

**T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İşletme Anabilim Dalı

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

Yüksek Lisans Tezi

Selim CÖMERT

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet DENİZ

İSTANBUL – 2024

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Selim CÖMERT

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : Çalışanların Aile Aidiyetlerinin İş Doyumu ve Performansına Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : İşletme

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi : 04.04.2024

Sayfa Sayısı : 131

Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Ahmet DENİZ

Dizin Terimleri : Aidiyet, aile, iş doyumu, iş performansı, organizasyonlar

Türkçe Özet : Çalışmanın amacı çalışanların aile aidiyetlerinin iş doyumu ve iş performansını nasıl etkilediğini ortaya koyabilmektir.

Dağıtım Listesi : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Selim CÖMERT

**T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İşletme Anabilim Dalı

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

Yüksek Lisans Tezi

Selim CÖMERT

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet DENİZ

İSTANBUL – 2024

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Selim CÖMERT

.../.../2024



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Selim CÖMERT' in “Çalışanların Aile Aidiyetlerinin İş Doyumu ve Performansına Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama” adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Doç. Dr. Dursun BOZ

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Saffet KARAYAMAN

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet DENİZ

(Danışman)

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.... / / 2024

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Aidiyet, bireylerin yaşamlarında en temel ihtiyaçların başında gelerek oldukça önemli bir yere sahiptir. Bireylerin aidiyet duygularının geliştiği, güçlendiği ve şekil aldığı ilk yer ailedir. Aile, bireylerin çeşitli ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırken, bununla beraber bir gruba katılma ve bağlı hissetme ihtiyaçlarını da karşılamaktadır. İş hayatımızda da yaptığımız işle ilgili görev ve sorumluluklarımızı yerine getirdiğimizde önce kendimizi tatmin etmiş oluruz ve işimizin gerektiği gibi yapılmasını sağlarız. Bu görev ve sorumlulukları yerine getiren çalışanların duymuş oldukları haz, mutluluk, memnuniyet veya memnuniyetsizliği ise iş doyumunu oluşturmaktadır. Performans ise, bireyin yaptığı işin başarısının ve bir hedefe ulaşma çabasının ölçüsü olarak tanımlanabilir. İş performansı ise çalışanların bulundukları organizasyonlarda bir görevi veya işlevi gerçekleştirme sürecidir. Bu bağlamda çalışmanın amacı çalışanların aile aidiyetlerinin iş doyumunu ve iş performansını nasıl etkilediğini ortaya koyabilmektir.

Anahtar Kelimeler: Aidiyet, aile, iş doyumunu, iş performansı, organizasyonlar

SUMMARY

Belongingness has a very important place in individuals' lives, being one of the most basic needs. Family is the first place where individuals' sense of belonging develops, strengthens and takes shape. While the family tries to meet the various needs of individuals, it also meets the need to join a group and feel connected. In our business life, when we fulfill our duties and responsibilities regarding the work we do, we first satisfy ourselves and ensure that our job is done properly. The pleasure, happiness, satisfaction or dissatisfaction felt by the employees who fulfill these duties and responsibilities constitute job satisfaction. Performance can be defined as the measure of the success of the individual's work and his effort to achieve a goal. Job performance is the process by which employees perform a task or function in their organization. In this context, the aim of the study is to reveal how employees' family affiliation affects their job satisfaction and job performance.

Keywords: Belonging, family, job satisfaction, job performance, organizations

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	vi
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
ÖNSÖZ.....	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM AİLENİN SINIFLANDIRILMASI

1.1. Otorite Ölçütüne Göre Aileler.....	2
1.2. Evlilik Biçimlerine Göre Aileler.....	3
1.3. İkametgah Ölçütüne Göre Aileler	3
1.4. Hane Sayısı Ölçütüne Göre Aileler.....	3
1.5. Ailenin İşlevleri.....	4
1.6. Aile Aidiyeti.....	5
1.7. Aile Aidiyetini Etkileyen Faktörler.....	6
1.8. Aidiyetle İlgili Kuramsal Açıklamalar	8
1.8.1. Bağlanma Kuramı.....	8
1.8.2. Henry Murray'ın Kuramı	10
1.8.3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	10
1.8.3.1. Fizyolojik İhtiyaçlar.....	11
1.8.3.2. Güvenlik İhtiyacı	11
1.8.3.3. Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı	12
1.8.3.4. Saygı İhtiyacı	12
1.8.3.5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı	13
1.8.4. David McClelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi	14
1.8.5. Öz Belirleme Kuramı	16
1.9. Yapılan Çalışmalar.....	16
1.9.1. Ulusal Çalışmalar	16
1.9.2. Uluslararası Çalışmalar	19

İKİNCİ BÖLÜM İŞ DOYUMU

2.1. İş Doyumu Kavramı ve Tanımı.....	21
2.2. İş Doyumu İle İlgili Kapsam Teorileri.....	24
2.2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	24

2.2.2. Frederick Herzberg, Çift Faktör Teorisi	25
2.2.3. David McClelland'ın Başarı-Güç Teorisi	25
2.3. İş Doyumu Konusunda Belirleyici Olan Faktörler	26
2.3.1. Bireysel Faktörler	26
2.3.1.1. Yaş	26
2.3.1.2. Medeni Durum	27
2.3.1.3. Cinsiyet	27
2.3.1.4. Kişilik Özellikleri	28
2.3.1.5. Eğitim Durumu	28
2.3.1.6. Kurumda Çalışma Süresi	29
2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	29
2.3.2.1. İşin Kendisi	30
2.3.2.2. Ücret.....	30
2.3.2.3. Yönetim Tarzı ve Yönetici Tutumu.....	31
2.3.2.4. Terfi	32
2.3.2.5. Çalışma Arkadaşları-Çalışma Koşulları	32
2.3.2.6. İletişim	33
2.4. Yapılan Çalışmalar.....	34
2.4.1. Ulusal Çalışmalar	34
2.4.2. Uluslararası Çalışmalar	36

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ PERFORMANSI

3.1. İşgören Performansının Tanımı	38
3.2. İşgören Performansının Önemi	39
3.3. İşgören Performansını Etkileyen Faktörler	41
3.3.1. Kişisel Faktörler	42
3.3.1.1. Yetenek	42
3.3.1.2. Eğitim.....	43
3.3.1.3. Moral ve Motivasyon.....	43
3.3.1.4. Kişisel Bilgi Düzeyi.....	45
3.3.1.5. Çalışanın Kişilik Özellikleri	45
3.3.1.6. İş Stresi	46
3.3.1.7. İletişim	47
3.3.2. Örgütsel Faktörler.....	47
3.3.2.1. Yönetim	48
3.3.2.2. Ödül ve Ceza.....	48
3.3.2.3. Terfi	49
3.4. Örgüt Dışı Faktörler	49
3.4.1. Çalışma Arkadaşları	50
3.4.2. Çalışma Şartları	50
3.5. Yapılan Çalışmalar.....	51
3.5.1. Ulusal Çalışmalar	51

3.5.2. Uluslararası Çalışmalar	51
--------------------------------------	----

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

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

4.1. Araştırma Evreni Hakkında Genel Bilgi	53
4.1.1. Katılım Bankacılığı Hakkında	53
4.2. Araştırmadaki Amaç, Yöntem ve Hipotezler	54
4.2.1. Araştırmanın Amacı	54
4.2.2. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler	55
4.2.2.1. Aile Aidiyeti (Aİ) Ölçeği	55
4.2.2.2. İş Doyumu Ölçeği	56
4.2.2.3. İş Performansı Ölçeği	56
4.2.3. Araştırmanın Hipotezleri	56
4.3. Araştırma Bulguları	58
4.3.1. Cinsiyet	59
4.3.2. Medeni Durum	59
4.3.3. Statü	59
4.3.4. Yaş	60
4.3.5. Eğitim Durumu	60
4.3.6. Kurumda Çalışma Süresi	61
4.3.7. Ölçeklere Ait Normal Dağılım Testleri	61
4.3.8. Ölçeklere Ait Faktör Analizine Uygunluk İle Örneklem Yeterlilik Testleri	63
4.3.9. Ölçeklere Ait Faktör Analizleri	64
4.3.10. Ölçeklere Ait Varyans Analizleri	65
4.3.11. Ölçeklere Ait Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	67
4.4. Demografik Değişkenlere Ait Fark Testleri	67
4.4.1. Cinsiyet Fark Testi	68
4.4.2. Medeni Durum Fark Testi	68
4.4.3. Statü Fark Testi	69
4.4.4. Yaş Çoklu Karşılaştırma Testi	69
4.4.5. Eğitim İle Değişkenler Arasında Çoklu Karşılaştırma Testi	71
4.4.6. Kurumda Çalışma Süresi İle Değişkenler Çoklu Karşılaştırma Testi	73
4.4.7. Değişkenler Arası Korelasyon Analizleri	80
4.4.8. Değişkenler Arası Regresyon Analizleri	81
4.5. Hipotez Sonuçlarını Tartışma ve Değerlendirme	84
SONUÇ VE ÖNERİLER	91
KAYNAKÇA	94
EKLER	113
ÖZGEÇMİŞ	116

KISALTMALAR

n.Ach	: Başarı İhtiyacı
n.Aff	: Güç İhtiyacı
n.Pow	: Üyelik İhtiyacı
TDK	: Türk Dil Kurumu
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri
Akt.	: Aktaran



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 4.1. Cinsiyet	59
Tablo 4.2. Medeni durum	59
Tablo 4.3. Statü	60
Tablo 4.4. Yaş	60
Tablo 4.5. Eğitim Durumu	61
Tablo 4.6. Kurumda çalışma süresi	61
Tablo 4.7. Aile aidiyeti ölçeği KMO Bartlett's testi	63
Tablo 4.8. İş doyumu ölçeği KMO Bartlett's testi	63
Tablo 4.9. İş performansı ölçeği KMO Bartlett's testi	63
Tablo 4.10. Aile aidiyeti ölçeği faktör analizi	64
Tablo 4.11. İş doyumu ölçeği faktör analizi	65
Tablo 4.12. İş performansı ölçeği faktör analizi	65
Tablo 4.13. Aile aidiyeti ölçeği açıklanan varyans analizi	65
Tablo 4.14. İş doyumu ölçeği açıklanan varyans analizi	66
Tablo 4.15. İş performansı ölçeği açıklanan varyans analizi	66
Tablo 4.16. Aile aidiyeti ölçeği güvenilirlik analizi	67
Tablo 4.17. İş doyumu ölçeği güvenilirlik analizi	67
Tablo 4.18. İş performansı ölçeği güvenilirlik analizi	67
Tablo 4.19. Cinsiyet T Testi	68
Tablo 4.20. Medeni durum T Testi	68
Tablo 4.21. Statü T Testi	69
Tablo 4.22. Yaş ile değişkenler arasında ANOVA	69
Tablo 4.23. Yaş ile değişkenler arasında Post. Hoc. Tukey testi	70
Tablo 4.24. Eğitim ile değişkenler arasında ANOVA	71
Tablo 4.25. Eğitim ile değişkenler arasında Post.Hoc.Tukey testi	71
Tablo 4.26. Kurumda çalışma süresi ile değişkenler arasında ANOVA	73
Tablo 4.27. Kurumda çalışma süresi ile değişkenler arasında Post.Hoc.Tukey testi	73
Tablo 4.28. Yaş ile Aile aidiyeti alt faktörleri arasında ANOVA	75
Tablo 4.29. Yaş ile Aile aidiyeti alt faktörleri arasında Post.Hoc.Tukey testi	76
Tablo 4.30. Eğitim ile Aile aidiyeti alt faktörleri arasında ANOVA	77
Tablo 4.31. Eğitim ile Aile aidiyeti alt faktörleri arasında Post.Hoc.Tukey testi	77
Tablo 4.32. Kurumda çalışma süresi ile Aile aidiyeti alt faktörleri arasında ANOVA	78
Tablo 4.33. Kurumda çalışma süresi ile Aile aidiyeti alt faktörleri arasında Post.Hoc.Tukey testi	79
Tablo 4.34. Değişkenler arasında korelasyon analizi	80
Tablo 4.35. Aile aidiyeti (Aİ) ile alt faktörlerinin iş doyumu (İD) ve iş performansı (İP) üzerindeki etkisi için regresyon analizi	81
Tablo 4.36. Hipotez sonuçları	83

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4.1. Araştırmanın modeli	58
Şekil 4.2. Ölçeklere ait normal dağılım grafikleri	62



ÖNSÖZ

Çalışanların aile aidiyetlerinin iş doyumu ve performansına etkisi: Hizmet sektöründe bir uygulama isimli tezim için yaptığım bu çalışmamda bilgi ve tecrübesini esirgemedi, güler yüzlülüğü ve yardımseverliğiyle destek olan Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ahmet DENİZ, Doç. Dr. Dursun BOZ, Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Emin KEKE hocalarıma teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca çalışmamda, maddi ve manevi yanımda olan, desteklerini sunan eşim Ramle Nur CÖMERT'e teşekkürlerimi sunarım.



GİRİŞ

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

Aileyi yalnızca akademik açıdan incelenen bir konu gibi ele almanın yanı sıra, toplumsal yapıyı oluşturan önemli unsurlardan biri olarak değerlendirmek gerekmektedir. En eski ifadeyle “aile bir toplumun en küçük yapı taşlarından birisidir” fikrini benimseyenlerde, modernleşmeyle beraber aile kavramının biteceğine inanan görüşlerin arkasında duranlar da toplumsal hayatı anlayabilmek adına aile kavramının önemli derecede referans olduğunu kabul etmektedirler (Johnson, 2000; Kongar, 1972; Sarı, 2016). Sosyal hizmet anlayışı; bu açıdan bakıldığında, yalnızca aileleri anlamak ve analiz etmek isteyen bakış açısından ziyade aileyle uygulamalı olarak çalışan bir yapı olmasıyla ayrışma göstermektedir. Bu açıdan aile, hem bireyleri şekillendirme özelliği ile hem de farklı bir yapı olarak sosyal hizmet bakış açısından bu uygulamaların odağında yerini almıştır (Bulut, 1993; Turan 2012).

BİRİNCİ BÖLÜM

AİLENİN SINIFLANDIRILMASI

Aileyle ilgili yapılmış çalışmalarda, ailenin bilimsel çalışmalara konu edilmesi ve sınıflandırılarak incelenmesi odak noktasını oluşturmaktadır (Aslantürk, 2017). Bu odakta “kişinin kendisini bir sistemin veya bir yapının vazgeçilemez ve ayrılmaz bir parçası gibi hissetme deneyimi” şeklinde tanımlamaktadır (Anant, 1966). Bu tanımda aidiyet hissi bir gereksinim olarak tanımlandığında değişik kuramsal açıklamalar ile farklı yönlerinin ele alınmış olması, bu hissin kişinin yaşamına etkisini işaret etmektedir. Bu yönüyle aidiyet gereksiniminin karşılanıp karşılanmaması, başka bir ifadeyle aidiyet hissinin varlık-yokluk etkisinin üzerinde kurgulanan çalışmalarda, aidiyet duygusunun karşılandığı ilk kurum olarak aile aidiyetinin önemli olduğu göze çarpmaktadır (Aslantürk vd., 2020).

Ailenin sınıflandırılması, konuların incelenme şekillerine göre ve bakış açıları açısından farklılık göstermektedir. Literatür incelediğinde ailenin farklı biçimlerde sınıflandırıldığı görülmüştür. Çeşitli aile yapıları incelendiğinde, kabul görmüş araştırmacılara öncü olan Murdock (1949)’ın, çok sayıda farklı aile çeşidini tespit edebildiği çalışmasından bugünüme gelinceye kadar, yaşanmış toplumsal değişimler sayesinde literatür çalışmalarında farklı aile yapılarının bulunduğu tespit edilmeye devam edilmektedir.

1.1. Otorite Ölçütüne Göre Aileler

Bu ölçüt, ailede otorite yapısının anne ya da baba etrafında birleşmesine dayanılarak oluşturulmuş bir sınıflamadır. Ailelerin sınıflara ayrılması hususunda genellikle baz alınan değişkenliğin “otorite” ile ikamet, mülkiyet ve akrabalık ilişkileri açısından birlikte incelendiği görülmektedir (Gökçe, 1991). Otoritenin ortaya çıkmasındaki gücün ailenin ikameti, çocuklarının soy bağı, aile fertlerinin sahip olduğu mülkiyetler ve fertlerin ayrılma durumunda evi terketmeyecekleri durumu olarak dört ana ilke dahilinde tespit edildiği görülmektedir (Gökçen, 2016). Ailenin içerisinde otoritenin kaynağı açısından yapılan bu sınıflandırmalar farklı biçimlerde incelenmektedir. Fakat otoritenin çeşidine göre daha kapsamlı ve detaylı bir yapısal çeşitlilik barındırdığı için ana tarafı ailesiyle, baba tarafı ailesi ve baba tarafının ailelerinin alt kırılımlarıyla yapılandırılmış bir sınıflandırma yapılmıştır.

1.2. Evlilik Biçimlerine Göre Aileler

Aileler; evlilik biçimleri açısından incelemeler yapıldığında çok evlilik dahilinde oluşan aileler ve tek evlilik dahilinde oluşan aileler olarak ayrılmaktadır (Freyer, 1963). Çoklu evlilik dâhilinde oluşan aileler, bir erkeğin çok sayıda kadın ile evlenmesi (polijinik aileler) veya bir kadının çok sayıda erkek ile evlenmesi (poliandirik aileler) dâhilinde oluşan aileleri içermektedir. İlkel topluluklarda yaşanan yağmalama sonucunda kabilelere ya da aşiretlere katılım sağlamış kadınların sayılarının fazla olması nedeniyle polijinik ailelere oldukça rastlanılmıştır. Ekonomik bakımdan değerlendirmeye alındığında tezgâhların ve el sanatlarının artış göstermesi ve bu şekildeki üretim yapan yapıların olduğu bu bölgelerde, bu durum polijinik biçimli ailelerin oluşmasına sebebiyet veren nedenlerinden biri olarak incelenmiştir (Doğan, 1998).

1.3. İkametgah Ölçütüne Göre Aileler

Evlenmiş çiftlerin, nerde yaşayacaklarıyla alakalı olan bu sınıflandırmayı incelediğimizde neolokal aileler, patrilokal aileler, matrilokal aileler olarak üç farklı sınıfta ailenin tanımlaması yapılmıştır (Tolan, 1991). Baba yerli biçimde (patrilokal) tanımlanmış ailelerde, evlenme akdini gerçekleştiren çift, erkek tarafının ailesinin yaşadığı bölgeye yerleşme kaydıyla hayatını sürdürmektedir. Evlenen erkek, eşleriyle çocuğuyla beraber aynı evde yaşamını sürdürmektedir. Evlenmiş kız çocukları da koca tarafının ailesine girerek, yaşamını kocasının aile evinin içinde yaşayarak sürdürmektedir. Ana yerli olarak tanımlanan matrilokal ailede evlenmiş erkek çocukları, hayat arkadaşının ailesinin yaşadığı yere yerleşmektedir. Patrilokal ailelere göre zıttı gibi değerlendirilebilecek bu aile tipinde, eşler evlendikten sonra yaşamlarını erkeğin ailesinin ikametinde değil kadının ailesinin evi içerisinde sürdürmektedirler (Erdentuğ, 1991). Neolokal ailelerde ise evlilik akdi yapıldıktan sonra evlenmiş çiftler, kadın veya erkek tarafının ailesinde yaşamak yerine, her iki çiftin ailesinden ayrı bir şekilde farklı bir yerleşim yerinde yaşayarak yaşamlarını sürdürmektedirler (Freyer, 1963).

1.4. Hane Sayısı Ölçütüne Göre Aileler

Aynı ev içerisinde ikamet eden hane halkı sayısı ile ilişkili yapılmış bu sınıflandırmada, ikamet olarak aynı ev içerisinde ikamet eden fertlerin aile kavramı içerisinde değerlendirildiği kabul edilmiştir. Bu minvalde aynı ev içerisinde yaşayan

bireylerin aile kavramının farkının ortaya konulması “tek ebeveynli aileler mi?” yoksa “tek ebeveynli haneler mi?” tartışmaları açısından önem arz etmektedir.

Canatan (2011), sosyolojik bağlamlara dikkatleri çekerek aile kavramı üzerinde, hane halkı kavramlarının istatistiksel bir içeriğinin olduğunu dile getirmektedir. Hane halkı kelimesi “kendi içlerinde akrabalık ilişkisinin bulunması veya akrabalık ilişkisinin bulunmaması aynı konut içerisinde veya benzer konutların bir bölümünde yaşamlarını sürdüren, gelir ve harcamalarını bölmeyen, hane halkı yönetimine ve hizmetine katılım sağlayan bir ya da bir kişiden fazla olmak kaydıyla meydana gelmiş oluşumlar “topluluk” olarak ortaya konulmaktadır (Nüfus ve sağlık araştırması, 2009). Akrabalık ilişkilerinin varlığının, hane fertleriyle aileleri ayıran önemli bir özellik olduğu bu tanımlamanın önemi diğer aile tanımlarıyla karşılaştırması yapıldığında ortaya çıkmaktadır. İlaveten hane fertlerinin aynı konut içerisinde yaşayan, sosyo ekonomik unsurlar barındıran bireylerden oluşan bir topluluk; aile kavramının ise ağırlıklı olarak geleneklerimizden veya koyulan kanunlar dahilinde oluşturulmuş ilişkilerden oluşan bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir (Yavuz ve Yüceşahin, 2012).

1.5. Ailenin İşlevleri

Ailelerin insan hayatı içerisinde ne işe yaradığı ve hangi işlevleri gerçekleştirdiğiyle ilgili birden fazla sayıda çalışma yapılmıştır. Bu konuda literatür incelediğinde en çok referans alınmış kişi olan Ogburn (1963)’un bu sınıflandırma çalışmalarının, tamamı olmasa bile çoğunluğun kabulünü almış bir sınıflandırma çalışması olduğu ortaya konulmuştur. Ogburn (1963), ailenin işlevlerinin sınıflandırmasını aşağıdaki şekilde detaylandırmak istemiştir: Biyolojik işlevler başlığı altında aileyi varlığını sürdürebilme, neslin devamlılığını sağlama; ekonomik işlevler açısından aile fertlerinin maddi gereksinimlerine cevap verebilme; koruyuculuk işlevleri açısından aile fertlerine maddi-manevi zarar verebilecek her türlü şeylere karşı koruma; psikolojik işlevler açısından aile içerisindeki duygusal dengelerin geliştirilmesine olanak tanıma; eğitim işlevleri bakımından ise aile fertlerinin sosyalleştirilmesine ve yetiştirilmesine imkan sağlama olarak tanımlamıştır (Gökçe, 1996). Ailenin işlevleriyle ilgili başka bir önemli kaynak ise Goode’nin fikirleridir. Ailenin işlevlerinin sınıflandırmasını yapan Goode (1959), ilgili yapıyı; görev edindirme, üretim, sosyal statü ve çocukların duygusal-biyolojik açıdan

korunması ile bu çocukların yetiştirilebilmesinin işlevselliği olarak bölümlendirmiştir (Akt. Ergün, 1987).

Ailenin işlevlerini sürdürebilmesi, ailenin sağlıklı bir yapıya sahip olup olmadığıyla ilişkilendirilmektedir. İşlevlerini gerçekleştirebilen aileler sağlıklı, işlevlerini gerçekleştiremeyen aileler ise sağlıklı aile statüsünde değerlendirilmektedir. Yaşanılan toplumsal döneme göre, kültürel yapılar, sosyo-ekonomik kurumlar ailelerin sağlıklı veya sağlıklı olmaları değişkenlik gösterebilmektedir. Ailelerin yaşama süreleri boyunca belirli dönemlerde sağlıklı nitelendirilecek bir durum, başka bir dönem içerisinde sağlıklı bir durum olarak değerlendirilebilmektedir.

1.6. Aile Aidiyeti

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

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

Bireylerin ailenin diğer fertleriyle var olması, paylaşım içinde olması ve emek vermesi ile aile aidiyet duygusu oluşmaktadır. Aile aidiyeti, aile içerisinde kabul edilme ve kendini değerli hissetme gereksinimi olarak da tanımlanabilmektedir. Aidiyet duygusu; aile ile etkileşim bağına artırmaya ve kurulan iletişim ile içinde yaşadığımız toplumsal çevreyi ve toplumsal kuralları tanımaya, kişinin ailesinden ve toplumsal çevreden soyutlanmasını önlemeye destek olmaktadır. Bireyler doğduğu

andan itibaren anneye duyulan bağılılığı, duyulan bu bağın sürdürülmesi, çocuğun aile büyüklerince desteklenmesi ile aile aidiyeti güvenli bir biçimde sürmektedir. Bu durumlar çocukların aidiyet duygusunu geliştirmesine katkı sağlamaktadır. Kişilerin bulundukları sosyal hayatları içerisinde kendilerini daha ait hissedebilmeleri aile içerisinde güçlü bağlar kurabilmelerine bağlıdır. Bireyler gereksinimlerini ailelerinde rahat bir şekilde karşılayabilirler (Saki, 2018).

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

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

1.7. Aile Aidiyetini Etkileyen Faktörler

İnsanlar aileleriyle birlikte yaşamlarını sürdürmektedirler. Aile, bireylerin çeşitli ihtiyaçlarını gidermeye çalışırken, bununla birlikte bir gruba katılma ve bağlı hissetme gereksinimi de karşılamaktadır. Aile fertlerinin ihtiyaçları karşılandığı süre zarfında birbirleriyle olan bağılılıkları artmaktadır. Ancak anne babanın boşanması halinde çocuklar anne baba sevgisinden yoksun kalarak “kabul” duyguları tatminsiz bir biçimde yaşamlarını sürdürmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durum içsel olarak acı çekmelerine sebebiyet vermektedir. Kabul edilmeme ve yalnız kalma duyguları aile büyükleriyle ve diğer aile fertleriyle olan ilişkileri olumsuz etkileyebilmektedir. Yaşanan tüm bu olumsuzluklar bireylerin mutsuz olmalarına ve aile aidiyet duygularının zayıf düşmesine sebep olabilmektedir (Kır, 2011: 81).

Literatürde yapılan çalışmalarda kişilerin yaşamlarını idame ettirebilmeleri için etkili ve olumlu aile ilişkilerinin gerekli olan aidiyet duygusunu sağladığı belirtilmiştir.

Bu sebeplerden ötürü aile ilişkilerinin aidiyetin oluşmasında önemli düzeyde katkıları bulunmaktadır (Saki, 2018).

Foa (1974)'nın Kaynak Teorisi ile sıraladığı aile aidiyetine etki eden etkenler aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

- Sevgi görmek
- Saygı görmek
- Konfor ve yardım (hizmetler)
- İletişim (bilgi)
- Kişisel şeylere sahip olmak (mallar)
- Kişisel kullanım için para

Yukarıda belirtilmiş olan bu unsurların ailelerin yaşam standartları ile aitlik duygularına etki ettiği görülmektedir (Boylu ve Terzioğlu,2007).

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

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

1.8. Aidiyetle İlgili Kuramsal Açıklamalar

Aidiyet ihtiyaç olarak ele alındığında, öncelikli olarak insan ihtiyaçlarına dair teorileri incelemek gerekmektedir. İnsanların ne gibi ihtiyaçlarının olabileceği, ihtiyaçların nasıl karşılanacağı, bu ihtiyaçların karşılanması veya karşılanamaması durumlarında meydana çıkabilecek sonuçlar hakkında sorulara cevap arayan yaklaşımlar bulunmakta olup bu yaklaşımlar insanların ihtiyaçlarını ve önceliklerini ortaya koyma gayretini göstermektedir.

Psikoloji biliminde bireylerin benliğini bulma sürecinde, kendini bulma ve bağımsız bir birey olma mücadelesi uzun yıllar baskın bir yaklaşım olarak etkisini sürdürmüştür. Bu yaklaşıma göre ruhsal dünyamızın temelleri erken çocukluk yaşlarında atılmaktadır. Buna göre ailelerin koymuş oldukları yasakları ve toplumsal baskıların sınırlamasıyla belli bir alana sıkıştırılan arzular nedeniyle bireyler duygusal boşluk içeren bir yapı geliştirmektedir. Semptomların anlamını kavrayabilmek üzere konuşma yoluyla ruhsal yapının dinginleştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu nedenle iyileşme süreçlerinde bireyler merkeze alınarak ve tüm aile fertleri saf dışı bırakılarak yürütülmektedir. Benzer olarak psikolojik sıkıntılar erken çocukluk döneminde yaşanan ilk etkileşimlerdeki yıkıcı özelliklere bağlanmakta, kişinin kendini bulma ihtiyacının önüne çıkan engellerde sorumluluk ailelere yüklenmektedir.

İhtiyaçlarla ilgili kuramsal açıklamalara ilave yapılmak gerekirse literatürde bulunan bağlanma kuramı ve nesne ilişkileri kuramının, bebeklik döneminden başlamak kaydıyla bireylerin başkalarıyla iletişim sağlamak üzere konumlandırılması sebebiyle kuramsal açıklamalar içerisinde bulunmaları gerektiği düşünülmüştür.

1.8.1. Bağlanma Kuramı

Psikologlar bağlanma oluşturma sürecinde önemli olduğuna inanılan iki ana teori öne sürmüşlerdir. Öğrenme/davranışçı bağlanma teorisi (Dollard ve Miller, 1950), bağlanmanın bir dizi öğrenilen davranışlar olduğunu ileri sürmüştür. Bağlanmayı öğrenmenin temelini yiyecek oluşturmaktadır. Bir bebek başlangıçta onu besleyen kişiye bağlılık göstermekle birlikte besleyiciyi (genellikle anneyi) beslenmenin rahatlığıyla ve beslenme süreciyle ilişkilendirmeyi öğrenmektedir. Klasik koşullanma ise anneye rahatlatıcı bir temasta bulunmayı sağlar. Ayrıca ağlama, gülümseme, dikkat, rahatlık gibi belirli davranışlar ile edimsel koşullanma aracılığıyla istenilen şeyleri elde etmek için bu davranışları tekrarlamayı öğrenmek

isterler (McLeod, 2009). Bağlanma, bir kişiyi zaman ve mekân boyunca diğerine bağlayan derin ve kalıcı bir duygusal bağıdır (Ainsworth, 1973; Bowlby, 1969).

John Bowlby'nin çalışmalarıyla şekillenen bağlanma teorisi literatürel olarak incelendiğinde bireylerin birbirleriyle duygusal bağlar kurabilme konusunda içsel bir yönelimi esas almış bağlanma kuramıyla (Corsini ve Wedding, 2012) ilişkili olduğu görülmüştür. Evrimsel bağlanma teorisi (Bowlby 1969, Harlow 1961, Lorenz 1960), çocukların dünyaya geldiği andan itibaren biyolojik olarak başkalarıyla bağ kurmaya programlandığını çünkü bağlanmanın onların hayatta kalmalarına yardımcı olacağını açıklamaktadır.

