IJER
ISSN: 2757-959X

INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE ACADEMIC RESEARCH

Available online, ISSN: 2757-959X | https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijerdergisi| Economic and Administrative Academic Research

THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL SUPPORT IN THE EFFECT OF DEMOCRATIC LEADERSHIP PERCEPTION ON LIFE SATISFACTION

Abdullah KARAÇINAR *[a], Berrin FİLİZÖZ [b]

**Corresponding Author*

ARTICLE INFO

Research Article

Received : 24/06/2025
Accepted : 21/10/2025

Keywords:
Leadership, democratic leadership, life satisfaction, organizational support

ABSTRACT

Democratic leadership is a style that encourages employees to actively participate in decision-making processes and is based on open communication. This approach positively impacts employees' life satisfaction by making them feel valued. However, the strength of this relationship is further reinforced by the level of organizational support that employees perceive. Employees who perceive democratic attitudes from their leaders and feel supported by their organization have higher life satisfaction. In this context, organizational support plays a mediating role in the relationship between democratic leadership and life satisfaction.

This study examined the mediating role of organizational support in the relationship between the perception of democratic leadership and life satisfaction. To this end, an analysis was conducted using data collected from 396 employees of a manufacturing company operating in Bursa Province. Correlation analyses were used to test the research model, and the macro process model 4 method was used to test the mediating effect. The findings showed that organizational support had a statistically significant, positive mediating effect on this relationship ($F = 221.42$, $p < 0.001$). Additionally, the indirect effect of democratic leadership on life satisfaction was significant ($X \rightarrow M \rightarrow Y = 0.1676$, confidence interval: 0.0583–0.2791), indicating that this leadership style increases life satisfaction directly and indirectly through organizational support. This study reveals the positive effect of democratic leadership perception on life satisfaction and the critical role of organizational support in this relationship.

Uluslararası İktisadi ve İdari Akademik Araştırmalar Dergisi, 5(2), 2025, 237-259

DEMOKRATİK LİDERLİK ALGISININ YAŞAM DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ARACI ROLÜ*

MAKALE BİLGİSİ

Araştırma Makalesi

Geliş :24/06/2025
Kabul : 21/10/2025

Anahtar Kelimeler:
Liderlik, Demokratik Liderlik, Yaşam Doyumu, Örgütsel Destek

ÖZ

Demokratik liderlik, çalışanların karar alma süreçlerine aktif katılımını destekleyen ve açık iletişimi temel alan bir liderlik biçimi olarak değerlendirilmektedir. Bu yaklaşım, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlayarak yaşam doyumlarını olumlu yönde etkilemektedir. Bununla birlikte, söz konusu ilişkinin gücü, çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyiyle daha da pekişmektedir. Hem liderlerinden demokratik tutumlar gören hem de kurumlarından destek aldıklarını hisseden çalışanların yaşam doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, örgütsel destek değişkeni, demokratik liderlik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide aracı bir rol üstlenmektedir.

Araştırma kapsamında, demokratik liderlik algısı ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide örgütsel desteğin oynadığı aracı rol incelenmiştir. Bu amaçla, Bursa ilinde faaliyet gösteren bir üretim işletmesinde çalışan 396 kişiden elde edilen verilerle analiz gerçekleştirilmiştir. Araştırma modelinin test edilmesinde korelasyon analizleri ve aracı etki için macro process model 4 yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, örgütsel desteğin bu ilişki üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir aracı etki oluşturduğunu göstermiştir ($F = 221,42$, $p < 0,001$). Ayrıca, demokratik liderliğin yaşam doyumu üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı bulunmuş ($X \rightarrow M \rightarrow Y = 0,1676$, güven aralığı: 0,0583-0,2791) ve bu liderlik biçiminin yaşam doyumunu hem doğrudan hem de örgütsel destek aracılığıyla dolaylı olarak artırdığı tespit edilmiştir. Bu araştırma demokratik liderlik algısının yaşam doyum üzerindeki olumlu etkisini ve örgütsel desteğin bu ilişkideki kritik rolünü ortaya koymaktadır.

**Bu Araştırma Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitusunde Prof. Dr. Berrin FİLİZÖZ danışmanlığında yazilan "Demokratik Liderlik Algısının İşyeri Mutluluğu ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracı Rolü" adlı Doktora tezinden türetilmiştir.*

[a] abdullah.karacinar@hotmail.com 0000-0003-0504-8049 [b] bfilizoz@cumhuriyet.edu.tr 0000-0001-6442-9867

1.Giriş

Günümüzde örgütlerin sürdürülebilir başarısı, yalnızca finansal performansla değil, çalışanların psikolojik ve duygusal ihtiyaçlarını karşılayabilme düzeyiyle de yakından ilişkilidir. Özellikle liderlik tarzlarının çalışanların bireysel ve örgütsel tutumları üzerindeki etkileri, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanlarında yoğun biçimde araştırılmaktadır. Bu bağlamda demokratik liderlik, çalışanların karar alma süreçlerine katılımını destekleyen, açık iletişimi önceleyen ve çalışanların düşünce ve katkılarına değer veren bir yaklaşım olarak öne çıkmaktadır. Demokratik liderlik, çalışanların yalnızca iş yerindeki tutum ve davranışlarını değil, aynı zamanda genel yaşam doyumlarını da olumlu yönde etkileyebilecek potansiyele sahiptir.

Öte yandan, çalışanların örgütten algıladıkları destek düzeyi, bu tür liderlik yaklaşımlarının etkilerini güçlendiren ya da zayıflatan önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel destek, bireylerin kurumdaki değerlerinin fark edildiğini ve ihtiyaçlarının gözetildiğini hissetmelerini sağlayarak, genel yaşam doyumlarını da şekillendirebilir. Bu çerçevede, demokratik liderlik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracı bir rol oynayıp oynamadığı önemli bir araştırma sorusudur.

Bu çalışmada, çalışanların demokratik liderlik algılarının yaşam doyumu üzerindeki etkisi incelenmiş; bu ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı rolü araştırılmıştır. Literatürde sıklıkla iş doyumu, örgütsel bağlılık gibi değişkenlerle birlikte ele alınan liderlik türleri, bu çalışmada bireyin yaşamının genel doyum düzeyiyle ilişkilendirilerek daha bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, demokratik liderlik ile yaşam doyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkide örgütsel desteğin anlamlı bir aracı rol üstlendiği tespit edilmiştir.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Demokratik liderlik, yaşam doyumu ve örgütsel destek kavramları hem bireysel olarak hem de birbirleriyle olan ilişkileri açısından literatürde geniş biçimde ele alınmıştır. İlgili araştırmaların incelenmesi sonucunda aşağıdaki temel bulgulara ulaşılmıştır.

Demokratik liderlik, çalışanların karar süreçlerine katılımını teşvik eden, adalet ve eşitlik temelli bir yönetim anlayışını ifade etmektedir (Koçel, 2021: 288). Bu liderlik tarzı, çalışanların iş ortamında kendilerini değerli hissetmelerine olanak sağlayarak yaşam doyumları ve iş tatmini üzerinde olumlu etki yaratmaktadır (Krause, 2017: 214). Literatürde, demokratik liderliğin çalışanların motivasyon ve bağlılık düzeylerini artırdığı, aynı zamanda iş yaşamının ötesinde yaşam doyumuna da katkı sağladığı belirtilmektedir (Eisenberger vd.,2001: 45).

Demokratik liderlik, çalışanların örgütlerinden algıladıkları desteği artırmada da kritik bir rol oynamaktadır. Liderlerin çalışan görüşlerini dikkate alması, katılımcı bir yönetim sergilemesi ve adaletli davranması, çalışanların örgütsel destek algısını güçlendirmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700). Algılanan örgütsel destek, çalışanların hem iş yerinde kendilerini güvenli ve değerli hissetmelerine hem de örgütsel bağlılıklarının artmasına yardımcı olmaktadır. Bu bağlamda, demokratik liderlik ile örgütsel destek arasındaki ilişki, çalışanların örgüt içi psikolojik deneyimlerini olumlu yönde şekillendirmektedir.

Örgütsel destek, yaşam doyumu ile doğrudan ilişkilidir. Çalışanlar, örgütlerinden yeterli destek gördüklerinde yalnızca iş ortamında değil, genel yaşamlarında da daha yüksek düzeyde tatmin ve mutluluk hissetmektedirler (Luthans, 2002: 60). Bu durum, örgütsel desteğin yaşam doyumunun güçlü bir belirleyicisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca, demokratik liderlik tarafından artırılan örgütsel destek, yaşam doyumunu dolaylı olarak da yükseltmektedir. Araştırmalar, demokratik liderlik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin, örgütsel destek aracılığıyla pekiştiğini ve bu değişkenler arasındaki etkileşimin çok boyutlu bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır (Eisenberger vd., 2001: 48; Krause, 2017: 220).

