



İŞGÖRENLERİN ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILAMALARININ İŞ TATMİNİ ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI¹

Ediz ENGİN*

Agah Sinan ÜNSAR**

Adil OĞUZHAN***

Özet

Günümüzde iş hayatı ile özel hayat iç içe geçmiş durumdadır. Kendini güvende hisseden, işi ile duygusal bağ kurabilen, aidiyet duygusu yüksek işgörenlerin verimliliklerinin arttığı görülmektedir. Bu sebepten işletmelerin, rekabet üstünlüğü sağlamak için insan unsuruna verdikleri önem giderek artmaktadır. Örgütsel desteğin, işgören ile işveren arasında olan fayda alışverişindeki rolü ön plana çıkmaktadır. Örgütsel bağlılığı ve iş tatmini yüksek işgörenlerin örgütlerine kattıkları değerin ortaya konması sonrasında bu kavramlar üzerine yoğunlaşmış ve örgütsel destek kavramı sorgulanmaya başlanmıştır. Birer maliyet unsuru olarak gözüke de örgütlerin ekonomik, sosyal ve duygusal olarak sağladıkları desteklerin işgören tarafından algılanışı doğru analiz edildiği sürece verimlilik artışının sağlanabildiği gözlemlenmiştir.

Çalışmada işgörenlerin algıladıkları örgütsel desteğin iş tatminlerine ve örgüte bağlılıklarına etkisinin farklı sektörlerde karşılaştırılması amaçlanmaktadır. Algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve örgütsel bağlılık yargılarının demografik özelliklere göre farklılıklarının tespiti ve örgütsel destek algılamasının işgörenin iş tatmini ve örgüte bağlılığına etkisinin ortaya konması yöneticilere kıt kaynakları etkin kullanmaları ve buna uygun insan kaynakları politikaları geliştirmelerinde yol gösterici olacaktır.

Araştırma ile ilgili olarak çeşitli çalışmalardan elde edilen ölçekler bir araya getirilerek “örgütsel desteğin iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkilerini” ölçmeye dönük bir anket oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın alt boyutlarından normatif bağlılık ile algılanan örgütsel desteğin alt boyutlarından olan duygusal destek ve sosyal destek arasındaki ilişkinin pozitif yönde, kuvvetli ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Aynı şekilde, algılanan örgütsel desteğin alt boyutlarından duygusal destek ile sosyal destek arasında pozitif yönde, kuvvetli ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Duygusal desteğin, iş tatmininin alt boyutlarından dışsal tatmin ile de pozitif yönde, kuvvetli ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Sosyal desteğin de iş tatmininin alt boyutlarından dışsal tatmin ile pozitif yönde, kuvvetli ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. İş tatmininin alt boyutları olan içsel tatmin ve dışsal tatmin arasında da pozitif yönde, kuvvetli ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan örgütsel destek, iş tatmini, örgütsel bağlılık, sanayi sektörü, hizmet sektörü

¹ Bu makale Ediz ENGİN'in doktora tezinden türetilmiştir.

* Dr. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

** Prof. Dr., Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, sinanunsar@yahoo.com

***Prof. Dr., Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, adiloguzhan@trakya.edu.tr.



EFFECTS OF EMPLOYEES ORGANIZATIONAL SUPPORT PERCEPTION ON JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A FIELD RESEARCH

Abstract

Nowadays business life and private life are intertwined. It is obviously seen that a worker who feels secure and has a emotional tie with his/her job, has higher productivity. To have competitive advantage, importance to human factor for enterprises is getting more and more. Organizational support comes to forefront between employee and employer's benefit relation. After releasing value of workers who are well satisfied and conscientious, these terms became more important and term of organizational support has begun to be questioned. Even though it seems as a cost element, it is observed that as long as economic, social and emotional supports of employees are analyzed correctly, productivity will be higher.

The aim of this study is to compare the effects of perceived organizational support on job satisfaction and commitment to the organization in different sectors. Determining the differences of perceived organizational support, job satisfaction and organizational commitment according to demographic characteristics, and demonstrating the effect of organizational support perception on employees' job satisfaction and organizational commitment, will guide managers to use scarce resources effectively and develop human resources policies accordingly.

A scale was developed with the aim of measuring 'the effects of organizational support on job satisfaction and organizational commitment' by bringing together different scales that have been used in various related studies. As a result of the study it has been found that there is a positive, strong and statistically meaningful relationship between normative commitment, a sub-dimension of organizational commitment, and emotional support and social support, the sub-dimensions of perceived organizational support. It has also been found that the relationship between emotional support and social support, both sub-dimensions of perceived organizational support, is positive, strong and statistically meaningful. The relationship between emotional support and extrinsic satisfaction, a sub-dimension of job satisfaction, has also been found to be positive, strong and statistically meaningful. It has been found that the relationship between social support and extrinsic satisfaction, a sub-dimension of job satisfaction, is positive, strong and statistically meaningful. Intrinsic and extrinsic satisfactions, both sub-dimensions of job satisfaction, have also been found to have a positive, strong and statistically meaningful relationship.

Key Words: Perceived organizational support, job satisfaction, organizational commitment, industrial sector, service sector



GİRİŞ

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, hammadde ve işgücü kaynaklarının farklılaşması, iş dünyasında rekabeti arttırarak, yöneticilerin işletmelerinde insan unsuruna daha fazla önem vermesine sebep olmuştur. İş görenlerin aidiyet ve tatmin duygularını arttırmaya yönelik yapılan uygulamalar olarak da adlandırılabilir algılanan örgütsel desteğin demografik faktörlere ve sektörler göre farklılaşması doğaldır. Çalışma alanı ve iş uygulama şekli sanayi ve hizmet sektörlerinde farklılık göstermektedir. Bu çalışmanın amacı, işgörenlerin örgütsel destek algılamalarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine olan etkisini belirlemektir. Çalışma kapsamında öncelikle algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve örgütsel bağlılık yargılarının demografik özelliklere göre farklılıklarının tespiti, daha sonra da örgütsel destek algılamasının işgörenin iş tatmini ve örgüte bağlılığına etkisinin ortaya konması amaçlanmaktadır. Bu çalışmanın önemi, işgörenlerinin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıklarının bir öncülü olarak değerlendirilen örgütsel destek kavramının, iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkilerini farklı sektörlerde incelemesinden kaynaklanmaktadır. Literatürde bu üç değişkeni birlikte ele alan çalışma sayısı az olduğundan, bu çalışmanın konuyla ilgili bu boşluğu doldurmaya katkıda bulunması hedeflenmektedir.