Yetişkinler ağlama ve gülümseme gibi doğuştan gelen bakım verme tepkilerini teşvik eden doğuştan 'sosyal salıverici' davranışlar sergilemektedir. Bağlanmanın belirleyicisi yiyecek değil, ilgi ve duyarlılıktır. Bowlby (1969), bir çocuğun başlangıçta yalnızca bir birincil bağlanma (monotropi) oluşturacağını ve bağlanmayı dünyayı keşfetmek için güvenli bir üs görevi gibi göreceğini söylemektedir. Bağlanma ilişkisi gelecekteki tüm ilişkiler için bir prototip görevi görmektedir. Bu teori ayrıca bağlanmanın gelişmesi için kritik bir dönemin (yaklaşık 0-5 yıl) olduğunu öne sürmektedir. Eğer bu dönemde bağlanma gelişmemişse çocuk geri dönüşü olmayan bir gelişimsel bozukluk yaşayacaktır (McLeod, 2009).

Bowlby (1944), “Kırk Dört Çocuk Hırsız: Kişilikleri ve Yaşamları” başlıklı makalesinde yaşamımızın ilk üç yılı içerisinde annenin eksiklik göstermesinin çocuklarda yüksek düzeyde ruhsal ve fiziksel hastalıklara girme eğilimini arttırdığını vurgulamıştır. Ancak Bowlby (1969)'nin makalesine bakıldığında anne eksikliğinin neden bu derecede kötüleştirici etkileri olduğunun açıklanması konusunda yetersizlikleri bulunuyordu.

Son yirmi yılı içerisinde bu soruları açıklamaya çalışan Bowlby, psikanalitik bir eğitim almış olmasına rağmen “çocuklar annelerini açlık güdülerinin doyurulması arasında bir etkileşim kurdukları için sevmektedirler” şeklindeki kuramın açıklamasıyla gerçekleştirdiği gözlemlerinin arasında bulunan çelişkilerin varlığı sebebiyle etnolojik çalışmalara ilgisi artış göstermeye başlamıştır. Bowlby, bu süreçten sonra kuş türleri ile memeli hayvanların bağlanma hareketlerini inceleyerek, doğuştan gelen anne eksikliğinin bir gereksinim olması sebebiyle doyumu engellediği için gelişimsel biçimde zarar verici olduğuna kanaat getirmiştir.

1.8.2. Henry Murray’ın Kuramı

Psikolojik eleştiri çağdaş edebiyat yaklaşımlarından biridir. Karakterleri psikolojik olarak analiz etmeye ve edebi eserleri daha iyi anlamaya yardımcı olur. Amerikalı psikolog Henry Murray tarafından önerilen bu teoriye göre ihtiyaçlar yaşamın baskılarından kaynaklanır ve insanoğlu bunlara çeşitli şekillerde tepki verir. Murray aynı zamanda hangi baskının oluştuğunu da belirlemeye çalışmıştır (Farsi ve Ghayoomi, 2020).

Murray yaklaşımlarını kişilik bilimiyle tanımlamış, kişiliğin ana gereksinimlerini detaylı bir biçimde incelemiştir (Burger, 2006). Ampirik verilere kaynak oluşturan Murray’ın ihtiyaçlar listesine bakıldığında, gizli ve açık ihtiyaçlar bulunmaktadır. Bu ihtiyaçlar listesinde, yirmi adet ihtiyaç ana kategorisi tanımlaması yapılmış sonrasında bu ihtiyaçlar dokuz gruba ayrılmıştır (Pittman ve Zeigler, 2007). Oldukça uzun olan bu ihtiyaç listesine bakıldığında göz önünde bulunan ve sonraları çoklukla çalışmalara konu edilmiş başarı ihtiyacı, güçlü biçimde ayrıışmaktadır (Burger, 2016). Bilhassa aidiyetle bağlantısı olan yakın ilişkiler dikkate alındığında, Murray’ın bu konudaki düşünceleri araştırmının ele alınan konuları bakımından önem arz etmektedir. Murray’ın kişilik konusunda yaptığı çalışmalarda kapsamlı düzeyde yer vermiş olduğu ihtiyaçlara ilişkin görüşlerinde, bu ihtiyaçların psikolojik biyolojik özellikler taşıyabileceği belirtilmiştir (Schultz, 1997). Murray (1938), psikolojik kökenli ihtiyaçlara odaklanarak oluşturduğu ihtiyaçları açıklarken dikkatleri üzerine çekerek daha çok “belirlenen koşullarda belirli bir biçimde tepki verebilmek adına hazır bulunulduğu”nu ortaya koymuştur (Akt. Burger, 2016).

1.8.3. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow kişilik gelişiminin sağlıklı olabilmesinin kişilerin temel ihtiyaçlarının karşılanma oranıyla başarılabileceği varsayımını temel almıştır (Can, 2008). Belirlenen bu ihtiyaçları hiyerarşik düzeyde inceleyen Maslow (1970)’un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, genel olarak piramit şeklinde sembolize edilmiş, ihtiyaçlar karşılanabildikçe, üstteki basamağa geçilebildiği ve alttaki basamaklarda ihtiyaçlar giderilmeden öbür ihtiyaçların giderilemeyeceği düşüncesine dayanmaktadır.

Maslow, insan davranışlarının ihtiyaçların temelini oluşturduğu hiyerarşisinde, ihtiyaçların sınıflandırmasına odaklanmış ve ihtiyaçların şiddet derecesi ve önceliği

şeklinde iki temel varsayım üzerinden ilerlemiştir. İnsanlar, ihtiyaç gereksinimlerinin karşılanmasında bazılarını diğerlerinden daha fazla önem verebilmektedirler.

Maslow ihtiyaçları hiyerarşik olarak beş ana başlıkta ele almıştır.

1.8.3.1. Fizyolojik İhtiyaçlar

En temel ihtiyacımız fiziksel olarak hayatta kalmaktır ve davranışlarımızı motive eden ilk şey bu olacaktır. Bu seviyeye ulaşıldığında, bizi motive eden bir sonraki seviye olur ve bu böyle devam eder.

Maslow'un hiyerarşisinin fizyolojik ihtiyaçlardan oluşan birinci basamağı; nefes almak, uyumak, açlık hissetmek ve susuzluk vb. ihtiyaçları kapsamaktadır (Burger, 2016). Bu basamak kişilerin hayatlarını sürdürebilmesi için gereken yaşamsal ihtiyaçlardan oluşmaktadır. Yaşamımızın sürdürülebilmesi için gerekli olan bu ihtiyaçların giderilememesi durumunda şiddetli bir gerilim ortaya çıkmakta ve bu gerilimin sebebinin de ihtiyacın şiddetinden kaynaklandığı görülmektedir (Eroğlu, 1996).

Fizyolojik ihtiyaçlar karşılanmazsa insan vücudu en iyi biçimiyle çalışmayacaktır. Maslow, fizyolojik ihtiyaçların piramidin en önemlisi olduğunu, bu ihtiyaçlar karşılanıncaya kadar diğer tüm ihtiyaçların ikinci planda kalacağını düşünmüştür. Bireyin fizyolojik ihtiyaçları karşılandıktan sonra güvenlik ihtiyacı belirgin hale gelecektir.

1.8.3.2. Güvenlik İhtiyacı

Fizyolojik ihtiyaçlar gereken düzeyde karşılandıktan sonra bireyler güvenlik ihtiyaçlarının karşılanmasını istemektedirler (Maslow, 1970). Bireylerin güvenlik gereksinimi, gelecek yaşantısında ihtiyaç hissedeceği fizyolojik gereksinimlerinin garanti edilerek sosyal ve ekonomik tehditlerinden, fiziksel tehlikelerden, hastalıklardan korunmak olarak üç boyutta incelemeye alınmıştır (Eroğlu, 1996). Sağlıklı bir şekilde yaşayabilmek ve gelişmek bu üç boyutu oluşturmaktadır (Balkış Baymur, 2004).

Güvenlik ihtiyaçları aile ve toplum (örneğin; polis, okullar, iş dünyası ve tıbbi bakım vb.) tarafından karşılanabilir. Örnek olarak, duygusal güvenlik, mali güvenlik (örneğin; istihdam, sosyal refah vb.), kanun ve düzen, korkudan korunma, sosyal

istikrar, mülkiyet, sağlık ve refah (örneğin; kazalara ve yaralanmalara karşı güvenlik vb.) gösterilebilir.

Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları karşılandıktan sonra üçüncü düzeyde insan ihtiyaçları sosyalleşir ve ait olma duygusunu içerir (McLeod, 2007).

1.8.3.3. Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı

Sevgi ve ait olma ihtiyaçları; kişilerarası ilişkileri, bağlılığı ve bir grubun parçası olmaya yönelik insanın duygusal ihtiyacını ifade eder.

Ait olma gereksinimlerine örnek olarak; arkadaşlık, yakınlık, güven, kabul edilme, şefkat alma ve verme ile sevgi gösterilebilir. Bu ihtiyaç özellikle çocukluk döneminde güçlüdür ve korumacı ebeveynlere tutunan çocuklarda görüldüğü gibi, güvenlik ihtiyacını da geçersiz kılabilir (McLeod, 2007).

Fizyolojik ihtiyaçları giderilmiş ve akabinde kendisini güven içinde hisseden bir birey için, aitlik duygusu ve sevilme ihtiyacı basamağına geçilmektedir. Ailenize, arkadaşınıza, işinize, mesleğinize hissedilen aitlik duygusu ve bireylerin sevilme ihtiyacının tatmin edilmesi ön planda bulunmaktadır. Aralarında sevgi bağının olduğuna inanan bireylerle ilişki kurmak isteyen kişiler, beraberinde toplumsal gruplarda yer edinmeyi istemekte ve kabul edilmeyi arzulamaktadır (Eren, 2007). Bu gruptaki en farklılık gösteren özellik, ihtiyaçların karşılanamaması durumunda yaratacağı gerilimin ve ortaya çıkacak baskının uzun vadeli olarak bireyleri etki altında bırakma olasılığıdır.

1.8.3.4. Saygı İhtiyacı

Saygı, başkaları tarafından kabul edilmeye ve değer vermeye yönelik tipik insan arzusunu belirler. İnsanlar genellikle tanınmak için bir mesleğe veya hobiye girerler. Bu faaliyetler kişiye katkı veya değer duygusu verir. Düşük benlik saygısı veya aşağılık kompleksi, hiyerarşideki bu seviyedeki dengesizliklerden kaynaklanabilir. Maslow, saygı veya itibar ihtiyacının çocuklar ve ergenler için en önemli şey olduğunu ve gerçek öz saygı veya haysiyetten önce geldiğini belirtmiştir (McLeod, 2007).

Saygı ihtiyaçları Maslow'un hiyerarşisinde dördüncü seviyedir ve kendine değer, başarı ve saygıyı içerir. Maslow, belirlediği ihtiyaçlar hiyerarşisinin dördüncü basamağında bulunan saygı ihtiyacını, kişilerin başka bireyler tarafından kendisine

saygı gösterilmesi gereksinimi ile kişinin kendisine göstermesi gereken saygı gereksinimi olarak iki farklı açıdan incelemiştir (Maslow, 1970). Bu bakış açısıyla saygı gereksinimi, içsel ve dışsal sebepler kaynaklı olarak değerlendirilebilmektedir. Bu ihtiyaçlar saygınlık, kendine saygı (onur, başarı, ustalık, bağımsızlık vb.) ve başkalarından itibar ve saygı görme arzusu olarak açıklanmaktadır (statü, prestij vb.).

Bireylerin kendisi dışında kalan bireyler tarafından saygı gösterilmesi ihtiyacı sosyal bir davranışı kapsarken, bireylerin kendisi adına saygı gösterme gereksinimi içsel bir dürtüyü kapsamaktadır (McLeod, 2007).

1.8.3.5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı

Maslow (1943, 1987) bu düzeyi kişinin yapabileceği her şeyi başarma ve “olabileceği her şey olma arzusu” olarak tanımlamaktadır (Akt. McLeod, 2007).

İnsanların doğduğu günden itibaren kendilerini gerçekleştirme eğiliminde olan özellikler taşıdığını belirten Maslow (1970), hiyerarşisinde ihtiyaç duyulması açısından birinci sıraya kişinin kendini gerçekleştirme gereksinimini yerleştirmiştir.

Bu düzey, bireylerin kendini gerçekleştirme potansiyelinin farkına varabilmesini ve potansiyelini geliştirmesini, bununla birlikte potansiyelini yoğun şekilde kullanmasını kapsamaktadır (Schultz ve Shultz, 2007). Başka bir tanımlama olarak da kendini gerçekleştirme, bireylerin gizliliğini korumuş yeteneklerini kullanabilme gayreti olarak tanımlanabilir.

Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları Maslow'un hiyerarşisinde en üst düzeydir ve kişinin potansiyelinin farkına varmasını, kendini gerçekleştirmesini, kişisel gelişim arayışını ve zirve deneyimlerini ifade eder.

Bu ihtiyaç düzeyi, kişinin tam potansiyelinin ne olduğunu ve bu potansiyelin gerçekleştirilmesini ifade eder. Bireyler bu ihtiyacı çok spesifik olarak algılayabilir veya buna odaklanabilir. Örneğin, bir birey ideal bir ebeveyn olma konusunda güçlü bir istek duyabilirken başka bir birey aynı düzeyde istekli olmayabilir. Her ne kadar Maslow çoğumuzun gerçek anlamda kendini gerçekleştirmeyi başarabileceğine inanmasa da, hepimizin kendini gerçekleştirmenin geçici anlarını ("zirve deneyimleri" olarak bilinir) deneyimlediğine inanıyordu. Doğum, spor başarısı ve sınav başarısı gibi kişisel olarak önemli olaylarla ilişkilendirilen bu tür anların elde edilmesi ve tutarlı bir şekilde sürdürülmesi ise zordur (McLeod, 2007).

1.8.4. David McClelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi

1940'ların başında ilk olarak Abraham Maslow İhtiyaçlar Teorisini ortaya koymuştur. Maslow, bireylerin ihtiyaçlarının belirli bir düzen veya hiyerarşiyi takip ettiğini tespit etmiştir. Alt düzeydeki ihtiyaç karşılandığında daha yüksek seviyelerin önemi artmaya başlamaktadır. David McClelland, (1961), The Achieving Society adlı kitabında üç motivasyon kaynağı belirlemiş ve her birinin baskınlığı ile bireylerin davranış ve kişisel özelliklerini açıklamaya çalışmıştır. Bu ihtiyaçlar aşağıdaki gibidir:

- Başarı İhtiyacı (n.Ach)
- Güç İhtiyacı (n.Pow)
- Üyelik İhtiyacı (n.Aff)

McClelland'a göre bu motive edici faktörler öğrenilir (bu nedenle bu teoriye bazen Öğrenilmiş İhtiyaçlar Teorisi de denir). McClelland, cinsiyet, kültür veya yaştan bağımsız olarak herkesin üç motive edici etkeni olduğunu ve bunların başarı, güç ve üyelik ihtiyacı olarak sıralanabileceğini ve bunlardan birinin baskın motive edici etken olacağını ifade etmektedir. Baskın motivasyon büyük ölçüde kültüre ve yaşam deneyimlerine bağlıdır. McClelland'ın teorisi önemlidir çünkü hedeflerin belirlenebilmesi ve işlerin verimli bir şekilde tasarlanabilmesi için itici güçlerin belirlenmesine yardımcı olur.

Yüksek başarıya sahip insanlar başarılı olmak için zorlayıcı bir dürtüye sahiptir. Başarının ardından gelen ödüller yerine kişisel başarı için çabalarlar. McClelland, yüksek başarı gösterenlerin, işleri daha iyi yapma arzularıyla kendilerini diğerlerinden farklılaştırdıklarını gözlemlemiştir. Başarılı insanlar şans eseri başarılı olmaktan hoşlanmazlar ve başarıyı garanti edecek riskleri hesaplamaktadırlar.

Başarıyla motive olan insanların zorlayıcı ama imkansız olmayan projelere ihtiyacı vardır. Zor sorunların veya durumların üstesinden gelme konusunda başarılı olurlar (Khurna ve Joshi, 2017).

Başka bir ifadeyle bu düzey; ilişki kurabilme gereksinimi, başarı gereksinimi ile güç gereksinimi olarak üç temel gereksinimin oluşturduğu etkiyle davranış biçimlerimizin şekillendiği düşüncesine dayanmaktadır (Uludağ, 2010). Bu ihtiyaçları, edinilmiş veya başka bir ifadeyle sonradan öğrenilmiş ihtiyaçlar olarak tanımlamasını yapan McClelland, ihtiyacın kişilerin ve kültürlerin kendi aralarındaki

farklılıklarından kaynakladığına dikkat çekmektedir (Yiğenoğlu, 2007). İhtiyaçların toplumsal ve psikolojik boyutlar açısından incelendiği bu teoride ulusal boyutta, toplumsal ve bireysel açıdan ihtiyaçların önemine dikkat çekilmektedir. (Eren, 2007).

Yüksek güce sahip insanlar başkalarını etkilemek ve kontrol etmek için çabalarlar. Statü odaklı pozisyonlarda olmayı tercih ederler ve rekabet etmekten hoşlanırlar. McClelland gücü iki kategoriye ayırmıştır:

- Kişiselleştirilmiş Güç: Bir bireyin kişisel kazancı içindir.
- Kurumsallaşmış Güç: Başkalarının sosyal yararı içindir.

Güç ihtiyacı yüksek olanlar, sorumlu olduklarında en iyi şekilde çalışırlar. Rekabetten hoşlandıkları için hedefe yönelik proje veya görevlerde başarılı olurlar. Onlar, müzakerelerde veya diğer tarafın bir fikir veya amaç konusunda ikna edilmesinin gerektiği durumlarda da çok etkili olabilirler (Khurna ve Joshi, 2017). Güç ihtiyacının boyutu kişilerin çevresinde bulunan bireylere hakim olmak isteğinin bir sonucu olsa da bireysel olarak farklılıklar görülebilmektedir. Özellikle bu başarı ihtiyacının tatmin edilmesinde aşırılık gösterilmesi durumunda, sosyal çevre ile yaşanabilecek rekabetten ve çatışma ortamından sakınmak zorlaşabilir (Eren, 2007). Güç ve otorite barındıran kaynakları büyütürken; başkalarını kendi bünyesinde himaye altına almak ve himayesinde bulunan bireylerin güçlü davranışlarını koruma yolunu tercih ederken güç gereksinimini kullanabilmek gerekmektedir (Koçel, 2005). Genel itibariyle güç ihtiyacını hisseden bireyler başka bireylerle rekabet içerisinde bulunmayı seven, bireylere etki etmek isteyen ve rekabetten hoşnut olmuş bireyler olarak nitelendirilmiştir (Durak, 1996). İnsanlar, toplum içerisinde bulunan bir varlık olmasından hareketle ilişki kurma ihtiyacı hissetmesi sebebiyle kişiler ya da gruplarla olan ilişkilerine odaklanmaktadır. Bununla beraber bireysel olarak farklılıklar göstermesine rağmen, herkes üzerinde belli seviyede bulunan ve yaşamımızı etkileyebilen bir ihtiyaçtır (Eren, 2007).

Yüksek bağlılığa sahip kişiler başkalarıyla uyumlu ilişkilere ihtiyaç duyar ve kabul edilme arzusu duyarlar. Grup normlarına uyma eğilimindedirler ve diğerlerine göre daha fazla uyum sağlamaktadırlar. Başkalarının duygularına samimi bir ilgi, başkalarından onay alma konusunda güçlü bir istek ve sahiplenme gibi benzersiz özellikler gösterirler. Yüksek derecede karşılıklı anlayış ve bağlılıkla motive olan

kişiler grup ortamında en iyi şekilde çalışırlar. Ayrıca belirsizlikten ve riskten hoşlanmazlar (Khurna ve Joshi, 2017).

1.8.5. Öz Belirleme Kuramı

Öz-belirleme kuramı (self-determination), sergilediğimiz davranışlarımızın dış etmenlerden, toplumsal normlarımızdan, grupların baskılarından, kişilerin kendilerine ait inançlarıyla ve değer yargılarıyla oluşturularak, bireylerin kendi kararlarını kendisinin alması şeklinde tanımlanmaktadır (Budak, 2000).

Öz belirleme kuramı, farklı alanlarda başarıyla uygulanan makro bir insan motivasyonu teorisidir. Ebeveynlik, eğitim, sağlık hizmetleri, spor ve fiziksel aktivite, psikoterapi ve sanal iş motivasyonu ve yönetimi alanlarının yanı sıra (Deci ve Ryan, 1985) bu kuram, özellikle hem çalışanların performansının hem de refahlarının önemli olduğunu öne sürerek, iş faaliyetleri için sahip oldukları motivasyonun buna etki ettiğini vurgulamıştır. Bu nedenle teori, çeşitli motivasyon türlerinin işlevsel olarak farklı olduğunu savunmaktadır (Ryan ve Deci, 2017).

Öz belirleme kuramı Edward Deci ile Richard Ryan tarafından geliştirilerek bir davranışın ortaya çıkarılmasında iç süreçlerin önemli seviyede rol oynadığını ortaya koymuştur. Bireylerin doğduğu günden bugüne kadar çevresine gösterdiği uyum sağlama gayreti ve bu gösterdiği gayretin bileşenlerinden kalıcı bir seçim yapma durumuyla karşı karşıya kalma düşüncesiyle öz belirleme kuramı bir kişilik olarak değerlendirilmiştir. Öz belirleme kuramında bir davranış biçiminin başlangıcından ve sonrasında sürdürülmesi aşamasına kadar yapılan seçme duygusuna dikkat çekilmiştir (Deci, Connell ve Ryan, 1989; Ryan ve Deci, 2000; 2002).

1.9. Yapılan Çalışmalar

1.9.1. Ulusal Çalışmalar

Aile aidiyeti üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde ulusal ve uluslararası çalışmaların odaklandıkları noktalar bakımından farklılıklar bulunmaktadır. Ulusal çalışmalarda öncelikli olarak yurt içinde aile aidiyeti ve ailenin yapısı içerisindeki ilişkiyi ortaya koyan çalışmalara yer verilmiştir. Saki (2018)'nin üniversitede bulunan öğrencilere yönelik gerçekleştirmiş olduğu çalışmada, katılım gerçekleştirenlerin aile aidiyetiyle alakalı olarak devam ettikleri sınıf, cinsiyetleri, aile yapıları, okudukları bölüm, spor yapma amaçları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar görülmüştür. Kadın

öğrencilerin aile aidiyeti duygularının erkek öğrenci aile aidiyet duygularına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Sağlığı için spor yapan kişilerin sadece spor yapmak için spor yapan bireylere nazaran aidiyet duygusu içeren davranışlar sergilediği görülmüştür (Saki, 2018). Türkiye’de üniversitelerde eğitim almakta olan gençlerimizin toplumsal düzeyde aidiyetlerini sınırlı bir biçimde anlatabilmek amacıyla yapılan bu araştırmada Konya Selçuk Üniversitesi’nde öğrenim gören 912 öğrenciden oluşan örneklem belirlenmiştir. Çalışmanın sonucu incelendiğinde genç bireylerin ailelerine karşı hissetmiş oldukları bağlılık duygusunun toplumsal aidiyetin üzerine etki eden unsurlardan birisi olduğu gözlemlenmiştir. Bireylerin üyesi oldukları topluma karşı hissetmiş olduğu toplumsal aidiyetlerin oluşmasında aile unsurunun etkisinin ne kadar önemli olduğu vurgulanmıştır. Ailelerin gösterdiği etkiye ilaveten sosyal kitlelere karşı hissedilen aidiyet ile aidiyetin alt kırılımlarının da toplumsal aidiyete karşı olumlu etkiler içeren unsurlar olduğu görülmüştür (Alptekin, 2011).

Aslantürk (2017), çekirdek ve tek ebeveynli aile üyeleri ile üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmasında her iki kitlede de ailelerin yaş, aylık gelir, annenin eğitim durumuyla alakalı aile aidiyeti arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Çekirdek veya geniş aile katılımcılarına bakıldığında, kadın öğrencilerin aile aidiyetinin ve kendilik aidiyetinin alt boyut puanlarının erkek öğrencilere nazaran daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin aileleri içerisinde ilk öğretim mezunu olan babaların liseden mezun olan babalara göre aile aidiyetinin daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla beraber köy-kasaba gibi bölgelerde ikamet etmekte olan kişilerin kendi aidiyetlerinin alt boyutları ile aile aidiyetlerinin aldığı toplam puanlarının şehir olarak büyükşehirlerde yaşayanlara göre daha düşük düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan bu çalışmaya göre tek ebeveynli veyahut dağılmış bir ailesi olan kişilerin çekirdek ya da büyük yapıda bir aileye sahip olan kişilere göre aile aidiyetinin daha düşük seviyede olduğu sonucuna varılmıştır.

Nasır (2013), yapmış olduğu çalışmada, ailelerin psikolojik açıdan kontrolleri, aidiyet ihtiyaçları bakımından retrospektif bir bakış açısıyla incelenmiştir. 284 kişilik bir örneklem kitlesi üzerinde gerçekleştirilen bu çalışmanın sonucunda, aidiyet ihtiyacı farklılık gösteren katılımcılar arasında kıyaslama yapıldığında yaşantımızda olmasını istediğimiz aidiyet ihtiyacıyla, sosyalleşme eğilimleri arasında düşük bir tatmin düzeyi ilişkisi olduğu ve bu bireylerin aileleri tarafından daha fazla psikolojik kontrole maruz kaldıkları görülmüştür.

İlaveten, geçmişte ailenin psikolojik kontrolünde kalmış olmanın, gerçekleşen aidiyet ihtiyacıyla olması arzu edilen aidiyet gereksinimi arasındaki farkı yükselttiği aynı zamanda aidiyet gereksiniminin tatmin düzeyini etkilediği ortaya konulmuştur. Ailelerin psikolojik kontrolünün olmasının, negatif değerlendirilme korkusu ve duygusal düzeyde dengesizlikle ilişkili olduğu saptanmıştır.

Başar (2019)'ın ortaya koyduğu çalışmada, meslek lisesinde eğitim görmekte olan öğrencilerin aile aidiyetleri incelenmiştir. Okuldaki başarı düzeyleri orta ve zayıf seviyede olan bireylerin kendilerine ait aidiyet seviyelerinin düşük düzeylerde kaldığı ortaya konulmuştur. Ayrıca ergen kişilerin aile aidiyetleriyle ergen ebeveynlerin ilişki özellikleri ve ahlaki açıdan olgunluk seviyeleri arasındaki ilişkinin anlamlı seviye olduğu saptanmıştır. Ergen bireylerin aile aidiyetlerin iyi seviyede olmasının ebeveynler ve ergenler arasındaki ilişkinin iyi veyahut sağlıklı olması durumuna bağlı olduğu sonucuna varılmıştır.

İlik (2019)'ın çalışması incelendiğinde, ailesiyle düzenli bir şekilde zaman geçirebilen kişilerin aile aidiyeti seviyelerinin daha fazla olduğu saptanmıştır. İlaveten katılımcılar arasında babası, kardeşleri ve yakın akrabalarından kendisine zaman ayıran bireylere nazaran anneleri daha fazla zaman ayıran katılımcıların aile aidiyet seviyesinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Yeter (2019)'ın ortaya koymuş olduğu çalışma neticesindeki bulgulara bakarak üniversite öğrencilerinin mutluluk düzeyleri ile ailenin tipi, cinsiyet durumu, eğitim-öğretim görülen sınıf düzeyi ile bölümü ve mezunu olunan lisenin çeşidi, babanın mesleki durumu, annenin meslek durumu, babanın eğitim seviyesi, annenin eğitim seviyesi, ailedeki kardeşlerin sayısı ve yaşanılan yer arasında istatistiksel açıdan anlam oluşturacak bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Bireylerin mutluluk seviyeleri ile maddi durumlarındaki değişiklikleri algılanması arasında anlamlı düzeyde fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca algılanan maddi durum değişkeni ve mutluluk seviyesi arasında anlamlı derecede fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aile aidiyeti ile aile tipi, eğitim alınan sınıf düzeyi, eğitim alınan bölüm, mezun olunan lise türü, baba meslek vaziyeti, anne meslek vaziyeti, baba eğitim seviyesi, anne eğitim seviyesi, kardeş sayısı ve ikamet edilen yer bakımından istatistiki olarak fark görülmediği, sadece aile aidiyeti düzeyleri

ile algılanmış maddi durum değişkenleriyle aralarında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Kurtyılmaz (2011), çalışmasında, üniversite öğrencilerini ben olma saygısı, sosyal bağlar ile sosyal kaygılara ait değişkenler bakımından araştırmıştır. Çalışmada üniversite öğrencilerinin benlik saygısı ile sosyal bağlılıkları ve sosyal kaygıları bakımından ilişkisel düzeyde saldırganlıkları bilimsel verilerle açıklanmaya çalışılmıştır.

Şentürk (2012), gerçekleştirdiği çalışmasında, incelendiği ailelerin dağılması ve çocukların mutluluğu arasındaki ilişkiye bakıldığında boşanmalar sonucu tek ebeveynli aileyle yaşayan çocukların kendilerini mutsuz hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu hususu boşanma eyleminin engellenebilir olmasıyla ve dahası çocukların ebeveynlerinin almış olduğu kararı anlama hususunda zorlanmasından kaynaklı olduğunu açıklayan Şentürk, ebeveynlerin vefat etmesi durumunda tek ebeveynli bir aileye sahip olan çocukların kendilerini rahatlatabilmek için bu durumu kadere bağladıklarını ifade etmiştir.

1.9.2. Uluslararası Çalışmalar

Lansford, Ceballo, Abbey, Stewart, (2001) Ulusal Aile ve Hane Halkı Araştırmasından elde edilen verileri kullanarak aile yapısını, ailenin ilişkilerinin kalite düzeyiyle iyilik hali arasındaki ilişkiyi karşılaştırarak ele almıştır. Edinilmiş çocuk ile oluşmuş aileler, tam aileler, tek ebeveynli aileler içerisinde hane reisi kadın olanlar, anne ve babası üvey olan beş çeşit aile yapısından oluşan bu araştırmasında, öncelikli olarak evlat edinilmiş aileleri incelemişlerdir. Araştırmacılar çalışmanın sonucunda, aile yapısından ziyade aile içerisinde yaşanan süreçlerin önemini vurgulamışlardır.

King ve Boyd (2016), ergen bireyler üzerinde yaptığı çalışmada, ergen bireylerin ailelerine bağlılık hissetmesinde ebeveyn ilişkisinin dolaylı etkisi olduğu, anne ile çocuk ve baba ile çocuk ilişkisi üzerinde de doğrudan etkili olduğu; kadınların ise erkek bireylere nazaran, küçük yaşta olanlarının büyük yaşta olanlara göre ailesine hissetmiş olduğu aidiyetin daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür. İlaveten ailedeki kardeş sayısının çoğalmasıyla anne ve babaya olan yakınlığın azaldığı, bu sebeple kardeş sayısının fazla olmasının aile aidiyetinin düşük olmasında etkili olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Bengtsson ve Luckow (2020)'un yaptıkları araştırma neticesinde biyolojik aile yapısı olan ve koruyucu ailelerle bir arada yaşayan bireylerin aile aidiyetlerinin durumlarının karşılaştırılması yapılmıştır. Karşılaştırmaya göre koruyucu ailesinin yanında ikamet eden kadın bireylerin aidiyet duyguları farklılıklar göstermiştir. Her iki kitle de aile ilişkileri süresi boyunca bunları yansıtacak biçimde hareket etmişlerdir. Koruyucu aileye karşı hissedilen aidiyetin biyolojik ailesi olan kitleye nazaran daha düşük seviyede fonksiyonel, fiziksel ve duygusal bir bağ oluşturduğu sonucuna varılmıştır. Bu yüzden çoğu çocuk yaşta olan bireyler için “aileleri” ve “yaşadıkları ev” kavramları ebeveynlerinin ikamet ettiği yerleşim yerine göre anlam kazanmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen diğer bir sonuç ise, zaman ilerledikçe koruyucu aileler ile katılım sağlayanların aidiyet duygularının olumlu düzeyde yükseldiği tespitidir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU

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

1920’li yılların başlarında ilk olarak dile getirilmiş iş doyumunun önemi 1940’lı yıllara doğru anlaşılmış, iş doyumunu üzerine Hoppock (1935), yaptığı çalışmada iş performansı ve verimliliği içine katarak aralarındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. İş doyumunu, çalışanın işyerinden duyduğu sevinç olarak ifade edilmekte ayrıca bir çalışanın işi ile kazandıkları ve bireysel değer yargıları ile çatışmadığı veya çatışmanın olabileceği kanaatinin oluşması olarak tanımlanmıştır (Çevik ve Korkmaz, 2014).

2.1. İş Doyumu Kavramı ve Tanımı

İş doyumunu tanımlayan Vroom (1964), iş görenin iş yerindeki rolüne dikkat çekmektedir. İş doyumunu, iş görenlerin çalışmış oldukları işteki iş rolleri adına gösterdikleri duygusal yönelmeler olarak tanımlamıştır.

Statt (2004), iş doyumunu, iş görenin, özellikle iç motivasyonu olarak, yaptığı işin sonucunda kazanacağı ödüllerden duyacağı memnuniyet düzeyine göre tanımlanabileceğini ifade etmiştir.

İş doyumunu literatürde, iş görenin, işindeki tecrübeleri veya işiyle ilişkili pozitif ve mutlu olmuş ruh hali şeklinde tanımlanmaktadır. Bireyin işten aldığı haz ve kazandığı ödüller ile işiyle ilgili beklentileri arasındaki uyumu değer yargılarına göre değişim göstermekle beraber, iş doyumunu bireyin işi için ortaya koyduğu duygu yüklü tepkiler olarak tanımlanmaktadır. Yapılan tanımlamalar göreceli olarak beklentilerin

yüksek düzeyde olması iş doyum seviyesini yükseltmekte ve çalışanların iş doyum seviyesinin beklentilerini ne düzeyde karşıladığını göstermektedir (Aşan ve Erenler, 2008).

Genel bir ifadeyle tanımlamak gerekirse iş doyumunu, iş görenin işiyle alakalı beklentilerinin bağlılık seviyesini göstermektedir. Akademik alanda iş doyumuna adına yapılan çalışmalara bakıldığında iş yeri şartları, çalışılan iş ile iş güvenliği, iş yerinde bulunan terfi seçenekleri, ödenecek ücret, iş görenin takım arkadaşları ile olan ilişki şekli, çalışılan işyerinin yapısal ve yönetsel özellikleri iş doyumunu etkilemektedir. İş doyumuna etki eden 4 ana başlıkta gruplandırılan değişkenler aşağıdaki başlıklar halinde şekillendirilmiştir (Efeoğlu, 2006):

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

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

Çalışanların işleriyle alakalı olan beklentileri iş doyum seviyelerini etkilemekte olup; iş görenlerin eğitim seviyeleri yükseldikçe işiyle alakalı beklentileri de

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

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

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

İş gören kadınların iş doyum seviyeleri iş gören erkeklere göre daha fazla olabilmektedir. Firmaların kadın iş görenlere sunmuş olduğu fırsatlar çoğaldıkça ve eğitim seviyeleri arttıkça, adaletlilik kriterine göre iş verimlilikleri değerlendirildiğinde kadın iş görenlerin işleriyle alakalı beklenti düzeylerinde artış görülebilmektedir. Bundan dolayı, iş doyumu üzerindeki etkilerin erkek ve kadın iş

görenler arasındaki beklenti düzeyleri farklılaştırmaktadır. (Hwang ve Kuo, 2006: 254).

2.2. İş Doyumu İle İlgili Kapsam Teorileri

Bu teori bireylerin içinde bulunduğu durumları ve belirlenmiş davranışlara yön veren etkenleri anlamaya çalışmaktadır. Bireyleri, belirlenen yönlerdeki davranışlara sürükleyen etkenlerin belirlenmesi sonucunda, bu yönler tetiklenerek örgütler amaçları düzleminde daha rahat yönetilebilmektedirler (Koçel, 2013). Kapsam teorilerinden üç tanesi incelemeye konu edilecektir.

- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi,
- Herzberg'in Çift Faktör Kuramı,
- David McClelland'ın Başarı-Güç Kuramı.

2.2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

İhtiyaçlar hiyerarşisini açıklayan Maslow, belirli seviyedeki ihtiyaçlar doyurulmazsa üst basamakta bulunan ihtiyaçların ortaya çıkmayacağını ortaya koymaktadır. Psikolojik ihtiyaçların kendisini gösterebilmesi için bireylerin güvenlik ve fizyolojik gereksinimlerinin giderilmesi gerekmektedir.

Maslow (1943, 1954)'a göre insan ihtiyaçları, fizyolojik ihtiyaçlar en altta, daha yaratıcı ve entelektüel yönelimli kendini gerçekleştirme ihtiyaçları en üstte olacak şekilde bir hiyerarşi içinde düzenlenmiştir.

Maslow, bireyin daha yüksek ihtiyaçları tatmin edebilmesi için önce hayatta kalma ihtiyaçlarının tatmin edilmesi gerektiğini savunmuştur. Hiyerarşi ne kadar yüksek olursa, kişilerarası ve çevresel engeller nedeniyle o aşamayla ilişkili ihtiyaçların karşılanması da o kadar zor olur. Daha yüksek ihtiyaçlar, hayatta kalmayla ilgili daha düşük ihtiyaçlarda olduğu gibi, fizyolojik ve kısa vadeli olmaktan ziyade, giderek daha fazla psikolojik ve uzun vadeli hale gelmektedir.

Maslow, klinik deney tecrübelerinden yararlanarak şahısların öncül ihtiyaçlarını fizyolojik, güvenlik, sevgi, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları olmak üzere beş maddede bir araya getirmiştir (Maslow, 1943; Kök, 2006).

- Uyku, yiyecek, hava, içecek, barınak, cinsiyet, sıcaklık, vb. ihtiyaçlar biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçlardır.

- Güvenlik ihtiyaçları; güvenlik, yasa, düzen, özgürlük, istikrar, korunma vb. ihtiyaçlardır.
- Çalışma grubundan, aileden, arkadaşlardan, romantik ilişkilerden ve sosyal ilişki içerisinde bulunduğu kişilerden talep edilen sevilme ihtiyacıdır.
- Uсталık, statü, başarı, bağımsızlık, öz saygı, baskınlık, prestij başkalarından saygı görme arzusudur.
- Kişisel gelişim arayışı, kişinin kendisini gerçekleştirme, bireysel potansiyelin farkına varma ve en yüksek deneyimler ise kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını oluşturmaktadır.

2.2.2. Frederick Herzberg, Çift Faktör Teorisi

Teoriyle ilgili çok sayıda araştırmaya bakıldıktan sonra, araştırmada bir boşluk olduğu fark edilmiştir. İki Faktör teorisinin farklı nesiller arasında nasıl farklılık gösterdiğine dair hiçbir araştırma bulunmamaktadır (Bevins, 2018). Herzberg'in motivasyon teorisi en çok çalışılan motivasyon teorilerinden biridir. Bu teori aynı zamanda iki faktörlü veya çift faktörlü teori olarak da bilinir. Frederick Herzberg'in teorisinin öncülü motivasyon kavramının bölünmüş olmasıdır. Herzberg'in hijyen ve motivasyon olmak üzere iki açıdan ele aldığı çalışan motivasyonu teorisi iş süreçlerinin açıklanmasında çok önemlidir (Bevins, 2018).

Frederick Herzberg çift faktör teorisi Maslow'un teorisinin olgunlaştırılmış şekli olarak değerlendirilmekle beraber, çalışanın işine ait sorumluluklarını gerçekleştirirken kendisini iyi veya kötü hissettiği dönemlerde iş doyumsuzluğuna sebebiyet veren faktörler ile iş doyumuna yön veren (motive) unsurlar olmak üzere iki grup içerisinde toplanabileceğini ileri sürmüştür. Başarılar, sorumluluk, yapılan iş, ilerleme ve tanıma doyumuna yol açan unsurları oluştururken; arkadaşlık ilişkileri, çalışma koşulları, maaş, gözetim, yönetim doyumsuzluğa sebep olan unsurları oluşturmaktadır (Herzberg, 1968).

2.2.3. David McClelland'ın Başarı-Güç Teorisi

Başarma ihtiyacı teorisini araştıran David McClelland, bireylerin gereksinimlerini; güç toplama gereksinimi, başarma gereksinimi ve ilişki kurabilme gereksinimi olarak 3 grupta toplayarak gereksinimin etkisi altında bulunan davranışları

ortaya koymak istemiştir. Teori, bireylerin otorite ile olan bağlarını büyüterek güçlenebileceklerini ve diğer bireyleri etki altına alabilecek davranışları ortaya koyarak onlara karşı gücü koruyabileceklerini ortaya koymuştur. Başarma ihtiyacının, bireylerin kendi kabiliyetlerini iyileştirip geliştirmesiyle gerçekleşeceği savunulmaktadır (Lobel, 1991).

Başarıyı yakalamak için kendini motive etmiş bireyin başka bir özelliği de başarının ödüllendirilmesinden ziyade başarının kendisiyle özdeşleşmiş olmasıdır. Motivasyon kuramına dayanak oluşturan McClelland; güç, başarı ve iletişimin ihtiyaç odaklı bakış açısıyla bireyleri tanıma gayretinin, iş görenlerin iş doyumlarının ve iş performanslarının yükselmesine etki edebileceğini vurgulamıştır (Raeisi, Hadadi, Faraji ve Salehian, 2012).

2.3. İş Doyumu Konusunda Belirleyici Olan Faktörler

Literatürde, bireysel ve örgütsel olarak iş doyumuna etki eden unsurlar ikiye ayrılmıştır (Turgut, 2010: 6). İş doyumuna etki eden birden fazla etken bulunmakla birlikte, yapılmış çalışmalarda iş doyumunu etkisi altına alan unsurlar örgütsel unsurlar ile bireysel unsurlar olarak iki bölüme ayrılmaktadır.

2.3.1. Bireysel Faktörler

Bireylerin doğdukları günden bugüne kadar kazandığı nitelikler ve tecrübeler sayesinde iş doyumuna yüksek düzeyde etki eden bireysel faktörler bulunmaktadır (Eğinli, 2009: 38). Bireylerin demografik özelliklerinin iş doyumuna etki eden bireysel unsurlarla ilişkisi bulunmaktadır. Bireysel unsurlar kişilik özellikleri, cinsiyet, medeni durum, meslek, kurumda çalışma süresi, yaş ve eğitim durumu olarak sıralanabilir.

2.3.1.1. Yaş

Yaş, bireylerin vereceği kararlarına, algılarına ve davranış şekillerine etki etmektedir. Bireylerin işlerine yönelik fikirleri ve tutumları içerisinde yer aldıkları yaş grubuna göre farklılıklar göstermektedir. (Nergiz ve Yılmaz, 2016: 53). Yaş ile iş doyumunu üzerine yapılmış bu araştırmada, yaş ile iş doyumunu ilişki *U* şeklindeki bir eğriyle dile getirilmek istenmiştir. Bu çalışmaya göre, ufak yaşlarda çalışmaya başlayan bireylerin iş doyumlarının yükseldiği, 30'lu yaşlarda iş doyumunu düzeylerinin azaldığı, sonraki zaman dilimlerinde ise bireylerin yaşları arttıkça ve iş hayatlarındaki süre uzadıkça iş doyum seviyelerinin yükseldiği görülmektedir.

Yaş ile iş tatmini arasındaki ilişkiye ilişkin farklı sonuçlar mevcuttur (Robbins, Odendaal ve Roodt, 2003). Greenberg ve Baron (1995), yaşlı çalışanların genellikle işlerinde daha mutlu olduklarını belirtmektedir. Yanı sıra daha genç çalışanların, işlerinde daha deneyimli olanlara göre daha yüksek düzeyde tatmin olduklarını ifade etmişlerdir. Bu husus yeterli derecede iş tecrübesine sahip olmayan genç yaşta işe yeni başlamış bireylerin geçerliliği bulunmayan beklentilerinin olması, gerçekçi olmayan hayal gücü, iş görüşmesi esnasında görüşmeyi gerçekleştiren yönetici kadrosunun yanıltıcı ve yanlış bilgiler vermesi bununla beraber eğitim veren kurumların öğrencilerini mübalağa etmesinden kaynaklanmaktadır (Aksayan, 1990: 15).

2.3.1.2. Medeni Durum

Bireylerin iş doyumuna etki eden unsurlardan biri de medeni durumdur. Medeni durum üzerine yapılmış araştırmalarda, evli çalışanların kabullendikleri rollerden kaynaklı maddi değeri olan şeylere daha fazla değer verdikleri, bundan dolayı evli olmayan iş görenlerin iş doyumunu seviyelerinin olumlu yönde etkilendiği, yanı sıra bireylerin çocuk sayısına göre bakıldığında da iş doyumunu seviyelerinin olumsuz açıdan etkilendiği tespit edilmiştir (Turgut, 2010: 11).

Ancak bu hususta yapılan çalışmalarda medeni hali bekar veya evlilik dışındaki durumlar fazla araştırılmamıştır. Boşanmış bireyler ile evli olmadan bir arada yaşayan bireylerin durumuyla iş doyumunu arasında bulunan ilişkinin kapalılık gösterdiği ortaya konulmuştur (Lam, Zhang ve Baum, 2001: 159). İş doyumuyla medeni durum arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda anlamlı düzeyde bir bağlantı olmadığı tespit edilmiştir (Güler ve Veysikarani, 2019: 837; Yücekaya ve Hündür, 2020: 48).

2.3.1.3. Cinsiyet

Cinsiyet iş doyumuna etki eden bireysel unsurlardan biridir ve iş doyumunu ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi gösteren birtakım araştırmalar yapılmıştır. Cinsiyet ile iş doyumunu üzerine yapılan bazı çalışmalarda kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla iş doyumuyla çalıştıkları görülmüş olup; bazı çalışmalarda ise erkeklerin daha fazla iş doyumunu elde ettiklerine rastlanılmıştır. Murray ve Atkinson (1981), cinsiyet farklılıklarını iş tatmininin belirleyicileri olarak araştırmıştır. Araştırmanın yansıması kadınların sosyal faktörlere daha fazla önem verdiklerini, erkeklerin ise sosyal faktörlere daha az önem verdiklerini ortaya çıkarmıştır. Kadınlara göre erkek meslektaşları ücrete, ilerlemeye ve diğer dışsal yönlelere daha fazla değer vermektedir.

Destek olarak Tang ve Talpade (1999), iş boyutları açısından kadın ve erkekler arasında anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymaktadır.

Başka bir çalışmada, kadınların ve erkeklerin iş yaşantısında değer verdikleri unsurların farklılıklar gösterebildiği, kadın çalışanların çalıştıkları işlerin türüne göre verdikleri önem sıralamasında sonuncu, erkek çalışanların ise iş türünün sağladığı sosyal kazançlar ve çalışma sürelerinin önem derecesine göre ilk sıralarda olduğu sonucuna varılmıştır (Sürek,2007).

2.3.1.4. Kişilik Özellikleri

Bireylerin kişilik özellikleriyle ilgili yapılan çalışmalarda, iş doyumunu oluşturan unsurlardan biri olan bireylerin kişilik özelliklerinin işlerine yönelik beklentilerinin gerçekleşmesine etki ettiği ortaya konulmuştur. İş görenlerin kişilik özelliklerine göre iş doyumuna etki eden unsurların belirlenmesi adına yapılan araştırmalarda, iş doyum seviyeleri fazla olan fertlerin kararlı ve müsamahalı kişiliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. İş doyum seviyesi düşük fertlerin, çevresel zorlukları yenemedikleri için amaçlarına ulaşmak istediklerinde, gerçekçi olmayan ve ketum kişilik yapısını takındıkları görülmüştür. Duygusal olgunluğu yakalayamamış, kendisiyle kurumuyla alakalı bilinç geliştiremeyen, eğitim alıp almamasına önem vermeyen bireyler, çalıştıkları kurumlara faydadan ziyade daha çok zarar verebilmektedirler (Turgut, 2010: 7). Agresif tavırlar sergileyen, çevresi ile uyum sağlayamayan bireylerin iş doyum seviyeleri düşüktür. Bu fertler çevrelerindeki insanlara olumsuz bir görüş ile yaklaşırken sağlıklı bir ilişki de kuramamaktadırlar (Sevimli ve İşcan, 2005: 56).

2.3.1.5. Eğitim Durumu

Bireylerin iş ile aile çatışmalarıyla ilgili yapılan çalışmalarda eğitim durumuyla ilgili çeşitli bulgular kazanılmıştır. Örnek verecek olursak, süre olarak daha fazla çalışan iş görenlerin daha fazla çatışma ortamına girdikleri ve bu çalışanların eğitim seviyesinin daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur.

İlaveten iş görenlerin terfi almaları neticesinde sorumluluklarının artmasından kaynaklı iş baskısına maruz kalmaları sebebiyle çatışma içerisine girdikleri gözlemlenmiştir (Anafarta ve Kuruüzüm, 2012: 145).

Eğitim seviyesi ile iş doyumu arasında olan ilişkiyi açıklamak için ele alınan araştırmalarda bu iki değişkenin anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı görülmüştür (Üngören, Doğan ve Özmen 2010; Yıldırım ve Eraslan, 2020: 540).

Orta düzeyde eğitim seviyesine sahip çalışanların iş memnuiyet seviyelerinin daha yüksek ve eğitim seviyesi ileri seviyede olan çalışanların iş memnuniyet seviyelerinin daha düşük olduğu ortaya konulmuştur. Eğitim seviyesi arttıkça çalışanların beklentilerinin arttığı, iş tatmininin azaldığı görülmüştür (Metle, 2003).

2.3.1.6. Kurumda Çalışma Süresi

Robbins ve diğerleri tarafından alıntılanan Bedeian, Ferris ve Kacmar (1992)'a göre, görev süresi ve iş tatmini pozitif yönde ilişkilidir. Ayrıca çalışanların beklentilerinin yüksek olduğunu belirtmektedirler. Ancak bu beklentiler karşılanmadığında ortaya çıkan etki işlerin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Çalışan olgunlaştıkça ve deneyim kazandıkça başlangıçtaki beklentiler daha da gerçekçi bir seviyeye ulaşarak bu tür beklentileri daha ulaşılabilir hale getirmekte ve iş tatmininin artmasına neden olmaktadır.

Kurumlarda çalışma süresi iş görenin çalıştığı örgütteki görev yaptığı süreyi ifade eder. Kurumdaki çalışma süresi ile tükenmişliğin alt boyutları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir takım araştırmalarda anlamlı bir düzeyde farklılık görülmezken (Akkoç ve Tunç, 2015: 13-14; Üngören vd., 2010, Yücebalkan ve Karasakal, 2016), bazı araştırmalarda anlamlı bağlantılar bulunmuştur (Yakut, Kapısız, Durutuna, Evran, 2013: 1568). Güler ve Veysikarani (2019), araştırmasında çalışanların kurumlarda çalışma süresiyle duygusal tükenmişliklerinin arasında anlamlı değerde ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgütsel unsurların çalışanın iş doyumuna önemli derecede etki ettiği dile getirilmektedir. Genel olarak örgütsel unsurlar, işin gerektirdikleri ve iş ortamıyla alakalıdır. Fakat şunu vurgulamak gerekir ki; gereken örgütsel imkanların oluşmasının tek başına iş doyumunu net olarak arttırmadığı görülmüştür. Sebebi incelendiğinde tüm çalışanların kişisel özelliklerinde farklılıklar olmasından kaynaklıdır. Bu minvalde çalışanın örgüt imkanlarını nasıl değerlendirebileceği, bu imkanların çalışanlara ne şekilde etki edeceği ve çalışanların bulundukları duruma göre nasıl bir

tavır sergileyecekleri bireylerin kişisel meziyetlerinin belirleyeceği bir bütünlük oluşturmaktadır (Eğimli, 2009: 38).

2.3.2.1. *İşin Kendisi*

Yapılacak işin niteliği iş doyumuna etki eden örgütsel faktörlerden birisidir (Bakan, Mack, Mauer ve Vaben, 2014). Yapılacak işlerin özelliği dahilinde çalışanın çalışma ortamını düzenleyebilmesiyle işine kısa süre içerisinde uyum sağladığı görülmüştür. Bu yüzden çalışanın bunları yapabilmesinden dolayı memnun kaldığı ve iş doyum seviyesinin arttığı görülmüştür (Özler ve Ünver, 2012: 333)

İşin yönü, kontrolü, çalışma yöntemi ve çalışma temposu, beceri ve yeteneklerin kullanımı ve çeşitliliği iş tatmininin kaynağını oluşturmaktadır. Beceri ve yeteneklerin kullanılması çalışanlara gurur, yeterlilik ve özgüven duygusu sağlar. Uzmanlaşma ve tekrarlama tutarlılığı iş tatminine yönlendirir. Orta düzeyde uyarım, Hebb'e (1949) göre çalışanlara büyük tatmin sağlar (Akt. Ilgen ve Feldman, 1983).

Bireylerin iş doyumuna olumsuz etki eden unsurlar incelendiğinde; yapılan işin keyif vermemesi, sorumluluğun olmayışı, fazla yeteneklerinin olmasına gerek olmaması ve eğitimde fırsat eşitliği olmaması gibi faktörlerin öne çıktığı görülmüştür (Baştemur, 2006). Bilgi gerektirmeyen özellikte, fazla yetenek gerektirmeyen ve sıkıcı nitelikteki işlerde mavi yaka çalışanlarının iş doyumunun negatif yönde etkilendiği görülmektedir. Bu minvalde, çalışanların umutsuzluk, depresyon, yalnızlık, işten sıkılma ile dalgınlık belirtilerinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür (Keser, 2011).

2.3.2.2. *Ücret*

Bireyler, ücretlerini işyerleri için verdikleri değer bir göstergesi olarak görürler. Bireylerin iş doyumunu etkileyen en önemli unsur olarak ele alınan ücret, iş doyumunun belirlenmesinde önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Motivasyonda eşitlik teorisinin merceğinden bakıldığında, çalışanlar kendi girdilerini başkalarının girdileriyle karşılaştırırlar.

Boggie (2005)'ye göre, tanınmama ve düşük ücretler nedeniyle ortaya çıkan eşitsizlikler sıklıkla çalışanların elde tutulmasıyla ilgili sorunlara katkıda bulunur. Feldman (1996)'ın belirttiği gibi ücretin iş memnuniyetini belirlemede güçlü bir etkisi bulunmaktadır.

Çalışanların birden fazla ihtiyacı vardır ve ücret bu ihtiyaçları karşılamının yolunu sağlamaktadır (Arnold ve Feldman, 1996). Chung ve Ross (1977), maaşların piyasayla orantılı olmamasının tatminsizlik ve hoşnutsuzluğa yol açtığını belirtmektedir. Ücret bireyin birçok önemli ihtiyacını karşılamada etkilidir. Ilgen ve Feldman (1983)'a göre ücret; yiyecek, barınak ve giyecek edinilmesini kolaylaştırır ve iş dışındaki boş zaman ilgilerine değer vermektedir. Yine başarının sembolü ve sosyal güvenin kaynağı olarak hizmet etmektedir. Çalışanlar ücreti, yönetimin kendilerine yönelik ilgisinin bir yansıması olarak görürler (Arnold ve Feldman, 1996).

Bireyler; yaşamlarını sürdürebileceği, standardı yüksek olan yaşam kalitesini yakalayabileceği, toplum içerisinde yüksek mertebede bulunabileceği gelir düzeyine ihtiyaç duymakta, çalıştıkları iş yerinde uygulanan maaş politikasına göre beklentilerinin karşılamasını ve adaletli olunmasını istemektedirler. Bu sebeple ücret, işin bireylerden isteklerine, bireylerin kabiliyetlerine ve toplumların ekonomik formlarına eşit şekilde uyum gösterdiyse, bireylerin iş doyum seviyeleri yükselmektedir. Bu durum gerçekleşmezse, kesinlikle bireylerde iş doyumsuzluğu meydana gelecektir. Bazı iş türlerinin özelliklerine göre çalışanların hafta sonları işe gidip çalışmaları gerekirse bu durumun iş doyumuna pozitif katkı sağlayacak prim ve fazla çalışma ücretlerinin iyi bir uygulama olabileceği düşünülmektedir (Keser, 2011).

Çalışanlar yaptıkları işin karşılığında aldıkları ücretten doyum sağlamadığı zaman verimliliği ve performansı düşmekte, işten ayrılma niyeti olmakta, işe gitmemeye başlamakta ve böylelikle iş doyum seviyeleri aşağı yönlü olmaktadır (Aşık, 2010: 41).

2.3.2.3. Yönetim Tarzı ve Yönetici Tutumu

Yöneticilerin iş görenlerin iş doyumuna önemli derecede etki eden bir unsur olduğu dile getirilmiştir (Nergiz ve Yılmaz, 2016: 57). Yönetimlerin tutumları iş doyumuna önemli derecede etki etmektedir. Öncelikli olarak çalışanı merkeze koymak oldukça önemli bir durumdur. Yöneticilerin çalışanlar arasındaki ilişkileri düzenleyici ve destekleyici bir tavır sergilemesi çalışanların iş doyumunun yükselmesine neden olmaktadır. Bununla birlikte çalışanların karar vermede etki eden tarafa konulması da iş tatminini oldukça yükseltmektedir (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004: 19; Yerlisu ve Çelenk, 2008: 88).

2.3.2.4. Terfi

Çalışma ortamında kariyer ve terfi olanaklarının iş doyumuna etki ettiği dile getirilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005: 58; Özpehlivan, 2018: 57). Terfiler, bir organizasyon yapısı içerisinde mevcut pozisyondan bir üst pozisyona geçerek çalışanın görevlendirilmesi şeklinde açıklanmaktadır (Erkmen ve Şencan, 1994: 112; Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009: 62; Bakan ve Sözbilir, 2015: 5).

Yöneticinin işle ilgili görevlerde duygusal, teknik destek ve rehberlik sağlama yeteneği bulunmaktadır (Robbins vd., 2003). Ramsey (1997)'e göre amirler iş yerindeki yüksek veya düşük morale katkıda bulunmaktadırlar. Yöneticinin çalışanlara karşı tutumu ve davranışı da işle ilgili şikayetlere katkıda bulunan diğer bir faktördür (Sherman ve Bohlander, 1992). Terfi fırsatları ve terfi etme arzusu özellikle iş tatminini etkileyen unsurlar arasında en güçlü olanıdır. Locke (1984)'a göre terfi arzusu, daha yüksek kazanç elde etme arzusundan kaynaklanmaktadır.

Bir örgüt içerisinde terfi imkanlarının olması, çalışanlar ve örgüt için tatminkar bir düzeyde iş doyumunu unsuru olarak kabul edilmiştir. Güçlü örgütler, enerjilerini sürdürebilmeleri için yeni bilgilere ve ilkelere ihtiyaç duymakta olup çalışanlarına gelişimleri için devamlı olarak bir eğitim imkanı sunmaktadır. Böylelikle bireyler, kendilerini çalıştığı işe uygun görmekte ve işine uyumlu hissederek kendisini geliştirdiği için kendisine olan güveni artmaktadır. Fakat eğitimin masraf olarak görüldüğü işletmelerde, işin kalitesi düşüş eğilimi göstermekte ve iş kazaları artmaktadır. Farklı mesleklerde iş doyumuna üzerine yapılan çalışmalarda, örgütteki hiyerarşik pozisyon arttıkça iş doyumunda da artış olduğu görülmüştür (Sürek, 2007: 60).

2.3.2.5. Çalışma Arkadaşları-Çalışma Koşulları

Çalışma arkadaşları bireyler için memnuniyet kaynağı olarak hizmet vermektedir. Özellikle inşaat firmalarındaki çalışan grup üyeleri birbirleriyle etkileşim halindedir (Ilgen ve Feldman, 1983). Walker ve Guest (1952)'e göre, “izole edilmiş çalışanlar işlerini sevmiyorlardı ve sosyal izolasyonu temel sebep olarak gösteriyorlardı”. Bu tür çalışma koşullarının bulunmaması, diğer şeylerin yanı sıra, çalışanın zihinsel ve fiziksel refahını olumsuz yönde etkileyebilir (Baron ve Greenberg, 2003). Robbins (2001), çalışanlar söz konusu olduğunda çalışma koşullarının iş tatminini etkilediğini savunmaktadır. Rahat fiziksel çalışma ortamında

Çalışanlar keyifli çalışmayı tercih etmekte olup; Barnowe, Mangione ve Quinn (1972)'e gre çalışma koşulları ve iş tatmini arasında tutarlı bir şekilde pozitif bir korelasyon olduğu grlmektedir. Yeterli araç ve ekipman yardımıyla çalışanlar iş hedeflerine ulaşırlar ve işin verimli bir şekilde yapılmasını kolaylaştırırlar (Locke, Sirota ve Wolfson, 1976).

Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle olan ilişkilerinin düzgün olması, iř doyum düzeylerini az bir seviye artırmakla beraber çalışma arkadaşlarının birbirleriyle olan ilişkilerinin kötü olması iř tatmini düzeyinde önemli düzeyde azalma oluşturmaktadır. Araştırmalar bir iř grubu içerisinde iyi ilişkili arkadaşlıkların var olmasının iř doyumuna kaynak oluşturabileceğini göstermektedir (Janićijević, Kovaćević ve Petrović, 2015: 76). Tükenmiřlik seviyeleri düşük olan çalışanların iř arkadaşlarından destek alarak daha az düzeyde tükenmişlik yaşadıkları ve iř doyumunun arttığı, iř arkadaşlarından sosyal destek alabilen iř görenlerin ise işyerlerinde stresi kontrol edebilecekleri görülmektedir (Charoensukmongkol, Moqbel ve Gutierrez-Wirsching 2016). Bundan dolayı, çalışma yerlerinde uyumlu şekilde çalışabilen ilişkilerin oluşturulabilmesi oldukça önemlidir.

2.3.2.6. İletişim

İletişim, göndericinin alıcıya mesajını göndermesi ve alıcının göndericiye mesajın anlaşıldığını kapsayan bilgileri ulaştırılmasıdır. İletişim semboller aracılığıyla mesajı iletme ile mesajı geri alma süreçlerinden oluşmaktadır (Renani, Ghaderi ve Mahmoudi, 2017: 991). İletişim iş görenlere neleri, ne şekilde daha güzel yapabileceklerini ve düşük bir düzeyde performans sergilediklerinde bunları nasıl iyileştirebileceklerini göstermektedir. Bundan dolayı iletişim motivasyonu olumlu düzeyde artıran bir özelliğe sahiptir. İletişim, iş görenlerin hayal kırıklığını ve memnuniyetlerini ortaya koyabileceği önemli bir mekanizmadır (Robbins ve Judge, 2017). Organizasyonel iş ortamlarında yeterli düzeyde olmayan iletişim belirsizliklere sebep olmakta ve bu belirsizlik çalışma ortamında iş tatminsizliği ile strese sebebiyet vermektedir. Bununla beraber etkisiz iletişimin sonucunda verimlilik ile performans düzeyi azalmaktadır. Çalışma ortamlarında yöneticiler ve personelleri arasında direkt ve sağlıklı bir iletişimin sağlanması iş doyumuna pozitif bir katkı sağlayacaktır (Nergiz ve Yılmaz, 2016: 57).

2.4. Yapılan Çalışmalar

2.4.1. Ulusal Çalışmalar

Konuyla alakalı yerli araştırmalar incelendiğinde, 2012 yılında 6331 sayılı kanun yayınlandıktan sonra bile halen çalışmaların kısıtlı düzeyde kaldığı görülmüştür.

Özdemir, Erdem ve Kalkın, (2016: 65-66), Malatya’da kamuda çalışmakta olan iş görenlerin; güvenlik iklimi, iş performansı ile iş doyumu ilişkisini açıklamak adına 451 kamu iş göreninden sağlanan veriler dahilinde yaptıkları araştırmalarında, kamu personelleri üzerinde iş doyumunun aracı bir etkiye sahip olmadığı, pozitif düzeydeki güvenlik algılarının da bireylerin iş doyumlarıyla iş performansları düzeylerini anlamlı ve olumlu düzeyde etkileyebildiğini ortaya koymuşlardır. Yapılan araştırmada, durumun Malatya ili ve kamu sektörü özelinde olmasından kaynaklı farklı bölgelere ve sektörler göre çeşitli sonuçlar çıkaracağına değinilmiştir.

Tarlan ve Tütüncü (2001), başarmanın değerlendirme süreçlerini ve iş tatminine etki eden unsurları incelemek ve yanı sıra başarımın değerlendirme uygulamalarının işin tatminine oluşturduğu etkiyi bulmak için otellerde çalışmakta olan 149 iş görenin katılımlarıyla araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda; başarım değerlendirme uygulamalarının iş tatminini etkilediği görülmüştür. Aynı zamanda iş tatminine en çok etki eden unsurun iş arkadaşları olduğu görülmüştür.

Dönmez ve Birdir (2007) tarafından, iş tatmininin önemini vurgulamak, iş tatminini etkileyen unsurları ortaya çıkarmak, iş doyumunun sonuçlarını incelemek ve iş görenlerin iş doyumunu ölçmek amacıyla seyahat acentalarında çalışan 272 çalışanın katılımıyla bir çalışma yapılmıştır. Çalışma sonucunda; çalışanların genel olarak çalıştıkları işlerinde tatmin olduğu ve memnuniyet duyduğu ortaya çıkmıştır. Çalışan işteki terfi imkanları ve terfi yapısının iş doyumuna etki eden iki önemli unsur olduğu belirtilmiştir. İlaveten, iş görenlerin eğitim seviyesi ile iş tatmini arasında farklılıklar görülürken; demografik değişkenliklerle iş tatmini arasında kayda değer bir ilişki olmadığı da görülmüştür.

Yazıcıoğlu ve Sökmen (2007) tarafından, çalışanların iş tatmin seviyelerini belirleyebilmek ve bazı demografik değişkenlerin iş tatmini üzerine etki edip etmediğini saptamak adına Adana ilinde faaliyet göstermekte otel firmalarının gıda departmanlarında çalışan 95 personelin katılımlarıyla bir çalışma yapılmıştır. Çalışma

dahilinde; iş görenlerin işlerinden memnuniyet duydukları görülmüştür. Bununla beraber demografik değişkenler içerisinde yaş, cinsiyet ve iş doyumu arasında bulunan ilişkiler incelendiğinde farklılıklar bulunmadığı görülmüştür.

Özer, Ergün ve Okatan (2015) tarafından, personele güç vermenin iş tatminine olan etkisini bulabilmek adına İstanbul'da faaliyette bulunan otellerde çalışan 794 iş görenin katılımlarıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma dahilinde; personel güçlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkisinin pozitif olduğu ortaya konulmuştur. Bununla beraber; çalışanların iç doyumlarıyla iş tatminlerinin seviyesinin yüksek olduğu; dışsal doyum düzeylerinin orta seviyede bulunduğu ortaya konulmuştur.

Pelit ve Öztürk (2010) tarafından, iş görenlerin iş tatmin seviyelerini bulmak adına şehir ve yazlık bölgelerde bulunan otellerde çalışmakta olan 1854 iş görenin katılımıyla bir çalışma yapılmıştır. Çalışma dahilinde; şehir otellerindeki çalışanların kırsal bölgelerde faaliyet göstermekte olan otellerdeki çalışanlara nazaran iş tatmin seviyelerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Bununla beraber; personellerin eğitim seviyeleriyle iş tatmin seviyeleri arasında farklılıklar olduğu görülmüştür. Bunlara ilaveten, çalışanların bilhassa maaş, çalışanın kendi kararlarını uygulayabilmesi, firma politikası ve terfi imkanları gibi hususlarda doyumu yakalayamadıkları saptanmıştır.

Erdem, Unur, Şeker ve Kınıklı (2019) tarafından, çalışanın işi bırakma niyetinin ve iş doyumunun iş ile yaşam dengesinin seviyelerine göre farklılık gösterip göstermeyeceğini bulabilmek adına restoran işletmelerinde çalışmakta olan 270 personelin katılımıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma neticesinde; işten ayrılma niyetinin ve iş doyumunun iş yaşam dengesine göre anlamlı derecede farklılıklar gösterdiği ortaya konulmuştur. İş doyumu yüksek olan çalışanların iş ile yaşam dengesi seviyesinin yüksek olduğu, işi bırakma niyetinin de düşük seviyede olduğu ortaya konulmuştur.

2.4.2. Uluslararası Çalışmalar

Kakkos, Trivellas ve Fillipou (2010: 29), iş tatmini, stres, iş ortamı ve çalışan motivasyonu gibi unsurların iş gören performansına etki edebileceğini ortaya koymuştur.

Bond ve Bunce (2003) çalışmalarında, çalışanların mental sağlık durumları ile, iş performansları ve iş doyumları arasında ilişkinin bulunduğunu pratik ve teorik olarak ortaya koymuşlardır.

Luthans (1998) çalışmasında, iş doyumunu ile iş performansının hangisinin iş tatminin yükselmesine neden olduğunu tartışma konusu yaparak iki kavramın birbirleriyle olan ilişkisine değinmiştir.

Kong, Jiang, Chan ve Zhou (2018) tarafından, turizmle ilgili yapılmış iş tatmini çalışmalarının incelenmesi ve çıkan sonuçları analiz edebilmek adına 143 çalışan üzerinde inceleme yapılmıştır. Çalışma dahilinde; iş tatminine etki eden unsurların genellikle bireysel, psikolojik, sosyal-ailevi ve örgütsel olarak dört ana unsur başlığı olarak ele alındığı görülmüştür. Kişisel unsurlardan eğitim durumu, ilgi ve kabiliyetlerin, örgütsel unsurlardan örgütsel destek ve kültürün, sosyal ve ailevi unsurlardan iş ile aile arasındaki ilişkilerin, psikolojik unsurlardan duygusal bağlılığın iş tatmini ile bağlantılı olduğu ortaya konulmuştur. Bu hususlarda iş tatmin seviyesini artırabilmek için birtakım öneriler getirilmiştir.

Sarker, Crossman ve Chinmeteepituck (2003) tarafından, hizmet süresi ile yaş ve iş tatmini arasında ilişkinin var olup olmadığının tespitini yapabilmek adına Tayland'daki otellerde çalışmakta olan 323 personelin katılımlarıyla bir çalışma yapılmıştır. Çalışma dahilinde; yaş unsurunun iş doyumlarını direkt olarak etkilemediği fakat çalışma süresine etki ettiği görülmüştür. Ancak çalışma süresinin iş doyumuyla olan ilişkisine bakıldığında yaşın önem arz eden bir unsur olduğu açıklanmıştır. Yaşlandıkça çalışma süreleri uzamakta ve bu durumun iş doyumunun artışına neden olduğu görülmektedir.

Faragher, Cass ve Cooper (2005: 105), hızlı teknolojik ve yeni çalışma uygulamalarındaki ilerlemelerin birçok işin doğal yapısını değiştirdiğini, iş görenlerin düzenli olarak son teslim tarihlerinde işi teslim etmek ile hedeflerini yakalayabilmek adına mücadelede bulunurken, genel itibarıyla istemeden sözleşme saatleri dışında çalıştıklarını, çalışma koşullarında halihazırdaki mevcut eğilimlerinin iş tatmin

düzeylerine etki edebileceğini, iş görenlerin zihinsel sağlığına ve fiziksel yapısına doğrudan zarar verildiğini ortaya koymuştur.

Aziri (2011: 84) iş doyumunun, organizasyonel yaşamın farklı yönlerine yönelik bir takım etkilere sahip olduğunu dile getirmiştir. İş doyumunun sadakat ve iş gören üretkenliği üzerinde etkileri bulunmaktadır. İş doyumunu yüksek iş görenler en üretken çalışanlar olmamakla birlikte, çalışanların ödüllendirilmeleri açısından birden fazla değişken bulunmaktadır. İş görenler, adaletli şekilde düşündükleri ödülleri almaları dahilinde doyumunu yakalarlar ve böylelikle daha yüksek performansa ulaşmış olurlar. Ayrıca son araştırmalar, iş doyumunun şahsi performansın iyileştirmesini sağlayamayabileceği, bununla beraber kurumsal ve sınırsız seviyede iyileştirmelere yol açtığını göstermiştir.

Amissah, Gamor, Deri ve Amissah (2016) tarafından, çalışanların iş doyum seviyelerini belirleyebilmek ve iş tatminine etki eden unsurları bulabilmek amacıyla otellerde çalışmakta olan 190 personelin katılımlarıyla bir çalışma yapılmıştır. Çalışma neticesinde; çalışanların işinden kısmi düzeyde memnun kaldıkları görülmüştür. Aynı sürede; denetim, ücret ve terfi olanaklarının iş tatminini önemli ölçüde etkilediği görülmüştür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ PERFORMANSI

Performans bireylerin yeteneklerine, eğitim seviyelerine, kişisel özelliklerine bağlı olması sebebiyle değişkenlik gösterebilmektedir. En kısa tanımıyla bireylerin işlerini yaparken ortaya koymuş olduğu çaba ile gayretinin hedeflediği amaca ulaşabilmesindeki başarıma kıstası olarak tanımlanabilir. İş performansı konusunda yapılmış tanımlamalar incelendiğinde çalışanların bulundukları işletmelerde sorumluluklarını ve görevlerini yerine getirirken ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanmasında zaman ve emek gösterilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Barutçugil, 2002).

3.1. İş gören Performansının Tanımı

İş gören performansı için yapılan tanımlamaların ortak özellikleri incelendiğinde çalışanların, örgütlerin veya grupların hedefledikleri amaçlara ulaşabilme gayretinde etkinlik göstermesinde nitelik ve nicelik bakımından bir ölçünün olduğu ve örgütlerin amaçları ile bireysel beklentiler arasındaki ilişki bulunduğu ortaya konmuştur (Tutar ve Altınöz, 2010: 202).

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

Çalışan gelişimi değişkenleri (çalışanın öğrenmesi, beceri gelişimi, kendini yönlendirme, çalışan tutumu) ile çalışan performans değişkeni çalışan performansını örgütsel açıdan etkileyecektir (Hameed ve Waheed, 2011).

Daha önce yapılmış olan araştırmalarda, bireyin motivasyonuna olan algılarını baskılaması performansını etkileyebileceğini göstermiştir (Cherian ve Jacob, 2013: 82).

Literatürde görüldüğü üzere çalışanların performansı için birbirinden farklı tanımlar yapılırsa da kapsamının çok geniş bir kavram olmasından dolayı net olarak bir

tanımı olduğu söylenemez. Son yıllarda rekabetin artması sebebiyle çalışan gücüne olan ihtiyaçlar giderek artmış ve çalışanların performansları da oldukça önemli olmuştur (Öztürk, 2019).

3.2. İşgören Performansının Önemi

Firmaların yüksek kalitede mal ve hizmet üretimi yaparak hedeflerini hızlı bir şekilde tutturabilmeleri için önemli ve hassas bir konu olan iş gören performansının kabul edilebilir bir seviyede olması gerekmektedir. Bu sebeple iş görenin performansını ölçen yöntem ile teknik uygulamaların varlığı çalışanların performanslarını profesyonel düzeyde değerlendirebilmesine imkan sağlayacaktır.

Globalleşen pazar alanları, ömrü kısalan yaşam-ürün evreleri, hızlıca gelişen teknoloji firmaları günler geçtikçe en iyisi olabilmek adına zorlanmaktadırlar. Bu durumlar, örgütleri pazarlama faaliyetlerinden finansa, finansal faaliyetlerinden teknolojik faaliyetlerine kadar tüm boyutlarda kendilerini geliştirmesi adına zorlarken, muhakkak çalışan unsuru tüm bu boyutların odak noktasındaki yoğunluğu oluşturmaktadır.

Bütün sektörlerde ve endüstrilerde çalışanın iyi performansı beklenen bir öneme sahip iken, kayıtsız emek ağırlıklı faaliyet gösteren endüstrilerde çalışanlar ürünün ana çekirdeğini ve ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır. İlaveten örgüt açısından birçok rekabet avantajı oluştururken stratejik öneme de sahiptir (Paek ve Schuckert, 2015: 9). Çok yüksek düzeyde teknoloji kullansanız ve yüksek düzeyde mekanik yöntemleri kullanabiliyor olsanız bile insan faktörü bu yaklaşımların önünde bulunmaktadır. Bununla beraber çalışan unsuru yönetimin ve çalıştığı organizasyonun ortak hedeflerini gerçekleştirmeye yönlendirilse de bireysel amaçlarının dışında kalmaktadır (Akal, 2011).

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

Örgütler rekabet avantajını yakalamak için iyileştirme girişimlerinde bulunurlar. Girişimlerin neticesinde, üretimin aşamalarında ve iş modelleri içerisindeki mürşifliği azaltmayı, verimlilik oluşturmamayan işlemlerin sayısını azaltmayı ve çalışan performansını yükseltmeyi böylelikle direkt olmasa da karlarını yükseltmeyi hedeflemektedirler. Çalışanların bu performanslarını iyileştirmeye yönelik sergilediği girişimler, ortaya koyduğu girişimlerin en güzide olanıdır (Alefari, Barahona ve Saloniş, 2018: 438).

Örgütler geleceğe dönük planlarının gerçekleştirilmesi ve başarılarının sürdürülebilir olması adına çalışanların performanslarına gereken önemi vermelidirler. Bundan dolayı çalışanlarından en verimli performansı bekleyen örgütler personel seçimi yaparken doğru tercihlerde bulunmalıdırlar.

Örgütler dönemsel periyotlarla kurum içinde performans ölçümlemlerini yapmalı, performansı düşük kalan çalışanların da eksikliklerini görerek bağılı bulundukları organizasyonlara yönelik sadakat duyguları ile eksik kalan yönlerini gidermek kaydıyla performans düzeylerini yükseltmelidirler. Başarıyı yakalamış çalışanlara ödöl verilerek örgüt içerisindeki devamlılığın sağlanmasına ve çalışan performansının artırılmasına imkan verilmesi sağlanmalıdır (Uludağ, 2018).

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

3.3. İşgören Performansını Etkileyen Faktörler

Çalışan performansına etki edebilecek unsurları birden fazla faktör adı altında sınıflandırabiliriz. İş görenlerin beceri, kabiliyet ve başarmaya yönelik hissiyat gibi farklılık gösteren bireysel özelliklerinden kaynaklı çalıştıkları yerde sergileyecekleri başarıları ile performansları sonraları ortaya çıkabilmektedir. Bu durumda organizasyonların iş modelleri, yönetim biçimleri, iş şartları gibi örgütsel faktörleriyle beraber siyasal, toplumsal, ekonomik ve kültürel unsurlar iş gören performans seviyelerini etkileyebilen diğer unsurlar olarak ifade edilmiştir.

Çalışan performansı, bir şirketin bağımsız hedeflere verimli bir şekilde ulaşma kapasitesinin bir işaretidir (Venkatraman ve Ramanujam, 1986). Değerlendirilebilecek unsurlardan biri çalışanların performansıdır. Örgütsel performans üretkenlik düzeyleri aracılığıyla birçok araştırma, değerlendirmeye yönelik çeşitli yöntemler sunmaktadır (Wong ve Wong, 2007; Prajogo, 2007). Buna nitelik, nicelik ve bilgi de dahildir. Bireyin sorumluluğuna uygun olarak gerçekleştireceği işlere yönelik yaratıcılığının, güvenilir değerlendirme sistemlerinden geçirilerek standart parametrelere sahip olması gerekir.

İşletmeler çalışanlarının farklı kabiliyetler gerektirecek çabalarını desteklemek adına içeride ve dışarıda ödüllendirme sağladığında daimi bir şekilde gelişim gösterilebileceği ortaya konulmuştur (Jung, Chow ve Wu, 2003). Organizasyon yapısı içerisinde çalışanların performans düzeylerini etkileyecek birden fazla unsurdan bahsedilebilir. Bunlar; yaş, cinsiyet, deneyim, çalışanlar arası iletişim, analiz etme tarzı gözlem yapma süreci vb. unsurlardır. İşten elde edinilen tecrübe ve deneyim, çalışanların performansları üzerinde olumlu yönde bir etki sağlamaktadır. Bireylerin yeni bilgi öğrenebilmesi, iş deneyimleri veya tecrübeleri açısından önem arz ederken yüksek eğitilmiş olmak ve iş tecrübelerinin ise bireyin iş performansının yukarı yönlü artırmasına imkan sağlamaktadır (Schmidt ve Hunter, 2004: 167).

Çalışanların yüksek düzeyde bir performans sergileyebilmesi için bağlı olduğu organizasyona yönelik kuvvetli duygularla bağlılık hissedebilmesi ve güçlü motivasyon düzeyine sahip olması gerekmektedir. Çalışanların yaptıkları işlerde ne kadar tatmin olma duygusu artarsa bir o kadar da yüksek bir performans sergileyebileceği söylenebilmektedir (Akdemir ve Çalış Duman, 2016). Örgüt kültürünün iş doyumunu ile iş performansı üzerindeki etkisi incelendiğinde, çalışanların

performansını etkileyen unsurların örgütsel, çevresel, bireysel olmak üzere üç temel unsur olarak incelendiği vurgulanmıştır. İlâveten bireylerin karar verme kabiliyetleri, fiziksel özellikleri, algı seviyeleri ve kişilik yapıları arasında iş performansının bireysel unsurları olarak etkilerinin olduğu vurgulanmıştır (Güngören, 2017).

3.3.1. Kişisel Faktörler

Bireyler yapacakları işlerine bilgilerini, duygularını, düşüncelerini ve becerilerini katarak iş performanslarına etki etmektedirler. Bu yüzden bir çalışanın performansına sahip olduğu inanç, yetenek, nitelik ve değerleri etki etmektedir (Büte, 2011). Çalışanlar, sahip olduğu karakter özelliklerinin katkısıyla çeşitli performanslar sergileyerek çalışmaktadır. Bu sebeple çalışanların kişiliği ile karakterine ait olan özellikleri örgüt ile iş uyumuna etki etmektedir. Özellikle de çalışanların kişilik özellikleri ile kurumların amaç birliği bireylerin başarı göstermesine, tam tersi bir durumda ise verimliliğin aşağı yönlü düşmesine ve stres oluşturmaya sebebiyet vermektedir (Hayajneh, 2000). Bu çerçevede bireylerin performanslarına etki eden kişisel faktörler şu şekilde açıklanabilmektedir.

3.3.1.1. Yetenek

Yetenek tanımlanmak istenildiğinde, bireyin belirli seviyedeki ilişkiyi anlayabilmesi, analiz etmesi, çözüme kavuşturması ve sonuca ulaştırması vb. zihinsel özellikler barındıran ve bazı durumları gerçekleştirebilecek bedensel özelliklerin tümünü kapsamaktadır. Bireylerde bulunan farklı kişilik özellikleri tüm bireylerin sahip olduğu bedensel ve zihinsel kabiliyetlerin birbirinden farklı olmasından kaynaklıdır (Erdoğan, 1990).

Bireylerin iş yaşamlarındaki başarılarının özellikli oldukları alanlar incelendiğinde bu alanların belirleyici düzeyde olduğu ve bu alanlardaki ortak özelliklere bakıldığında sosyal etkileşim ile iletişimin karşımıza çıktığı görülmektedir (Baltaş, 2013). Bu özelliklere bakıldığında çalışanların performansları üzerinde etkileri olan alanlara ve temel konulara değindiğini görmekteyiz. Bu özellikler neticesinde yönetici ve çalışan seçimlerinde, ahlaki kanıt, sağlık durumu, zihinsel ve fiziki uygunluk, bilgi düzeyi, vazifelerindeki yetkinlik, sorumluluk alma gibi unsurlara önem verilmelidir (Şahin, 2010). Örgütsel ve bireysel açıdan bakıldığında işin verimlilik düzeyi, işin tatmin seviyesi, performanslar, etkinlikler ve organizasyonel hedeflerin gerçekleşebilmesi daha basit olabilmektedir (Şimşek ve Çelik 2011).

Bireylerin yeteneklerine uygun bir iş koluna yerleştirilmiş olması bireylerin ruhsal ve fiziksel açıdan özelliklerinin bütününe kapsayan yeteneklerini aktif ve verimli bir şekilde kullanmasına bağlıdır. Bu durumun aksine bireylerin yeteneklerini ve deneyimlerini çalıştıkları işlerine aktaramaması motivasyon ve performans seviyelerinin düşük olmasına sebebiyet verecektir (Kır, 2018).

3.3.1.2. Eğitim

Çok geniş kapsamlı bir kavram olan eğitim, işletmelerin içerisinde veya dışında, tecrübe edinme yoluyla veya formal olan programlar ile bireyin yetenek, bilgi ve becerilerindeki değişimlerin faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2013). Eğitim, bireylerin mevcut tecrübesinin ve bilgisinin çalışmış oldukları işin gerektirdiği biçimde çeşitli disiplinlerle geliştirilmesiyle oluşan faaliyetler şeklinde tanımlanabilir. Kaliteli bir performans değerlendirme sistemine sahip olan organizasyonlar iş gören performansını verimli bir şekilde kullanabilmektedirler.

Bununla beraber iş görenlerin sahip olabileceği beceri ve bilgi seviyelerini geliştirebilmek adına kurum içi eğitim ve seminerlerle destek verilmesi önem arz etmektedir. Böylelikle iş görenlerin örgütlerin belirlediği hedefler ve amaçlar doğrultusunda istenilmiş katkıları sağlama olasılığı artmış olacaktır.

Örgütler faaliyetlerini sürdürebilecekleri işin özellikleriyle örtüşen niteliklerde gereken bilgiye, tecrübeye ve yetkinliklere sahip çalışanları istedikleri zaman bulabilmesi imkanına sahip değildirler. Bu yüzden örgütler personellerine gereken yatırımı yaparak gelişim sağlayacakları alanlarda gereken olanakları ve imkanları vermek zorundadırlar (Nergiz ve Yılmaz, 2016).

Organizasyonların ayakta güçlü kalabilmesi ve varlıklarını devam ettirebilmesi için teknolojik gelişmeleri yakından takip eden ve günümüzün şartlarına uyum sağlayabilen personeller yoluyla gerçekleşebilecektir. Bu kapsamda eğitilmiş çalışanları işe alabilen ve bünyesindeki personelleri en iyi şekilde eğitip yetiştirmeyi başarabilen organizasyonlar varlıklarını sürdürmeye devam edeceklerdir.

3.3.1.3. Moral ve Motivasyon

DeCenzo ve Robbins (1996), motivasyonu bir şeyi yapma isteği olarak tanımlamaktadır. Motivasyon, faaliyet veya bazı ihtiyaçları karşılama yeteneği tarafından koşullandırılmıştır. Çalışan motivasyonu üzerine yapılan çalışmalar yaygın

olarak günümüzün tüm sektörlerindeki işletmelerde, büyüklüklerine bakılmaksızın uygulanmaktadır. Bu işletmeler şunu fark etmişlerdir: Çalışanlarını motive etmeye yönelik eylemler, örgütlerin hedeflerine ulaşması için hayati önem taşımaktadır. Motivasyonlu çalışanların, üretmesi, kişisel tatmini ve satış tatmini işine olan bağlılık tarzlarıyla ilgilidir. Daha iyi iş kalitesi ve kuruluşların verimliliği kapsamlı bir şekilde hayata geçirecek politikalara uyma zorunluluğu rekabet avantajı oluşturmaktadır. Motivasyon, işi daha anlamlı hale getirerek işe katılımı artırır ve çalışanları daha üretken tutması ve sonraki işlerini geliştirmesi açısından iş performansına katkıda bulunmaktadır (Kamery, 2004; Ekerman, 2006).

Çalışanların başarısı ile örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmada en önemli ve temel faktörlerden biri çalışan motivasyonudur (Berman, Bowman, West ve Wart, 2010). Ololube (2006), İster içsel ister dışsal olsun, çalışma motivasyonunun çalışanların yaşamlarında çok önemli olduğunu ileri sürmektedir. Çünkü motivasyon çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Bireye belirli bir görevi yerine getirmesi için gerekli enerjiyi sağlamaktadır (Schulz ve Steyn, 2003). Üstelik çalışan motivasyonu, yüksek motivasyonun iş ile örtüştüğü iş operasyonlarının önemli bir bileşeni olarak hizmet etmektedir.

Memnuniyet, kişinin yaptığı işten gurur duyması, performansı artıran, organizasyona ömür boyu bağlılık ve üretkenlik sağlamasıdır (Linz, Good ve Huddleston, 2006).

Örgütler gerçekleştirmek istedikleri hedefler ve amaçları doğrultusunda iş görenlerin motivasyonlarını ve morallerini yükseltebilmek adına insan kaynağına gereken önemi göstermeli ve performanslarını yükseltmenin yolunu bulmalıdırlar. Motivasyon adına yapılmış literatür çalışmaları incelendiğinde motivasyonun verimlilik ve performans üzerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir.

Motivasyon, bir bireyin bireysel ihtiyaçlarını karşılayabilmesine göre oluşturulmuş organizasyonel hedeflere ulaşabilmek adına yüksek bir seviyede gayret gösterebilme isteklerini kapsayan süreçleri ifade etmektedir (Robbins ve Coulter, 2005).

Çalışanlardan istenen verimliliği alabilmek adına en uygun motivasyon yöntemlerinin uygulamaya alınması gerekmektedir (Öğüt, Akgemci ve Demirsel, 2004: 285). İnsan unsuru motivasyonun yükseltebilmesi ve sürdürülebilmesi

açısından esnek unsurlar arasında bulunurken verimliliği arttırabilme çabalarının ana unsuru olarak bir kuruluştaki tüm çalışanların, işçi, sendika üyeleri, girişimci, mühendis, yönetici vb. sergileyecekleri bir rolü bulunmaktadır (Prokopenko, 1987).

Örgütler belirledikleri amaçlar ve geliştirmek istedikleri stratejilere göre kendilerini ileriye götürecekt insan kaynağının morallerini ve motivasyonlarını yükseltip, iş performans düzeylerini artırarak örgüt değeri ve amaçları dahilinde çalışmalarını sürdürmelidirler.

Çalışanların işlerinde performanslarını artırabilmek adına moral-motivasyonlarını üst düzeyde tutmaları gerekmektedir. Belirlenen hedefler doğrultusunda iş görenlere ödöl, ücret iyileştirmeleri, yakın alaka ve terfisini alabilme vb. olanakları oluşturarak iş tatmini seviyelerinin ve örgüte olan bağıllık seviyelerinin yükseltilmesi sağlanmaktadır (eri, 2013).

3.3.1.4. Kişisel Bilgi Düzeyi

Bireysel bilgi düzeyleri, çalışanların kişisel performanslarına etki edebilen unsurlardan olup çalışanlar bilgi seviyeleriyle işinde daha yetkin, şirketin işle ilgili uygulamalarında ise daha etkin davranabilmektedirler. Böylelikle alışanların bireysel performansları olumlu anlamda etkilenebilmektedir (Biddle, 1993). Bireylerin meydana çıkabilecek muteber sorunlara çözüm önerileri sunabilmesi bilgi düzeyleri ile çalıştıkları iş organizasyonlarının yapısı ve işleyiş süreçleriyle alakalı algılarını değıştirmesine bağılıdır. Bunun sonucunda bireyler artan tecrübeleriyle ve bilgi düzeyleriyle işleriyle ilgili olarak ortaya çıkacak değışimlere kolaylıkla uyum sağlayabilecek ve bireysel performanslarını da bu minvalde arttırabilecektir.

3.3.1.5. Çalışanın Kişilik Özellikleri

Bireylerin biyolojik özellikleri birincil sırada olmakla birlikte, farklı eğitim, tutum, yaşantı, yetenek ve farklı bireysel özelliklere sahip olmalarından kaynaklı olarak hayatları adına beklentileriyle bu beklentileri karşılayabilme becerileri farklılık göstermektedir (Baltaş ve Baltaş, 2000). Bireylerin bireysel performansları, kişilerin değeri yargıları ile örgütlerin değeriinin uyum gösterip göstermemesi durumuna göre farklılık göstermesi benzer biçimde bireylerin kişisel özelliklerinin işle ilgili olan özelliklerinin birbirleriyle ilgili olan uyumunun olup olmamasına paralellik göstermektedir. Bu konuyla alakalı birçok çalışma araştırma bulunmakla beraber Van

Yperen (2003) iş performansını bireysel farklılıklar ve durumsal faktörler arasında bulunan etkileşimin bir sonucu olarak açıklamıştır. Bu konuyla alakalı olarak Borman ve Motowidlo (1997) bağlamsal bir performansın performansı değerlendirme şartı olarak süreçlere girmesi durumunda bireyin kişiliğinin çalışan seçiminde önemli bir öncüllüğünün olacağını açıklamışlardır. Motowidlo ve Scotter (1994)'da aynı şekilde bireysel performans ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı düzeyde ilişkiler bulmuşlardır. Bundan yola çıkarak kişinin kendisini işe adanmasının uzlaşmacılık ve sorumluluk değişkenlikleriyle bağlantılı olduğu, sorumluluk değişkenliklerinin de görev performanslarıyla, dışa dönüklük ve sorumluluk değişkenliklerinin ise kişiler arasında kolaylaştırma sağladığı ifade edilmiştir.

3.3.1.6. İş Stresi

İş stresinin kişinin uygun şekilde çalışmadığı durumlarda ortaya çıktığı belirtilmektedir. İş stresi mevcut kaynakları ve iş taleplerini kişisel yeteneklerle koordine etmek olarak anlatılmaktadır (French, 1975). İş stresi bireye tehdit oluşturan bir iş ortamından kaynaklanmaktadır. Bazı firmalar çalışanlardan yüksek düzeyde bir iş seviyesine ulaşmalarını isterken, çalışanlar verilen görevlerle baş edemeyebilirler. Aynı zamanda üst yönetimi tatmin edemeyen bir birey kapasitesini aşar ve bununla beraber iş stresi evrensel bir sosyal sorun olarak kabul edilmektedir (Mizuno, Yamada, Ishii ve Tanaka, 2006).

Çalışanları fiziksel ve psikolojik olarak rahatsız eden faktörlerin birleşimi (Lu, 1997) olarak sağlık hizmetlerinin iş stresine tıbbi açıdan etki ettiği yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur (Conway, Campanini, Sartori, Dotti ve Costa, 2008). Kalp hastalığı, mide iltihabı, uyku bozuklukları ve diğer kazalar iş performansını azaltarak devamsızlık ve işten çıkma oranlarını yükseltmektedir (McVicar, 2003; Mitoma, Yoshimura, Sugita, Umene, Horive Nakano, 2008). Personele yapılan çok fazla baskının ise zihinsel ve fiziksel olumsuzluklara yol açması beklenirken, az miktarda baskının da personelin verimliliğini artırması beklenmektedir (Raeissi ve Tavakoli, 2002). Bu ilişki ters U şekliyle gösterilebilir (Sullivan ve Baghat, 1992) ve stresin yokluğunun kişinin performansına motivasyon yaratmadığını göstermektedir.

İş stresi potansiyeli çevresel, organizasyonel ve bireysel olmak üzere üç açıdan ortaya çıkabilir. Bu faktörlerle beraber stresin kişinin performansını etkileme olasılığı büyüktür (Tuten ve Neidermeyer, 2004). Her birey hem iş yerinde hem de kişisel

yaşamında çeşitli stres faktörlerine maruz kalmakta ve bu durum iş performansını etkilemektedir (Feddock, Hoellein, Wilson, Caudill ve Griffith, 2007). Bununla birlikte, iş stresi algısı ülkeden ülkeye değişmektedir (Glaxer, Steta, ve Izso, 2004) ve kültürel farklılıklardan da etkilenebilmektedir (Jaramillo, Mulki ve Marshall, 2005).

3.3.1.7. İletişim

İletişim, bireyler arasındaki eylem, temas, ikili etkileşim, bilgi, anlam ve anlayışın iletilmesi olarak tanımlanmaktadır (Fisher, 1980). Çalışan başarısının iletişim yeterliliğine bağlı olduğuna dair görüşler ortaya koyulmuştur (Ryan ve Sackett, 1987).

Etkili iletişim ile bir şirket, bir organizasyondaki ekipler veya birimler arasında iyi bir koordinasyona sahip olabilir. Etkili iletişim yokluğunun organizasyonda iş operasyonlarını yürütmeye sorunları yansıtacağı veya ciddi şekilde işlerin bozulmasına yol açacağı ortaya koyulmuştur. İletişim süreçlerinde yer alan kişilerin hem temel becerilere hem de yeteneklere sahip olması gerekir. Aksi takdirde anlaşılması gereken bilgiler gözden kaçırılabilir. Ayrıca iletişim organizasyonlarda mevcut olan olanaklara ve yöneticilerin eylemlerine bağlıdır.

Yöneticilerden, çalışanlardan elde edilen ve muhtemelen onları etkileyen geri bildirimleri öğrenmeleri istendiğinde onların iş motivasyonu çalışanların karşı karşıya olduğu koşullarla ilgilidir. Bu tür bilgilerin doğru zamanda iletilmesi durumunda aldıkları mesajlara göre performansları değişkenlik gösterebilir. İyi bir performans elde edebilmek için yöneticilerin çalışanlarının gelişimlerine katkı sağlama girişimlerini göstermesi gerekmektedir. Böylelikle iletişim süreci aracılığıyla çalışanlarına yeni beceriler öğrenme fırsatları sunmaktadır (Muda, Rafiki ve Harahap, 2014).

3.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütlerin faaliyetlerini sürdürmesi, büyüebilmesi, rekabete yönelik avantajlarını sürdürebilmesi, iş görenlerinin iyi bir performans sergileyebilmeleriyle bağlantılıdır. Çalışanlardan beklenen performans düzeylerine ulaşabilmeleri ise bireysel faktörlere bağlı olduğu kadar örgütsel faktörler ile de bağlantılıdır (Hayajneh, 2000).

Çalışanların performans seviyelerinde belirleyici olan çok önemli unsurlardan biride örgütsel yapıların sahip olduğu özelliklerdir. Bu sebeple bu yapı düzgün oluşturulmadığı takdirde çalışanların davranış ile tutumlarının olumsuz etkilendiği ve düşük bir performans göstermelerine sebep olduğu görülmektedir. Bu yüzden sistematik bir yapısı olan örgütler belirlemiş oldukları hedef ve amaçları gerçekleştirebilmek amacıyla bireylerin bir arada bulunduğu özel yapılardır (Robbins, 2013).

3.3.2.1. Yönetim

Organizasyonlarda örgütlerin yönetim anlayışı bulunur ve bu felsefeyle uygulanacak bir yönetim şekli ile liderlik tarzları gelişmektedir. Organizasyonların çalışan politikalarını şekillendiren anlayış biçimi çalışanlar ile yönetim arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Ortaya konulan bu ilişkinin biçimi bireylerin performansını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Erdoğan, 2007).

Örgütlerin yönetim yapılarını ve yönetim biçimlerini ortaya koyan kurallar ve politikalar şeffaf ve anlaşılır nitelikte olmalıdır. Örgütlerin çalışanlarına kıymet verdiklerini hissettirmeleri için alınacak bir karar öncesinde çalışanların fikirlerine danışılıp, öneri ve düşünceleri alınmalı, alınan kararlar ise çalışanlar ile muhakkak paylaşılmalıdır. Örgüt yöneticilerinin çalışan kişiler üzerindeki otoriterliği, iş görenlere karşı sergiledikleri tutum ve davranışlarda eşit şekilde davranması, karar alınırken katılım imkanı sağlaması, ücret ve terfi süreçlerinde adil olması çalışanların üzerinde olumlu yönde etki göstermesinden kaynaklı olarak örgüt içerisinde verimlilik artışına katkı sağlayacaktır (Tsang, 2007: 272).

Çalışanların performanslarını artırmak için bir organizasyonun amaç ve politikalarının şeffaf bir şekilde açıklanması, verilen yetkilerin ve sorumlulukların adil olması ve tüm bunların etkin bir şekilde koordine edilmesi sonucuna ulaşılmıştır (Odabaş, 2004).

3.3.2.2. Ödül ve Ceza

Organizasyonlarda çalışanlara ödül ve ceza uygulaması yapılması yapacakları işlerde dikkatli olmalarını sağlayan bir uygulamadır. Yöneticiler elinde bulundurdıkları güç ve otoritelerini astlarına uygularken onları olumlu yönde etkileyebilirlerse etkilenen astlarda diğer çalışma arkadaşlarını pozitif yönde

etkileyebilecektir. Bu sebeple organizasyonlarda iletişim kurabilme etkinliği önem arz etmektedir. (Şimşek ve Çelik, 2011). Organizasyonlarda sergilenmesi istenilmeyen davranışlara yönelik hareket eden çalışanlara ceza verilmesi gereklidir. Böylelikle örgüt beklenti ve sınırlarını ortaya koyarak işletme kültürünün gelişmesine katkıda bulunmuş olur (Kayabaşı, 2019).

İş görenlerin çalıştıkları iş yerlerinde yaptıkları işlerde kendilerini geliştirerek uzmanlaşabileceği ve kariyer olanaklarına sahip olması çalışanlar için oldukça önemli fırsatlar oluşturmaktadır. İş görenlerin harcamış olduğu zaman ve harcadıkları emeklerinin karşılığını alabilecek olmalarını bilmeleri motivasyonlarının artmasına imkan tanıyacaktır. Bununla beraber çalışanların örgütlerinde sergilemiş oldukları iyi performansların yöneticileri tarafından adaletli düzeyde ödüllendirilmeleri performanslarının artması açısından öneme sahiptir. İş görenlerin motivasyonu ve moraliyle yakından ilişkisi olan ceza ve ödöl yöntemleri çalışanların performans düzeylerine etki etmektedir (Camcı, 2013).

3.3.2.3. Terfi

Çalışanların kendilerini geliştirebilmesi, terfi olanakları ve kariyer gelişimleri örgütün yapısına göre farklılık gösterebilir. Bazı çalışanlar terfi aldıkları zaman mevkilerinin artacağını ve saygınlık kazanacaklarını düşünürken bazı çalışanlar da ücretlerinin artacağını ve çalışma şartlarının düzeleceğini düşünmektedir. İş görenlerin performansları ve motivasyonları açısından organizasyonlarda adil bir yükselme, terfi olanaklarının ve uygulamalarının olması oldukça önem arz etmektedir.

Tercih edilen performans değerlendirme sisteminin temelini insan kaynakları bakış açısıyla oluşturmak örgüt çalışanlarının ücretini, terfisini, gelişimlerini ve kariyer hareketlerini belirlemek açısından oldukça önemlidir (Karakurt, 2009). Performans değerlendirme sistemleri kullanılarak çıkacak sonuçlardan örgütsel iş yaşantısında kariyer hareketleri, bireylerin yatay ve dikey terfi durumları, eğitimleri ve gelişim faaliyetleriyle bu süreçlerin belirlenebilmesinin sağlanması hedeflenmiştir (Uyargil, 2013).

3.4. Örgüt Dışı Faktörler

Çalışanların performans seviyelerinde belirleyici olan örgütsel faktörlerin yanında örgüt dışı faktörlerde bulunmaktadır. İş organizasyonlarında örgüt dışı

faktörlerin çalışma performansının verimliliğini belirlemekte önemli rolleri bulunmaktadır.

3.4.1. Çalışma Arkadaşları

Aynı değerlere ve amaçlara inanan iş ilişkisi içerisinde olan çalışma arkadaşlarının kendi aralarındaki ilişkinin güçlü olmaması iş performansları düzeyini olumsuz etkilemektedir. Ekip çalışmasının etkin olduğu organizasyonlarda çalışanların aralarındaki sosyal ilişkileri önem arz etmektedir. Bu sebeple sosyal ilişkiler çalışanların örgütlerinde bağlılığı artırıp iş performanslarıyla örgüte olan bağlılık düzeylerini de artırmaktadırlar. Bolat (1996), organizasyonlarda iş görenlerin bulunduğu iş bölümleri arasında kuvvetli iş birliklerinin kurulması iş yeri ortamının ve bölümler arasındaki uyumdan kaynaklı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu uyumluluk neticesinde personellerin performansında artış sağlanacak ve kısa süre zarfında yapılacak işlerin bitirilmesi sağlanacaktır. Yönetimlerin bakış açısıyla personellerin psiko-sosyal gereksinimlerini gidermek, örgüt içerisindeki sosyal ilişkilerin güç kazanması ile çalışanların iş performans düzeylerinin artmasını sağlamak oldukça önemlidir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Çalışanların performanslarını yükseltmeleri için iş organizasyonlarında çalışma arkadaşlarıyla uyum göstermeleri ve birbirlerini motive etmeleri gerekmektedir (Giray ve Şahin, 2012: 8). İş organizasyonlarında düşük sayılı gruplar şeklinde çalışmak çalışanların maneviyatını yükseltirken, takım ruhu olarak çalışma performansını artırmakta bununla beraber aynı amacı paylaşmak verimliliğin de yükselmesine sebep olmaktadır.

3.4.2. Çalışma Şartları

Çalışma hayatlarının büyük bir çoğunluğunu iş yeri ortamları içerisinde geçiren insanlar için çalışma hayatı önemli bir unsurdur. Bireyler çalışma koşullarının iyi düzeyde olduğu yerlerde çalıştıklarında hem sağlıklı bir birey olacaklarını hem de iş performanslarının bundan olumlu yönde etkileneceğini düşünmektedirler. Başka şekilde ifade edecek olursak bireylerin iyi bir performans ortaya koymaları çalışma şartlarının elverişli oluşuna ayrıca fiziki ve ruhsal sağlıklarını koruyabilmelerine olanak tanımaktadır (Hayta, 2007).

Birçok örgütte işletme maliyetlerinin, işyeri maliyetlerinden daha yüksek olduğu göz önünde bulundurulduğunda, çalışılacak ortamın kalite standartlarının artırılması

adına yatırımlar yapmak çalışan performansının oluşturulması ile performansın sürekliliğini sağlamak adına oluşturulmuş etkili yöntemlerden biri kabul edilmektedir. Çalışanın işi bırakması ve işine katılım sürecini belirlemesinde iş yeri ortamıyla çalışma koşulları önemli unsurları oluşturmaktadır. Uygun çalışma koşulları iş gören performans düzeyi ile verimlilik düzeyini yükseltirken yapılan işin verdiği rahatsızlıkları da azaltmaktadır (Roelofsen, 2002: 247-248).

3.5. Yapılan Çalışmalar

3.5.1. Ulusal Çalışmalar

Konuyla ilgili yerli araştırmalar tarandığında, 2012 yılında yayımlanan 6331 sayılı kanuna göre çalışmaların 2012 yılından bu yana azar azar yoğunlaştığı görülmüş de böyle önemli bir konu hakkında yapılan çalışmaların kısıtlı olduğu görülmektedir.

Nagaş (2015), sivil havacılık sektöründe, iş sağlığı güvenliğinin iş görenler üzerindeki performansını incelemiş, belirli şartlara bağlı olarak, iş sağlığı güvenliğinin iş görenler üzerinde performans seviyesinin yükseleceğini savunmuştur.

Farklı bakış açısıyla konuyu incelemiş olan Akdağ (2017)'in iş güvenliği uzmanlarının çalıştıkları kurumun içerisinden veya kurum dışarısından görevlendirilmesi durumunda iş görenlerin farkındalık düzeyini ve bilinç düzeylerini etkileyip, etkilemediğini ele almış ve bu durumun iş görenlerin farkındalık düzeylerini ve bilinç düzeylerini etkilediğini ancak iş görenlerin verimliliğine anlamlı düzeyde etki etmediğine yönelik bulgular tespit etmiştir.

Çelik (2018), Erzurum'da ele aldığı çalışmasında, iş sağlığı güvenliği ile iş disiplini uygulamalarının iş gören performansı üzerinde anlamlı düzeyde etki ettiğini tespit etmiştir.

3.5.2. Uluslararası Çalışmalar

Bond ve Bunce (2003), iş görenlerin beyin sağlığının iş doyumuyla iş performanslarının teorik ve pratik açıdan ilişkisi olduğu sonucuna Birleşik Krallık'taki bir çağrı merkezi hizmetlerindeki yapmış oldukları çalışmalarından ulaşmıştır.

Faragher, Cass ve Cooper (2005), yapmış oldukları çalışma uygulamalarıyla hızlanmış teknolojik gelişmelerin çoğu işin doğal yapısını değiştirdiğini, iş görenlerin ise düzenli bir şekilde son teslim tarihini ve hedeflerini tutturabilmek adına mücadele

gösterirken, genel itibariyle istemsiz bir biçimde sözleşmede belirtilen saatler dahilinde çalışma zorunluluğu içerisinde kaldıklarını, çalışma koşulları içerisinde bu yönelimlerin iş doyumu seviyelerine etki edebileceği ve iş görenlerin zihinsel ve fiziksel sağlığına da direkt olarak zarar verebileceğini ortaya koymuşlardır.

Ajala (2012: 141), işyerinin ortamında çalışanların refahının ve üretkenliğinin etkisini inceleyen çalışmasında; çalışma ortamının özellikleri ile sağlıklı iletişim ağının iş gören refah seviyesine, sağlığına, iş performansına ve üretkenliğine etki ettiğini ortaya koymuştur.

İşyerinde mutluluk ile iş performansı arasındaki ilişkileri tanımlama ve çözümlemede kabul görmüş bir yaklaşım olan Fredrickson (1998, 2003) çalışmaları, geniş kapsamda tasarlanmış pozitif duygular modelinin, iş performansı gibi etkili iş davranışlarını tahmin edebilmek için yararlı bir perspektif sağladığını ifade etmektedir. Bu model iş doyumunun çok değerli olduğunu, fakat ekseri bu olumlu vaziyetten “psikolojik iyi oluş” sayesinde oldukça fazla fayda sağlanabildiğini göstermiştir. Fredrickson’un modeli, mutluluk gibi olumlu duygu davranışlarının sadece iş performansına etki yapabileceğini değil, bununla beraber ve en önemlisi “iyi oluş”un inşa edici etkisi için teorik bir perspektif sağladığını ileri sürmektedir. Pozitif duyguların iş doyumu ile iş performansı arasındaki ilişkisine düzenleyici etkisinin olma olasılığı uzun bir dönemden beri örgütsel araştırmalarda (Pennock, 1930; Kornhauser ve Sharp, 1932) tartışılırken, bu türdeki bir etkileşimin belirsiz olduğu ve kalıcı olmadığı da tartışılmıştır (Wright, 2005).

Mayo (1933)’nın, performansla ilgili ortaya koyduğu sonuçlar, iş görenlerin tutum, motivasyon ve ihtiyaçlarının birbiriyle olan etkileşimleri dahilinde şekillenmekte olduğu ve iş yerindeki başarıların önemli düzeyde belirlediğini ortaya koymaktadır. Başka bir ifade ile iş görenlerin üst pozisyondakilerine ve diğer iş görenlere olan tutum ve davranışları iş performansına düzen getirmektedir (Angı, 2002). Mayo (1933)’nın bu içerikteki sonuçları ile Taylor (1911)’un çıkarımlarının ayrıldığı ana konular, iş görenlerin çeşitlilik gösteren düzenlemeleriyle tek başına bir verimlilikten ziyade iş doyumunun grup ve örgüt seviyesinde verimliliğin artış göstermesine olan katkılarıdır (Beşiktaş, 2009).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

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

4.1. Araştırma Evreni Hakkında Genel Bilgi

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

4.1.1. Katılım Bankacılığı Hakkında

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

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

- Murabaha (Finansal alım-satım),

- İstisna (Eser Sözleşmesi),
- Finansal Kiralama (Leasing),
- Mudârebe (Sermaye-emek ortaklığı),
- Müşâraka (Kâr-zarar ortaklığı),
- Karz-Hasen (Güzel borç, faizsiz ödünç),
- Selem gibi çeşitleri bulunmaktadır.

4.2. Araştırmadaki Amaç, Yöntem ve Hipotezler

Bu kısımda araştırmanın amacı, kullanılan yöntem ve araştırmanın hipotezlerine yer verilmektedir.

4.2.1. Araştırmanın Amacı

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

İnsanların yerine getirmeleri gereken sorumlulukları vardır ve onlardan bu sorumlulukları belirli bir çevreye ilişkin tarafların karşılıklı tatminini sağlayacak şekilde yerine getirmeleri beklenir. Örneğin bir kişi mesleğinin gereklerini yerine getirirse hem kendini tatmin etmiş olur hem de bu tatminin kişiye verdiği motivasyon sayesinde görev ve sorumluluklarını verimli bir biçimde yapabilmektedir. Böylece kişi

huzurlu bir hayat yaşayabilir ve işini daha yetkin bir şekilde yerine getirebilir. İş doyumunu, çalışanların işleriyle ilgili memnuniyetini veya memnuniyetsizliğini tanımlayan iki yönlü bir kavramdır.

Performans ise kısaca, bireyin yaptığı işin başarısının ve bir hedefe ulaşma çabasının ölçüsü olarak tanımlanabilir. Çalışan performansı tanımlarına bakıldığında, çalışanların organizasyonlarında görev ve sorumluluk üstlenmeleri, ihtiyaç ve beklentilerini gerçekleştirmek için zaman ve çaba harcamaları anlamına gelmektedir. Çalışan performansı tanımlarının ortak paydasının, kişisel beklentiler ile örgütsel amaç ve hedefler arasındaki ilişkiye bağlı olarak ortaya çıktığını ileri sürmüştür. Yoğun rekabet ortamında şirketlerin çalışan performansını organizasyonel performansa dönüştürmesini sağlamak büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı çalışanların aile aidiyetlerinin iş doyumunu ve iş performansını nasıl etkilediğini ortaya koyabilmektir.

4.2.2. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Yapılan bu çalışmada 3 ölçeğin yanı sıra 6 demografik ifadeden meydana gelen veri seti kullanılmıştır. Araştırmanın analizinde SPSS (22.0) istatistik paket programı kullanılmıştır. Tüm analizlerde istatistiksel anlamlılık için $p < 0,05$ düzeyi aranmıştır. Hipotezlerin doğrultusunda veri setinin değerlendirilmesinde faktör analizi, güvenilirlik testi, örneklem yeterlilik testi, T-testleri, ANOVA, korelasyon ve regresyon analizi yapılarak yorumlanmıştır. Ölçeklerdeki ifadelerin faktör yüklerinin minimum değeri çalışmadan çalışmaya farklılık gösterse de genel olarak 0,50 olmakla birlikte 250 üzerindeki örneklemelerde faktör yüklerinin en az 0,35 olmasını yeterli görülebilir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010). Araştırmada kullanılan 3 ölçek için eğik döndürme, faktör yükleri 0,45 üzerinde, çıkarım metodu olarak Temel Bileşenler seçilerek faktör analizi yapılmıştır.

4.2.2.1. Aile Aidiyeti (Aİ) Ölçeği

Araştırmanın ilk ölçeği; Aile aidiyeti ölçeği Mavili vd. (2014) tarafından geliştirilen 17 ifade ve 2 alt faktörden (aile aidiyeti, kendilik aidiyeti) oluşan ölçektir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri 0,94 olarak belirtilmiş olup 5'li likert tipindedir.

4.2.2.2. İş Doyumu Ölçeği

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

4.2.2.3. İş Performansı Ölçeği

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

4.2.3. Araştırmanın Hipotezleri

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

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

H1a: Çalışanların aile aidiyeti alt boyutu kendilik aidiyeti, iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1b: Çalışanların aile aidiyeti alt boyutu aile aidiyeti, iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

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

H2a: Çalışanların aile aidiyeti alt boyutu kendilik aidiyeti, iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2b: Çalışanların aile aidiyeti alt boyutu aile aidiyeti, iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H3: Çalışanların aile aidiyeti, demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3a: Çalışanların aile aidiyeti, demografik değişkenlerden cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3b: Çalışanların aile aidiyeti, demografik değişkenlerden medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3c: Çalışanların aile aidiyeti, demografik değişkenlerden statüye göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3d: Çalışanların aile aidiyeti, demografik değişkenlerden yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3e: Çalışanların aile aidiyeti, demografik değişkenlerden eğitime göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3f: Çalışanların aile aidiyeti, demografik değişkenlerden kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H4: Çalışanların iş doyumu, demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H4a: Çalışanların iş doyumu, demografik değişkenlerden cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H4b: Çalışanların iş doyumu, demografik değişkenlerden medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H4c: Çalışanların iş doyumu, demografik değişkenlerden statüye göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H4d: Çalışanların iş doyumu, demografik değişkenlerden yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H4e: Çalışanların iş doyumu, demografik değişkenlerden eğitime göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H4f: Çalışanların iş doyumu, demografik değişkenlerden kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H5: Çalışanların iş performansı, demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H5a: Çalışanların iş performansı, demografik değişkenlerden cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

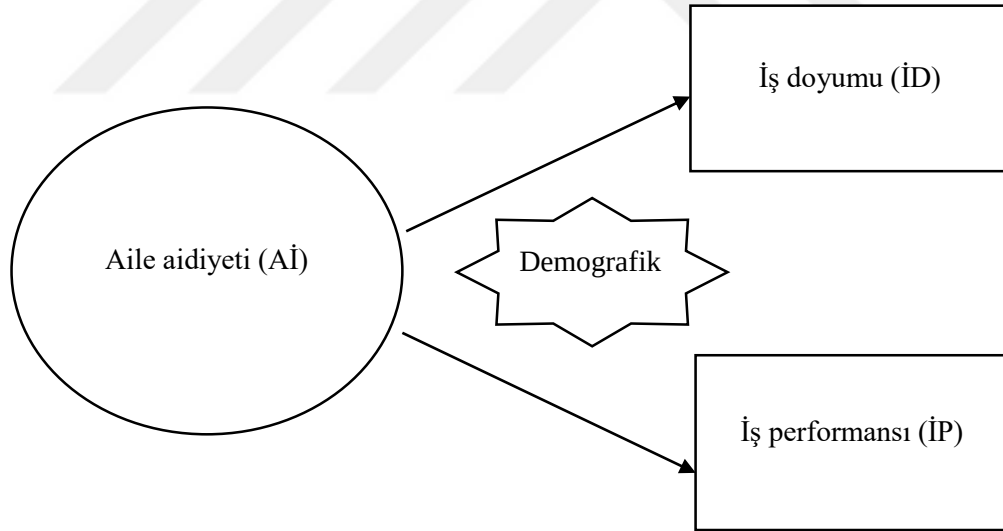
H5b: Çalışanların iş performansı, demografik değişkenlerden medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H5c: Çalışanların iş performansı, demografik değişkenlerden statüye göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H5d: Çalışanların iş performansı, demografik değişkenlerden yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H5e: Çalışanların iş performansı, demografik değişkenlerden eğitime göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H5f: Çalışanların iş performansı, demografik değişkenlerden kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.



Şekil 4.1. Araştırmanın modeli

4.3. Araştırma Bulguları

Araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının demografik bilgileri, kullanılan ölçeklerin normal dağılım testleri, güvenilirlik analizleri, frekans dağılımları, regresyon analizleri vb. ile yorumlanması bu kısımda yer bulmaktadır.

Ayrıca demografik değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistiksel analizlere de yer verilmiştir.

4.3.1. Cinsiyet

Araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının cinsiyet bilgileri Tablo 4.1.'de sunulmuştur.

Tablo 4.1. Cinsiyet

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	120	29,2	29,2	29,2
Erkek	291	70,8	70,8	100,0
Toplam	411	100,0	100,0	

Araştırmaya katılım bankası çalışanlarının %29,2'si kadın, %70,8'inin erkek olduğu tespit edilmiştir.

4.3.2. Medeni Durum

Araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının medeni durum bilgileri Tablo 4.2.'de sunulmuştur.

Tablo 4.2. Medeni durum

Medeni durum	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	269	65,5	65,5	65,5
Bekar	142	34,5	34,5	100,0
Total	411	100,0	100,0	

Araştırmaya katılım bankası çalışanlarının %65,5'i evli, %34,5'inin bekar olduğu tespit edilmiştir.

4.3.3. Statü

Araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının statü bilgileri Tablo 4.3.'de sunulmuştur.

Tablo 4.3. Statü

	Statü	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Beyaz yakalı	357	86,9	86,9	86,9
	Mavi yakalı	54	13,1	13,1	100,0
	Total	411	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının %86,9'u beyaz yakalı, %13,1'inin ise mavi yakalı olduğu tespit edilmiştir.

4.3.4. Yaş

Araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının yaş bilgileri Tablo 4.4.'de sunulmuştur.

Tablo 4.4. Yaş

	Yaş	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	18-22	44	10,7	10,7	10,7
	23-31	121	29,4	29,4	40,1
	32-42	176	42,8	42,8	83,0
	43-57	70	17,0	17,0	100,0
	Total	411	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının %10,7'si 18-22 yaş aralığında, %29,4'ü 23-31 yaş aralığında, %42,8'i 32-42 yaş aralığında, %17,0'ı ise 43-57 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir.

4.3.5. Eğitim Durumu

Araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının eğitim bilgileri Tablo 4.5.'de sunulmuştur.

Tablo 4.5. Eğitim Durumu

	Eğitim	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Lise	28	6,8	6,8	6,8
	Önlisans	59	14,4	14,4	21,2
	Lisans	232	56,4	56,4	77,6
	Lisansüstü	92	22,4	22,4	100,0
	Total	411	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının %6,8'i lise mezunu, %14,4'ü önlisans mezunu, %56,4'ü lisans mezunu, %22,4'ünün lisansüstü mezunu oldukları tespit edilmiştir.

4.3.6. Kurumda Çalışma Süresi

Araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının kurumda çalışma süresi bilgileri Tablo 4.6.'da sunulmuştur.

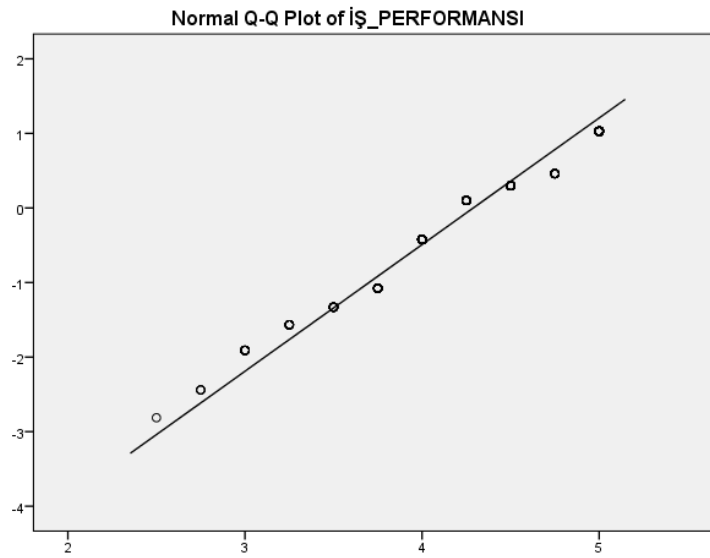
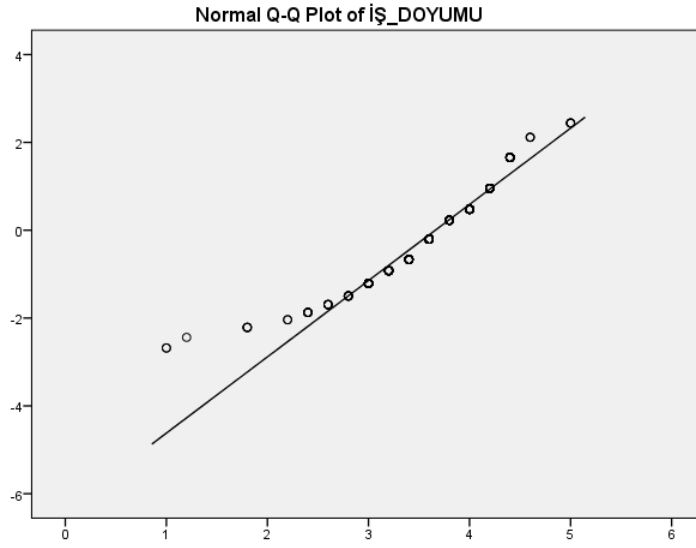
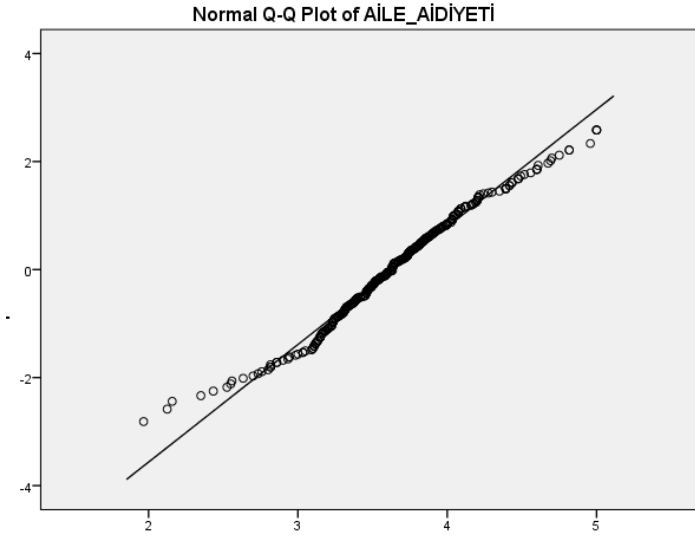
Tablo 4.6. Kurumda çalışma süresi

	Kurumda çalışma süresi	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	1 yıldan az	72	17,5	17,5	17,5
	1-5yıl	169	41,1	41,1	58,6
	6-10 yıl	119	29,0	29,0	87,6
	11-20 yıl	34	8,3	8,3	95,9
	21 yıl ve üstü	17	4,1	4,1	100,0
	Total	411	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının %17,5'i 1 yıldan az, %41,1'i 1-5 yıl, %29,0'ı 6-10 yıl, %8,3'ü 11-20 yıl ve %4,1'inin ise 21 yıl ve üstü kurumda çalışıyor oldukları tespit edilmiştir.

4.3.7. Ölçeklere Ait Normal Dağılım Testleri

Ölçeklere ait normal dağılımın göstergesi olarak Eğiklik/Basıklık değerleri -3 ile +3 arasında olmalıdır (Kalaycı, 2010: 322).



Şekil 4.2. Ölçeklere ait normal dağılım grafikleri

Tabloya göre araştırmada kullanılan ölçek verilerinin normal dağılım gösterdiği (-3 ile +3) tespit edilmiştir.

4.3.8. Ölçeklere Ait Faktör Analizine Uygunluk İle Örneklem Yeterlilik Testleri

Ölçeklere ait örneklem yeterliliği ile faktör analizine uygunluğu için KMO Bartlett's testleri yapılmıştır.

Tablo 4.7. Aile aidiyeti ölçeği KMO Bartlett's testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,937
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4002,718
	df	136
	Sig.	,000

17 ifade ve 2 faktörden oluşan aile aidiyeti ölçeğinin KMO değeri 0,937 sonucuyla çok iyi olduğu ve faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.8. İş doyumu ölçeği KMO Bartlett's testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,871
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1601,943
	df	6
	Sig.	,000

4 ifade ve tek faktörden oluşan iş doyumu ölçeğinin KMO değeri 0,871 sonucuyla çok iyi olduğu ve faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.9. İş performansı ölçeği KMO Bartlett's testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,748
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	985,111
	df	6
	Sig.	,000

4 ifade ve tek faktörden oluşan iş performansı ölçeğinin KMO değeri 0,748 sonucuyla iyi olduğu ve faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir.

4.3.9. Ölçeklere Ait Faktör Analizleri

Araştırma kapsamında kullanılan aile aidiyeti, iş doyumu ve iş performansı ölçeklerine ait faktör analizleri bu kısımda irdelenecektir.

Tablo 4.10. Aile aidiyeti ölçeği faktör analizi

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

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

Tablo 4.11. İş doyumu ölçeği faktör analizi

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

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

Tablo 4.12. İş performansı ölçeği faktör analizi

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

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

4.3.10. Ölçeklere Ait Varyans Analizleri

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin varyans analizleri bu kısımda irdelenecektir.

Tablo 4.13. Aile aidiyeti ölçeği açıklanan varyans analizi

Bileşen	Başlangıç özdeğeri			Yüklenen karelerin çıkarım toplamaları			Karesel Yüklerin Döndürme Top.
	Top.	% varyans	Küm. %	Top.	% varyans	Küm. %	Top.
1	7,790	45,822	45,822	7,790	45,822	45,822	7,768
2	1,690	9,942	55,765	1,690	9,942	55,765	2,138
3	,964	5,670	61,435				
4	,913	5,372	66,806				
5	,852	5,011	71,818				
6	,647	3,806	75,624				
7	,618	3,633	79,257				
8	,593	3,490	82,747				

Bileşen	Başlangıç özdeğeri			Yüklenen karelerin çıkarım toplamaları			Karesel Yüklerin Döndürme Top.
	Top.	% varyans	Küm. %	Top.	% varyans	Küm. %	Top.
9	,544	3,198	85,944				
10	,458	2,694	88,638				
11	,417	2,452	91,090				
12	,350	2,058	93,148				
13	,301	1,773	94,921				
14	,288	1,692	96,614				
15	,246	1,448	98,061				
16	,171	1,007	99,068				
17	,158	,932	100,000				

Aile aidiyeti ölçeğinin 2 faktörlü ve 17 ifadeden oluşan yapısının toplam varyansın %55,765'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.14. İş doyumu ölçeği açıklanan varyans analizi

Bileşen	Başlangıç özdeğeri			Karesel Yüklerin Döndürme Top		
	Top.	% varyans	Küm. %	Top.	% varyans	Küm. %
1	3,461	86,518	86,518	3,461	86,518	86,518
2	,226	5,659	92,178			
3	,165	4,122	96,299			
4	,148	3,701	100,000			

İş doyumu ölçeğinin tek faktörlü ve 4 ifadeden oluşan yapısının toplam varyansın %86,518'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.15. İş performansı ölçeği açıklanan varyans analizi

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Karesel Yüklerin Döndürme Top.		
	Top.	% of varyans	Kümülatif %	Top.	% of varyans	Kümülatif %
1	2,942	73,547	73,547	2,942	73,547	73,547
2	,604	15,108	88,654			
3	,262	6,555	95,209			
4	,192	4,791	100,000			

İş performansı ölçeğinin 4 ifade ve tek faktörden oluşan yapısının toplam varyansın %73,547'sini açıkladığı tespit edilmiştir.

4.3.11. Ölçeklere Ait Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ait güvenilirlik analizleri bu kısımda irdelenecektir. Ölçeklere ait faktörlerin korelasyona bağlı iç tutarlılıkları için Cronbach's Alpha katsayısının 0,70- 0,80 arası olması iyi iken 0,80-0,90 arası olması çok iyi olarak değerlendirilebilir (Büyüköztürk, 2007).

Tablo 4.16. Aile aidiyeti ölçeği güvenilirlik analizi

Cronbach's Alpha Değeri	İfade Sayısı
0,768	17

Aile aidiyeti ölçeği güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha Değeri 0,768 sonucuyla iyi derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.17. İş doyumu ölçeği güvenilirlik analizi

Cronbach's Alpha Değeri	İfade Sayısı
0,948	4

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

Tablo 4.18. İş performansı ölçeği güvenilirlik analizi

Cronbach's Alpha Değeri	İfade Sayısı
0,878	4

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

4.4. Demografik Değişkenlere Ait Fark Testleri

T testi ve ANOVA testiyle 3 ölçek ile demografik değişkenler arasında bulunan ilişkilerin analizi bu bölümde yapılacaktır. T Testi iki örneklem arasındaki ortalamaların anlamlı düzeyde farklı olup/olmadığının tespitini yapabilmek için kullanılan bir testtir (Kalaycı, 2010: 74). Tek yönlü varyans (ANOVA) ise ikiden fazla örneklem grubu arasındaki ortalamalar arasında anlamlı düzeyde farklılık olup/olmadığının tespitinin yapılması için kullanılan bir testtir (Kalaycı, 2010: 131).

4.4.1.Cinsiyet Fark Testi

Tabloda bağımsız iki grup t- testine göre cinsiyetin ana değişkenler ile arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık olup olmadığı test edilmiştir.

Tablo 4.19. Cinsiyet T Testi

Cinsiyet	Cinsiyet	N	Ort.	S.H.	p
AİLE_AİDİYETİ	Kadın	120	3,5510	,47818	0,014
	Erkek	291	3,6730	,44540	
İŞ_DOYUMU	Kadın	119	3,5664	,56468	0,033
	Erkek	289	3,7003	,57714	
İŞ_PERFORMANSI	Kadın	120	4,1563	,61414	0,004
	Erkek	291	4,3419	,57342	

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

4.4.2. Medeni Durum Fark Testi

Tabloda bağımsız iki grup t- testine göre medeni durum ana değişkenler ile arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık olup olmadığı test edilmiştir.

Tablo 4.20. Medeni durum T Testi

Cinsiyet	Medeni durum	N	Ort.	S.H.	p
AİLE_AİDİYETİ	Evli	269	3,7011	,45898	0,000
	Bekar	142	3,5167	,43259	
İŞ_DOYUMU	Evli	268	3,7209	,53465	0,004
	Bekar	140	3,5471	,63455	
İŞ_PERFORMANSI	Evli	269	4,3532	,52883	0,002
	Bekar	142	4,1637	,67834	

Tabloya göre medeni durum ile aile aidyeti ($p=0,000$) arasında, iş doyumu ($p=0,004$) arasında ve iş performansı ($p=0,002$) arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu anlamlı farklılığın evli çalışanların bekar

çalışanlara göre pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir. Bu durum Türk toplumsal yapısındaki ailenin ve ailevi sorumlulukların evli çalışanlara yüklemiş olduğu yükümlülükler ile açıklanabilir.

4.4.3. Statü Fark Testi

Tabloda bağımsız iki grup t- testine göre statü ile ana değişkenler arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık olup olmadığı test edilmiştir.

Tablo 4.21. Statü T Testi

	Statü	N	Ort.	S.S.	P
AİLE_AİDİYETİ	Beyaz yakalı	357	3,6398	,44630	0,786
	Mavi yakalı	54	3,6216	,53345	
İŞ_DOYUMU	Beyaz yakalı	354	3,6791	,56254	0,110
	Mavi yakalı	54	3,5444	,65175	
İŞ_PERFORMAN SI	Beyaz yakalı	357	4,3116	,57851	0,035
	Mavi yakalı	54	4,1296	,65109	

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

4.4.4. Yaş Çoklu Karşılaştırma Testi

Tabloda “Tek Yönlü ANOVA”ya göre yaş gruplarının değişkenler ile arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık olup olmadığı test edilmiştir.

Tablo 4.22. Yaş ile değişkenler arasında ANOVA

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

Tablo 4.23. Yaş ile değişkenler arasında Post.Hoc.Tukey testi

Değişkenler	(I) Yaş	(J) Yaş	Ort.fark (I-J)	S.S.	Sig.	95% güven	
						Altsınır	Üstsınır
AİLE_ AİDİYETİ	18-22	23-31	-,11443	,07943	,475	-,3193	,0905
		32-42	-,26080*	,07605	,004	-,4570	-,0646
		43-57	-,14220	,08680	,358	-,3661	,0817
	23-31	18-22	,11443	,07943	,475	-,0905	,3193
		32-42	-,14637*	,05328	,032	-,2838	-,0089
		43-57	-,02777	,06775	,977	-,2026	,1470
	32-42	18-22	,26080*	,07605	,004	,0646	,4570
		23-31	,14637*	,05328	,032	,0089	,2838
		43-57	,11860	,06376	,247	-,0459	,2831
	43-57	18-22	,14220	,08680	,358	-,0817	,3661
		23-31	,02777	,06775	,977	-,1470	,2026
		32-42	-,11860	,06376	,247	-,2831	,0459
İŞ_ DOYUMU	18-22	23-31	,09992	,10279	,765	-,1652	,3651
		32-42	-,02952	,09861	,991	-,2839	,2249
		43-57	-,09524	,11202	,830	-,3842	,1937
	23-31	18-22	-,09992	,10279	,765	-,3651	,1652
		32-42	-,12945	,06786	,226	-,3045	,0456
		43-57	-,19516	,08618	,108	-,4175	,0272
	32-42	18-22	,02952	,09861	,991	-,2249	,2839
		23-31	,12945	,06786	,226	-,0456	,3045
		43-57	-,06571	,08117	,850	-,2751	,1437
	43-57	18-22	,09524	,11202	,830	-,1937	,3842
		23-31	,19516	,08618	,108	-,0272	,4175
		32-42	,06571	,08117	,850	-,1437	,2751
İŞ_ PERFORMANSI	18-22	23-31	,06767	,10368	,915	-,1998	,3351
		32-42	-,08097	,09926	,847	-,3370	,1751
		43-57	-,10146	,11330	,807	-,3937	,1908
	23-31	18-22	-,06767	,10368	,915	-,3351	,1998
		32-42	-,14863	,06955	,143	-,3280	,0308
		43-57	-,16913	,08844	,224	-,3973	,0590
	32-42	18-22	,08097	,09926	,847	-,1751	,3370
		23-31	,14863	,06955	,143	-,0308	,3280
		43-57	-,02050	,08322	,995	-,2352	,1942
	43-57	18-22	,10146	,11330	,807	-,1908	,3937
		23-31	,16913	,08844	,224	-,0590	,3973
		32-42	,02050	,08322	,995	-,1942	,2352

Tablo 4.23’de göre Tek Yönlü ANOVA sonucuna göre araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının yaşları ile aile aidiyeti değişkeni arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık belirlenmiştir.

Söz konusu 32-42 yaş grubu çalışanların 18-22 ve 23-31 yaş grubu çalışanlara göre $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu durum 32-42 yaş grubu çalışanların aile ve ailevi değerleri içselleştirmeleriyle açıklanabilir.

4.4.5. Eğitim ile Değişkenler Arasında Çoklu Karşılaştırma Testi

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

Tablo 4.24. Eğitim ile değişkenler arasında ANOVA

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

Tablo 4.25. Eğitim ile değişkenler arasında Post.Hoc.Tukey testi

Değişkenler	(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ort.fark (I-J)	S.S.	Sig.	95% Güven	
						Altsınır	Üstsınır
AİLE_AİDİYETİ	Lise	Önlisans	,13082	,10519	,599	-,1405	,4022
		Lisans	,10207	,09171	,682	-,1345	,3386
		Lisansüstü	,05277	,09894	,951	-,2025	,3080
	Önlisans	Lise	-,13082	,10519	,599	-,4022	,1405
		Lisans	-,02875	,06684	,973	-,2012	,1437
		Lisansüstü	-,07805	,07646	,737	-,2753	,1192
	Lisans	Lise	-,10207	,09171	,682	-,3386	,1345
		Önlisans	,02875	,06684	,973	-,1437	,2012

Değişkenler	(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ort.fark (I-J)	S.S.	Sig.	95% Güven	
						Altsınır	Üstsınır
	Lisansüstü	Lisansüstü	-,04930	,05648	,819	-,1950	,0964
		Lise	-,05277	,09894	,951	-,3080	,2025
		Önlisans	,07805	,07646	,737	-,1192	,2753
		Lisans	,04930	,05648	,819	-,0964	,1950
İŞ_ DOYUMU	Lise	Önlisans	,10702	,13324	,853	-,2367	,4507
		Lisans	,02035	,11553	,998	-,2777	,3184
		Lisansüstü	,05435	,12461	,972	-,2671	,3758
	Önlisans	Lise	-,10702	,13324	,853	-,4507	,2367
		Lisans	-,08667	,08538	,741	-,3069	,1336
		Lisansüstü	-,05267	,09732	,949	-,3037	,1984
	Lisans	Lise	-,02035	,11553	,998	-,3184	,2777
		Önlisans	,08667	,08538	,741	-,1336	,3069
		Lisansüstü	,03400	,07118	,964	-,1496	,2176
	Lisansüstü	Lise	-,05435	,12461	,972	-,3758	,2671
		Önlisans	,05267	,09732	,949	-,1984	,3037
		Lisans	-,03400	,07118	,964	-,2176	,1496
İŞ_ PERFORMANSI	Lise	Önlisans	,10729	,13505	,857	-,2411	,4557
		Lisans	,00523	,11774	1,000	-,2985	,3090
		Lisansüstü	-,13082	,12702	,732	-,4585	,1968
	Önlisans	Lise	-,10729	,13505	,857	-,4557	,2411
		Lisans	-,10206	,08581	,634	-,3234	,1193
		Lisansüstü	-,23812	,09815	,074	-,4913	,0151
	Lisans	Lise	-,00523	,11774	1,000	-,3090	,2985
		Önlisans	,10206	,08581	,634	-,1193	,3234
		Lisansüstü	-,13606	,07251	,240	-,3231	,0510
	Lisansüstü	Lise	,13082	,12702	,732	-,1968	,4585
		Önlisans	,23812	,09815	,074	-,0151	,4913
		Lisans	,13606	,07251	,240	-,0510	,3231

Tabloya göre Tek Yönlü ANOVA sonucuna göre araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının eğitimleri ile aile aidiyeti, iş doyumu ve iş performansı değişkenleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık saptanamamıştır.

4.4.6. Kurumda Çalışma Süresi İle Değişkenler Çoklu Karşılaştırma Testi

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

Tablo 4.26. Kurumda çalışma süresi ile değişkenler arasında ANOVA

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

Tablo 4.27. Kurumda çalışma süresi ile değişkenler arasında Post.Hoc.Tukey testi

Değişkenler	(I)Kurumda_ çalışma_süresi	(J) Kurumda_ çalışma_süresi	Ort.fark (I-J)	S.S.	Sig.	95% Güven	
						Alt	Üst
AİLE_AİDİYETİ	1 yıldan az	1-5yıl	-,04401	,06402	,492	-,1699	,0818
		6-10 yıl	-,12483	,06792	,067	-,2583	,0087
		11-20 yıl	-,23488*	,09465	,013	-,4210	-,0488
		21 yıl ve üstü	,05164	,12266	,674	-,1895	,2928
	1-5yıl	1 yıldan az	,04401	,06402	,492	-,0818	,1699
		6-10 yıl	-,08082	,05443	,138	-,1878	,0262
		11-20 yıl	-,19087*	,08550	,026	-,3589	-,0228
		21 yıl ve üstü	,09565	,11574	,409	-,1319	,3232
	6-10 yıl	1 yıldan az	,12483	,06792	,067	-,0087	,2583
		1-5yıl	,08082	,05443	,138	-,0262	,1878
		11-20 yıl	-,11005	,08846	,214	-,2839	,0638
		21 yıl ve üstü	,17647	,11794	,135	-,0554	,4083
	11-20 yıl	1 yıldan az	,23488*	,09465	,013	,0488	,4210
		1-5yıl	,19087*	,08550	,026	,0228	,3589
		6-10 yıl	,11005	,08846	,214	-,0638	,2839

Değişkenler	(I)Kurumda_çalışma_süresi	(J) Kurumda_çalışma_süresi	Ort.fark (I-J)	S.S.	Sig.	95% Güven	
						Alt	Üst
	21 yıl ve üstü	21 yıl ve üstü	,28652*	,13512	,035	,0209	,5521
		1 yıldan az	-,05164	,12266	,674	-,2928	,1895
		1-5yıl	-,09565	,11574	,409	-,3232	,1319
		6-10 yıl	-,17647	,11794	,135	-,4083	,0554
		11-20 yıl	-,28652*	,13512	,035	-,5521	-,0209
İŞ DOYUMU	1 yıldan az	1-5yıl	,01929	,08223	,815	-,1424	,1809
		6-10 yıl	-,03092	,08707	,723	-,2021	,1402
		11-20 yıl	-,08975	,12083	,458	-,3273	,1478
		21 yıl ve üstü	-,03092	,15629	,843	-,3382	,2763
	1-5yıl	1 yıldan az	-,01929	,08223	,815	-,1809	,1424
		6-10 yıl	-,05021	,06925	,469	-,1864	,0859
		11-20 yıl	-,10903	,10870	,316	-,3227	,1047
		21 yıl ve üstü	-,05021	,14711	,733	-,3394	,2390
	6-10 yıl	1 yıldan az	,03092	,08707	,723	-,1402	,2021
		1-5yıl	,05021	,06925	,469	-,0859	,1864
		11-20 yıl	-,05882	,11240	,601	-,2798	,1621
		21 yıl ve üstü	,00000	,14987	1,000	-,2946	,2946
	11-20 yıl	1 yıldan az	,08975	,12083	,458	-,1478	,3273
		1-5yıl	,10903	,10870	,316	-,1047	,3227
		6-10 yıl	,05882	,11240	,601	-,1621	,2798
		21 yıl ve üstü	,05882	,17170	,732	-,2787	,3964
	21 yıl ve üstü	1 yıldan az	,03092	,15629	,843	-,2763	,3382
		1-5yıl	,05021	,14711	,733	-,2390	,3394
		6-10 yıl	,00000	,14987	1,000	-,2946	,2946
		11-20 yıl	-,05882	,17170	,732	-,3964	,2787
İŞ PERFORMANSI	1 yıldan az	1-5yıl	-,02772	,08301	,739	-,1909	,1355
		6-10 yıl	-,14971	,08807	,090	-,3228	,0234
		11-20 yıl	-,06148	,12274	,617	-,3028	,1798
		21 yıl ve üstü	,11499	,15906	,470	-,1977	,4277
	1-5yıl	1 yıldan az	,02772	,08301	,739	-,1355	,1909
		6-10 yıl	-,12200	,07059	,085	-,2608	,0168
		11-20 yıl	-,03376	,11087	,761	-,2517	,1842
		21 yıl ve üstü	,14271	,15009	,342	-,1523	,4377

Değişkenler	(I)Kurumda_çalışma_süresi	(J) Kurumda_çalışma_süresi	Ort.fark (I-J)	S.S.	Sig.	95% Güven	
						Alt	Üst
	6-10 yıl	1 yıldan az	,14971	,08807	,090	-,0234	,3228
		1-5yıl	,12200	,07059	,085	-,0168	,2608
		11-20 yıl	,08824	,11470	,442	-,1373	,3137
		21 yıl ve üstü	,26471	,15294	,084	-,0359	,5654
	11-20 yıl	1 yıldan az	,06148	,12274	,617	-,1798	,3028
		1-5yıl	,03376	,11087	,761	-,1842	,2517
		6-10 yıl	-,08824	,11470	,442	-,3137	,1373
		21 yıl ve üstü	,17647	,17521	,314	-,1680	,5209
	21 yıl ve üstü	1 yıldan az	-,11499	,15906	,470	-,4277	,1977
		1-5yıl	-,14271	,15009	,342	-,4377	,1523
		6-10 yıl	-,26471	,15294	,084	-,5654	,0359
		11-20 yıl	-,17647	,17521	,314	-,5209	,1680

Tabloya göre Tek Yönlü ANOVA sonucuna göre araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının kurumlarındaki çalışma süreleriyle aile aidiyeti değişkeni arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık saptanmış iken iş doyumu ve iş performansı arasında anlamlı farklılık saptanamamıştır.

Aile aidiyeti konusunda 11-20 yıllık süre içerisinde çalışanların 1 yıldan az, 1-5 yıl ve 21 yıldan uzun çalışanlara göre pozitif yönde anlamlı farklılık göstermekte olup bu durum 11-20 yıl süre içerisinde çalışanların aile aidiyetlerini içselleştirmeleriyle açıklanabilir.

Tablo 4.28. Yaş ile Aile aidiyeti alt faktörleri arasında ANOVA

		Kare.top.	df	Ort.kare	F	Sig.
Kendilik_aidiyeti	Gruplararası	5,726	3	1,909	6,452	,000
	Grupiçi	120,392	407	,296		
	Toplam	126,117	410			
Aile_aidiyeti	Gruplararası	4,132	3	1,377	3,027	,029
	Grupiçi	185,176	407	,455		
	Toplam	189,308	410			

Tabloya göre Tek Yönlü ANOVA sonucuna göre araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının yaşları ile aile aidiyeti alt faktörleri (kendilik aidiyeti, aile aidiyeti) değişkenleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık

görülmektedir. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post.Hoc.Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4.29. Yaş ile Aile aidiyeti alt faktörleri arasında Post.Hoc.Tukey testi

Değişkenler	(I) Yaş	(J) Yaş	Ort.fark (I-J)	S.S.	Sig.	95% Güven	
						Alt	Üst
Kendilik_aidiyeti	18-22	23-31	-,23175	,09575	,075	-,4787	,0152
		32-42	-,36364*	,09167	,000	-,6001	-,1272
		43-57	-,38712*	,10464	,001	-,6570	-,1172
	23-31	18-22	,23175	,09575	,075	-,0152	,4787
		32-42	-,13189	,06423	,170	-,2976	,0338
		43-57	-,15537	,08167	,229	-,3661	,0553
	32-42	18-22	,36364*	,09167	,000	,1272	,6001
		23-31	,13189	,06423	,170	-,0338	,2976
		43-57	-,02348	,07685	,990	-,2217	,1748
	43-57	18-22	,38712*	,10464	,001	,1172	,6570
		23-31	,15537	,08167	,229	-,0553	,3661
		32-42	,02348	,07685	,990	-,1748	,2217
Aile_aidiyeti	18-22	23-31	,00289	,11875	1,000	-,3034	,3092
		32-42	-,15795	,11369	,507	-,4512	,1353
		43-57	,10273	,12977	,858	-,2320	,4375
	23-31	18-22	-,00289	,11875	1,000	-,3092	,3034
		32-42	-,16085	,07966	,183	-,3663	,0446
		43-57	,09983	,10129	,758	-,1615	,3611
	32-42	18-22	,15795	,11369	,507	-,1353	,4512
		23-31	,16085	,07966	,183	-,0446	,3663
		43-57	,26068*	,09531	,033	,0148	,5066
	43-57	18-22	-,10273	,12977	,858	-,4375	,2320
		23-31	-,09983	,10129	,758	-,3611	,1615
		32-42	-,26068*	,09531	,033	-,5066	-,0148

Tabloya göre aile aidiyeti alt faktörlerinden kendilik aidiyeti ile 18-22 yaş grubu katılım bankası çalışanları ile 33-42 ve 43-57 yaş grubu katılım bankası çalışanları arasında negatif yönde anlamlı farklılık belirlenmiştir.

Bu durum 18-22 yaş grubu çalışanlarda aile aidiyetinin oluşmadığının göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Tabloya göre aile aidiyeti alt faktörlerinden aile aidiyeti ile 33-42 yaş grubu katılım bankası çalışanları ile 43-57 yaş grubu katılım bankası çalışanları arasında pozitif yönde anlamlı farklılık belirlenmiştir.

Bu durum 33-42 yaş grubu katılım bankası çalışanlarının yüksek aile aidiyetleri ile açıklanabilir.

Tablo 4.30. Eğitim ile Aile aidiyeti alt faktörleri arasında ANOVA

		Kare.top.	df	Ort.kare	F	Sig.
Kendilik _aidiyeti	Gruplararası	2,769	3	,923	3,046	,029
	Grupiçi	123,348	407	,303		
	Toplam	126,117	410			
Aile _aidiyeti	Gruplararası	2,623	3	,874	1,906	,128
	Grupiçi	186,685	407	,459		
	Toplam	189,308	410			

Tabloya göre Tek Yönlü ANOVA sonucuna göre araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının eğitimleri ile aile aidiyeti alt faktörleri (kendilik aidiyeti) değişkeni arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık görülmektedir.

Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post.Hoc.Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4.31. Eğitim ile Aile aidiyeti alt faktörleri arasında Post.Hoc.Tukey testi

Değişkenler	(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ort.fark (I-J)	S.S.	Sig.	95% güven	
						Alt	Üst
Kendilik_aidiyeti	Lise	Önlisans	,11007	,12633	,820	-,2158	,4360
		Lisans	-,08256	,11014	,877	-,3667	,2016
		Lisansüstü	-,15657	,11882	,552	-,4631	,1499
	Önlisans	Lise	-,11007	,12633	,820	-,4360	,2158
		Lisans	-,19263	,08027	,079	-,3997	,0144
		Lisansüstü	-,26664*	,09182	,020	-,5035	-,0298
	Lisans	Lise	,08256	,11014	,877	-,2016	,3667
		Önlisans	,19263	,08027	,079	-,0144	,3997
		Lisansüstü	-,07401	,06783	,695	-,2490	,1010
	Lisansüstü	Lise	,15657	,11882	,552	-,1499	,4631
		Önlisans	,26664*	,09182	,020	,0298	,5035
		Lisans	,07401	,06783	,695	-,1010	,2490

Değişkenler	(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ort.fark (I-J)	S.S.	Sig.	95% güven	
						Alt	Üst
Aile_aidiyeti	Lise	Önlisans	,15157	,15542	,764	-,2494	,5525
		Lisans	,28670	,13549	,150	-,0628	,6362
		Lisansüstü	,26211	,14618	,278	-,1150	,6392
	Önlisans	Lise	-,15157	,15542	,764	-,5525	,2494
		Lisans	,13513	,09875	,520	-,1196	,3899
		Lisansüstü	,11054	,11296	,762	-,1809	,4019
	Lisans	Lise	-,28670	,13549	,150	-,6362	,0628
		Önlisans	-,13513	,09875	,520	-,3899	,1196
		Lisansüstü	-,02459	,08344	,991	-,2398	,1907
	Lisansüstü	Lise	-,26211	,14618	,278	-,6392	,1150
		Önlisans	-,11054	,11296	,762	-,4019	,1809
		Lisans	,02459	,08344	,991	-,1907	,2398

Tabloya göre aile aidiyeti alt faktörlerinden kendilik aidiyeti ile ön lisans mezunu katılım bankası çalışanlarının lisansüstü mezunu çalışanlara negatif yönde anlamlı farklılık belirlenmiştir.

Bu durum ön lisans mezunu katılım bankası çalışanlarının kendini gerçekleştirme yönündeki eğitim eksiklikleri olarak değerlendirilebilir.

Tablo 4.32. Kurumda çalışma süresi ile Aile aidiyeti alt faktörleri arasında ANOVA

		Kare.top.	df	Ort.kare	F	Sig.
Kendilik_aidiyeti	Gruplararası	3,601	4	,900	2,983	,019
	Grupiçi	122,517	406	,302		
	Toplam	126,117	410			
Aile_aidiyeti	Gruplararası	3,133	4	,783	1,708	,147
	Grupiçi	186,175	406	,459		
	Toplam	189,308	410			

Tabloya göre Tek Yönlü ANOVA sonucuna göre araştırmaya katılan katılım bankası çalışanlarının kurumda çalışma süreleri ile aile aidiyeti alt faktörleri (kendilik aidiyeti) değişkeni arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık görülmektedir.

Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post.Hoc.Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 4.33. Kurumda çalışma süresi ile Aile aidiyeti alt faktörleri arasında Post.Hoc.Tukey testi

Değişkenler			Ort.fark (I-J)	S.S.	Sig.	95% Güven	
						Alt	Üst
Kendilik _aidiyeti	1 yıldan az	1-5yıl	-,04947	,07731	,523	-,2014	,1025
		6-10 yıl	-,22036*	,08202	,008	-,3816	-,0591
		11-20	-,13038	,11431	,255	-,3551	,0943
		21 yıl	,10737	,14813	,469	-,1838	,3986
	1-5yıl	1 yıldan	,04947	,07731	,523	-,1025	,2014
		6-10 yıl	-,17090*	,06574	,010	-,3001	-,0417
		11-20	-,08091	,10325	,434	-,2839	,1221
		21 yıl	,15683	,13977	,262	-,1179	,4316
	6-10 yıl	1 yıldan	,22036*	,08202	,008	,0591	,3816
		1-5yıl	,17090*	,06574	,010	,0417	,3001
		11-20	,08999	,10682	,400	-,1200	,3000
		21 yıl	,32773*	,14243	,022	,0477	,6077
	11-20 yıl	1 yıldan	,13038	,11431	,255	-,0943	,3551
		1-5yıl	,08091	,10325	,434	-,1221	,2839
		6-10 yıl	-,08999	,10682	,400	-,3000	,1200
		21 yıl	,23775	,16318	,146	-,0830	,5585
	21 yıl ve üstü	1 yıldan	-,10737	,14813	,469	-,3986	,1838
		1-5yıl	-,15683	,13977	,262	-,4316	,1179
		6-10 yıl	-,32773*	,14243	,022	-,6077	-,0477
		11-20	-,23775	,16318	,146	-,5585	,0830
Aile_aidiyeti	1 yıldan az	1-5yıl	-,03854	,09530	,994	-,2997	,2226
		6-10 yıl	-,02930	,10111	,998	-,3063	,2477
		11-20	-,33938	,14091	,115	-,7255	,0467
		21 yıl	-,00408	,18260	1,000	-,5044	,4963
	1-5yıl	1 yıldan	,03854	,09530	,994	-,2226	,2997
		6-10 yıl	,00925	,08104	1,000	-,2128	,2313
		11-20	-,30084	,12728	,128	-,6496	,0479
		21 yıl	,03446	,17230	1,000	-,4377	,5066
	6-10 yıl	1 yıldan	,02930	,10111	,998	-,2477	,3063
		1-5yıl	-,00925	,08104	1,000	-,2313	,2128
		11-20	-,31008	,13168	,130	-,6709	,0507
		21 yıl	,02521	,17558	1,000	-,4559	,5063
	11-20 yıl	1 yıldan	,33938	,14091	,115	-,0467	,7255
		1-5yıl	,30084	,12728	,128	-,0479	,6496
		6-10 yıl	,31008	,13168	,130	-,0507	,6709
		21 yıl	,33529	,20115	,456	-,2159	,8865
	21 yıl ve üstü	1 yıldan	,00408	,18260	1,000	-,4963	,5044
		1-5yıl	-,03446	,17230	1,000	-,5066	,4377
		6-10 yıl	-,02521	,17558	1,000	-,5063	,4559
		11-20	-,33529	,20115	,456	-,8865	,2159

Tabloya göre aile aidiyeti alt faktörlerinden kendilik aidiyeti ile 6-10 yıl katılım bankası çalışanlarının 1 yıldan az, 1-5 yıl ve 21 yıl üstü katılım bankası çalışanlarına göre pozitif yönde anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bu farklılığın 6-10 yıl arası kurumda çalışanların örgüte uyumları ile açıklanabilir.

4.4.7. Değişkenler Arası Korelasyon Analizleri

Korelasyon analizi; iki veya daha fazla değişkenin birbirleriyle olan ilişkisinin şiddetini, büyüklüğünü, düzeyini ve yönünü belirleyebilmek amacıyla kullanılan istatistiksel yöntemdir. Bu analiz, belirlenen ilişkilerin nedenselliğinin nedenlerini bulabilmek için ön bilgi sağlamaktadır. Korelasyon analizinde var olan ilişkinin varlığı korelasyon katsayısıyla bulunmaktadır. “r” ile gösterilen korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değerler alabilmektedir. Eksi (-) değerler değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişkiyi ortaya koyarken (+) değerler ise doğru orantılı bir ilişkiyi ifade etmektedir.

Açıklayıcı Faktör analizleri sonucunda ortaya çıkan değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesinde “Pearson Korelasyon Analizi” kullanılmaktadır. Bu analizde r= “0,00-0,20 Çok Zayıf”, “0,20-0,40 Zayıf”, “0,40-0,60 Orta”, “0,60-0,80 Yüksek”, “0,80-1,00 Çok Yüksek” ilişki olduğu değerlendirilmektedir (Akgül ve Çevik, 2005; Gürbüz ve Şahin, 2014; Nakip, 2006).

Tablo 4.34. Değişkenler arasında korelasyon analizi

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

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

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

4.4.8. Değişkenler Arası Regresyon Analizleri

Değişkenlerin arasında bulgularan etkileşimin analiz edilmesi, iki değişken içerisinden birinin olası değişiminin diğerinde meydana getirdiği değişim ile açıklanmasının yapılması amacıyla kullanılan istatistiksel yöntem regresyon analizi şeklinde ifade edilmektedir. Bu yöntem özellikle değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisinin test edilebilmesinde sıkça kullanılmaktadır (Güriş ve Çağlayan, 2005). Regresyon analizinde; R: bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasında olan korelasyonu, R^2 : bağımlı değişkendeki değişimin bağımsız değişken tarafından ne kadarını açıkladığı, F: regresyon analizi sonucunun anlamlı olup/olmadığını ($p < 0,05$ den küçük olması), β : bağımsız değişkenin etkisi sabit kılınarak bağımlı değişken üzerindeki etkisinin test edilmesinde kullanılmaktadır (Kalaycı, 2010: 259-269). Araştırmanın bu kısmında değişkenler regresyon analizi ile test edilecektir.

Tablo 4.35. Aile aidiyeti (Aİ) ile alt faktörlerinin iş doyumu (İD) ve iş performansı (İP) üzerindeki etkisi için regresyon analizi

Aİ ve İD	R^2	F	p	t	β	Sabit
	0,051	21,797	0,000	4,669	0,283	2,632
$\hat{ID} = 2,632 + (0,283 * A\hat{I})$						
Aİ_Kendilik aidiyeti ve İD	R^2	F	p	t	β	Sabit
	0,112	51,287	0,000	7,161	0,347	2,204
$\hat{ID} = 2,204 + (0,347 * A\hat{I_Kendilik\ aidiyeti})$						
Aİ_Aile aidiyeti ve İD	R^2	F	p	t	β	Sabit
	0,001	0,390	0,533	0,624	0,026	3,581
$\hat{ID} = 3,581 + (0,026 * A\hat{I_Aile\ aidiyeti})$						
Aİ ve İP	R^2	F	p	t	β	Sabit
	0,086	38,463	0,000	6,202	0,378	2,912
$\hat{IP} = 2,912 + (0,378 * A\hat{I})$						
Aİ_Kendilik aidiyeti ve İP	R^2	F	p	t	β	Sabit
	0,291	167,845	0,000	12,956	0,575	1,872
$\hat{IP} = 1,872 + (0,575 * A\hat{I_Kendilik\ aidiyeti})$						
Aİ_Aile aidiyeti İP	R^2	F	p	t	β	Sabit
	0,002	0,832	0,362	-0,912	-0,039	4,408
$\hat{IP} = 4,408 + (-0,039 * A\hat{I_Aile\ aidiyeti})$						

Katılım bankası çalışanlarının aile aidiyetinin iş doyumuna etkisini belirlemek için uygulanan regresyon analizi sonucu istatistiki olarak ($F=21,797$; $p=0,000$) anlamlı olduğu saptanmıştır. R^2 belirlilik katsayısı 0,051 sonucuyla iş doyumundaki değişimin %5,1'i aile aidiyeti değişkeni tarafından açıklandığı ifade edilebilir.

Katılım bankası çalışanlarının aile aidiyeti alt boyutu kendilik aidiyetinin iş doyumuna etkisini belirlemek uygulanan regresyon analizi sonucu istatistiki olarak ($F=51,287$; $p=0,000$) anlamlı olduğu saptanmıştır. R^2 belirlilik katsayısı 0,112 sonucuyla iş doyumundaki değişimin %11,2'si aile aidiyeti alt boyutu kendilik aidiyeti değişkeni tarafından açıklandığı söylenebilir.

Katılım bankası çalışanlarının aile aidiyeti alt boyutu aile aidiyetinin iş doyumuna etkisini belirlemek uygulanan regresyon analizi sonucu istatistiki olarak ($F=0,390$; $p=0,533$) anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Katılım bankası çalışanlarının aile aidiyetinin iş performansına etkisini belirlemek uygulanan regresyon analizi sonucu istatistiki olarak ($F=38,463$; $p=0,000$) anlamlı olduğu saptanmıştır. R^2 belirlilik katsayısı 0,086 sonucuyla iş performansındaki değişimin %8,6'sı aile aidiyeti değişkeni tarafından açıklandığı ifade edilebilir.

Katılım bankası çalışanlarının aile aidiyeti alt boyutu kendilik aidiyetinin iş performansına etkisini belirlemek uygulanan regresyon analizi sonucu istatistiki olarak ($F=167,845$; $p=0,000$) anlamlı olduğu saptanmıştır. R^2 belirlilik katsayısı 0,291 sonucuyla iş performansındaki değişimin %29,1'i aile aidiyeti alt boyutu kendilik aidiyeti değişkeni tarafından açıklandığı ifade edilebilir.

Katılım bankası çalışanlarının aile aidiyeti alt boyutu aile aidiyetinin iş performansına etkisini belirlemek için uygulanan regresyon analizi sonucu istatistiki olarak ($F=0,832$; $p=0,362$) anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.36. Hipotez sonuçları

Hipotez	P	Sonuç
H1: Çalışanların aile aidiyeti, iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	0,000	Kabul
H1a: Çalışanların aile aidiyeti alt boyutu kendilik aidiyeti, iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	0,000	Kabul
H1b: Çalışanların aile aidiyeti alt boyutu aile aidiyeti, iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	0,533	Ret
H2: Çalışanların aile aidiyeti, iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	0,000	Kabul
H2a: Çalışanların aile aidiyeti alt boyutu kendilik aidiyeti, iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	0,000	Kabul
H2b: Çalışanların aile aidiyeti alt boyutu aile aidiyeti, iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	0,362	Ret
H3: Çalışanların aile aidiyeti, demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Kısmen kabul	
H3a: Çalışanların aile aidiyeti, demografik değişkenlerden cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.	0,014	Kabul
H3b: Çalışanların aile aidiyeti, demografik değişkenlerden medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.	0,000	Kabul
H3c: Çalışanların aile aidiyeti, demografik değişkenlerden statüye göre anlamlı farklılık göstermektedir.	0,786	Ret
H3d: Çalışanların aile aidiyeti, demografik değişkenlerden yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.	0,002	Kabul
H3e: Çalışanların aile aidiyeti, demografik değişkenlerden eğitime göre anlamlı farklılık göstermektedir.	0,512	Ret
H3f: Çalışanların aile aidiyeti, demografik değişkenlerden kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	0,048	Kabul
H4: Çalışanların iş doyumu, demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Kısmen kabul	
H4a: Çalışanların iş doyumu, demografik değişkenlerden cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.	0,033	Kabul
H4b: Çalışanların iş doyumu, demografik değişkenlerden medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.	0,004	Kabul
H4c: Çalışanların iş doyumu, demografik değişkenlerden statüye göre anlamlı farklılık göstermektedir.	0,110	Ret
H4d: Çalışanların iş doyumu, demografik değişkenlerden yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.	0,111	Ret
H4e: Çalışanların iş doyumu, demografik değişkenlerden eğitime göre anlamlı farklılık göstermektedir.	0,747	Ret
H4f: Çalışanların iş doyumu, demografik değişkenlerden kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	0,865	Ret
H5: Çalışanların iş performansı, demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Kısmen kabul	
H5a: Çalışanların iş performansı, demografik değişkenlerden cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.	0,004	Kabul
H5b: Çalışanların iş performansı, demografik değişkenlerden medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.	0,002	Kabul
H5c: Çalışanların iş performansı, demografik değişkenlerden statüye göre anlamlı farklılık göstermektedir.	0,035	Kabul
H5d: Çalışanların iş performansı, demografik değişkenlerden yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.	0,124	Ret
H5e: Çalışanların iş performansı, demografik değişkenlerden eğitime göre anlamlı farklılık göstermektedir.	0,096	Ret
H5f: Çalışanların iş performansı, demografik değişkenlerden kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	0,244	Ret

4.5. Hipotez Sonuçlarını Tartışma ve Değerlendirme

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

Luthans (1998) iş doyumu ve performansın yükselmesi tartışmasında her iki kavramın birbirleriyle olan ilişkili olduğunu ifade etmiştir.

Lansford vd. (2001) edinilmiş evlat ile oluşmuş aileler, tam aileler (iki biyolojik ebeveyn ve çocuklarından oluşan), hanenin reisi kadın olan tek ebeveynli aileler, üvey baba veya üvey anneden oluşan beş farklı aile yapısı belirledikleri bu araştırmalarında, öncelikle evlat edinme dahilinde oluşan aileleri araştırmışlar ve çalışmanın sonucunda, aile yapısından ziyade aile içerisinde yaşanan süreçlerin önemini vurgulamışlardır.

Tarlan ve Tütüncü (2001) başarmanın değerlendirme süreçlerini incelemek, iş tatminine etki eden unsurları analiz etmek ve başarımın değerlendirme uygulamalarının iş tatminini nasıl etkilediğini bulmak adına otellerde çalışan 149 iş görenin katılım sağladığı araştırmalarının sonucunda; başarım değerlendirme uygulamalarının iş tatminini etkilediği aynı zamanda iş tatminine en çok etki eden unsurun iş arkadaşları olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Bond ve Bunce (2003) müşteri hizmetleri merkezinde, çalışanların mental sağlık durumunun, çalışanların iş performansları ve iş doyumları arasında ilişki olduğunu iddia etmiştir.

Sarker vd. (2003) Tayland'da bulunan otellerde çalışan 323 personelin katılımlarıyla yaptıkları çalışmada yaş unsurunun iş doyumunu direkt etkilemediği fakat hizmet süresinin etki ettiği ancak kurumda çalışma süresinin iş doyumuyla olan ilişkisinde yaşın önemli derecede bir unsur olduğunu ifade etmiştir.

Faragher vd. (2005) hızlı teknolojik ve yeni çalışma uygulamalarındaki ilerlemeler birçok işin doğal yapısını değiştirdiğini, iş görenlerin düzenli olarak son teslim tarihlerinde işi teslim etmek ve hedeflerini yakalayabilmek adına mücadelesini sürdürürken, genel itibariyle gönülsüz olarak sözleşmenin saatleri dışında da çalışmak zorunda kaldıklarını, bu çalışma koşullarında hali hazırda bulunan eğilimlerin iş tatmini seviyelerini etkileyebileceğini, çalışanların zihinsel sağlığına ve fiziksel yapısına doğrudan zarar verildiğini ileri sürmüştür.

Dönmez ve Birdir (2007) seyahat acentasında çalışmakta olan 272 çalışanın katılımlarıyla yaptıkları çalışmada, çalışanların genel olarak çalıştıkları işlerinde tatmin olduğu ve memnuniyet duyduğu ortaya çıkmıştır. İş doyumuna en çok etki eden iki unsurun işin terfi imkanları ile iş yapısı olduğu görülmüştür. İlaveten, iş görenlerin eğitim seviyesi ile iş tatmini arasında pozitif düzeyde fark görülürken; demografik değişkenlikler ile iş tatmini arasında anlam içeren bir farklılık olmadığı ileri sürülmüştür.

Yazıcıoğlu ve Sökmen (2007) Adana ilinde faaliyet göstermekte otel firmaların gıda bölümlerinde çalışmakta olan 95 personelin katılımlarıyla yaptıkları araştırmada, iş tatmini ölçeğinde bulunan her bir ifadeden iş görenlerin ne derecede memnun olduklarının görüldüğünü ve demografik değişkenlerden yaş ile cinsiyet ve iş doyumunu arasında önemli derecede farklılıklar olmadığı iddia etmişlerdir.

Beşiktaş (2009), iş görenlerin çeşitlilik gösteren düzenlemeleriyle tek başına bir verimlilikten ziyade karşılıklı var olan ilişkilerinin ve iş doyumunu yakalayabilme duygularının kişisel, grup ve örgütsel seviyede verimliliğin artış göstermesine katkıları olduğunu ifade etmiştir.

Pelit ve Öztürk (2010) otellerde çalışan 1854 iş görenin katılımlarıyla yaptıkları araştırmada; şehir otellerindeki çalışanların sayfiye bölgesindeki faaliyet gösteren otellerdeki iş görenlere nazaran daha fazla iş tatminine sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Bununla beraber; personellerin eğitim seviyeleriyle iş tatminleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya koyulmuştur. Bunlara ilaveten, çalışanların özellikle ücret, kendi kararlarını uygulayabilme, şirket politikası ve terfi olanakları gibi konularda doyumunu yakalayamadıklarını ifade etmişlerdir.

Kakkos vd. (2010) iş gören performansının; iş tatmini, stres, çalışma ortamı ve motivasyon gibi koşullardan etkilenebileceğini ileri sürmüştür.

Alptekin (2011) genç katılımcıların ailelerine karşı hissettikleri bağılılık duygusunun toplumsal aidiyetin üzerine etki eden faktörlerden bir tanesi olduğunu gözlemlendiğini, bireylerin üyesi bulunduğu topluma karşı hissetmiş olduğu toplumsal aidiyetin oluşmasında ailenin nasıl bir etkisinin olduğunu ortaya konması açısından sonuçların önem arz ettiğini paylaşmaktadır. Ailelerin etkisine ilaveten sosyal kitlelere karşı hissedilen aidiyet alt boyutlarının da toplumsal aidiyete etki etmesi açısından olumlu bulunan unsurlar arasında yer aldığını ileri sürmüştür.

Kurtyılmaz (2011) üniversite öğrencilerinin benlik saygısı ve sosyal bağılılıkları ile sosyal kaygıları arasında ve sosyal kaygıları ile ilişkisel saldırganlıkları arasında anlamlı biçimde etkilenme bulunduğunu ifade etmiştir.

Şentürk (2012)'e göre, çocukların mutlu olabilmesiyle ailelerin dağılması arasındaki bağlantı incelendiğinde, boşanmanın neticesinde tek ebeveyn tipinde bir ailesi olan çocukların kendilerini oldukça mutsuz hissettikleri sonucuna varılmıştır. Bu hususu boşanma eyleminin engellenebilir olmasıyla ve dahası çocuğun aile büyüklerinin almış olduğu kararları anlamakta zorlanmasından kaynaklı olduğunu dile getiren Şentürk, ebeveynlerin vefatı neticesinde tek ebeveynli ailesi olan çocukların kendilerini bu hususu kader şeklinde yorumlayıp içlerini rahatlatabildiklerini ifade etmiştir.

Ajala (2012) çalışma ortamlarının iş görenlerin refah seviyesi ve üretkenliğini nasıl etkilediğini inceleyen araştırmasında; çalışma yeri özellikleri ile çalışma yerindeki sağlıklı iletişimin iş gören refah seviyesine, sağlığına, iş performansıyla üretkenliğine de etki ettiğini ileri sürmüştür.

Nasır (2013) 284 kişilik örneklem kitlesi üzerinde gerçekleştirilen araştırmasında, yaşantımızdaki aidiyet ihtiyacıyla olması istenen aidiyet ihtiyacı arasında farklılıklar tespit edilen katılımcıların diğer katılımcılar ile kıyaslaması yapıldığında; sosyal eğilimlerinin göreceli olarak düşük kaldığı, ilişkilerinde daha az düzeyde tatmin olabildikleri ve aile üzerinden psikolojik kontrole daha fazla maruz kaldıkları görülmüştür. İlaveten, ailesinin psikolojik kontrolüne maruz kalmış olmanın yaşantımızdaki aidiyet ihtiyacı ile istenen aidiyet ihtiyacının arasındaki farkı yükselttiği ve aidiyet ihtiyacı tatmin düzeyini etkilediği ortaya konulmuştur. Ailelerin psikolojik baskısının olmasının, negatif değerlendirilme korkusu ve duygusal düzeyde dengesizlikle ilişkisinin olduğu iddia edilmiştir.

Beckmann (2014) İstanbul ili içerisinde 321 üniversite birinci sınıfta okuyan öğrenci üzerine yapılan araştırması neticesinde, aidiyet ile ilişkisel benlik yapılarının intihar etme eğilimi ve depresyon üzerinde engelleyici etkisinin olduğunu gösteren destekleyici veriler olduğunu tespit etmiştir. İlaveten, ilişkisel benlik ve intihar etme fikri ile ilişkisel benlik ve depresyon arasında bulunan ilişki açısından aidiyetin yardımcı bir faktör olduğu ifade edilmiştir.

Nagaş (2015) sivil havacılık sektöründe, iş sağlığı güvenliğinin iş görenler üzerindeki performansını incelemiş, belirli şartlara bağlı olarak, iş sağlığı güvenliğinin iş görenler üzerindeki performansı artıracağını öne sürmüştür.

Özer, Ergün ve Okatan (2015) otellerde çalışan 794 iş görenin katılımıyla yaptıkları araştırmada personel güçlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkisinin pozitif olduğu ortaya konulmuştur. Bununla beraber; çalışanların iş doyumunu ile iş tatminlerinin yüksek seviyede; dışsal doyum düzeylerinin de orta seviyede olduğu ifade edilmiştir.

King ve Boyd (2016)'un ergen bireyler üzerinde yaptığı çalışmalarında, ergen bireylerin ailelerine bağlılık hissetmesinde ebeveyn ilişkisinin dolaylı etkisi olduğu, anne ile çocuk ve baba ile çocuk ilişkisinin de doğrudan etkili olduğu; kadınların ise erkek bireylere nazaran, küçük yaşta olanların büyük yaşta olan bireylere nazaran ailesine hissettiği aidiyetin daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür. İlaveten ailedeki kardeş sayısının çoğalmasıyla anne ve babaya olan yakınlığın azaldığı, bu sebeple kardeş sayısının fazla olmasının aile aidiyetinin düşük olmasında etki ettiği bulgularına ulaşıldığı ileri sürülmüştür.

Özdemir vd. (2016) çalışmalarında, Malatya'da 451 kamu çalışanının olumlu düzeydeki güvenlik algılarında iş doyumunun aracı bir rolü olmamakla birlikte bireylerin iş doyumuna ve iş performans düzeyine anlamlı ve olumlu biçimde etki edebileceğini, bu hususun Malatya ili içerisinde ve kamu sektöründe has olmasından kaynaklı çeşitli bölgeler ve sektörler içerisinde farklı sonuçlar çıkabileceğini ileri sürmüldür.

Amissah vd. (2016) çalışanların iş doyumunu seviyelerini belirleyebilmek ve iş tatminine etki eden unsurları bulmak amacıyla otellerde çalışan 190 personelin katılımıyla yaptıkları araştırmada; çalışanların işlerinden kısmi düzeyde memnun

kaldıkları, aynı sürede; denetim, ücret ve terfi olanaklarının iş tatminini önemli ölçüde etkilediği ifade edilmiştir.

Aslantürk'ün (2017) çekirdek ve tek ebeveynli aileye üye lisans öğrencileri ile yaptığı çalışmada, her iki kitlede de ailelerin; yaş, aylık gelir, annenin eğitim durumuyla alakalı aile aidiyeti arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Yapılan çalışmaya göre tek ebeveynli veya parçalanmış aileye sahip olan bireylerin çekirdek ya da büyük aileye sahip olan bireylere göre aile aidiyetlerinin daha düşük seviyede olduğu sonucuna vardığını ileri sürmüştür.

Kong vd. (2018) turizmle ilgili yapılmış iş tatmini çalışmasında; iş tatminini etkileyen unsurların bireysel, psikolojik, sosyal-ailevi ve örgütsel olarak dört unsur biçiminde incelendiği görülmüştür. Bireysel unsurlarda eğitim durumu, ilgi ve kabiliyetler ile; örgütsel unsurlarda örgütsel destek ve kültür ile; sosyal-ailevi unsurlarda iş ile aile arasındaki ilişkiler ile; psikolojik unsurlarda da psikolojik birçok konu ile iş tatmini arasında bağlantı bulgulandığı ifade edilmiştir.

Akdağ (2017) iş güvenliği uzmanlarının kurum içerisinden veya dışından görevlendirilmesi durumunun iş görenlerin farkındalık düzeyini ve bilinç düzeylerini etkileyip, etkilemediğini ele almış ve bu durumun iş görenlerin farkındalık düzeylerini ve bilinç düzeylerini etkilediğini ancak iş görenlerin verimliliğini anlamlı düzeyde etki etmediğine yönelik bulgular tespit edildiğini ileri sürmüştür.

Çelik (2018)'in Erzurum ili içerisinde yapmış olduğu araştırmasında, iş sağlığı güvenliğinin ve iş disiplini uygulamalarının iş gören performansına anlamlı düzeyde etki ettiği ortaya konulmuştur.

Boz, Duran ve Behdioğlu (2018), örgütsel aidiyeti yüksek olan iş görenler tarafından yenilikçilik çalışmaları yapıldığında firmaların hedef ve amaçlarına ulaşabilmesinin daha kolay olacağını ifade etmişlerdir.

Saki (2018), üniversite öğrencilerinin aile aidiyetiyle; eğitim gördükleri sınıf, cinsiyet, eğitim gördükleri bölüm, spor yapma amaçları bakımından aile yapıları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu ileri sürmüştür. Erkek öğrenci aile aidiyet duygularının kadın öğrencilere göre daha yüksek seviyede bulunduğu görülmüştür. Sağlıklı bir yaşam amaçlı spor yapmakta olan bireylerin boş zamanlarını geçirmek amacıyla spor yapan bireylere göre daha yüksek seviyede aile aidiyet davranışı sergiledikleri de ifade edilmiştir.

Erdem vd. (2019) 270 personelin katılımıyla yaptıkları araştırmada; işten ayrılma niyeti ve iş doyumunu ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı derecede farklılıklar görüldüğü, iş yaşam dengesi seviyesi daha fazla olan çalışanların iş doyum seviyelerinin daha fazla bir seviyede olduğu, işi bırakma isteklerinin de daha düşük seviyede olduğu ileri sürülmüştür.

Başar (2019) meslek lisesinde eğitim görmekte olan öğrencilerden okuldaki başarılarını orta ve zayıf seviyede algılayan bireylerin kendilik aidiyetlerinin düşük düzeylerde kaldığı görülmüştür. İlaveten ergen bireylerin aile aidiyetleri ile ergen ebeveyn ilişki özellikleri ve ahlaki olgunluk seviyeleri bakımından anlamlı seviyede ilişkinin bulunduğu saptanmıştır. Çıkan sonuç incelediğinde ergen-ebeveyn ilişki özelliklerinin iyi ya da sağlıklı olması durumunda ergen bireylerin aile aidiyetinin oldukça iyi bir seviyede olduğu ileri sürülmüştür.

İlik (2019)'e göre, ailesiyle planlı şekilde vakit geçiren kişilerin aile aidiyet seviyelerinin daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. İlaveten katılım sağlayan bireylerden anneleri tarafından kendilerine daha fazla zaman ayıranların; yakın akraba, baba ve kardeşlerden kendisine zaman ayırmalarına nazaran aile aidiyet düzeylerinin daha fazla olduğu ifade edilmiştir.

Yeter (2019) üniversite öğrencilerinin mutluluk düzeyleri ile; aile tipi, cinsiyet, öğrenim görülen sınıf düzeyi, eğitim görülen bölüm ve mezun olunan lisenin türü, babanın meslek durumu, annenin meslek durumu, baba eğitim durumu, anne eğitim seviyesi, kardeş sayısı ve yaşanan yer değişkenleri arasında istatistiki düzeyde anlam içeren fark olmadığını iddia etmiştir.

Narin, Boz ve Duran (2019), kamu çalışanlarının iş doyumunu ve örgüte güvenmelerinin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğunu ileri sürmüştür.

Bengtsson ve Luckow (2020)'a göre, biyolojik aileler ve koruyucu ailelerle yaşayan bireylerin aile aidiyeti durumlarının karşılaştırıldığı araştırmalarında koruyucu ailesinin yanında ikamet eden kadın bireylerin aidiyet duygularında farklılık görülmüştür. Yanı sıra her iki kitle (kontrol grubu) de aile ilişkileri süresince bu hususu yansıtabilecek biçimde ifade etmişlerdir. Katılım sağlayanların koruyucu aileler ile aidiyet duygularında zaman geçtikçe olumlu yönde artış olduğu da ifade edilmiştir.

Çiydem (2022), çocukluk çağı travmaları, ruh sağlığı ve aile işlevselliğine ilişkin kuşaklar arası geçişlerin ardışık kuşaklar arasında meydana geldiğinin görüldüğünü ileri sürmüştür.

Kızılkoca (2023), üniversite öğrencilerinin aile aidiyeti düzeylerinin yüksek olduğu, rekreasyonel deneyim tercihlerinin ise incelenen değişkenler açısından anlamlı düzeyde farklılık göstermediğini ifade etmiştir.

Altun ve Demirel (2023) araştırma sonuçlarına göre, kendilik aidiyeti alt boyutunda; aşırı şekilde baskı ve kontrol sağlayan anne-baba tutumuyla demokratik ve serbest bırakan anne-baba tutumlarının arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. İlaveten genel aile aidiyetinde; aşırı şekilde baskı ve kontrol sağlayan anne-baba tutumuyla demokratik ve serbest bırakan tutumlar arasında anlamlı düzeyde fark bulunduğu da ileri sürülmüştür.

Hikmetoğlu (2023)'na göre, İstanbul ilinde yaşayan evli bireylerin psikolojik açıdan iyi hissetme durumlarının orta düzeyde olduğu; aile aidiyetiyle evliliğe uyum gösterme algılarının ortalama seviyenin üzerinde olduğu; erkek katılımcılara nazaran kadın katılımcıların aile ile kendilik aidiyetleri algısının daha yüksek olduğu ve aile aidiyetinin yüksek olmasının evlilik uyumu davranışını artırdığı ileri sürülmüştür.

Sarıkaya ve Bahayi (2023), erkeklerin sosyal yalnızlık ve dışlanma düzeyinin kadınlardan daha yüksek olduğunu ileri sürmüştür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

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

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

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

Bu bağlamda araştırmanın amacı, katılım bankası çalışanlarının aile aidiyetinin iş doyumu ve iş performansına olan etkisinin tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda ilişkisel tarama modeli esasıyla 10.08.2023 - 14.11.2023 tarihleri

arasında İstanbul ilinde çalışmakta olan 411 katılım bankası çalışan ile gönüllülük temelinde kolayda örnekleme kullanılarak anket yapılmıştır.

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

Elde edilen verilerin analiziyle yapılan regresyon analizinde aile aidiyetinin iş doyumunu üzerinde ($F=21,797$; $p<0,05$; $\beta=0,283$) etkisi, iş performansı üzerinde ise ($F=38,463$; $p<0,05$; $\beta=0,378$) etkisi saptanmıştır. Aile aidiyeti alt faktörü kendilik aidiyetinin iş doyumunu üzerinde ($F=70,045$; $p<0,05$; $\beta=0,501$) etkisi saptanırken diğer alt faktör aile aidiyetinin iş doyumunu üzerinde ($F=0,390$; $p>0,05$; $\beta=0,026$) etkisi olmadığı saptanmıştır. Aile aidiyeti alt faktörü kendilik aidiyetinin iş performansı üzerinde ($F=51,287$; $p<0,05$; $\beta=0,347$) etkisi saptanırken diğer alt faktör aile aidiyetinin iş performansı üzerinde ($F=0,832$; $p>0,05$; $\beta=-0,039$) etkisi olmadığı saptanmıştır.

Aile aidiyeti ile demografik değişkenlerden statü ($p=0,786$) ve eğitim ($p=0,512$) arasında anlamlı farklılık yok iken cinsiyet ($p=0,014$), medeni durum ($p=0,000$), yaş ($p=0,002$) ve kurumda çalışma süresi ($p=0,048$) arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

İş doyumunu ile demografik değişkenlerden statü ($p=0,110$), yaş ($p=0,111$), eğitim ($p=0,747$) ve kurumda çalışma süresi ($p=0,865$) arasında anlamlı farklılık yok iken cinsiyet ($p=0,033$) ve medeni durum ($p=0,004$) arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

İş performansı ile demografik değişkenlerden yaş ($p=0,124$), eğitim ($p=0,096$) ve kurumda çalışma süresi ($p=0,244$) arasında anlamlı farklılık yok iken cinsiyet ($p=0,004$), medeni durum ($p=0,002$) ve statü ($p=0,035$) arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

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

ikinci evi olan örgüte de aidiyet taşımaları beklenmesi olasıdır. Elde edilen bulgular neticesinde katılım bankası yönetici ve çalışanlarına yönelik şu önerilerde bulunulabilir;

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

KAYNAKÇA

- Ainsworth, M. D. S. (1973). The development of infant-mother attachment. In B. Cardwell & H. Ricciuti (Ed.). Chicago: University of Chicago Press. *Review of child development research*, 3, 1-94.
- Ajala, E. M. (2012). The influence of workplace environment on workers' welfare, performance and productivity. *The African Symposium*, 12(1), 141-149.
- Akal, Z. (2011). *İşletmelerde performans ölçüm ve denetimi: çok yönlü performans göstergeleri*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Akdağ, F. (2017). *İş güvenliği hizmetinin dışarıdan temini ile işletme içinden sağlanmasının çalışan verimliliği üzerine etkisi: İnşaat sektöründe bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akdemir, B. ve Çalış Duman, M. (2016). Duygusal bağlılık ve iş gören performansı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *International Journal of Social Science*, 5(46), 343-357.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri-SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti.
- Akkoç, Ş. ve Tunç, H. (2015). Örgüt çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin araştırılması: Balıkesir il milli eğitim müdürlüğü örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(34), 1-21.
- Aksayan, Ş. (1990). *Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu etkenlerinin irdelenmesi* (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Alaca, F. (2011). *İki dilli olan veya olmayan öğrencilerde okul yaşam kalitesi algısı ve okula aidiyet duygusu ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Alefari, M., Barahona, A. M. F. ve Salonitis, K. (2018). Modelling manufacturing employees' performance based on a system dynamics approach. *Procedia CIRP*, 72, 438-443.
- Alptekin, D. (2011). *Toplumsal aidiyet ve gençlik: Üniversite gençliğinin aidiyeti üzerine sosyolojik bir araştırma* (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Altun, A. ve Demirel, B. (2023). Gençlerin aile aidiyetinin bazı değişkenler ve ana-baba tutum algısına göre incelenmesi. *Social Science Development Journal*, 8(37), 249-267.
- Amissah, E. F., Gamor, E., Deri, M. N. ve Amissah, A. (2016). Factors influencing employee job satisfaction in Ghana's hotel industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15(2), 166-183.

- Anafarta, N. ve Kuruüzüm, A. (2012). Demographic predictors of work-family conflict for men and women: *Turkish Case. International Journal Of Business And Management*, 7(13), 145-146.
- Anant, S. S. (1966). Needtobelong. *Canadas Mental Health*, 14(2), 21-27.
- Angı, A. (2002). *Comprehensive study concerning the job satisfaction of theinstructors associated with students' evaluation* (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arnold, H. J. ve Feldman, D. C. (1996). *Organizational behaviour*. New York: McGraw Hill.
- Aslantürk, H. (2017). *Tam aileye ve tek ebeveynli aileye sahip üniversite öğrencilerinin aile aidiyetlerinin karşılaştırılması* (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Aslantürk, H., Kesen, N. F. ve Daşbaş, S. (2020). Üniversite öğrencilerinin aile aidiyetinin aile ilişkileri açısından incelenmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(4), 1579-1598.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literatüre review. *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86.
- Bakan, E., Mack, D. E., Mauer, G. ve Vaben, R. (2014). Gadolinium zirconate/YSZ thermal barrier coatings: plasma spraying, microstructure, and thermal cycling behavior. *Journal of the American Ceramic Society*, 97(12), 4045-4051.
- Bakan, İ. ve Sözbilir, F. (2015). İş, terfi olanakları, ücret ve iş arkadaşlarından tatminin yöneticiden tatmin üzerindeki etkileri: bir alan araştırması. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 1-32.
- Balkış Baymur, F. (2004). *Genel psikoloji*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Baltaş, A. (2013). *Türk kültüründe yönetmek*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2000). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Barnowe, J. T., Mangione, T. W. ve Quinn, R. P. (1972). Quality of employment indicators, occupational classifications, and demographic characteristics as predictors of job-satisfaction. *Proceedings of the Annual Convention of the American Psychological Association*, 7(1), 437-438.

- Baron, R. A. ve Greenberg, R. A. (2003). *Organisational behaviour in organization: understanding and managing the human side of work*. New York: Prentice Hall.
- Barutcugil, İ. (2002). *Performans yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti.
- Başar G. G. (2019). *Ergenlerin aile aidiyeti ve ebeveyn ilişkileri ile ahlaki olgunluk düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Karabük Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Karabük.
- Baştemur, Y. (2006). *İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Beckmann, H. (2014). *Related self and sense of belonging as protective factors against suicidal tendency in Turkish adolescents during transition to university* (Master thesis). Koç University, İstanbul.
- Bedeian, A. G., Ferris, G. R. ve Kacmar, K. M. (1992). Age, tenure, and job satisfaction: A tale of two perspectives. *Journal of Vocational behavior*, 40(1), 33-48.
- Bengtsson T. T. ve Luckow S. T. (2020). Senses of belonging when living in foster care families: Insights from children's video diaries. *Childhood*, 27(1), 106-119.
- Berman, E. M., Bowman, J. S., West, J. P. ve Wart, M. R. V. (2010). Motivation: Possible, Probable or Impossible? *Human Resource Management in Public Service: Paradoxes, Processes and Problems* (pp. 180). California: SAGE Publications, Inc.
- Beşiktaş, İ. (2009). *İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bevins, D. T. (2018). *Herzberg's two factor theory of motivation: A generational study* (Honors thesis). Eastern Kentucky University, Kentucky.
- Biddle, R. E. (1993). How to set cut off scores knowledge tests used in promotion, training, certification and licensing. *Public Personal Management*, 22(1), 63-80.
- Bingöl, D. (1990). *Personel yönetimi ve beşeri ilişkiler*, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi.
- Boggie, T. (2005). Unhappy employees, [Electronic version], *Credit Union Management*, 28(4), 34-37.
- Bolat, S. (1996). Eğitim örgütlerinde iş birliği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(4), 505-512.

- Bond, F. W. ve Bunce, D. (2003). The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance. *Journal of applied psychology*, 88(6), 1057.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.
- Bowlby, J. (1944). “Kırk dört çocuk hırsız: Karakterleri ve ev hayatı”. *Uluslararası Psikanaliz Dergisi*. 25(19-52), 107-127.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment. Attachment and loss: Vol. 1. Loss*. New York: Basic Books.
- Boylu, A. ve Terzioğlu, G. (2007). Ailelerin yaşan kalitelerini etkileyen bazı objektif ve subjektif göstergelerin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 1-28.
- Boz, D., Duran, C. ve Behdioğlu, S. (2018). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel yenilikçiliğin toplam kalite yönetimi uygulamaları üzerindeki etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 58, 160-184.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Brayfield, A. H. ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Budak, S. (2000). *Psikoloji sözlüğü*, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Bulut, I. (1993). *Ruh hastalığının aile işlevlerine etkisi*. Ankara: Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Yayınları.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik (Personality)* (Çev. İ. D. Erguvan Sarıoğlu). İstanbul: Kaknus Yayınları.
- Burger, J. M. (2016). *Kişilik: Psikoloji biliminin insan doğasına dair söyledikleri*. 5. baskı, İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı, *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32, 470-483.
- Camcı, V. (2013). *Çalışanların örgüte bağlılıkları ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Can, G. (2008). *Temel psikoloji yaklaşımları ve kişilik kuramları*. In: *Psikoloji*, (Ed.) Can, G. (s. 77-100), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

- Canatan, K. (2011). *Aile kavramının tanımı. In: Aile sosyolojisi.*(Ed.) Canatan K, Yıldırım E. (s. 53-64), 2. baskı, İstanbul: Açılım Kitap.
- Charoensukmongkol, P., Moqbel, M. ve Gutierrez-Wirsching, S. (2016). The role of coworker and supervisor support on job burnout and job satisfaction. *Journal of Advances in Management Research*, 13(1).
- Cherian, J. ve Jacob, J. (2013). *Impact of self efficacy on motivation and performance of employees.*doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80.
- Chung, K. H. ve Ross, M. F. (1977). Differences in motivational properties between job enlargement and job enrichment. *Academy of Management Review*, 2(1), 113-122.
- Conway, P. M., Campanini, P., Sartori, S., Dotti, R., ve Costa, G. (2008). Main and interactive effects of shift work, age and work stress on health in an Italian sample of health care workers. *Applied Ergonomics*, 39(5), 630-639.
- Corsini, R. Wedding, D. (2012). *Modern psikoterapiler.* İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Çelik, S. (2018). *İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve iş disiplininin çalışan performansı üzerindeki etkisi* (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Çerçi, S. (2013). *İş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisi: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi'nde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Çevik, N. ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye'de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Çiydem, E. (2022). *Kadınlarda çocukluk çağı travmalarının ruh sağlığı ve aile işlevselliğine etkisinin kuşaklararası bağlamda incelenmesi* (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- DeCenzo, D. A. ve Robbins, S. P. (1996). *Human resources management.* New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Deci, E. L., Connell J. P. ve Ryan R. M.(1989). Self-determination in a work organization. *Journal Of Applied psychology*, 74(4), 580-90.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of research in personality*, 19(2), 109-134.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research.* New York: University Rochester Press.
- Doğan, İ. (1998). *Sosyoloji kavramlar ve sorunlar.* İkinci Basım, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- Dollard, J. ve Miller, N. E. (1950). *Personality and psychotherapy; an analysis in terms of learning, thinking, and culture*. New York: McGraw-Hill.
- Dönmez, B. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, iş gören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerinin seyahat acentası çalışanları örnekleminde incelenmesi* (Doktora tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Dönmez, B. ve Birdir, K. (2007). İş doyumunu ve seyahat acentalarında çalışan personelin iş doyumunun analizi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 87-104.
- Durak, İ. (1996). *İşletmelerde çalışan insanlardan daha fazla yararlanma aracı olarak motivasyon süreci ve bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma* (Doktora tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda doyum: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ekerman, G. (2006). Job Enrichment and Staff Motivation. *Human Resource Management*, 183-191.
- Erdem, A., Unur, K., Şeker, F. ve Kınıklı, M. A. (2019). Restoran çalışanlarının iş yaşam denge düzeylerine göre iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin karşılaştırılması. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 709-724.
- Erdentuğ, A. (1991). *Türkiye, İran ve Pakistan'da geleneksel köy ailesinin özellikleri. In: Aile yazıları 2: Kültürel değerler ve sosyal değişme*. (Ed.) Dikeçligil B, Çiğdem A. (s. 229-39), Ankara: Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erdoğan, İ. (1990). *İşletmede kişi değerlendirme ve psikoteknik*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayımları.
- Erdoğan, İ. (2007). *İşletmelerde davranış*. 7. bs. İstanbul: MİAD Yönetim Yayınları Dizisi.
- Eren, E. (2007). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Ergün, M. (1987). *Eğitim ve toplum: Eğitim sosyolojisine giriş*. Malatya: İnönü Üniversitesi Yayınları.
- Erkmen, T. ve Şencan, H. (1994). Örgüt kültürünün iş doyumu üzerindeki etkisinin otomotiv sanayiinde faaliyet gösteren farklı büyüklükteki iki işletmede araştırılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 23(2), 107- 125.
- Eroğlu, F. (1996). *Davranış bilimleri*, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Faragher, E. B., Cass, M. ve Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and environmental medicine*, 62(2), 105-112.
- Farsi, B., ve Ghayoomi, S. A. (2020). Psycho-analytic Criticism of the Hero in Amir Taj Al-Sir's Novel 'French Perfume'Based on Henry Murray's Theory of Needs, *The Quarterly Journal of Lesān-E Mobeen*, 11(38), 84-65.
- Feddock, C. A., Hoellein, A. R., Wilson, J. F., Caudill, T. S. ve Griffith, C. H. (2007). Do pressure and fatigue influence resident job performance? *Medical Teacher*, 29(5), 495-497.
- Feldman, A. (1996). An intersection property of Sylow p-subgroups affecting p-length in finite p-solvable groups. *Journal of Algebra*, 184(1), 251-254.
- Fisher, B. A. (1980). *Small group decision making: Communication and the group process* (2nd Edition ed.). New York: McGraw-Hill.
- Foa, U. G. ve Foa, E. B. (1974). *Societal Structures of the Mind*. Charles Thomas, Springfield, IL.
- Fredrickson, B. L. (1998). Cultivated emotions: Parental socialization of positive emotions and self-conscious emotions. *Psychological Inquiry*, 9(4), 279-281.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions?. *Review of General Psychology*, 2, 300–319.
- Fredrickson, B. L. (2003). *Positive emotions and upward spirals in organizations*. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 163–175). San Francisco: Berrett-Koehler.
- French, J. R. P., Jr. (1975). *A comparative look at stress and strain in policemen*. New York: Elsevier.
- Freyer H, (1963). *Sosyolojiye giriş*. Ankara: Ankara Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- George, J. M. ve Jones, G.R. (2008). *Understanding and Managing Organizational behavior*, Fifth Edition, New Jersey: Pearson/Prentice Hall.

- Giray, M. D. ve Şahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1-9.
- Glaxer, S., Steta, T. A. ve Izso, L. (2004). Effects of personality on subjective job stress: A cultural analysis. *Personality and Individual Differences*, 37, 645-658.
- Goode, W. J. (1959). The theoretical importance of love. *American Sociological Review*, 24(1), 38-47.
- Gökçe, B. (1991). *Aile ve aile tipleri üzerine bir inceleme*. In: *Aile yazıları 1: Temel kavramlar tarihi ve süreç*. (Ed.) Dikeçligil B, Çiğdem A, (s. 210-28), Ankara: Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.
- Gökçe, B. (1996). *Türkiye'nin toplumsal yapısı ve toplumsal kurumlar*. Ankara: Savaş Yayınları.
- Gökçen, A. (2016). *Aile türleri ve başlıca aile sınıflandırmaları*. In: *Sistemik Aile Sosyolojisi*. (Ed.) Aydın M, (s. 93-113), Konya: Çizgi Kitabevi.
- Greenberg, J. ve Baron, R. A. (1995). *Behaviour in Organisations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Trenton: Prentice-Hall International.
- Güler, E. Ö., ve Veysikarani, D. (2019). Tükenmişlik ve iş doyumunun akademisyenler üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(3), 829-848.
- Güngören, M. (2017). *Algılanan örgüt kültürünün iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisi: Havacılık sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. 1.Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güriş, S. ve Çağlayan, E. (2005). *Ekonometri*, İstanbul: Der Yayınları.
- Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü (2009). *Nüfus ve sağlık araştırması*. Ankara, Hacettepe Üniversitesi.
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin., B.J. ve Anderson, R.E. (2010). Multivariate data analysis, A global perspective. *New Jersey. Pearson*. 7, 816.
- Hameed, A.ve Waheed, A. (2011). Employee development and its affect on employee performance a conceptual framework. *International journal of business and social science*, 2(13), 224-229.
- Harlow, H. F. (1961). The development of affectional patterns in infant monkeys. In: *Determinants of infant behavior*. Eds. B. M. Foss, vol. 1, pp. 75-97. New York: Wiley.

- Hayajneh, A. Y. (2000). *Identification of the influence of organizational variables on hospital staff nurses job performance* (Doktora tezi). University of Iowa, USA.
- Hayta, A. B. (2007). Çalışma ortamı koşullarının işletme verimliliği üzerine etkisi. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 21-41.
- Hebb, D. O. (1949). The first stage of perception: growth of the assembly. *The Organization of Behavior*, 4(60), 78-60.
- Herzberg, F. (1968). *Onemoretime: how do you motivate employees?* England: Harward Business Review.
- Hikmetoğlu, S. (2023). Psikolojik iyi oluş ve aile aidiyetinin evlilik uyumu üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 90-101.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper Yayınevi.
- Hwang, I. ve Kuo, J. (2006). Effects of job satisfaction and perceived alternative employment opportunities on turnover intention an examination of public sector organizations. *Journal of American Academy of Business*, 8(2), 254-259.
- Ilgen, D. R. ve Feldman, J. M. (1983). Performance appraisal: A process focus. *Research in Organizational Behavior*, 5, 141-197.
- İlik, D. A. (2019). Ergenlerde bağlanma stilleri ve aile aidiyetinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi (Yüksek Lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Janićjević, N., Kovačević, P. ve Petrović, I. (2015). Identifying organizational factors of job satisfaction: The case of one Serbian company. *Economic Annals*, 60(205), 73-104.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P. ve Marshall, G. W. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational commitment & salesperson job performance: 25 years of research. *Journal of Business Research*, 58, 705-714.
- Johnson, A. (2000). *The Blackwell dictionary of sociology*. Mass: Blackwell Publishers Ltd. Kant, I. Critique of practical reason. A new translation by HW Cassirer.
- Jung, D. I., Chow, C. ve Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The leadership quarterly*, 14(4-5), 525-544.
- Kakkos, N., Trivellas, P. ve Fillipou, K. (2010). Exploring the link between job motivation, work stress and job satisfaction. *A case study in the banking industry, proceedings of the 7th ICESAL, Rhodes, June*, 28-29.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* 5. Bs., Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

- Kamery, R. H. (2004). Motivational techniques for positive reinforcement: A review. *Allied Academies International Conference*, 8(2), 91-96.
- Karakoç, A. (2018) İş tatminin örgütsel bağlılık ve iş gören performansı üzerindeki etkisi: Sigorta acentesi çalışanları üzerine bir uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23(4), 1371-1388.
- Karakurt, A. (2009). *Performans değerlendirme uygulamalarının çalışanların iş tatmini üzerine etkisi: Türk havacılık sektöründe bir alan araştırması* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, K. ve Çınar, O. (2009). Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi-bir uygulama. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi, (63), 59-76.
- Kayabaşı, Ç. (2019). *Sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin belirlenmesi: Bir devlet hastanesi örneği*. (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Keser, A. (2011). Çalışma yaşamı ile yaşam doyumu ilişkisine teorik bakış. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*, 55(1), 897-913.
- Khurna, H. ve Joshi, V. (2017), Motivation and its impact on individual performance a comparative study based on McClelland's three need model. *Clear International Journal of Research in Commerce & Management*, 42, 7-8.
- Kır, A. (2018). *Örgütsel sessizlik, tükenmişlik sendromu ve çalışan performansı ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Kır, İ. (2011). Toplumsal bir kurum olarak ailenin işlevleri, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(36), 381-404.
- Kızılkoca, M. (2023). Üniversite öğrencilerinin aile aidiyeti ve rekreasyon deneyim tercihlerinin incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 612-624.
- King, V. ve Boyd, L. M. (2016). Factors associated with perceptions of family belonging among adolescents. *Journal of Marriage and Family*, 78(4), 1114-1130.
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği*. Ankara: Arıkan Yayınevi.
- Koçel, T. (2013). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayın.
- Kong, H., Jiang, X., Chan, W. ve Zhou, X. (2018). Job satisfaction research in the field of hospitality and tourism. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 30(5), 2178-2194.
- Kongar, E. (1972). *İzmir'de kentsel aile*. Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayınları.

- Kornhauser, A. W. ve Sharp, A. A. (1932). Employee attitudes; suggestions from a study in a factory. *Personnel journal*, 10, 393-404.
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Kurtyılmaz, Y, 2011. *Üniversite öğrencilerinin ilişkisel saldırganlık ile benlik saygısı, sosyal bağlılık ve sosyal kaygı düzeyleri arasındaki ilişkiler* (Doktora tezi). Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kuşluvan, S. ve Kuşluvan, Z. (2005). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin işgören tatmini üzerindeki görece etkisi: Nevşehir örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16, 183-203.
- Lam, T., Zhang, H. ve Baum, T. (2001). An investigation of Employees Job Satisfaction: The Case of Hotels In Hong Kong. *Tourism Management*, 22(2), 157-165.
- Lansford J. E., Ceballo, R., Abbey, A. ve Stewart, A. J. (2001). Does family structure matter? A comparison of adoptive, two-parent biological, single-mother, stepfather, and stepmother households. *Journal of Marriage and Family*, (63)3, 840-51.
- Lindorff, M. (2001). Research Note: Are they lonely at the top? Social relationships and social support among Australian managers. *Work and Stress*, 15(3), 274-282.
- Linz, S. J., Good, L. K. ve Huddleston, P. (2006). Worker morale in Russia: an exploratory study. *Journal of Managerial Psychology*, 21(5), 415-437.
- Lobel, S. A. (1991). Allocation of investment in work and family roles: Alternative theories and implications for research. *Academy of Management Review*, 16(3), 507-521.
- Locke, E. A., Sirota, D. ve Wolfson, A. D. (1976). An experimental case study of the successes and failures of job enrichment in a government agency. *Journal of Applied Psychology*, 61(6), 701-711.
- Locke, E.A. (1984). *Job Satisfaction in Social Psychology and Organizational Behaviour*. New York: John Willey & Sons.
- Lorenz, K. (1960). Various contributions to general discussions. In: *Discussions on child development*, Eds. J. M. Tanner and B. Inhelder, vol. 1-4. (vols. 1 and 2: 1956; vol. 3: 1958; vol. 4: 1960.) London: Tavistock.
- Lu, L. (1997). The process of work stress: A dialogue between theory and research. *Chinese Journal of Mental Health*, 10, 19-51.
- Luthans, F. (1998). *Organisational Behaviour*. 8th Ed. Boston: Irwin McGraw-Hill.

- Luthans, F., Patrick, R. R. ve Luthans, B. C. (1995). Doing business in Central and Eastern Europe: Political, economic and cultural diversity. *Business Horizons*, 38(5), 9-17.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-96.
- Maslow, A. H. (1954). The instinctoid nature of basic needs. *Journal of Personality*, 22, 326-347.
- Maslow, A. H. (1970). *Personality and motivation*. New York: Harper & Row.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality* (3 bs.). Delhi, India: Pearson Education.
- Mavili, A., Kesen, N. F. ve Daşbaşı, S. (2014). Aile aidiyeti ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 33.
- Mayo, E. (1933). *The Human problems of an industrial civilization*. New York: Macmillan.
- McClelland, D. C. (1961). *Achieving society* (Vol. 92051). California: Simon and Schuster.
- McLeod, S. (2007). Maslow's hierarchy of needs. *Simply psychology*, 1, 1-18.
- McLeod, S. (2009). Attachment theory. *Simply psychology*, 152, 1-2.
- McVicar, A. (2003). Workplace stress in nursing: A literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 44(6), 633-642.
- Metle, M. A. K. (2003). The impact of education on attitudes of female government employees. *Journal of Management Development*, 22(7), 603-626.
- Mitoma, M., Yoshimura, R., Sugita, A., Umene, W., Hori, H., ve Nakano, H. (2008). Stress at work alters serum brain-derived neurotrophic factor (BDNF) levels and plasma 3-methoxy-4-hydroxyphenylglycol (MHPG) levels in healthy volunteers. BDNF and MHPG as possible biological markers of mental stress? *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry*, 32(3), 679-685.
- Mizuno, M., Yamada, Y., Ishii, A., ve Tanaka, S. (2006). A human resource management approach to motivation and job stress in paramedics. *International Congress Series*, 1294, 167-170.
- Motowidlo, S. J. ve Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480.
- Muda, I., Rafiki, A. ve Harahap, M. R. (2014). Factors influencing employees' performance: a study on the Islamic Banks in Indonesia. *International journal of business and social science*, 5(2), 73-80.

- Murdock G. P. (1949). *Social structure*. New York: Macmillan.
- Murray H. A. (1938). *Explorations in personality*. England: Oxford Univ. Press.
- Murray, M. A. ve Atkinson, T. (1981). Gender differences in correlates of job satisfaction. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 13(1), 44.
- Nagaş, A. (2015). *Sivil havacılık sektöründe iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin performansa etkisi: Havalimanı çalışanları örneği* (Yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Nakip, M. (2006). *Pazarlama araştırmaları teknikler ve uygulamalar*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Narin, İ., Boz, D. ve Duran, C. (2019). Örgütsel güven ve iş tatmininin örgütsel bağlılık ile ilişkisi: kamu sektöründe örnek bir uygulama. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 6(33), 555-568.
- Nasır, Ş. (2013). *Origins of individual differences in the need to belong: The role of parental control* (Master thesis). Koç University Social Sciences & Humanities, İstanbul.
- Nergiz, E. ve Yılmaz, F. (2016). Çalışanların iş tatmininin performanslarına etkisi: Atatürk havalimanı gümrüksüz satış işletmesi örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14, 51-79.
- Odabaş, Z. (2004). *İş tatmini ve bireysel performans ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Ogburn, W. F. (1963). *Changing functions of the family, selected studies in marriage and the family*. U.S.A.: Rinehart and Winston Inc.
- Ololube, N. P. (2006). Teachers job satisfaction and motivation for school effectiveness. An assessment. *Essays in Education*, 18(1), 9.
- Öğüt, A., Akgemci, T. ve Demirsel, M. T. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetim bağlamında örgütlerde işgören motivasyonu süreci. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (12), 277-290.
- Özdemir, L., Erdem, H. ve Kalkın, G. (2016). Kamu çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının iş tatmini ve iş performansı üzerine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(15), 59-69.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 109-126.
- Özer, K. O., Ergün, Ö. ve Okatan, T. (2015). Personel güçlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkileri: İstanbul otelcilik sektörü araştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6, 104-115.

- Özler, D. E. ve Ünver, E. (2012). Psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 325-351.
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Öztürk, S. (2019). *Şirket akademilerinin çalışan performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi* (Yüksek lisans tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., ve Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International journal of hospitality management*, 50, 9-26.
- Pelit, E. ve Öztürk, Y. (2010). Otel işletmeleri iş görenlerinin iş doyum düzeyleri: sayfiye ve şehir otel işletmeleri iş görenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 43-72.
- Pennock, G. A. (1930). Industrial research at Hawthorne. *Personnel Journal*, 8, 296-313.
- Pittman T. S. ve Zeigler K. R. (2007). Basic human needs. *Social psychology Handbook of basic principles*, 2, 473-489.
- Prajogo, D. I. (2007). The relationship between competitive strategies and product quality. *Industrial Management and Data Systems*, 107(1), 69-83.
- Prokopenko, J., (1987). *Verimlilik Yönetimi*. 7. Baskı (O. Baykal ve diğ. Çev.). Ankara. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları: 476. ISBN 975-400-129-2.
- Raeisi, M., Hadadi, N., Faraji, R. ve Salehian, M. H. (2012). McClelland's motivational needs: A case study of physical education teachers in West Azarbaijan. *European Journal of Experimental Biology*, 2(4), 1231-1234.
- Raeissi, P. ve Tavakoli, G. H. (2002). The impact of occupational stress on mental health and job performance in hospital managers and matrons. *Hakim*, 4(5), 247-254.
- Ramsey, R. D. (1997). Employee morale: Does it matter anymore?. *Supervision*, 58(9), 6-8.
- Rego, A., ve Cunha, M. P. (2008). Perceptions of authenticzotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance? *Journal of Business Research*, 61, 739-752.
- Renani, G. A., Ghaderi, B. ve Mahmoudi, O. (2017). The impact of organizational structure on the effectiveness of communication from the perspective of employees in the department of education. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 4(10), 989-1001.

- Robbins, S. (2013). *Organizational Behavior*. In Zhurnal Eksperimental'noi i Teoreticheskoi Fiziki (15. bs.). USA: Prentice Hall San Diego State University.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education International.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2017). *Örgütsel davranış*. (Çev. Ed. E. İnci). Ankara: Nobel Basım Yayın.
- Robbins, S. P. ve Coulter, M. (2005). *Management*. (8. Ed.), New Jersey: Pearson Prentice Hall, Pearson Inc.
- Robbins, S. P., Odendaal, A. ve Roodt, G. (2003), *Organisational Behaviour*. (9th ed.). Cape Town: Prentice Hall International.
- Roelofsen, P. (2002). The impact of office environments on employee performance: The design of the workplace as a strategy for productivity enhancement. *Journal of facilities Management*, 1(3), 247-264.
- Rogers, C. (1951). *Client-centered therapy: its current practice, implications, and theory*. Boston: Houghton Mifflin.
- Ryan, A. M. ve Sackett, P. R. (1987). A survey of individual assessment practices by I / O psychologists. *Personnel Psychology*, 40, 387-455.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68-78.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. D MODEL. *Clear International Journal of Research in Commerce & Management*, 8(7), 19-43.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Saki, Ü. (2018). *Üniversite öğrencilerinin aile aidiyeti düzeylerinin spor ve farklı değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Sarı, Ö. (2016). Aile kurumu ve ailenin tanımı. M. Aydın (Ed.), *Sistemik aile sosyolojisi* (s. 9-29).3. Bs. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Sarıkaya, H. Ö. ve Bahayî, K. (2023). Depresyon belirtileri gösteren yetişkinlerin sosyal ve duygusal yalnızlıklarının toplumsal aidiyet duygusuyla ilişkisi. *Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 161-185.
- Sarker, S. J., Crossman, A. ve Chinmettepituck, P. (2003). The relationships of age and length of service with job satisfaction: an examination of hotel employees in Thailand. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 745-758.

- