Indian Dual Career Family Couples", *Indian Journal of Applied Psychology*, 22(1-2), 57-62.
- SHALLEY, C. E., GILSON, L. L. ve BLUM, T. C. (2000), "Matching Creativity Requirements and The Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave", *Academy of Management Journal*, 43(2), 215-223.
- STAMPER, C. (2003), "The Impact of Perceived Organizational on the Relationship Between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes", *Journal of Management*, 29(4), 569-588.
- TABER, T. D. ve ALLIGER, G. M. (1995), "A Task-Level Assessment of Job Satisfaction", *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 101-121.

- TAIT, M., PADGETT, M. Y. ve BALDWIN, T. T. (1989), "Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of the Strength of the Relationship and Gender Effects as a Function of the Date of the Study", *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 502-507.
- TING, Y. (1997), "Determinants of Job Satisfaction of Federal Government Employees", *Public Personnel Management*, 26(3), 313-334.
- TOKAR, D. M. ve SUBICH, L. M. (1997), "Relative Contributions of Congruence and Personality Dimensions to Job Satisfaction", *Journal of Vocational Behavior*, 50(3), 482-491.
- TURNLEY W. H., BOLINO M. C., LESTER S. W. ve BLOODGOOD J. M. (2003). "The Impact of Psychological Contract Fulfillment on The Performance of In-Role and Organizational Citizenship Behaviors", *Journal of Management*, 29(2), 187-206.
- UÇAR, D. (2009), *Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating role of Organization-Based Self-Esteem*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- WAYNE, S. J., SHORE, L. M. ve LIDEN, R. C. (1997), "Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective", *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- WIGGINS, C. ve BOWMAN, S. (2000), "Career Success and Life Satisfaction for Female and Male Healthcare Managers", *Hospital Topics*, 78(3), 5-10.
- YAMAGUCHI, I. (2001), "Perceived Organizational Support for Satisfying Autonomy Needs of Japanese White-Collar Workers: A Comparison between Japanese and US-Affiliated Companies", *Journal of Managerial Psychology*, 16(6), 434-448.
- ZIMET, G. D., DAHLEM, N. W., ZIMET, S. G. ve FARLEY, G. K. (1988), "The Multidimensional Scale of Perceived Social Support", *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41.