1. Literatür Bilgisi

Algılanan örgütsel destek kavramı 1990'lı yılların başından itibaren psikoloji ve işletme literatürlerinde en çok ilgi gören konulardan biri olmuştur. Günümüz çalışma ve rekabet etme koşulları dikkate alındığında pek çok işletmenin yeniden yapılanma ve küçülme gibi süreçlerden geçtiği görülmektedir. İşletmeler ve işgörenleri arasındaki ilişkinin gözden geçirilmesini gerekli kılan bu durumun hem işletme hem de işgörenler lehine sonuç verebilmesi için örgütsel destek kavramının farklı işletme bağlamlarında ve farklı değişkenler göz önünde bulundurularak incelenmesi gerekliliği daha da önem kazanmıştır. (Çolakoğlu vd., 2010: 125). Diğer taraftan, algılanan örgütsel destek, kriz zamanlarında işletme ve bireysel sonuçların sürdürülmesi açısından özellikle etkili olabilmektedir. (Kaplan, 2010:41). Algılanan örgütsel destek düzeyinin artırılmasına yönelik, işletme tarafından yapılacak her şey ve atılacak her adım işletmeler için uzun vadede üzerinde düşünülmesi gereken ve sonuçları itibariyle de hem işgörenler hem de işletmeler için uzun soluklu kazanımlar sağlayan eylemlerdir. Bu sebepten algılanan örgütsel desteğin işletme amaçlarına ulaşmada ve verimlilik üzerindeki doğrudan veya dolaylı etkisi göz önünde bulundurulmalıdır (İshfaq, A., Wan, K., Wan, I. ve Salmiah, M.A., 2012:47). Algılanan örgütsel destek, işletme değerlerinin işgörenlerin esenliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumudur. İş görenler algıladıkları örgütsel destek düzeyine bağlı olarak çalıştıkları



işletmeye ve işletmelerin amaçlarına bağlanmaktadır. Algılanan örgütsel destek düzeyinin düşük ya da istenen seviyede olmaması durumunda işgörenlerin işletmeye bağlılıkları azalmakta ve işi bırakmayı düşünebilmektedirler. Personel devir hızının artması ve buna bağlı maliyet artışı göz önünde bulundurulduğunda algılanan örgütsel desteğin verimlilik üzerindeki etkisi daha net anlaşılmaktadır (Sadaf, 2011:7). Tatmin terimi; ihtiyaçların tatmin edilmesi sonucu oluşan mutluluk durumu olarak tanımlanır. Tatmin olma duygusu ancak ilgili birey tarafından hissedilebilir ve bireyin iç huzura ulaşmasını sağlamada önemli bir rol üstlenir. İş tatmini ise; kişide, çalışma yaşamı veya söz konusu kişi ile çalıştığı iş yeri koşulları arasındaki uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve kişinin işine karşı almış olduğu pozitif bir tutum olarak tanımlanmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010:198). Shiu ve Yu'nun (2010:793-797) çalışmasında iş tatmini kavramı pazarlama, örgütsel kültür ve örgütsel performans gibi kavramlarla ilişkilendirilmiş ve dolayısıyla işgörenlerin beklentileri de kavramlar üzerinden tartışılarak somut sonuçlara bağlanmıştır. İş tatmini kavramının tanımlanmasında ve değerlendirilmesinde ilk etapta beklenti gibi soyut bir kavram göz önünde bulundurulurken işgörenlerin iş tatmin düzeyini tanımlayabilmek ve anlamlandırabilmek için toplanan birtakım veriler karşılaştırılmıştır. İş tatmini her ne kadar tamamen somut ve nesnel parametreler üzerinden ele alınıp ölçülemez de göz önünde bulundurulan değerlerin karşılaştırılmasıyla beraber daha somut bir sonuca ulaşmaya çalışma yaklaşımına başvurulmuştur. İşgörenlerin işlerine yönelik tatmin düzeyleri kendi iş performanslarını ve genel anlamda mutluluklarını doğrudan etkileyebileceği gibi işletme bağlamında da olumlu sonuçlar doğurmaktadır. İşgörenlerin hem içsel hem de dışsal motive ediciler bağlamında yüksek tatmin düzeyine sahip olmaları işletmelerin amaçlarına ulaşmaları ve başarıyı sürdürülebilir kılmaları adına en önemli unsurlardan biri olarak görülmektedir (Aküzüm ve Özmen, 2014: 35). Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalar yapan araştırmacıların ilgisini çeken başlıca konulardan biri örgütsel bağlılık kavramının ortaya çıkmasındaki farklı odak noktaları olmuştur. İşgörenlerin işletmelerine olan bağlılıkları salt işletmenin kendisine ilişkin etmenlerle değil ayrıca yapılan iş, aile, en yakın amir gibi etmenlerle de alakalıdır. İşgörenlerin işlerine mi yoksa işletmelerine mi daha çok bağlılık gösterdiği sorusuna verilebilecek cevapların işgörenlerin işletme içerisindeki davranışlarını belirleyici rol oynayacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla bu iki unsur arasındaki bağlılık ilişkisinin irdelenmesi ve araştırılması işletmelerin insan kaynakları politikalarının belirlenmesinde etkili olmaktadır (Mutasım vd., 2002:78). Günümüz yöneticileri işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini artırmak ve böylece diğer işletmelerle daha iyi rekabet edebilmek için sürekli bir biçimde örgütsel bağlılığı olumlu biçimde etkileyecek yeni yollar aramaktadır (Lok ve Crawford, 2001:594). İşgörenlerin işletmelerine olan bağlılık düzeyleri, maaş ve terfi gibi dışsal ödüllerin yanı sıra iş tatmini ve diğer işgörenlerle iyi ilişki kurma gibi firma üyeliğiyle



ilişkilendirilen psikolojik ödüllerin elde edilmesinde işgörenleri daha avantajlı konuma getirir (Mathieu ve Zajac, 1990: 171). Fakat her bireyin çalıştıkları işletmeye karşı aynı oranda bağlılık geliştirmediği göz önünde bulundurulduğunda bu farklılıkların altında yatan bireysel ve duruma bağlı faktörlerin belirlenmesi de büyük önem kazanmaktadır (Angle ve Perry, 1983:124).

2. Sanayi Ve Hizmet Sektörlerinde İşgörenlerin Örgütsel Destek Algılamalarının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığa Etkileri Üzerine Bir Uygulama

Bu bölümde sanayi ve hizmet sektörlerinde görev yapan işgörenlerin örgütsel destek algılamalarının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkileri üzerine bir uygulama yapmak üzere öncelikle araştırma modeli açıklanmış ve araştırmanın yöntemi hakkında bilgiler verilerek elde edilen bulgular tablolar yardımıyla yorumlanmıştır.

Bu çalışmanın amacı, işgörenlerin örgütsel destek algılamalarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine olan etkisini belirlemektir. Çalışma kapsamında öncelikle algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve örgütsel bağlılık yargılarının demografik özelliklere göre farklılıklarının tespiti, daha sonra da örgütsel destek algılamasının işgörenin iş tatmini ve örgüte bağlılığına etkisinin ortaya konması amaçlanmaktadır. Bu çalışmanın önemi, işgörenlerinin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıklarının bir öncülü olarak değerlendirilen örgütsel destek kavramının, iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkilerini farklı sektörlerde incelemesinden kaynaklanmaktadır. Literatürde bu üç değişkeni birlikte ele alan çalışma sayısı az olduğundan, bu çalışmanın konuyla ilgili bu boşluğu doldurmaya katkıda bulunması hedeflenmektedir.

2.1. Araştırma Modeli

Araştırma modeline göre, örgütsel destek algılamalarının örgütsel bağlılığı ve iş tatminini etkilediği varsayılmaktadır. Bağımlı değişkenleri örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı ile iş tatmininin alt boyutları olan içsel tatmin ve dışsal tatmin oluşturmaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkeni ise algılanan örgütsel destektir.

2.2. Araştırmada Kullanılan Anket Formu ve Ölçekler

Araştırma ile ilgili olarak çeşitli çalışmalardan elde edilen ölçekler bir araya getirilerek “örgütsel desteğin iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkilerini” ölçmeye dönük bir ölçek geliştirilmiştir. R. Eisenberger’in “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” örgütsel destek



konusunda literatürde en fazla kullanılan ölçek olarak görülmektedir. “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” ise iş tatmininin ölçülmesinde kaynak olarak kullanılmıştır. “Meyer ve Allen’in Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ise örgütsel bağlılık konusunda kaynak olarak kullanılmıştır. Toplam 4 sayfadan oluşan anket formunun ilk bölümünde araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 17 soru bulunmaktadır. İkinci bölümünde ise örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik 19 soru ve algılanan örgütsel destek ölçeğine ilişkin 36 soru yer almaktadır. Anket formunun son bölümünü ise iş tatminini ölçmeye yönelik 20 soru oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek ölçekleri Seren Görkem ÜREN tarafından hazırlanan "Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir Firma Örneği" isimli yüksek lisans tezinden alınmıştır (Üren, 2011). İş tatmini ölçeği ise Figen KORKUT tarafından hazırlanan "Hemşirelerin Örgüt Kültürü Algılarının İş Tatminine Etkisi Üzerine İstanbul İlinde Bir Alan Araştırması" isimli yüksek lisans tezinden alınmıştır (Korkut,2010).

2.3. Evren ve Örneklem

Türkiye’de adları geçen sektörlerdeki toplam işgörenler araştırmanın evrenini oluştururken, örneklemi ise ağaç işleri, lastik, finans ve sağlık sektörlerindeki işgörenlerden ulaşılabilen 636 işgören oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme tekniğinin kullanıldığı araştırmada, Marmara Bölgesinde bulunan 354 sanayi, 282 hizmet sektörü işgöreni olmak üzere toplam 636 işgören ile anket yapılmıştır. Sanayi sektöründe elde edilen anketlerin 173 adedi ağaç işleri, 181 adedi lastik sektörüne aittir. Hizmet sektöründeki anketlerin ise, 86 adedi finans, 196 adedi sağlık sektörüne aittir.

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırmaya konu olan sektörlerdeki işgörenlerden yüz yüze kolayda örnekleme yöntemi ile cevaplanan anketler toplanmıştır. Veriler istatistik paket programı olan SPSS kullanılarak değerlendirilmiştir.

2.5. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Sektörlerde işgörenlerin sosyo-demografik yapılarının yanı sıra örgütsel destek algılamaları, örgütsel bağlılıkları ve iş tatminlerine ilişkin olarak ölçeklerdeki veriler toplanarak analize tabi tutulmuştur. Analizler sonucunda oluşturulan tablolar yorumlanmıştır.



2.5.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Aşağıda örgütsel destek, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçekleri için yapılan faktör analizine ilişkin sonuçlar verilmektedir.

Tablo 1: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği İçin KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlik Ölçüsü		,929
Bartlett Küresellik Testi,	Yaklaşık Ki-Kare	6285,943
	Serbestlik Derecesi	276
	Anlamlılık	,000

Yukarıdaki tabloda Algılanan Örgütsel Destek değişkeni için yapılan faktör analizi sonucunda KMO Örneklem Yeterlik Ölçüsü'nün 0,929 ve Bartlett Küresellik Testi'nin anlam düzeyinin 0,01'in altında olduğu görülmektedir. Bu değerler, üzerinde çalışılan örneklemin Algılanan Örgütsel Destek değişkeni için faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği İçin Açıklanan Toplam Varyans

Faktör Bileşenleri	Başlangıç Özdeğerleri			Yük Kareleri Toplamı			Döndürülmüş Yük Kareleri Toplamı		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
Faktör 1 (Duygusal Destek)	8,041	33,503	33,503	8,041	33,503	33,503	4,690	19,540	19,540
Faktör 2 (Sosyal Destek)	2,835	11,813	45,316	2,835	11,813	45,316	3,788	15,785	35,325
Faktör 3 (Ekonomik Destek)	1,336	5,566	50,882	1,336	5,566	50,882	3,734	15,557	50,882

Yapılan faktör analizi sonucunda Algılanan Örgütsel Destek değişkenini açıklayan üç faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bu faktörler sırasıyla Duygusal Destek, Sosyal Destek ve Ekonomik Destek olarak isimlendirilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde Algılanan Örgütsel Destek değişkenini en yüksek varyansla açıklayan faktörün Duygusal Destek olduğu görülmektedir (% 19, 540). Onu sırasıyla Sosyal Destek (% 15,785) ve Ekonomik Destek (% 15,557)



izlemektedir. Sözü edilen üç faktörün birlikte Algılanan Örgütsel Destek değişkenini açıklamadaki toplam varyans değeri % 50,882'dir.

Tablo 3: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin Alt Boyutlara Göre Dağılımı

Alt Boyutlar	Madde Numaraları	Cronbach'ın Alpha Katsayısı
Duygusal Destek	37, 39, 40, 43, 44, 46, 48, 49, 54, 55	0,872
Sosyal Destek	20, 23, 24, 27, 28, 29	0,866
Ekonomik Destek	21, 22, 26, 31, 35, 36, 41, 42	0,827
Toplam		0,799

Tablo 3 incelendiğinde Algılanan Örgütsel Destek ölçeğinin bir bütün olarak oldukça güvenilir olduğu görülmektedir ($\alpha=0,79$). Ölçeğin alt boyutları olan Duygusal Destek ($\alpha=0,87$), Sosyal destek ($\alpha=0,86$) ve Ekonomik Destek ($\alpha=0,82$) boyutlarının güvenilirliklerinin ise yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur.

Tablo 4: İş Tatmini Ölçeği İçin KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterlik Ölçüsü		,949
Bartlett Küresellik Testi,	Yaklaşık Ki-Kare	7137,177
	Serbestlik Derecesi	190
	Anlamlılık	,000

Yukarıdaki tabloda İş Tatmini değişkeni için yapılan faktör analizi sonucunda KMO Örnekleme Yeterlik Ölçüsü'nün 0,949 ve Bartlett Küresellik Testi'nin anlam düzeyinin 0,01'in altında olduğu görülmektedir. Bu değerler, veri setinin İş Tatmini değişkeni için faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 5: İş Tatmini Ölçeği İçin Açıklanan Toplam Varyans

Faktör Bileşenleri	Başlangıç Özdeğerleri			Yük Kareleri Toplamı			Döndürülmüş Yük Kareleri Toplamı		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
Faktör 1 (İçsel Tatmin)	9,471	47,353	47,353	9,471	47,353	47,353	5,841	29,207	29,207
Faktör 2 (Dışsal Tatmin)	1,443	7,213	54,566	1,443	7,213	54,566	5,072	25,359	54,566



Yapılan faktör analizi sonucunda İş Tatmini değişkenini açıklayan iki faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bu faktörler sırasıyla İçsel Tatmin ve Dışsal Tatmin olarak isimlendirilmiştir. Tablo 5 incelendiğinde İş Tatmini değişkenini en yüksek varyansla açıklayan faktörün İçsel Tatmin olduğu görülmektedir (% 29,207). Onu Dışsal Tatmin (% 25,359) izlemektedir. Sözü edilen iki faktörün birlikte İş Tatmini değişkenini açıklamadaki toplam varyans değeri % 54,566'dır.

Tablo 6: İş Tatmini Ölçeğinin Alt Boyutlara Göre Dağılımı

Alt Boyutlar	Madde Numaraları	Cronbach'ın Alpha Katsayısı
İçsel Tatmin	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	0,914
Dışsal Tatmin	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	0,884
Toplam		,939

Tablo 6 incelendiğinde İş Tatmini ölçeğinin bir bütün olarak yüksek düzeyde güvenilir olduğu görülmektedir ($\alpha=0,93$). Ölçeğin alt boyutları olan İçsel Tatmin ($\alpha=0,91$) ve Dışsal Tatmin ($\alpha=0,88$) ölçekleri de yüksek düzeyde güvenilirlerdir.

Tablo 7: Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterlik Ölçüsü		,856
Bartlett Küresellik Testi,	Yaklaşık Ki-Kare	3058,981
	Serbestlik Derecesi	120
	Anlamlılık	,000

Yukarıdaki tabloda Örgütsel Bağlılık değişkeni için yapılan faktör analizi sonucunda KMO Örnekleme Yeterlik Ölçüsü'nün 0,856 ve Bartlett Küresellik Testi'nin anlam düzeyinin 0,01'in altında olduğu görülmektedir. Bu değerler, üzerinde çalışılan örneklemin Örgütsel Bağlılık değişkeni için faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 8: Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Açıklanan Toplam Varyans

Faktör Bileşenleri	Başlangıç Özdeğerleri			Yük Kareleri Toplamı			Döndürülmüş Yük Kareleri Toplamı		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
Faktör 1 (Normatif Bağlılık)	4,525	28,279	28,279	4,525	28,279	28,279	4,256	26,600	26,600
Faktör 2	2,486	15,539	43,818	2,486	15,539	43,818	2,195	13,717	40,317



(Devam Bağlılığı)									
Faktör 3									
(Duygusal Bağlılık)	1,436	8,975	52,793	1,436	8,975	52,793	1,996	12,476	52,793

Yapılan faktör analizi sonucunda Örgütsel Bağlılık değişkenini açıklayan üç faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bu faktörler sırasıyla Normatif Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Duygusal Bağlılık olarak isimlendirilmiştir. Tablo 8 incelendiğinde Örgütsel Bağlılık değişkenini en yüksek varyansla açıklayan faktörün Normatif Bağlılık olduğu görülmektedir (% 26,600). Onu sırasıyla Devam Bağlılığı (% 13,717) ve Duygusal Bağlılık (% 12,476) izlemektedir. Sözü edilen üç faktörün birlikte Örgütsel Bağlılık değişkenini açıklamadaki toplam varyans değeri % 52,793'tür.

Tablo 9: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlara Göre Dağılımı

Alt Boyutlar	Madde Numaraları	Cronbach'ın Alpha Katsayısı
Normatif Bağlılık	1, 2, 5, 16, 17, 18, 19	0,843
Devam Bağlılığı	7, 8, 9, 10, 11	0,679
Duygusal Bağlılık	3, 4, 6, 14	0,630
Toplam		0,776

Tablo 9 incelendiğinde Örgütsel Bağlılık ölçeğinin bir bütün olarak oldukça güvenilir olduğu görülmektedir ($\alpha=0,77$). Ölçeğin alt boyutları olan Normatif Bağlılık ($\alpha=0,84$) ölçeğinin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Devam Bağlılığı ($\alpha=0,67$) ve Duygusal Bağlılık ($\alpha=0,63$) ölçekleri ise oldukça güvenilir düzeydedirler.

2.5.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Alt Boyutlarının İş görenlerin Demografik Özelliklerine Göre Farklılıklarının Testi

Araştırmaya katılan işgörenlerin sosyo-demografik yapılarına göre örgütsel destek algılamalarına ilişkin farklılığa bakıldığında cinsiyet, öğrenim durumu, çocuk sayısı, anne eğitimi, çalışılan sektör ve alt sektör özelliklerinde farklılık olduğu ortaya konulurken diğer sosyo-demografik özelliklere dair farklılık görülmemektedir. Aşağıda Algılanan Örgütsel Destek kavramını etkileyen demografik faktörler ayrı ayrı açıklanmıştır.



Tablo 10: Öğrenim Durumuna Göre Algılanan Örgütsel Destek Alt Boyutlarına İlişkin Yargıların Betimsel Dağılımları

	Öğrenim Durumu	N	%	Sıra Ortalaması
Duygusal Destek	İlköğretim	152	23,9	338,41
	Lise	238	37,4	316,18
	Ön Lisans	107	16,8	314,15
	Lisans	126	19,8	294,75
	Lisansüstü	13	2,0	394,15
	Toplam	636	100,0	
Sosyal Destek	İlköğretim	152	23,9	344,38
	Lise	238	37,4	319,36
	Ön Lisans	107	16,8	321,67
	Lisans	126	19,8	277,13
	Lisansüstü	13	2,0	375,08
	Toplam	636	100,0	
Ekonomik Destek	İlköğretim	152	23,9	305,32
	Lise	238	37,4	318,54
	Ön Lisans	107	16,8	310,02
	Lisans	126	19,8	343,01
	Lisansüstü	13	2,0	304,04
	Toplam	636	100,0	

Öğrenim durumuna göre örgütsel desteğin alt boyutlarından sosyal destek algılamasının lisansüstü eğitime sahip olanlarda en yüksek düzeyde olduğu, buna karşılık lisans mezunlarında sosyal destek algılamasının en düşük düzeyde olduğu test sonucu ortaya çıkmıştır. Lisansüstü eğitimin yaygınlık derecesi göz önüne alındığında az sayıda bulunan lisansüstü mezuniyet derecesine sahip işgörenlerin sosyal destek algılamalarının daha yüksek çıkması beklenen bir sonuç olabilmektedir. Özellikle entelektüel işgücünün yönetimi söz konusu olduğunda daha da büyük önem kazanan algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık konusu nitelikli işgücünün beceri ve yeteneklerini işletmeleri lehine kullanmalarını sağlamak adına çok önemlidir. Çünkü örgütsel bağlılık işgörenlerin işletmenin hedef ve değerlerini benimsemesi ve işletmenin bir parçası olmak için çaba göstermesi anlamına gelmektedir. Stevens, Beyler ve Trice (1978: 394) beceri düzeyi yüksek olan işgörenlerin işletme için çok değerli olduklarını, dolayısıyla bu durumun işletme tarafından daha çok ödüllendirilmelerini sağlayabileceğini belirtmiştir. İşletme tarafından maddi anlamda desteklenen işgörenlerin de başta normatif bağlılık olmak üzere örgütsel bağlılıklarının yüksek olacağı söylenebilir. Lisansüstü işgörenlerin sosyal destek algılamalarının yüksekliği benzer sonuçlar iken, bizim çalışmamızda lisans mezunları diğer gruplara göre düşük sosyal destek algılamasına sahip çıkmışlardır.



Tablo 11: Çocuk Sayısına Göre Algılanan Örgütsel Destek Alt Boyutlarına İlişkin Yargıların Betimsel Dağılımları

	Çocuk Sayısı	N	%	Sıra Ortalaması
Duygusal Destek	Yok	80	17,8	217,31
	1	156	34,7	217,07
	2	156	34,7	228,29
	3	45	10,0	236,42
	4 ve üzeri	13	2,9	305,81
	Toplam	450	100,0	
Sosyal Destek	Yok	80	17,8	205,79
	1	156	34,7	218,60
	2	156	34,7	227,03
	3	45	10,0	254,88
	4 ve üzeri	13	2,9	309,62
	Toplam	450	100,0	
Ekonomik Destek	Yok	80	17,8	226,48
	1	156	34,7	228,24
	2	156	34,7	224,68
	3	45	10,0	217,64
	4 ve üzeri	13	2,9	223,65
	Toplam	450	100,0	

Literatürde medeni durum ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar bulunmakla beraber çocuk sayısını inceleyen çalışmaya ulaşamamıştır. Bizim çalışmamızda da literatürden farklı olarak medeni durum ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Dolayısıyla çocuk sayısının algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisinin karşılaştırılması mümkün olmamıştır. Çalışmamızda işgörenlerin çocuk sayısı ile sosyal destek algılamalarının doğru orantılı olarak arttığı tespit edilmiştir. İçinde yaşadığımız toplumda evlilik ve çocuk sahibi olma gibi kavramlar ile eşlerin birbirlerine ve çocuklarına sağladıkları sosyal statü önemini korumaktadır. Gelecekte çocuklarının eğitim ve sosyal çevresini planlayan ebeveynlerin sosyal destek algılamalarının daha yüksek olması beklenen bir sonuç olabilmektedir.



Tablo 12: Anne Eğitim Durumuna Göre Algılanan Örgütsel Destek Alt Boyutlarına İlişkin Yargıların Betimsel Dağılımları

	Anne Eğitim Durumu	N	%	Sıra Ortalaması
Duygusal Destek	Okuryazar değil	112	17,6	291,10
	İlköğretim	444	69,8	322,32
	Lise	59	9,3	322,63
	Üniversite	21	3,3	372,21
	Toplam	636	100,0	
Sosyal Destek	Okuryazar değil	112	17,6	307,33
	İlköğretim	444	69,8	319,14
	Lise	59	9,3	293,98
	Üniversite	21	3,3	433,33
	Toplam	636	100,0	
Ekonomik Destek	Okuryazar değil	112	17,6	317,99
	İlköğretim	444	69,8	323,48
	Lise	59	9,3	308,11
	Üniversite	21	3,3	245,12
	Toplam	636	100,0	

Yapılan literatür incelemesinde ebeveyn eğitimleri ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bizim çalışmamızda baba eğitimi ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki görülmezken, işgörenlerin anne eğitimlerine göre örgütsel destek algılamalarının alt boyutlarından sosyal destek boyutunun farklılaştığı, sosyal destek algılaması en yüksek sınıfın anneleri üniversite mezunu olan işgörenler olduğu yapılan analizler sonucu tespit edilmiştir. İşgörenlerin anne tahsiline göre sosyal destek algılamalarında anneleri lisans mezunu olanlardaki bu fark, eğitimin bir önceki kuşak için erişebilme zorluğu ve maliyeti göz önüne alındığında, annesi lisans mezunu olanların ekonomik olarak daha iyi durumda olan ailelerden oldukları varsayımı ile değerlendirilebilir. İhtiyaçlar sıralamasında temel ihtiyaçları karşılanan bireylerin daha üst basamaklardaki ihtiyaçları hissettiği açıklamasıyla değerlendirildiğinde, ekonomik durumu iyi olduğu varsayılabilen, anneleri üniversite mezunu olan işgörenlerin sosyal destek algılamalarının daha yüksek çıkması beklenen bir sonuç olabilmektedir. Yukarıdaki tablo incelendiğinde, anneleri lise mezunu olanlar istisna olmak üzere, sosyal destek algılaması ile anne eğitim düzeyi arasında doğru bir orantı gözükmemektedir. İşgörenlerin anne eğitim düzeyleri arttıkça sosyal destek algılamalarının da artmakta olduğu görülmektedir. Algılanan örgütsel destek konusunda yapılacak çalışmalarda ebeveyn özelliklerinin de eklenmesinin literatüre katkı sağlayacağı anlaşılmaktadır.



Tablo 13: Sektöre Göre Algılanan Örgütsel Destek Alt Boyutlarına İlişkin Yargıların Betimsel Dağılımları

	Sektör	N	%	Sıra Ortalaması
Duygusal Destek	Sanayi	354	55,7	321,18
	Hizmet	282	44,3	315,13
	Toplam	636	100,0	
Sosyal Destek	Sanayi	354	55,7	334,17
	Hizmet	282	44,3	298,83
	Toplam	636	100,0	
Ekonomik Destek	Sanayi	354	55,7	307,04
	Hizmet	282	44,3	332,89
	Toplam	636	100,0	

Sanayi sektörü işgörenlerinin sosyal destek algılamalarının hizmet sektörü işgörenlerine göre daha yüksek olduğu yapılan analizler ile ulaşılan bir diğer sonuçtur. Sanayi sektöründe çalışma şartları bakımından sosyal ilişkilerin daha zayıf olduğu, belirli bir hammaddenin, belirli bir süreçte işlenerek ürüne dönüştürülmesi esnasında insan faktörünün makinenin gerisinde kaldığı düşünüldüğünde sanayi sektörü işgörenlerinin sosyal destek algılamalarının yüksek olması beklenen bir sonuç olabilmektedir.

2.5.3. İş Tatmini Ölçeğinin Alt Boyutlarının İş görenlerin Demografik Özelliklerine Göre Farklılıklarının Testi

Araştırmaya katılan işgörenlerin sosyo-demografik yapılarına göre iş tatminlerine ilişkin farklılığa bakıldığında yaş, yetişme çağında yaşanan yer, otomobil sahipliği, çalışılan sektör ve alt sektör özelliklerinde farklılık olduğu ortaya konulurken diğer sosyo-demografik özelliklere dair farklılık olmadığı görülmüştür

2.5.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarının İş görenlerin Demografik Özelliklerine Göre Farklılıklarının Testi

Araştırmaya katılan işgörenlerin sosyo-demografik yapılarına göre örgütsel bağlılıklarına ilişkin farklılığa bakıldığında cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem, çocuk sayısı, evlilik yılı, anne eğitimi, otomobil sahibi olma, çalışılan sektör ve alt sektör özelliklerinde farklılık olduğu ortaya konulurken diğer sosyo-demografik özelliklere dair farklılık görülmemektedir.



2.5.5. Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatminine Etkisinin Regresyon Analizi

İş tatmini ölçeği ile bu ölçeği etkileyen faktörlerden algılanan örgütsel destek arasındaki regresyon analizi aşağıdaki şekilde tahmin edilmiştir.

Tablo 14: İş Tatmini ile Algılanan Örgütsel Destek Arasında Doğrusal Regresyon Analiz Tahmin Sonuçları

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R	F
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	25.224	3.391		7.439	.000	0,419	.000
	Ty	.551	.047	.419	11.623	.000		

Yukarıda tahmin edilen model sonucunda algılanan örgütsel desteğin iş tatminini pozitif yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Bu da teorik olarak beklenen bir durum olabilmektedir.

2.5.6. Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Regresyon Analizi

Örgütsel bağlılık ölçeği ile bu ölçeği etkileyen faktörlerden algılanan örgütsel destek arasındaki regresyon analizi aşağıdaki şekilde tahmin edilmiştir.

Tablo 15: Örgütsel Bağlılık ile Algılanan Örgütsel Destek Arasında Doğrusal Regresyon Analiz Tahmin Sonuçları

Model	Açıklanan Değişken	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.(P)	R	F
		B	Std. Error	Beta				
1 Örg.Bağlılık	(Constant)	16.209	1.994		8.128	.000	.535	.000
	Alg.Org.Destek	.445	.028	.535	15.960	.000		

Yukarıdaki tahmin edilen model sonucunda algılanan örgütsel destek örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Bu da teorik olarak beklenen bir durum olabilmektedir.

2.5.7. Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisine İlişkin Korelasyon Analizleri

Ölçeklerin alt boyutlarının birbiriyle olan ilişkisini ortaya koyabilmek için yapılan korelasyon analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 16'da verilmiştir.



Tablo 16: Korelasyon Tablosu

		Norm. Bağlılık	Devam Bağlılığı	Duygusal Bağlılık	Duygusal Destek	Sosyal Destek	Ekonomik Destek	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin
Norm. Bağlılık	Pearson Kor.	1	,313 **	,000	,626 **	,719 **	,320 **	,450 **	,485 **
	Sig. (2-tailed)		,000	,993	,000	,000	,000	0,000	0,000
	N	636	636	636	636	636	636	636	636
Devam Bağlılığı	Pearson Kor.	,313 **	1	,250 **	,150 **	,174 **	,135 **	,110 **	,068
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,001	,005	,088
	N	636	636	636	636	636	636	636	636
Duygusal Bağlılık	Pearson Kor.	,000	,250 **	1	-,057	-,057	,326 **	,125 **	,174 **
	Sig. (2-tailed)	,993	,000		,154	,154	,000	,002	,000
	N	636	636	636	636	636	636	636	636
Duygusal Destek	Pearson Kor.	,626 **	,150 **	-,057	1	,715 **	,325 **	,463 **	,563 **
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,154		,000	,000	,000	,000
	N	636	636	636	636	636	636	636	636
Sosyal Destek	Pearson Kor.	,719 **	,174 **	-,057	,715 **	1	,374 **	,397 **	,505 **
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,154	,000		,000	,000	,000
	N	636	636	636	636	636	636	636	636
Ekonomik Destek	Pearson Kor.	,320 **	,135 **	,326 **	,325 **	,374 **	1	,222 **	,357 **
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000
	N	636	636	636	636	636	636	636	636
İçsel Tatmin	Pearson Kor.	,450 **	,110 **	,125 **	,463 **	,397 **	,222 **	1	,754 **
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,002	,000	,000	,000		,000
	N	636	636	636	636	636	636	636	636
Dışsal Tatmin	Pearson Kor.	,485 **	,068	,174 **	,563 **	,505 **	,357 **	,754 **	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,088	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	636	636	636	636	636	636	636	636

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).



TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde;

İşgörenlerin çocuk sayısı ile sosyal destek algılamalarının doğru orantılı olarak arttığı tespit edilmiştir. İçinde yaşadığımız toplumda evlilik ve çocuk sahibi olma gibi kavramlar ile eşlerin birbirlerine ve çocuklarına sağladıkları sosyal statü önemini korumaktadır. Gelecekte çocuklarının eğitim ve sosyal çevresini planlayan ebeveynlerin sosyal destek algılamalarının daha yüksek olması beklenen bir durum olarak söylenebilir.

İşgörenlerin anne eğitimlerine göre örgütsel destek algılamalarının alt boyutlarından sosyal destek boyutunun farklılaştığı, sosyal destek algılaması en yüksek sınıfın anneleri üniversite mezunu olan işgörenler olduğu yapılan analizler sonucu tespit edilmiştir. İşgörenlerin anne tahsiline göre sosyal destek algılamalarında anneleri lisans mezunu olanlardaki bu fark, eğitimin bir önceki kuşak için erişebilme zorluğu ve maliyeti göz önüne alındığında, annesi lisans mezunu olanların ekonomik olarak daha iyi durumda olan ailelerden oldukları varsayımı ile değerlendirilebilir.

Scandura ve Lankau (1997)'nin cinsiyet, ailevi sorumluluklar ve esnek çalışma saatleri arasındaki ilişkiye dair yaptıkları önemli çalışmalarında farklı örgütlerden 160 kadın ve erkek işgörenin örgütsel bağlılık düzeylerinin söz konusu unsurlarla nasıl ilişkilendiğine bakılmıştır. Çalışmanın öne çıkan sonuçlarından bir tanesi kadın işgörenlerin esnek çalışma koşulları altında çalıştıkları takdirde örgütlerine karşı gösterdikleri bağlılık düzeylerinin önemli oranda arttığı yönündedir (Scandura ve Lankau 1997:377). Konuyla ilgili çalışmalar arasında bizim çalışmamıza karşıt sonuçlar olarak Üren'in (2011) ve Köse'nin (2008) çalışmaları görülmektedir. Üren ve Köse çalışmalarında, örgütsel bağlılık ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Sanayi ve hizmet sektörlerinin farklı alt sektörleri üzerine odaklanan çalışmamızda esnek çalışma saatlerinin söz konusu olmaması erkeklerin kadın işgörenlere kıyasla daha yüksek bağlılık düzeylerine sahip olmalarını desteklemekte ve gelecekte örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik çalışmalar adına önemli bir noktaya temas etmektedir.

Öğrenim durumuna bakıldığında normatif bağlılık alt boyutunda farklılık olduğu ve lisansüstü eğitime sahip olanların (360,04) normatif bağlılıklarının diğerlerinden yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık literatürü düşünüldüğünde bu sonuç literatürdeki genel verilerden farklılık göstermektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan işgörenlerin çalıştıkları örgütten beklentileri de yüksek olmaktadır; ayrıca eğitim düzeyi yüksek olan işgörenlerin



eğitim düzeyi daha düşük olan işgörenlere kıyasla daha rahat iş bulabildikleri ve buldukları konuma ve örgüte olan bağlılıklarının bu durumdan etkilendiği öne sürülmektedir. Ancak sektörler arası ve sektör içi farklılıkların işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını önemli oranda etkilediği düşünüldüğünde lisansüstü eğitime sahip olanların duygusal veya devam bağlılıklarının değil; ama normatif bağlılıklarının daha yüksek olması anlamlıdır. Eğitim düzeyi yüksek olan işgörenler daha fazla iş imkânına sahip oldukları ve beklentileri de daha yüksek olduğu için buldukları örgütte çalışmayı bir devam zorunluluğu olarak görmezler ve çalıştıkları örgüte duygusal olarak bağlanmaları beklentileri sosyal ve maddi açılardan karşılanmadığı sürece çok daha zordur. Ama işgörenlerin örgüte duyduğu sadakati, örgüte bir norm üzerinden bağlanmalarını ifade eden normatif bağlılık eğitim düzeyi sonucunda elde edilen iş etiği, profesyonelleşme gibi faktörlerden etkilenebilir. İş görenler sahip oldukları bilgi ve becerileri buldukları örgüte aktarma konusunda kendilerini sorumlu hissederek örgütlerine olan normatif bağlılık düzeylerini artırabilirler.

Çalışma süresi 21-30 yıl arası olan işgörenlerin (468,95) normatif bağlılıklarının diğer işgörenlere göre yüksek olduğu analiz sonucu tespit edilmiştir. Bu bulgu konuya ilişkin literatürü doğrular niteliktedir. Uzun yıllar aynı işletmede görev yapanlar iş hayatları boyunca aynı yere yatırım yapmış ve zaman içinde de emekli aylığı, tatiller gibi maddi etmenlerin yanı sıra söz konusu şirkette deneyimli bir işgören haline gelmişlerdir. Bu faktörler ve işgörenlerin işletmede geçirdiği uzun yıllar işgörenlerin örgütten ayrılmasını güçleştirmekte ve dolayısıyla işgörenlerin normatif bağlılık düzeyleri yükselmektedir (Mathieu ve Zajac; 1990:952).

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunda işgörenlerin anne eğitim durumuna göre farklılık tespit edilmiştir. Yapılan teste göre anne eğitimi arttıkça işgörenlerin duygusal bağlılık düzeyi azalmaktadır. Annenin işgörenin gelişimindeki etkisi düşünüldüğünde anne eğitim düzeyi düşük olanların duygusal bağlılıklarının diğer gruplardan yüksek olması beklenen bir sonuç olmaktadır. Otomobil sahibi olanların (294,86) duygusal bağlılık düzeyinin, olmayanlara (332,25) göre daha düşük olduğu yapılan analizler ile ortaya konulan bir diğer sonuçtur. Gelirin bir göstergesi olarak kabul ettiğimiz ev ve otomobil sahipliğine göre daha az gelire sahip olan otomobil sahibi olmayan işgörenlerin duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan devam bağlılığının çalışılan sektöre göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan işgörenlerden hizmet sektöründe işgörenlerin (339,59) devam bağlılığının, sanayi sektöründe işgörenlere (301,70) göre daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Çalışılan alt sektörler bakımında sanayi sektörünün alt



sektörlerinden ağaç işleri alt sektöründe işgörenlerin (199,08) lastik sektöründeki işgörelere (156,87) göre normatif bağılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Hizmet sektörünün alt sektörlerinde ise finans sektöründe işgörenlerin (162,97), normatif bağılığının sağlık sektöründe işgörelere (132,08) göre daha yüksek olduğu; sağlık sektöründe işgörenlerin (150,11) duygusal bağılığının ise finans sektöründeki işgörelere (121,88) göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sektör ve alt sektörlerdeki uzmanlaşma ve makineleşme dereceleri işgörenlerin örgütsel bağılıklarını alt boyutlar düzeyinde farklılaştırmaktadır.

Araştırmaya katılan işgörenlerin sosyo-demografik yapılarına göre iş tatminlerine ilişkin farklılığa bakıldığında yaş, yetişme çağında yaşanan yer, otomobil sahipliği, çalışılan sektör ve alt sektör özelliklerinde farklılık olduğu ortaya konulurken diğer sosyo-demografik özelliklere dair farklılık görülmemektedir.

İşgörenlerin iş tatminlerinin yaşa göre iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin boyutunda farklılaştığı tespit edilmiştir. Yapılan test sonucuna göre en yaşlı işgören sınıfı olan 51 yaş ve üstü işgörelerde (353,77) içsel tatminin diğer sınıflara göre daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. İşgörenlerin çalıştıkları sektöre göre de içsel tatmin alt boyutunda farklılık tespit edilmiş olup, hizmet sektöründeki işgörenlerin (349,30) içsel tatminlerinin, sanayi sektöründeki işgörelere (293,96) göre daha yüksek olduğu yapılan analiz sonucu ortaya konmuştur.

Çalışılan alt sektörler bakımından, sanayi sektörünün alt sektörü olan ağaç işleri sektöründe görev yapan işgörenlerin (215,49) içsel tatminlerinin, lastik sektöründeki işgörelere (141,19) göre; ve yine ağaç işleri sektöründeki işgörenlerin (205,34) dışsal tatminlerinin, lastik sektöründeki işgörelere (150,89) göre yüksek olduğu bulunmuştur. Hizmet sektörünün alt sektörü olan finans sektöründe görev yapan işgörenlerin de içsel ve dışsal tatminlerinin sağlık sektöründe görev yapan işgörelere göre daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Daha önce de belirtildiği gibi ağaç işleri sektörü lastik sektörüne göre makineleşmenin daha az olduğu, insan faktörünün daha ön planda olduğu bir sektördür. Bu durumda ağaç işleri sektörü işgörenlerinin hem içsel hem de dışsal tatminlerinin daha yüksek olmasına sebep olabilmektedir. Literatürde bulunan çalışmaların çoğu tek bir sektöre odaklanmış ve bu alanda işgörenlerin gösterdiği iş tatmini boyutunu anlamaya ve nerelerde farklılaşmalar yaşandığını betimlemeye çalışmıştır. Sanayi ve hizmet sektörlerinin karşılaştırılması sonucunda elde edilmiş olan iş tatminine yönelik bu veriler bu açıdan literatüre de katkı sağlamaktadır.

Faktör analizi sonucu ölçeklerin alt boyutlarının birbiriyle olan ilişkisini ortaya koyabilmek için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; algılanan Örgütsel Destek'in Duygusal



Destek ile Sosyal Destek boyutları arasında pozitif, yüksek ($r= 0,715$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre işgörenlerin duygusal destek gördükleri şeklindeki algılamaları arttıkça, sosyal destek gördükleri şeklindeki algılamaları da artmakta; duygusal destek gördükleri şeklindeki algılamaları azaldıkça, sosyal destek gördükleri şeklindeki algılamaları da azalmaktadır. Duygusal Destek ile Ekonomik Destek boyutu arasında pozitif, zayıf ($r= 0,325$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İşgörenlerin duygusal destek gördükleri şeklindeki algılamaları arttıkça, ekonomik destek gördükleri şeklindeki algılamaları da artmakta; duygusal destek gördükleri şeklindeki algılamaları azaldıkça, ekonomik destek gördükleri şeklindeki algılamaları da azalmaktadır. Duygusal Destek boyutu ile İş Tatmini'nin İçsel Tatmin boyutu arasında pozitif, zayıf ($0,463$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Yani işgörenlerin duygusal destek gördükleri şeklindeki algılamaları arttıkça, içsel tatminleri de artmakta; duygusal destek gördükleri şeklindeki algılamaları azaldıkça, içsel tatminleri de azalmaktadır. Duygusal Destek boyutu ile İş Tatmini'nin Dışsal Tatmin boyutu arasında pozitif, orta düzeyde ($r= 0,563$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle işgörenlerin duygusal destek gördükleri şeklindeki algılamaları arttıkça, dışsal tatminleri de artmakta; duygusal destek gördükleri şeklindeki algılamaları azaldıkça, dışsal tatminleri de azalmaktadır.

Algılanan Örgütsel Destek'in Sosyal Destek ile Ekonomik Destek boyutları arasında pozitif, zayıf ($r= 0,374$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşgörenlerin sosyal destek gördükleri şeklindeki algılamaları arttıkça, ekonomik destek gördükleri şeklindeki algılamaları da artmakta; sosyal destek gördükleri şeklindeki algılamaları azaldıkça, ekonomik destek gördükleri şeklindeki algılamaları da azalmaktadır. Sosyal Destek boyutu ile İş Tatmini'nin İçsel Tatmin boyutu arasında pozitif, zayıf ($r= 0,397$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. İşgörenlerin sosyal destek gördüklerine ilişkin algılamaları arttıkça, içsel tatminleri de artmakta; sosyal destek gördüklerine ilişkin algılamaları azaldıkça, içsel tatminleri de azalmaktadır. Sosyal Destek boyutu ile Dışsal Tatmin boyutu arasında pozitif, orta düzeyde ($r= 0, 505$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre işgörenlerin sosyal destek gördükleri şeklindeki algılamaları arttıkça, dışsal tatminleri de artmakta; sosyal destek gördükleri şeklindeki algılamaları azaldıkça, dışsal tatminleri de azalmaktadır.

Algılanan Örgütsel Destek'in Ekonomik Destek boyutu ile İçsel Tatmin boyutu arasında pozitif, çok zayıf ($r= 0,222$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. İşgörenlerin ekonomik destek gördükleri şeklindeki algılamaları arttıkça, içsel tatminleri de artmakta; ekonomik destek gördükleri şeklindeki algılamaları azaldıkça, içsel tatminleri de



azalmaktadır. Ekonomik Destek boyutu ile Dışsal Tatmin boyutu arasında pozitif, zayıf ($r=0,357$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Buna göre işgörenlerin ekonomik destek gördükleri şeklindeki algılamaları arttıkça, dışsal tatminleri de artmakta; ekonomik destek gördükleri şeklindeki algılamaları azaldıkça, dışsal tatminleri de azalmaktadır.

Örgütsel Bağlılık'ın alt boyutlarından Normatif Bağlılık ile Devam Bağlılığı arasında pozitif, zayıf ($r=0,313$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre işgörenlerin normatif bağlılıkları arttıkça devam bağlılıkları da artmakta, normatif bağlılıkları azaldıkça devam bağlılıkları da azalmaktadır. Normatif bağlılık ile Algılanan Örgütsel Destek'in Duygusal Destek boyutu arasında pozitif, orta düzeyde ($r=0,626$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Yani işgörenlerin normatif bağlılıkları, duygusal destek gördükleri şeklindeki algılamaları ile birlikte artmaktadır. Normatif Bağlılık ile Algılanan Örgütsel Destek'in Sosyal Destek boyutu arasında pozitif, yüksek ($r=0,719$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşgörenlerin normatif bağlılıkları, sosyal destek gördükleri şeklindeki algılamaları ile birlikte artmaktadır. Normatif Bağlılık ile Algılanan Örgütsel Destek'in Ekonomik Destek boyutu arasında pozitif, zayıf ($r=0,320$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre işgörenlerin normatif bağlılıkları, ekonomik destek gördükleri şeklindeki algılamaları ile birlikte artmaktadır. Normatif Bağlılık ile İş Tatmini'nin İçsel Tatmin boyutu arasında pozitif, zayıf ($r=0,450$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Diğer bir ifadeyle işgörenlerin normatif bağlılıkları arttıkça, içsel tatminleri de artmakta; normatif bağlılıkları azaldıkça, içsel tatminleri de azalmaktadır. Yine Normatif Bağlılık ile İş Tatmini'nin Dışsal Tatmin Boyutu arasında pozitif, zayıf ($r=0,485$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre işgörenlerin normatif bağlılıkları arttıkça, dışsal tatminleri de artmakta; normatif bağlılıkları azaldıkça, dışsal tatminleri de azalmaktadır.

Örgütsel Bağlılık'ın Devam Bağlılığı ile Duygusal Bağlılık boyutları arasında pozitif, çok zayıf ($r=0,250$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre, zayıf bir düzeyde olmakla birlikte, işgörenlerin devam bağlılıkları arttıkça, duygusal bağlılıkları da artmakta; devam bağlılığı azaldıkça duygusal bağlılığı da azalmaktadır. Devam Bağlılığı ile Algılanan Örgütsel Destek'in Duygusal Destek boyutu arasında pozitif, çok zayıf ($r=0,150$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yine zayıf bir düzeyde olmakla birlikte, işgörenlerin devam bağlılıkları, duygusal destek gördükleri şeklindeki algılamaları ile artmaktadır. Devam Bağlılığı ile Algılanan Örgütsel Destek'in Sosyal Destek boyutu arasında pozitif, çok zayıf ($r=0,174$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Çok zayıf düzeyde olmakla birlikte, işgörenlerin devam bağlılıkları, sosyal destek gördükleri şeklindeki



algılamaları ile artmaktadır. Devam Bağlılığı ile Algılanan Örgütsel Destek'in Ekonomik Destek boyutu arasında pozitif, çok zayıf ($r= 0,135$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre işgörenlerin devam bağlılıkları, ekonomik destek gördükleri şeklindeki algılamaları ile artmaktadır. Devam Bağlılığı ile İş Tatmini'nin İçsel Tatmin boyutu arasında pozitif, çok zayıf ($r= 0,110$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Yani işgörenlerin devam bağlılıkları arttıkça, içsel tatminleri de artmakta; devam bağlılıkları azaldıkça, içsel tatminleri de azalmaktadır.

Örgütsel Bağlılık'ın Duygusal Bağlılık boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek'in Ekonomik Destek boyutu arasında pozitif, zayıf ($r= 0,326$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yani işgörenlerin duygusal bağlılıkları, ekonomik destek gördükleri şeklindeki algılamaları ile artmaktadır. Duygusal Bağlılık boyutu ile İş Tatmini'nin İçsel Tatmin boyutu arasında pozitif, çok zayıf ($r= 0,125$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Kısacası, işgörenlerin duygusal bağlılıkları arttıkça, içsel tatminleri de artmakta; duygusal bağlılıkları azaldıkça, içsel tatminleri de azalmaktadır. Duygusal Bağlılık boyutu ile İş Tatmini'nin Dışsal Tatmin boyutu arasında pozitif, çok zayıf ($r= 0,174$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur. Yani, işgörenlerin duygusal bağlılıkları arttıkça, dışsal tatminleri de artmakta; duygusal bağlılıkları azaldıkça, dışsal tatminleri de azalmaktadır.

İçsel Tatmin ile Dışsal Tatmin boyutları arasında pozitif, yüksek ($r= 0,754$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle işgörenlerin içsel tatminleri arttıkça, dışsal tatminleri de artmakta; içsel tatminleri azaldıkça, dışsal tatminleri de azalmaktadır.

Üren tarafından yapılan bir araştırmada korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ile örgütsel destek arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta şiddette bir ilişki gözlemiştir. Benzer ilişkiler, pozitif yönlü ve orta şiddette duygusal ve normatif bağlılık için de hesaplanmıştır. Duygusal ve Normatif bağlılığın doğru orantılı gelişen iki bağlılık boyutları olduğu bu araştırma ile benzer sonuçlar göstermektedir. Diğer taraftan aynı çalışmada korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel destek algısı ile devam bağlılığı arasında 0,05 anlam düzeyi için anlamlı bir ilişki görülmemiştir (Üren,2011:116).



KAYNAKÇA

Aküzüm, C. ve Özmen, F. (2014). Eğitim Denetmenlerinin Mesleki Gelişim, Tükenmişlik ve İş Tatminine İlişkin bir Meta-Sentez Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (49), 31-54.

Angle, H., Perry, J. (1983). Organizational Commitment: Individual and Organizational Influences. *Work and Occupations*, 10(2), 123-146.

Çolakoğlu, Ü., Çulha, O., Atay, H. (2010). The Effects of Perceived Organizational Support on Employees' Affective Outcomes: Evidence from the Hotel Industry. *Tourism and Hospitality Management*, 16(2), 125-150.

Ishfaq, A., Wan, K., Wan, I., Salmiah, M.A. (2012). *Perceived Organizational Support*. Lap Lamber Academic Publishing GmbH.

İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 4.

Kaplan, M. (2010). *Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği*, Doktora Tezi, Konya.

Korkut, F. (2010), Hemşirelerin Örgüt Kültürü Algılarının İş Tatminine Etkisi Üzerine İstanbul İlinde Bir Alan Araştırması, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Köse, S., (2008). Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Gıda İşletmesinde Uygulama, Yüksek Lisans Tezi

Lok, P., Crawford, J. (2001) Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16(8), 594-613.

Mathieu, J. ve Zajac, D. (1990). A review of meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.

Mutasim, N., Rahman, A. ve Hanafiah, H. (2002). Commitment to organization versus commitment to profession: Conflict or compability? *Jurnal Pengurusan*, 21, 77-94.



AKADEMİKBAKIŞ DERGİSİ

Özel Sayı 2020

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



Sadaf, S. (2011). *Impact of Perceived Organizational Support*. Lap Lamber Academic Publishing GmbH.

Scandura, T.A. ve Lankau, M.J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*. 18, 377-391.

Shiu, Y.-M. ve Yu, T.W. (2010). Internal Marketing, Organisational Culture, Job Satisfaction, and Organisational Performance in Non-Life Insurance. *The Service Industries Journal*, 30(6): 793-809.

Stevens, J. M., Beyer, J., & Trice, H. M. (1978). Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment. *Academy of Management Journal*, 21, 380-396.

Üren, S. (2011), *Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir Firma Örneği*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.