Araştırmalar, demokratik liderlik algısının çalışanların örgütsel destek algısını artırdığını göstermektedir. Demokratik liderler, çalışanların görüşlerini dikkate alarak ve katılımı teşvik ederek, örgütlerinden aldıkları desteği güçlendirmektedirler (Eisenberger, vd., 2001: 45). Algılanan örgütsel destek, çalışanların ihtiyaçlarının karşılandığını ve çabalarının takdir edildiğini hissetmelerini sağlayarak motivasyon ve bağlılığı artırmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700). Bu bağlamda, demokratik liderlik ile örgütsel destek arasındaki ilişki, örgüt içi psikolojik iklimin güçlendirilmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Öte yandan, örgütsel destek ile yaşam doyumu arasında da güçlü bir ilişki olduğu literatürde vurgulanmaktadır. Çalışanlar, örgütlerinden yüksek düzeyde destek algıladıklarında yalnızca iş yaşamlarında değil, genel yaşamlarında da daha yüksek doyum ve tatmin hissetmektedirler (Luthans, 2002: 60). Örgütsel destek, çalışanların psikolojik güvenlik ve aidiyet duygusunu güçlendirdiği için yaşam doyumuna dolaylı katkı sağlamaktadır. Demokratik liderlik, çalışanların karar alma süreçlerine katılımını teşvik eden, adalet ve şeffaflık ilkeleri doğrultusunda davranan bir liderlik tarzıdır (Koçel, 2021: 288). Bu liderlik tarzı, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlayarak iş yeri bağlılığı ve yaşam doyumu üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır (Krause, 2017: 214).

Bu bağlamda, demokratik liderlik, örgütsel desteği güçlendirerek hem doğrudan hem de dolaylı yoldan yaşam doyumunu artırmaktadır. Literatür bulguları, liderlik tarzlarının yalnızca performans ve verimlilik açısından değil, çalışanların psikolojik iyi oluşu ve yaşam kalitesi açısından da stratejik öneme sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, örgütlerde liderlik uygulamalarının tasarlanmasında ve geliştirilmesinde dikkate alınması gereken önemli bir kuramsal temeli ortaya koymaktadır. Bu çerçevede, demokratik liderlik, çalışanların algıladıkları örgütsel desteği artırarak yaşam doyumunu dolaylı biçimde etkileyebilir. Literatür, demokratik liderlik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin, örgütsel destek aracılığıyla pekiştirildiğini ortaya koymaktadır (Eisenberger vd., 2001: 48; Krause, 2017: 220). Yani demokratik liderlik, çalışanların hem örgütsel destek algısını hem de yaşam doyumunu artıran önemli bir belirleyici olarak işlev görmektedir.

Bu bulgular, çalışmada test edilen hipotezlerin kuramsal temelini güçlendirmekte ve demokratik liderlik, örgütsel destek ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin bütüncül bir şekilde incelenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Böylece, örgütlerde liderlik uygulamalarının yalnızca performans sonuçları değil, çalışanların genel yaşam tatmini açısından da stratejik önemi vurgulanmaktadır.

2.1.Demokratik Liderlik Kavramı ve Önemi

Demokratik liderlik olarak da bilinen bu liderlik tarzı uygulandığında, demokrasinin ve insanın merkezi bir yer tuttuğu bir anlayış benimsenmektedir. Yönetim yetkisi lider tarafından takipçilerle paylaşılmaktadır. Hedef belirleme, planlama ve politika oluşturma süreçlerinde lider her zaman çalışanlarının görüşlerini almaktadır. Demokratik liderliğe sahip bir organizasyonda, tüm çalışanlar karar alma ve uygulama süreçlerinde aktif rol oynamaktadır. Bu tür organizasyonlarda lider ile çalışanlar arasında uyumlu bir ilişki ve mükemmel bir iletişim bulunmaktadır. Lider, astlarının duygularına, fikirlerine, ihtiyaçlarına, isteklerine ve dini değerlerine önem vermekte ve bu da çalışanların motivasyonunu artırmaktadır (Eren 2001: 25).

Demokratik liderlik, bir grup içinde birlikte çalışan ve sorunları çözmeye çalışan bireyler akla gelmektedir. Demokratik lider, takıma ve topluluklara hizmet etmekte, grubun kurallarını ve değerlerini toplamakta ve özetlemektedir. Grubun potansiyel hareketlerinin yönünü anlamakta ve grubun önünde bulunmaktadır (Ergün 1981: 19). Demokratik liderlikte "birlikte çalışma" fikri öne çıkmaktadır. Sadece kendi yeteneklerini değil, aynı zamanda çalışanlarının görüşlerini alarak, onları planlama, karar verme ve organizasyonel faaliyetlere katılmaya teşvik eden bir lider, her konuda çalışanlarına güvenmektedir (Taşkıran 2006: 61).

Demokratik liderlik, çalışanlara gerekli saygıyı ve değeri sunmayı, onları geliştirmeyi, karar alma süreçlerine katılım sağlamayı, adil bir ödül ve terfi sistemi kurmayı, eşit terfi imkanları sağlamayı ve çalışanların kendilerini ifade etmelerine ve geliştirmelerine olanak tanımaktadır.

2.1.1.Demokratik Liderliğin Özellikleri

Demokratik liderler, çalışanlardan yüksek verim elde etmek amacıyla onların beklentilerini karşılamaya özen göstermekteler. Bu liderlerin özellikleri arasında ulaşılabilir hedefler belirlemek, çalışanlara iş güvenliği sağlamak, aidiyet duygusu yaratacak eleştiri ve geri bildirimde bulunmak, çalışanlara saygı göstermek, iyi bir iş ortamı sunmak, uygun bir ahlaki ortam sağlamak, gerektiğinde taviz vermek ve mevcut yeteneklerini geliştirme fırsatları sunmak yer almaktadır (Simşek 2005: 60).

Demokratik liderler, güç ve baskı kullanmaktan ziyade, başkalarına örnek olmayı ve onları ikna etmeyi tercih etmekteler. Çalışanların duygularına ve fikirlerine önem vererek, onların değerli olduklarını hissettirmeye çalışmaktalar (Karaca 2017: 30).

Arıkan'a göre, demokratik liderliğin özellikleri şu şekildedir (2001: 242):

- Grup politikaları, grup üyelerini konuşmaya ve tartışmaya teşvik ederek lider tarafından belirlenmektedir.
- Demokratik lider, tartışmalardan önce grup üyelerine konu hakkında genel bilgi sunmaktadır. Teknik bilgi içeren bazı konularda lider, en az iki seçenek sunmakta ve kararı grup üyelerine bırakmaktadır.
- Sorumluluk ve iş dağılımı grup üyelerine bırakılmaktadır.
- Demokratik lider, yargılarında ve eleştirilerinde objektif olmaya çalışmaktadır.
- Demokratik lider, her konuda grup üyelerine güven duymaktadır.
- Grup üyeleri, çoğu konuda kendilerini tam özgür hissetmekteler.

2.2.Yaşam Doyumu Kavramı

Yaşam doyumu üzerine yapılan ilk araştırmalar 1960'lı yıllarda başlamaktadır. Wilson (1967), "açıklanmış mutluluk" üzerine o zamana kadar gerçekleştirilen sınırlı sayıdaki çalışmayı analiz etmiştir. Ardından, Bradburn (1969), bireylerin iyi olma halini daha iyi anlamak için hoş ve nahoş duygulanımların birbirinden bağımsız olduğunu ve farklı korelasyonlara sahip olabileceğini göstermektedir. Diener (1984) ise 1980'lerin ortalarına kadar birikmiş öznel iyi olma haliyle ilgili geniş bir veri tabanını incelemiş ve bu alana önemli katkılar sunmaktadır. Bu süreçten sonra yaşam doyumu, hızla bir bilimsel disiplin haline gelmekte; bireyciliğe artan küresel eğilim ve bireylerin kendi duyguları ile inançlarına olan ilgisi, bu alanın popülerliğini daha da artırmaktadır (Diener vd., 2002: 64).

Yaşam doyumu kavramı, mutluluk ve öznel iyi oluş gibi kavramların bilişsel bir karşılığı olarak ifade edilmektedir (Sirgy 2012: 2-13). Buna göre, mutluluk ve yaşam doyumu bir araya geldiğinde, bireyin öznel iyi olma hali ortaya çıkmaktadır (Maddux 2018: 3).

Literatürde yaşam doyumu, bireyin öznel iyi oluşunu anlamak için önemli bir ölçüt olarak ele alınmaktadır. Bu kavram, bireyin genel yaşam kalitesini değerlendirmede kullanılan ve mutluluk, iyilik hali gibi diğer kavramlarla yakından ilişkili bir bileşen olduğu belirtilmektedir. Türkçe literatürde yapılan çalışmalar, yaşam doyumunun bireysel ve çevresel faktörlerden etkilendiğini ve bireyin psikolojik sağlığı ile doğrudan ilişkili olduğunu vurgulamaktadır.

2.2.1.Yaşam Doyumu Açıklayan Kuramlar

Öznel iyi oluşu etkileyen faktörleri açıklamaya yönelik bir dizi teori öne sürülmüştür. Bu sosyal teoriciler, sosyoekonomik seviye, meslek, eğitim ve statü gibi yaşam koşullarına odaklanırken, psikoloji alanında ki çalışan teoriciler ise kişilik özellikleri, mizaç ve içsel dürtülere odaklanmışlardır (Yılmam 2019: 40). Bu teoriler aşağıda gibi açıklanmaktadır.

2.2.2.Erek (Telic) kuramı: Erek kuramına göre insanlar belirli hedeflere ulaşmayı istedikleri an bir planlama ve anlam duygusu yaşarlar. Hedefler insanların farkında olduğu talepleridir ve bu amaçlar doğrultusunda kişilerin öznel iyi oluşları mümkündür (Bağdiken 2021: 15).

2.2.3.Etkinlik kuramı: Bu teoriye göre, kişinin yetenek seviyesi yeterliyse, etkinliklerin ve zıt faktörlerin zaman içinde akışı bireye haz getirecektir. Etkinlik kolay ve rakipler zayıfsa, sonuç sıkıcıdır. Tersine, etkinlik zorsa, stres oluşturacak. Kişi sahip olduğu becerilerle talepkar ve zorlayıcı ise, hemen hemen eşit olan bir aktivitede, olayın tamamlanma süreci hazları ardı ardına getirecektir. Erek ve etkinlik teorileri birbirini şeklinde görünmektedir (Yavuz 2006: 24).

2.2.4.Tabandan tavana ve tavandan tabana kuramı: Yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya teoriler, yaşam doyumda kişisel algıların, objektif yaşamın mutluluğa etkisi olarak merkezi rollerini savunmada birbirlerine benzeseler de objektif yaşamın mutluluk üzerindeki etkisine ilişkin görüşlerinde farklılık gösterirler. Yaşam doyumun bir belirleyicisi olarak finansal zorluklar gibi aşağıdan yukarıya teoriler objektif yaşam koşullarına daha fazla yer

açarken, yukarıdan aşağıya teoriler kişiliğin koşullara daha az vurgu yaparak daha belirleyici olduğunu belirtmektedir (Yavuz 2006: 25).

2.2.5.Akış kuramı: Akış teorisi, etkinliklerin akışının ve bu aktiviteleri engelleyen faktörlerin zaman içinde kişinin yetenekleri yeterliyse zevk getireceğini içerir. Etkinlikler çok basitse ve engeller zayıfsa sonuç sıkıcı olur; aktivite zorsa stres yaratır. Kişi çok çaba gerektiren bir faaliyete maruz kaldığında sahip olduğu beceri ve işin zorluğu hemen hemen aynı ise aktiviteyi tamamlama süreci akışı oluşturur (Diener 2000: 34-36).

2.2.6.Uyum kuramı: Uyum teorisi (adaptation theory), bireyin yeni bir olayla ilk karşılaşmasıdır ve bu olayla karşılaştığında gösterdiği güçlü tepki zamanla uyum sağlamasıyla birlikte azaldığını vurgulamaktadır. Bireyler, karşılaştıkları yeni olaylara güçlü tepkiler verirler, ancak bu tepkiler zamanla gücünü ve yoğunluğunu ilk anda kaybeder (Malkoç 2011: 52).

2.2.7.Bağ kuramları: Bağ Kuramları, insanların öznel refahını hafızaya, bilişsel ilkelere ve koşullanmaya dayalı olarak açıklamaya çalışır. Bireylerin şimdiki ve anlık duygularına göre geçmiş yaşamlarını hatırladıklarını ve açıkladıklarını ortaya koymaktadır. Hafıza üzerine yapılan araştırmalar, mutlu bireylerin yapıcı ilişkilere sahip olduğu ve zengin örülmüş bir zihinsel ağa sahip olduklarını ortaya çıkarmıştır (Yılmam 2019: 47).

2.2.8.Yargı kuramları: Yargı kuramları, öznel iyi oluşun bazı standartlar ile gerçek koşullar arasında olduğunu savunur. Gerçekteki durum belirlenin üzerinde ise mutluluk ortaya çıkacaktır. Doyum söz konusu olduğunda, karşılaştırmalar bilinçli, duygu durumunda ise bilinçsiz veya bilinçdışıdır (Yetim 2001: 44).

2.2.9.Haz ve Acı Kuramı: Helliwell ve diğerleri (2020), mutluluk ve yaşam doyumu üzerine gerçekleştirdikleri araştırmalarda, haz ve acı deneyimlerinin bireylerin genel psikolojik sağlıkları ve mutlulukları üzerinde doğrudan etkili olduğunu belirtmektedirler. Bu bağlamda, yaşam memnuniyetinin yalnızca dışsal faktörlerden değil, aynı zamanda bireylerin içsel duygusal deneyimlerinden de büyük ölçüde etkilendiğini vurgulamaktadırlar (Helliwell vd., 2020: 77).

2.3.Örgütsel Destek Kavramı

Shore ve Shore (1995) örgütsel destek teorisinin, çalışanların örgütlerin amaçlarına ulaşması için motivasyon ve çaba göstermelerini gerektirdiğini, bunun karşılığında ise çalışanların yöneticiler ve örgüt tarafından takdir, onay ve saygı gibi çeşitli ihtiyaçlarının karşılanmasının bir nevi karşılıklılık ilişkisi üzerine esas alındığını belirtmiştir. Bu kapsamda çalışanların işlerine ve örgütlerine bağlılık ve adanmışlıklarının çabalarını artırarak performanslarını da artıracağı ve bunun karşılığında takdir edilme, saygı görme ve ödüllendirilme beklentilerinin artacağı söylenebilmektedir (Gelbard, Carmeli 2009: 465).

Örgütsel destek, dinamik bir ortamda çalışanlarına ayak uydurabilen, değişimin farkında olan ve insan kaynağının öneminin farkında olan örgütlere göre bir anlayış şekli olarak değerlendirilmektedir. Nitelikli iş gücüne gereksinim duyan işletmeler örgütsel destek ile "insan" faktörünün performansını etkileyebilmektedir. Örgütsel destek, bir kişinin işini etkili bir şekilde yapmasına yardımcı olmaktadır. Görevlerini yerine getirmeleri ve stresli durumlarla mücadele etmek gerektiğinde örgütten destek alabileceklerinin güvencesi olarak kabul edilmektedir (Rhoades, Eisenberger 2002: 698).

2.3.1.Örgütsel Destek Kuramları

Örgütsel destek kuramları; karşılıklılık normu kuramı, sosyal değişim kuramı, örgütsel destek kuramı, lider üye etkileşimi kuramı ve erg yaklaşım kuramı olarak ele alınmaktadır.

2.3.1.1.Karşılıklılık normu kuramı: Kurumun genel imajı çalışanı temsil ederken, kişi imajı ise örgütü temsil etmektedir. Bu karşılıklılık ilişkisi çalışanın ve örgütün büyümesi, uzmanlaşması ve dengelenmesi gibi süreçlere katkı sağladığında, çalışanın psikolojik durumu ile örgütün etkin işleyişi arasında sağlam bir ilişki gözlemlenmektedir. Karşılıklılık normu, karşılıklı güveni sağlayarak sosyal etkileşimin gerçekleşmesine destek olmaktadır (Gouldner 1960: 174).

2.3.1.2.Sosyal değişim (Mübadele) kuramı: Sosyal mübadele kuramı, örgütler arasındaki ilişkiyi inceleyen ve karşılıklı bağımlılık ilişkisini açıklayan bir teori olarak ileri sürülmektedir (Kurt 2020: 9). İşverenlerin çalışanlara imkan ve olanaklar toplumsal değişim ilişkisini oluşturmaktadır (Sarıkaya 2019: 28).

2.3.1.3.Lider-üye etkileşimi kuramı: Kuram, örgütte görev ve sorumlulukların yerine getirilmesinin lider ile çalışanlar arasındaki karşılıklı değişim ilişkisi olarak değerlendirildiğini öne sürmektedir Liderlik, yalnızca liderin üyelerini etki altına alma süreci değil, aynı zamanda üyelerin de lideri etkileme süreci olarak ele alınmaktadır (Graen, Uhl-Bien, 1991: 29).

2.3.1.4.Örgütsel destek kuramı: Örgütsel destek kuramında çalışanlar desteklenirse örgüte bağlılıklarının yoğunluğu artacak ve örgütün amaçlarını gerçekleştirme çabası içinde olacaklardır. Ancak bu teori devamsızlığı azaltırken iş performansını güçlü bir şekilde etkileyebilmektedir (Eisenberger vd. 1986: 501).

2.3.1.5.E.R.G. yaklaşım kuramı: ERG kuramı, lider üye değişimi ile örgütsel destek arasındaki pozitif ilişkiyi dengeye getirmektedir. Yani ücretler, ödüller, sosyal onay ve itibar ERG kuramını kapsamakta ve işverenlerin kendi çalışanlarına sunacağı maddi ve manevi ödüllere karşılık gelmektedir (Köse, 2015: 58).

2.3.2.Örgütsel Desteğin Özellikleri

Örgütsel desteğin özellikleri şu şekilde sıralanabilmektedir (Özdevecioğlu, 2003:117; Alat, 2021: 15-17):

• Çalışanların yaratıcı fikir, öneri ve eleştirilerinin dikkate alınması: Çalışanların fikirlerinin değerli olduğunu, eleştirilerinin dikkate alındığını ve bu doğrultuda organizasyonda değişiklikler yapıldığını görmeleri, bu durumu destek olarak algılamalarına neden olmaktadır.

• Çalışanlara iş güvenliği sağlanması ve sürekli çalışma güvencesi verilmesi: Çalışanların hatalarının hoşgörüyle karşılanacağı ve gelecekte de örgütte kalacakları duygusu, onları destek olarak algılamalarını sağlamaktadır.

• Örgüt içinde olumlu insan ilişkilerinin ve iletişimin sağlanması: Üst düzey ve olumlu bir örgüt iklimi, ast-üst, ast-ast ve üst-üst ilişkilerinin kalitesini artırarak çalışanları motive eder ve destekleyici bir ortam oluşturmaktadır.

• Kayırmacılığa yer verilmemesi ve adil davranılması: Örgüt içinde herkese eşit muamele edilmesi, yöneticilere yakın çalışanların ayrıcalıklar yaşamaması ve haksızlıkların desteklenmemesi, örgütsel destek algısını artıran önemli unsurlardır.

• Çalışanları önemseyerek karar almak: Çalışanlar, sosyal varlıklar olarak kendilerine değer verilmesini, katkılarının takdir edilmesini ve başarılarıyla övünülmeyi beklemekteler. Bu şekilde davranan yöneticiler, çalışanlar tarafından destekleyici liderler olarak algılanmaktalar.

3.ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Bu Araştırma Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesinde yapılan "Demokratik Liderlik Algısının İşyeri Mutluluğu ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracı Rolü" Doktora tezinden türetilmiştir.

3.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, demokratik liderlik algısının yaşam doyumu üzerindeki etkisini incelemek ve bu süreçte örgütsel desteğin aracı rolünü belirlemektir. Özellikle, farklı demografik özelliklere sahip bireylerin demokratik liderlik algıları ile yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve örgütsel desteğin bu ilişkide nasıl bir etki yarattığını anlamak bu araştırmanın temel hedefidir. Bu amaç doğrultusunda, araştırma demokratik liderlik tarzının, çalışanların yaşam doyumlarının nasıl etkilediğini anlamayı, örgütsel destek algısının bu etkileşimde nasıl bir rol oynadığını ve demografik değişkenlerin bu süreçteki etkisini incelemeyi hedeflemektedir.

3.2.Araştırma Yöntemi

Bu çalışma, "Demokratik Liderlik Algısının Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracı Rolü" konusunu ele almakta ve nicel bir araştırma yaklaşımı benimsemektedir. Araştırma, demokratik liderlik, yaşam doyumu ve örgütsel destek arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerde aracı etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır.

Toplanan verilerin analizi için SPSS 27 paket analiz yazılımı kullanılmıştır. İlk aşamada demografik bulgulara ilişkin frekans analizleri verilmiştir. Frekans analizleri, gruplara ait frekans (n) ve yüzde (%) değerleri hesaplanmıştır. Değişkenlerin normal dağılımdan gelme durumları araştırılırken çarpıklık basıklık katsayılarından yararlanılmış olup, Tabachnik ve Fidell (2013)' e göre skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri -1,5 ile +1,5 arasında ise normal dağılım olduğu kabul edilir olması durumunda değişkenlerin normal dağılımdan geldiği belirtilmiştir. Varyans homojenlik varsayımı için Levene testi kullanılmıştır. Yapı geçerliliği için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinin yapılmasında örneklem büyüklüğünün uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve araştırma verilerinin çok değişkenli normal dağılım gösterdiğini ortaya koymak için Bartlett Küresellik testi kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde temel bileşenler ve varimax rotasyon yöntemi kullanılmıştır. Yapı geçerliliğini sağlamlaştırmak için AMOS paket programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Güvenilirlik için iç tutarlılık katsayısı Cronbach's Alpha test istatistiğinden yararlanılmıştır. Sürekli değişkenler arasında ilişki bakılırken pearson korelasyon ve regresyon testlerinden yararlanılmıştır. Aracı değişken analizinde Hayes' in makro process eklentisi kullanılarak yapılmış olup, sonuçlar bootstrap yöntemi ile güven aralığına göre hesaplanarak yorumlanırken, ilişkiler p anlamlılık düzeyi olarak 0,05 kullanılmış

olup; p<0,05 olması durumunda anlamlı bir farklılığın olduğu, p>0,05 olması durumunda ise anlamlı bir farklılığın olmadığı belirtilmiştir.

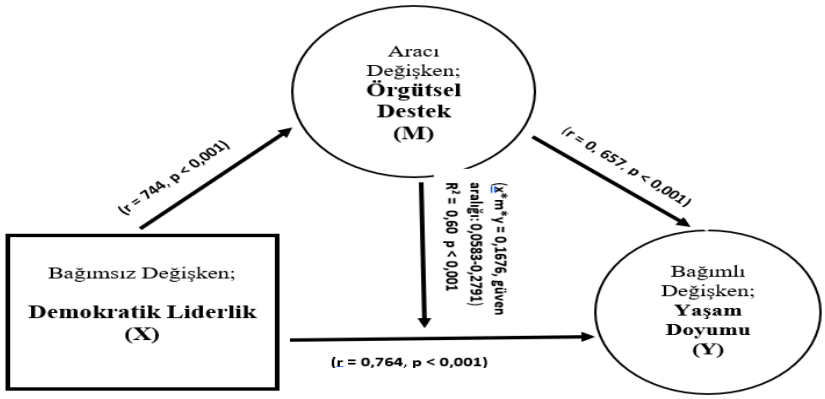
3.3.Araştırma Modeli ve Hipotezleri

H1: Demokratik liderlik algısı ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki vardır.

H2: Demokratik liderlik algısı ile örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki vardır.

H3: Örgütsel destek ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki vardır.

H4: Demokratik liderlik algısının yaşam doyumu arasındaki ilişkide örgütsel destek algısı aracı bir rol oynamaktadır.



Şekil-1 Araştırma Modeli

Demokratik liderlik algısının yaşam doyumu üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracı rolünü incelemiş olduğumuz bu çalışmada, bağımsız değişken; "demokratik liderlik" algısı, bağımlı değişken; "yaşam doyumu", aracı değişken ise "örgütsel destek" tir.

3.4.Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Sınırlılıkları

Araştırmanın evren ve örneklemi Bursa ilinde bulunan bir tekstil firmasının personel sayısının toplamı olan 396 kişidir. Bu seçim sonrasında araştırma, Bursa ilinde bulunan bir tekstil fabrikasında gerçekleştirilmiştir. Bu evrenden basit tesadüfi yöntemle örneklem belirlenerek en az örneklem sayısı sağlanmıştır. Örneklem büyüklüğü hesaplanırken aşağıdaki formül kullanılmıştır (Arslan ve Demir, 2022).

$$n = \frac{N.\sigma^2.Z\alpha}{(N-1).d^2}$$

Yapılan hesaplamalarda örneklem %95 güven aralığı (σ=0,05), örneklem hatası H=±0,05 ve oranlar p=0,5; q=0,5 için 196 olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda Bursa' daki tekstil firması çalışanların tamamına (396 kişi) mail olarak anket gönderilmiştir. Geri dönüş yaparak anketi online olarak dolduran kişi sayısı 298 kişidir.

Araştırmanın sınırlılıkları; Araştırmanın gerçekleştirildiği Bursa ilindeki tekstil firmaları ve aynı şehirde faaliyet gösteren bir tekstil firması ile sınırlandırılmıştır. Bu sınırlandırmanın nedeni zaman ve bütçe kısıtları olarak gösterilebilir. Ayrıca Tekstil firması

çalışanlarının ankete katılmada ve cevaplamada ilgisiz ve isteksiz olmaları bir başka sınırlılığı olarak gösterilebilir.

3.5.Veri Toplama Yöntemi

Veri Toplama Tekniği: Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket online olarak Google Formlar aracılığı ile oluşturularak katılımcılara mail yoluyla ulaşılmak istenmiştir ve ölçekte katılımcılara "Sosyo Demografik Bilgi Formu, Demokratik Liderlik Ölçeği, Yaşam Doyum Ölçeği ve son olarak Örgütsel Destek Ölçeği yapılmıştır.

Sosyo Demografik Bilgi Formu: Kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından düzenlenmiş, katılımcıya ait yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, kurumdaki görevi, kurumdaki çalışma yılı, kaç yıldır çalışma hayatı içinde olduğu gibi bilgileri içeren bir formdur.

Demokratik Liderlik Ölçeği: Ali TAŞ, Kazım ÇELİK ve Ekber TOMUL 'un 2007 yılında Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisinde yayınlamış oldukları, "Yeni İlköğretim Programlarının Uygulandığı İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Liderlik Tarzları" konulu araştırmalarından alınmıştır. Demokratik liderlik ölçeği toplam 12 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Yaşam Doyumu Ölçeği: The Satisfaction with Life Scale (SWLS) Deiner, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından bireylerin yaşam doyum düzeylerini değerlendirmek için geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye adaptasyonu Ünsal Yetim (1991) tarafından "Kişisel Projelerin Organizasyonu Ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu" Doktora tezinde yapılmıştır. Yaşam Doyumu Ölçeği 5 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Örgütsel Destek Ölçeği: Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen 36 ifadelik ölçeğin kısaltılmış hallerinden Stassen ve Ursel (2009) tarafından geçerleme çalışması yapılarak kullanılan hali kullanılmış ve Türkçe geçerlemesi Ömer TURUNÇ ve Mazlum ÇELİK tarafından 2010 yılında "Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi" adı altında ele alınmıştır. Örgütsel Destek Ölçeği 10 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır.

3.6.Araştırmanın Bulguları

Öncelikle araştırmada yer alan katılımcılın demografik bilgilerine yönelik analizler yapılmış ve sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 1. Sosyo-Demografik Özelliklere İlişkin Frekans Dağılım Tablosu

Değişken	Kategori	n	%
Yaş	18-29 Yaş	87	29,29
	30-39 Yaş	114	38,38
	40-49 Yaş	81	27,27
	50 Yaş +	15	5,05
Cinsiyet	Kadın	131	44,11
	Erkek	166	55,89
Medeni Durum	Evli	185	62,29
	Bekar	112	37,71
Eğitim Düzeyi	Lise ve Altı	70	23,57

	Önlisans	92	30,98
	Lisans	128	43,10
	Yüksek Lisans / Doktora	7	2,36
Kurumdaki Görev	İdari Personel	82	27,61
	Teknik Personel	12	4,04
	İşçi	150	50,51
	Uzman / Uzman Yrd.	20	6,73
	Planlamacı	8	2,69
	Mühendis	9	3,03
	Yönetici / Yönetmen	8	2,69
	Müdür ve üzeri	8	2,69
Kurum Çalışma Süresi	1 Yıl -	18	6,06
	1-5 Yıl	85	28,62
	6-10 Yıl	101	34,01
	11-15 Yıl	50	16,84
	16 Yıl +	43	14,48
Toplam Çalışma Süresi	1 Yıl -	11	3,70
	1-5 Yıl	50	16,84
	6-10 Yıl	86	28,96
	11-15 Yıl	73	24,58
	16 Yıl +	77	25,93

Araştırmaya katılanların yaş dağılımı incelendiğinde, %38,38'i (n=114) 30-39 yaş arasında, %29,29'u (n=87) 18-29 yaş arasında, %27,27'si (n=81) 40-49 yaş arasında, ve %5,05'i (n=15) ise 50 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %55,89'u (n=166) erkek, %44,11'i (n=131) kadındır. Medeni durum açısından, %62,29'u (n=185) evli, %37,71'i (n=112) bekardır. Eğitim düzeyine göre katılımcıların %43,10'u (n=128) lisans mezunu, %30,98'i (n=92) önlisans mezunu, %23,57'si (n=70) lise ve altı mezunu, %2,36'sı (n=7) ise yüksek lisans veya doktora mezunudur. Kurumdaki görevlerine bakıldığında, %50,51'i (n=150) işçi, %27,61'i (n=82) idari personel, %6,73'ü (n=20) uzman veya uzman yardımcısı, %4,04'ü (n=12) teknik personel, %3,03'ü (n=9) mühendis, %2,69'u (n=8) yönetici veya müdür ve üzeri, %2,69'u (n=8) planlamacı olarak görev yapmaktadır. Kurum çalışma sürelerine göre, %34,01'i (n=101) 6-10 yıl, %28,62'si (n=85) 1-5 yıl, %16,84'ü (n=50) 11-15 yıl, %14,48'i (n=43) 16 yıl ve üzeri, %6,06'sı (n=18) ise 1 yıldan azdır. Toplam çalışma sürelerinde ise %28,96'sı (n=86) 6-10 yıl, %25,93'ü (n=77) 16 yıl ve üzeri, %24,58'i (n=73) 11-15 yıl, %16,84'ü (n=50) 1-5 yıl, %3,70'i (n=11) ise 1 yıldan azdır.

Tablo 2. Demokratik Liderlik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Faktör Adı	**Soru İfadesi**	**Faktör Ağırlığı**	**Cronbach's Alpha**	**Faktör Açıklayıcılığı (%)**
Demokratik Liderlik Ölçek	dlö1	0,916	0,971	76,38
	dlö2	0,906		
	dlö3	0,851		
	dlö4	0,893		
	dlö5	0,905		
	dlö6	0,894		
	dlö7	0,890		

dlö8	0,892		
dlö9	0,894		
dlö10	0,886		
dlö11	0,794		
dlö12	0,751		
	Toplam	0,971	**76,38**
KMO Geçerliliği			**0,964**
Barlett	ki-kare		4119,39
	p		**0,001**

Demokratik Liderlik Ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizi kapsamında Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk değeri 0,964 olarak bulunmuş ve Bartlett Küresellik Testi sonucunda ki-kare değeri 4119,39 (p=0,001) ile anlamlı çıkmıştır, bu da veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçek tek boyuttan oluşmuş ve faktör ağırlıkları 0,751 ile 0,916 arasında değişmiştir. Ölçeğin toplam açıklanan varyansı %76,38 olarak hesaplanmış, bu da ölçeğin tek faktörlü yapısının yüksek bir açıklayıcılığa sahip olduğunu göstermektedir. Güvenilirlik analizi sonucunda ise Cronbach's Alpha katsayısı 0,971 olarak belirlenmiş ve ölçeğin iç tutarlılığının oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Demokratik Liderlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İndeksler	Değer	Kabul Edilebilir Değerler	Mükemmel Değerler
X^2/sd	2,231	$2 \leq X2/sd \leq 4$	$0 \leq X2/sd \leq 2$
GFI	0,948	$.90 \leq CFI \leq .95$	$.95 \leq GFI \leq 1.00$
AGFI	0,911	$.85 \leq AGFI \leq .90$	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$
CFI	0,987	$.90 \leq CFI \leq .95$	$.95 \leq CFI \leq 1.00$
NFI	0,976	$.90 \leq NFI \leq .95$	$.95 \leq NFI \leq 1.00$
NNFI (TLI)	0,981	$.90 \leq NNFI \leq .95$	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$
RMSEA	0,065	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	$.00 \leq RMSEA \leq .05$

Demokratik Liderlik Ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA), açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonucunda ortaya çıkan tek faktörlü yapıyı test etmek amacıyla uygulanmıştır. DFA sonuçları, modelin iyi bir uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır. Ki-kare/serbestlik derecesi (X^2/sd) değeri 2,231 olup kabul edilebilir sınırlar içindedir. Uyum indekslerinden GFI (0,948), AGFI (0,911), CFI (0,987), NFI (0,976), ve NNFI (TLI) (0,981) değerleri, modelin iyi ve mükemmel uyum kriterleri arasında olduğunu göstermektedir. Ayrıca RMSEA değeri 0,065 ile kabul edilebilir bir seviyededir. Bu sonuçlar, AFA ile elde edilen tek faktörlü modelin DFA ile doğrulandığını ve ölçeğin yapı geçerliliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. Yaşam Doyum Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Faktör Adı	Soru İfadesi	Faktör Ağırlığı	Cronbach's Alpha	Faktör Açıklayıcılığı (%)
	ydö1	0,891	0,927	78,155
	ydö2	0,869		

Yaşam Doyum Ölçek	ydö3	0,883		
	ydö4	0,889		
	ydö5	0,888		
		Toplam	0,927	**78,155**
KMO Geçerliliği				**0,964**
Barlett		ki-kare		4119,39
		p		**0,001**

Yaşam Doyum Ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonuçları, ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk değeri 0,964 olarak bulunmuş ve Bartlett Küresellik Testi sonucu ki-kare değeri 4119,39 (p=0,001) ile anlamlı çıkmıştır, bu da verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Faktör ağırlıkları 0,869 ile 0,891 arasında değişmekte olup, ölçeğin toplam açıklanan varyansı %78,155 olarak hesaplanmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda ise Cronbach's Alpha katsayısı 0,927 olarak belirlenmiş ve ölçeğin yüksek bir iç tutarlılığa sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, Yaşam Doyum Ölçeği'nin hem yapı geçerliliğinin hem de güvenilirliğinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 5. Yaşam Doyum Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İndeksler	Değer	Kabul Edilebilir Değerler	Mükemmel Değerler
X^2/sd	2,522	2 ≤ X2/sd ≤ 4	0 ≤X2/sd ≤ 2
GFI	0,987	.90 ≤ CFI ≤ .95	.95 ≤ GFI ≤ 1.00
AGFI	0,951	.85 ≤ AGFI ≤ .90	.90 ≤ AGFI ≤ 1.00
CFI	0,995	.90 ≤ CFI ≤ .95	.95 ≤ CFI ≤ 1.00
NFI	0,991	.90 ≤ NFI ≤ .95	.95 ≤ NFI ≤ 1.00
NNFI (TLI)	0,987	.90 ≤ NNFI ≤ .95	.95 ≤ NNFI ≤ 1.00
RMSEA	0,072	.05 ≤ RMSEA ≤ .08	.00 ≤ RMSEA ≤ .05

Yaşam Doyum Ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA), açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonucunda elde edilen tek boyutlu yapının model uyumunu test etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. DFA sonuçlarına göre, Ki-kare/serbestlik derecesi (X^2/sd) değeri 2,522 olup kabul edilebilir sınırlar içerisindedir. Uyum indekslerinden GFI (0,987), AGFI (0,951), CFI (0,995), NFI (0,991), ve NNFI (TLI) (0,987) değerleri, modelin mükemmel uyum kriterlerini karşıladığını göstermektedir. RMSEA değeri ise 0,072 ile kabul edilebilir sınırdadır. Bu sonuçlar, AFA ile elde edilen tek boyutlu modelin DFA ile doğrulandığını ve Yaşam Doyum Ölçeğinin yapı geçerliliğinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 6. Örgütsel Destek Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Faktör Adı	Soru İfadesi	Faktör Ağırlığı	Cronbach's Alpha	Faktör Açıklayıcılığı (%)
Örgütsel Destek Ölçek	ödö1	0,442	0,603	60,61
	ödö2	0,864		
	ödö3	0,876		
	ödö4	0,912		

ödö5	0,840		
ödö6	0,705		
ödö7	0,690		
ödö8	0,823		
ödö9	0,621		
ödö10	0,883		
	Toplam	0,603	**60,61**
KMO Geçerliliği			**0,913**
Barlett	ki-kare		2218,16
	p		**0,001**

Örgütsel Destek Ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonuçları, ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk değeri 0,913 olarak bulunmuş ve Bartlett Küresellik Testi sonucunda ki-kare değeri 2218,16 (p=0,001) ile anlamlı çıkmıştır; bu da verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Faktör ağırlıkları 0,442 ile 0,912 arasında değişmekte olup, toplam açıklanan varyans %60,61 olarak hesaplanmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,603 olarak belirlenmiştir. Bu değer, ölçeğin güvenilirliğinin sınırda olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, Örgütsel Destek Ölçeği'nin yapı geçerliliği açısından uygun bir faktör yapısı sunduğunu, ancak güvenilirliğinin düşük düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 7. Örgütsel Destek Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İndeksler	**Değer**	**Kabul Edilebilir Değerler**	**Mükemmel Değerler**
X^2/sd	2,508	2 ≤ X2/sd ≤ 4	0 ≤X2/sd ≤ 2
GFI	0,956	.90 ≤ CFI ≤ .95	.95 ≤ GFI ≤ 1.00
AGFI	0,914	.85 ≤ AGFI ≤ .90	.90 ≤ AGFI ≤ 1.00
CFI	0,981	.90 ≤ CFI ≤ .95	.95 ≤ CFI ≤ 1.00
NFI	0,969	.90 ≤ NFI ≤ .95	.95 ≤ NFI ≤ 1.00
NNFI (TLI)	0,969	.90 ≤ NNFI ≤ .95	.95 ≤ NNFI ≤ 1.00
RMSEA	0,071	.05 ≤ RMSEA ≤ .08	.00 ≤ RMSEA ≤ .05

Örgütsel Destek Ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA), açıklayıcı faktör analizi (AFA) ile elde edilen tek boyutlu yapının model uyumunu test etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. DFA sonuçlarına göre, Ki-kare/serbestlik derecesi (X^2/sd) değeri 2,508 olup kabul edilebilir sınırlar içerisindedir. Uyum indekslerinden GFI (0,956), AGFI (0,914), CFI (0,981), NFI (0,969), ve NNFI (TLI) (0,969) değerleri, modelin kabul edilebilir ve mükemmel uyum değerleri arasında olduğunu göstermektedir. RMSEA değeri ise 0,071 ile kabul edilebilir sınırdadır. Bu sonuçlar, AFA ile belirlenen tek boyutlu modelin DFA ile doğrulandığını ve ölçeğin yapı geçerliliğinin genel olarak uygun olduğunu göstermektedir. Ancak, ölçeğin güvenilirlik katsayısının düşük olması (Cronbach's Alpha = 0,603), dikkat edilmesi gereken bir sınırlılık olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 8. Ölçek Düzeylerine İlişkin Frekans Dağılımı ve Normallik Test Sonuçları

Değişken	**Ort.**	**Min.**	**Maks.**	**Standart**	**Çarpıklık**	**Basıklık**

				Sapma		
Demokratik Liderlik Ölçek	4,30	1,00	5,00	0,84	-1,493	**1,507**
Yaşam Doyum Ölçek	3,81	1,00	5,00	0,96	-0,543	-0,213
Örgütsel Destek Ölçek	3,50	1,00	5,00	0,49	-1,335	-1,451

Çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ile +1,5 aralığında yer almaktadır. Demokratik Liderlik Ölçeği (-1,493 ve 1,507) basıklık değeri +1,5 değerin çok az geçmekte olup kabul edilebilir değer olarak değerlendirilmiştir. Yaşam Doyum Ölçeği (-0,543 ve -0,213) ve Örgütsel Destek Ölçeği (-1,335 ve -1,451) çarpıklık ve basıklık değerleri normallik kriterlerini sağlamaktadır. Bu da puanların normal dağılım varsayımını karşıladığını ve parametrik testlerin kullanılabileceğini göstermektedir.

Tablo 9. Ölçek Düzeylerinin Karşılaştırmalı Korelasyon İlişki Sonuçları

		Demokratik Liderlik Ölçek	**Yaşam Doyum Ölçek**	**Örgütsel Destek Ölçek**
Demokratik Liderlik Ölçek	r	1		
	p			
Yaşam Doyum Ölçek	r	,764**	1	
	p	**0,001***		
Örgütsel Destek Ölçek	r	,744**	,657**	1
	p	**0,001***	**0,001***	

Demokratik liderlik ölçeği ile yaşam doyumu arasında pozitif ve güçlü bir ilişki tespit edilmiştir (r = 0,764, p = 0,001). Bu bulgu, demokratik liderlik algısı yükseldikçe bireylerin yaşam doyumunun da arttığını göstermektedir. Demokratik liderlik anlayışı, çalışanların karar süreçlerine katılımını teşvik ederek adalet, saygı ve eşitlik duygularını güçlendirmektedir. Bu durum, bireylerin yalnızca iş yaşamlarında değil, genel yaşamlarında da daha fazla tatmin hissetmelerine katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla elde edilen sonuçlar, H1 hipotezini güçlü biçimde desteklemektedir.

Demokratik liderlik ölçeği ile örgütsel destek arasında pozitif ve güçlü bir ilişki saptanmıştır (r = 0,744, p = 0,001). Bu sonuç, demokratik liderlik tarzının çalışanların örgütlerinden algıladıkları desteği artırdığını göstermektedir. Demokratik liderler, çalışanların görüş ve önerilerine değer vererek katılımcı bir örgüt iklimi oluştururlar. Bu tarz liderlik, çalışanların hem bireysel olarak önemsendiklerini hissetmelerine hem de örgüte karşı daha yüksek bir aidiyet geliştirmelerine neden olur. Bu bağlamda, demokratik liderlik uygulamalarının çalışanların örgütü destekleyici ve koruyucu olarak algılamalarını güçlendirdiği söylenebilir. Elde edilen bu bulgular, H2 hipotezini desteklemektedir.

Örgütsel destek ile yaşam doyumu arasında da pozitif ve güçlü bir ilişki bulunmaktadır (r = 0,657, p = 0,001). Bu bulgu, örgütlerinden yüksek düzeyde destek algılayan bireylerin yaşam doyumlarının da daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Örgütsel destek, çalışanların fiziksel, duygusal ve sosyal ihtiyaçlarının örgüt tarafından önemsendiğini

hissetmelerini sağlar. Bu durum, bireylerin yalnızca iş yaşamlarındaki mutluluk düzeyini değil, genel yaşam tatminlerini de olumlu yönde etkiler. Dolayısıyla, örgütsel desteğin yaşam doyumunun önemli bir belirleyicisi olduğu ifade edilebilir. Bu bulgular, H3 hipotezini desteklemektedir.

Tablo 10. Demokratik Liderlik Algısı İle Yaşam Doyum Arasındaki İlişkide Örgütsel Desteğin Aracı Rolü

Model	Beta	Standart Hata	t	p	Güven Aralığı	
					Alt	Üst
Demokratik Liderlik (X)	1,6262	0,0999	16,2865	0,0001*	1,4297	1,8227
Örgütsel Destek (M)	0,3851	0,1071	3,5966	0,0004*	0,1744	0,5958
Demok.Lid.->Örgt.Dest. -> Yaşam Doyumu	0,1676	0,0554			0,0583	0,2791
R=0,78	**R^2=0,60**; F=221,42; **p=0,001***					

Bağımlı Değişken: Yaşam Doyumu (Y)

Demokratik liderlik algısının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde örgütsel desteğin anlamlı bir aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Modelin istatistiksel olarak anlamlı olması ($F = 221,42$, $p < 0,001$) ve yaşam doyumu varyansının %60'ının açıklanması ($R^2 = 0,60$), kurulan modelin güçlü bir açıklayıcılığa sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, örgütsel süreçlerde liderlik tarzlarının çalışanların genel yaşam doyumunu anlamada önemli belirleyicilerden biri olduğunu desteklemektedir.

Demokratik liderlik algısının örgütsel destek üzerindeki etkisinin pozitif ve güçlü olması ($\beta = 1,6262$, $p < 0,001$) liderlerin çalışanlara karşı sergiledikleri adil, katılımcı ve destekleyici tutumların, çalışanların örgütlerinden algıladıkları desteği artırdığını göstermektedir. Literatürde de benzer biçimde, demokratik liderlik tarzının çalışanların örgütsel destek ve aidiyet algısını güçlendirdiği ifade edilmektedir (Eisenberger vd., 2001: 45; Koçel, 2021: 290). Demokratik liderler, çalışanların fikirlerine değer vererek psikolojik güven ortamı oluşturmakta ve bu da örgüt tarafından önemsendikleri hissini pekiştirmektedir.

Örgütsel desteğin yaşam doyumu üzerindeki anlamlı etkisi ($\beta = 0,3851$, $p = 0,0004$) ise, çalışanların örgütlerinden gördükleri desteğin yalnızca işle ilgili değil, yaşamın genelinde de tatmin düzeylerini etkileyen önemli bir unsur olduğunu göstermektedir. Çalışanlar, örgütlerinden adaletli ve destekleyici davranışlar gördüklerinde, bu pozitif duygusal deneyimi iş dışı yaşamlarına da taşımakta ve genel yaşam doyumları yükselmektedir.

Ayrıca aracılık analizinde elde edilen dolaylı etkinin anlamlı bulunması ($X \rightarrow M \rightarrow Y = 0,1676$, güven aralığı: 0,0583–0,2791), demokratik liderlik algısının yaşam doyumuna sadece doğrudan değil, örgütsel destek aracılığıyla dolaylı olarak da etki ettiğini göstermektedir. Bu bulgu, örgütsel desteğin demokratik liderliğin çalışan refahı üzerindeki etkisini güçlendiren bir mekanizma olduğunu ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, demokratik liderlik, çalışanların örgütten algıladığı desteği artırarak onların yaşam doyumunu dolaylı biçimde yükseltmektedir. Bu bulgular, H4 hipotezini doğrulamaktadır. Bu sonuçlar, pozitif örgütsel davranış literatürüyle de uyumludur. Luthans (2002: 60) destekleyici liderlik tarzlarının çalışanların yaşam doyumunu ve yaşam tatminini artırdığını vurgulamaktadır. Benzer şekilde Rhoades ve

Eisenberger (2002: 700), örgütsel desteğin çalışanların olumlu duygusal deneyimlerini güçlendirerek yaşam doyumunu artırdığını ifade etmektedir.

Sonuç olarak, liderlik anlayışının demokratik hale getirilmesinin örgütsel desteği artırarak bireylerin yaşam doyumunu olumlu yönde etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Güven aralıklarının pozitif ve dar olması, bu etkilerin istikrarlı ve güvenilir olduğunu desteklemektedir.

Tablo11. Demokratik Liderlik algısının Yaşam Doyumu Üzerinde Tam Standardize Etki Büyüklüğü

Indirect effect(s) of X on Y:	**Etki**
Toplam	,098
Demk.Lid.->Örgt.Destk->Yaşam Doyumu	,106

Tablo 11' de, araştırma modeline ilişkin tam standardize edilmiş etki büyüklüğü verileri sunulmaktadır. Etki büyüklükleri genellikle K2 = .01 civarında ise düşük, K2 = .09 civarında ise orta, K2 = .25 civarında ise yüksek etki olarak değerlendirilmektedir (Gürbüz, 2019; 64). Tam standardize edilmiş katsayılar incelendiğinde, test edilen modeldeki Demk.Lid.->Örgt.Destk->Yaşam Doyumu standardize etki büyüklüğünün (,106) ve toplam etki büyüklüğünün de (,098) orta değerde olduğu görülmektedir.

Tablo 12. Hipotezlerin İncelenmesi

Hipotez	**Sonuç**
H1: "Demokratik liderlik algısı ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki vardır."	**Hipotez KABUL edilmiştir.** Demokratik liderlik algısı, iş yeri mutluluğu üzerinde pozitif etkiye sahiptir.
H2: "Demokratik liderlik algısı ile örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki vardır."	**Hipotez KABUL edilmiştir.** Örgütsel destek, demokratik liderlik üzerinde pozitif etkiye sahiptir.
H3: "Örgütsel destek ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki vardır."	**Hipotez KABUL edilmiştir.** Örgütsel destek, yaşam doyumu üzerinde pozitif etkiye sahiptir.
H4: "Demokratik liderlik algısının yaşam doyumu arasındaki ilişkide örgütsel destek algısı aracı bir rol oynamaktadır."	**Hipotez KABUL edilmiştir.** Örgütsel destek algısı, demokratik liderlik algısı ile yaşam doyumu üzerinde pozitif etkiye sahiptir ve hem dolaylı olarak hem de doğrudan aracı bir rol oynamaktadır.

4. Tartışma

Araştırma bulgularına göre demokratik liderlik algısı ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür (r = 0,764, p = 0,001). Bu sonuç, demokratik liderliğin çalışanların yaşam doyumunu artıran önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Demokratik liderler, çalışanların fikirlerine değer vererek, karar süreçlerine katılımlarını teşvik eder ve adalet temelli bir yönetim anlayışı sergilerler. Bu tür bir liderlik yaklaşımı, çalışanların yalnızca iş ortamında değil, genel yaşamlarında da daha yüksek bir doyum hissetmelerine katkı sağlamaktadır. Literatürde de benzer şekilde, demokratik liderlik tarzının çalışanların psikolojik iyi oluşlarını, iş tatminini ve yaşam doyumunu olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir (Koçel, 2021: 288). Araştırmalar, demokratik liderlik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin, örgütsel destek aracılığıyla pekiştiğini ve bu değişkenler arasındaki etkileşimin çok boyutlu bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır (Krause, 2017: 220). Bu açıdan araştırma bulguları, demokratik liderliğin bireylerin yaşam kalitesine dolaylı olarak katkı sunduğunu ve bireysel mutluluğun örgütsel düzeyde de desteklenmesi gerektiğini göstermektedir. Bu durum H1 hipotezinin doğruluğunu desteklemektedir.

Çalışmanın ikinci bulgusu, demokratik liderlik algısının örgütsel destek üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu göstermektedir (r = 0,744, p = 0,001). Demokratik liderlik tarzı, çalışanların fikirlerine değer verildiği ve katkılarının önemsendiği bir çalışma iklimi yaratmaktadır. Bu durum, çalışanların örgütlerinden daha fazla destek algılamalarına neden olmaktadır. Örgütsel destek, çalışanların emeklerinin fark edildiği, ihtiyaçlarının önemsendiği ve örgüt tarafından korundukları yönündeki inançlarını güçlendirmektedir. Nitekim Eisenberger ve arkadaşlarının (2002: 698) vurguladığı üzere, algılanan örgütsel destek, çalışanların örgüte olan bağlılığını ve iş doyumunu artıran temel unsurlardan biridir. Bu bağlamda demokratik liderlik anlayışı, çalışanların örgüte olan güvenini pekiştirerek, karşılıklı destek ve bağlılık ilişkisini güçlendirmektedir. Dolayısıyla liderlerin demokratik tutumları, çalışanların örgütlerinden gördükleri desteği doğrudan etkilemekte; bu da örgütsel bağlılık, motivasyon ve performans gibi sonuçları olumlu yönde etkilemektedir (Kurtessis vd., 2017: 1863). Araştırma sonuçları bu yönüyle literatürdeki mevcut çalışmalarla paralellik göstermekte ve H2 hipotezinin doğruluğunu desteklemektedir.

Araştırmanın üçüncü ve dördüncü hipotezleri, örgütsel desteğin hem yaşam doyumu üzerinde doğrudan pozitif etkisi olduğunu hem de demokratik liderlik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Bu sonuçlar, örgütsel desteğin çalışanların genel yaşam doyumunu güçlendiren kritik bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır (r = 0,657, p = 0,001). Çalışanların örgütlerinden gördükleri destek, onların yalnızca iş yaşamındaki mutluluklarını değil, genel yaşam memnuniyetlerini de artırmaktadır. Çünkü destekleyici örgütler, çalışanların stres düzeylerini azaltmakta, psikolojik güvenliklerini artırmakta ve aidiyet duygularını pekiştirmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 699). Dolayısıyla bu araştırmada da benzer biçimde, örgütsel desteğin yaşam doyumunun önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum H3 hipotezinin doğruluğunu desteklemektedir.

Ayrıca, örgütsel desteğin demokratik liderlik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide aracılık rolü oynaması, liderlik tarzlarının çalışanların yaşam doyumunu doğrudan değil, örgüt

iklimi üzerinden dolaylı olarak da etkileyebildiğini göstermektedir ($F = 221,42$, $p < 0,001$; $R^2 = 0,60$). Demokratik liderlik algısının örgütsel destek üzerindeki pozitif etkisi ($\beta = 1,6262$, $p < 0,001$), liderin demokratik tutumunun çalışanların örgütlerinden gördükleri desteği artırdığını göstermektedir. Öte yandan, örgütsel desteğin yaşam doyumu üzerindeki anlamlı etkisi ($\beta = 0,3851$, $p = 0,0004$) ve dolaylı etkinin anlamlı bulunması ($X \rightarrow M \rightarrow Y = 0,1676$, GA: 0,0583–0,2791), demokratik liderliğin yaşam doyumunu yalnızca doğrudan değil, örgütsel destek aracılığıyla dolaylı olarak da etkilediğini göstermektedir. Bu durum, örgütsel desteğin yalnızca bir çıktı değil, aynı zamanda demokratik liderlik uygulamalarının etkinliğini artıran bir mekanizma olduğunu da göstermektedir. Dolayısıyla demokratik liderlik, örgütsel desteği güçlendirerek çalışanların yaşam doyumunu yükseltmektedir. Bu sonuçlar, pozitif örgütsel davranış yaklaşımının öne sürdüğü "destekleyici liderlik" anlayışını da doğrulamaktadır (Luthans, 2002: 60; Eisenberger vd. 1986: 500-503). Bu durum H4 hipotezinin doğruluğunu desteklemektedir.

Sonuç olarak, araştırmanın tüm hipotezleri kabul edilmiştir ve elde edilen bulgular, demokratik liderliğin hem örgütsel hem bireysel düzeyde olumlu çıktılar ürettiğini göstermektedir. Demokratik liderlik anlayışı, örgütsel desteği artırarak çalışanların yaşam doyumuna dolaylı katkı sağlamakta; bu da sürdürülebilir örgütsel başarı ve çalışan refahı açısından stratejik bir önem taşımaktadır.

5. SONUÇ

Bu araştırma, demokratik liderlik algısı, örgütsel destek ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri inceleyerek, örgütsel davranış alanına önemli katkılar sunmaktadır. Elde edilen bulgular, demokratik liderlik tarzının çalışanların hem örgütlerine duydukları güveni hem de genel yaşam doyumlarını artıran önemli bir unsur olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonuçlarına göre, demokratik liderlik algısı ile yaşam doyumu arasında güçlü ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Demokratik liderler, çalışanların fikirlerini önemseyen, katılımı teşvik eden ve adalet temelli bir yönetim anlayışı sergileyerek çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlamaktadır. Bu durum, çalışanların yalnızca iş yaşamlarındaki mutluluğunu değil, yaşamın genelinde hissettikleri doyumu da artırmaktadır. Ayrıca, demokratik liderlik algısı ile örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuç, demokratik liderlik uygulamalarının çalışanların örgütlerinden algıladıkları desteği artırdığını göstermektedir. Katılımcı ve destekleyici bir liderlik anlayışı, çalışanların örgüte olan güvenini ve bağlılığını güçlendirmekte, bu da örgüt içinde daha sağlıklı bir psikolojik iklimin oluşmasına katkı sunmaktadır. Yaşam doyumu, bireylerin genel yaşam memnuniyeti ve duygusal durumlarını ifade etmektedir. Demokratik liderlik, çalışanların kendi kararlarını verme ve iş süreçlerine aktif katılım sağlama yetkinliklerini artırarak, onların kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklemektedir. Bu durum, çalışanların genel yaşam memnuniyetini ve yaşam doyumlarını olumlu yönde etkilemektedir. Demokratik liderler, çalışanların kendilerini daha yetkin ve kontrol sahibi hissetmelerini sağlar ve bu da yaşam doyumlarını artırdığı tespit edilmektedir. Organizasyonlar, liderlik yaklaşımlarını demokratik ilkeler doğrultusunda şekillendirerek, çalışanlarının iş yerinde daha mutlu ve genel olarak daha iyi hissetmelerini sağlayabilirler. Ayrıca, çalışanların örgütsel destek algılarını artırmak için çeşitli stratejiler geliştirilmelidir. Bu stratejiler arasında çalışanların katılımını teşvik eden politikalar, eğitim ve gelişim programları, geri bildirim mekanizmaları ve ödüllendirme sistemleri yer almaktadır.

Bununla birlikte, örgütsel desteğin yaşam doyumu üzerindeki pozitif etkisi ve demokratik liderlik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide aracılık rolü dikkat çekicidir. Bu bulgu, örgütsel desteğin sadece bir sonuç değişkeni değil, aynı zamanda liderlik tarzlarının çalışanlar üzerindeki etkilerini güçlendiren bir aracı mekanizma olduğunu göstermektedir. Örgütlerinden yüksek düzeyde destek gören çalışanlar, kendilerini değerli hissetmekte, stres düzeyleri azalmakta ve yaşam doyumları artmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, demokratik liderlik anlayışı çalışanların örgüte duyduğu güveni ve örgütsel desteği güçlendirerek yaşam doyumlarını olumlu yönde etkilemektedir. Bu nedenle örgütlerde demokratik liderlik yaklaşımının benimsenmesi, sadece yönetsel bir tercih değil, aynı zamanda çalışan refahını ve örgütsel verimliliği artıran stratejik bir unsur olarak görülmelidir. Bu araştırma demokratik liderlik algısının yaşam doyum üzerindeki olumlu etkisini ve örgütsel desteğin bu ilişkideki kritik rolünü ortaya koymaktadır. Bu bulgular hem akademik literatüre hem de pratik uygulamalara önemli katkılar sağlamaktadır. Organizasyonlar, liderlik ve destek stratejilerini bu bulgular doğrultusunda şekillendirerek, çalışanlarının genel iyilik halini artırabilirler. Araştırmanın bulguları, organizasyonların, çalışanlarının refahını ve verimliliğini artırmak için demokratik liderlik yaklaşımlarını benimsemeleri ve örgütsel desteği güçlendirmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, liderlerin, çalışanların görüşlerine değer veren, katılımcı karar alma süreçlerini teşvik eden ve örgütsel desteği sağlamaya odaklanan yaklaşımları benimsemeleri, yaşam doyumlarının artırılmasına katkıda bulunacaktır. Ayrıca, örgütsel destek mekanizmalarının güçlendirilmesi, demokratik liderlik etkilerinin daha geniş bir çalışan kitlesine ulaşmasını sağlayarak, organizasyonel başarının ve sürdürülebilirliğin anahtarı olacaktır.

Kaynakça

Ağaoğlu, Ceyda (2012). "Cinsiyetleri Farklı Üniversite İkinci Sınıf Öğrencilerinin İyilik Hali Boyutlarına Göre Özyeterlik ve Sürekli Öfkelerinin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Alat, Hüsna (2021). "Örgütsel Destek Algısının, Çalışanların Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ve İçsel İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi" Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Arıkan, Semra (2001). "Otoriter ve Demokratik Liderlik Tarzları Açısından Atatürk' ün Liderlik Davranışlarının Değerlendirilmesi", *H.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergis*i, 19(1), 231-257.

Arslan, R., ve Demir, G. (2022). G-POWER ve MINITAB uygulamalı örnekleme yöntemleri. Nobel Yayınları.

Bağdiken, Ezgi (2021). "Otantik Kişilik ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkide Duygusal Zekânın Aracı Rolü", Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.

Cora, Kadıoğlu Derya (2021). "Algılanan Örgütsel Destek İle Hemşirelerin İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi", Akdeniz Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Antalya.

Dessler, Gary (1998). "Management", Prentice Hall, Usa. (1998).

Diener, Ed (2000). "Subjective Well-Being: The Science Of Happiness And A Proposal For A National Index". American Psychologist, 55(1), 34-43.

Diener Ed, Lucas Richard. E. ve Oishi Shigehiro (2002). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction. (C. R. Snyder & S. J. Lopez, Ed.), Handbook of Positive Psychology (s. 63–73). Oxford University Press.

Duru Erdinç ve Türkdoğan Turgut (2012). "Üniversite Öğrencilerinde Öznel İyi Oluşun Yordanmasında Temel İhtiyaçların Karşılanmasının Rolü". *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri.* 12(4), 2429-2446.

Dökel, Umut (2009). "Katılımcı Liderlik Konusunda Bir Uygulama: Çaycuma OYKA Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Eisenberger Robert, Huntington Robin, Hutchison S. ve Sowa D. (1986). "Perceived Organizational Support". Journal Of Applied Psychology, 71(3), 500-507.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). "Reciprocation of perceived organizational support". Journal of Applied Psychology, 86(1), 42–51. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42

Eren, Erol (2001-2004-2012). "Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi", İstanbul: Beta Yayıncılık.

Ergun, Turgay (1981). "Türk Kamu Yönetiminde Önderlik Davranışı", Todaie Yayın No:191.

Eryılmaz Ali ve Ercan Leyla (2010). "Öznel İyi Oluş İle Algılanan Kontrol Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İlköğretim Online Dergisi,* 9(3), 952-959.

Gelbard Roy ve Carmeli Abraham (2009). "The İnteractive Effect Of Team Dynamics And Organizational Support On Ict Project Success". International Journal Of Project Management, 27(5), 464-470.

Gouldner Alvin W. (1960). "The Norm Of Reciprocity: A Preliminary Statement" American Sociology Review, 25(2), 161-78.

Helliwel John F., Layard Richard, Sachs Jeffrey ve De Neve Jan Emmanuel (2020). "Happınes and subjective well-beıng". World Happiness Report 2020.

Hoyraz Manyas, Fatma (2019). "Otokratik Ve Demokratik Liderlik Türleri İle Tükenmişlik İlişkisinin Sınırsız Kariyer Yönetimine Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Uygulama". Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İzgören, Ahmet Şerif (2005). "Gelecegin Organizasyonunu Yaratmak", Elma Yayınevi

Karaca, Ömer Faruk (2017). "Sağlık Kuruluşlarında Yöneticilerin Otoriter ve Demokratik Liderlik Davranışlarının Çalışanların Motivasyonu Üzerindeki Etkileri", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Koçel, T. (2021). "İşletme yöneticiliği: Yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış, klasik-modern-postmodern yaklaşımlar" (18. baskı). Beta Yayıncılık.

Köse, Akif (2015). ''İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı Ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki (Kahramanmaraş İli Örneği)'' Doktora Tezi, Zirve Üniversitesi Ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Krause, D. E. (2017). "Leader behaviors, team performance, and trust: The mediating role of team trust". Leadership & Organization Development Journal, 38(2), 208–224. https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2015-0206

Kurt, Mehmet Fatih (2020). "Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı Ve Örgütsel Sessizliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi'', Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. Journal of Management, 43(6), 1854–1884.

Luthans, F. (2002). "Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths". Academy of Management Executive, 16(1), 57–72. https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181

Lyubomirsky, S., Dickerhoof, R., Boehm, J. K., & Sheldon, K. M. (2007). How and why positive activities work to boost well-being: An experimental longitudinal investigation of regularly practicing optimism and gratitude.

Maddux, James E. (2018). "Subjective Well-Being and Life Satisfaction: An Introduction to Conceptions", Theories, and Measures. (J. E. Maddux, Ed.), Subjective Well- Being and Life Satisfaction (s. 3-31). New York and London: Routledge Taylor & Francis Group.

Malkoç, Asude (2011). "Öznel İyi Oluş Müdahale Programının Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeylerine Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.

Öğretici, Ramazan (2006). "Katılımcı Liderlik ve Katılımcı Liderlik Uygulamalarına İlişkin Bir Araştırma". Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Özdevecioğlu, Mahmut (2003). "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", D.E.Ü, İ.İ.B.F, Dergisi, 2: 113–130.

Rhoades Linda ve Eisenberger Robert (2002). "Perceived organizational support: a review of the literatüre". The Journal of applied psychology, 87 4, 698-714.

Sabuncuoğlu Zeyyat ve Tüz Melek (1998). "Örgütsel Psikoloji". Bursa: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

Sarıkaya, Şeref (2019). ''Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven Ve Örgütsel Destek Algısı'', Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Sirgy, Joseph M. (2012). The Psychology of Quality of Life: Hedonic Well-Being, Life Satisfaction, and Eudaimonia. New York: Springer Science & Business Media.

Şafaklı, Veli Okan (2005). "KKTC'deki Kamu Bankalarında Liderlik Stilleri Üzerine Bir Çalışma", *Doğuş Üniversitesi Dergisi,* 6 (1), 132-143.

Şimşek, Şerif M. (2005). "Yönetim ve Organizasyon" (8. Baskı), Konya: Günay Ofset.

Taşkıran, Erkan (2006). "Otel İsletmelerinde Çalısan Yöneticilerin Liderlik Egilimleri: İstanbuldaki 5 Yıldızlı Otel isletmelerinde Bir Arastırma", Anatolia: Turizm arastırmaları Dergisi, Cilt:17, Sayı:2, ss:169-183.

Yavuz, Çiğdem (2006). "Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Öğrencilerinde Öznel İyi Olma Hali, Psikiyatrik Belirtiler ve Bazı Kişilik Özellikleri: Karşılaştırmalı Bir Çalışma". Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yetim, Ünsal (2001). "Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri". İstanbul: Bağlam.

Yılmam, Busecan (2019). "Bilinçli Farkındalık ve Öz-Duyarlılığın Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.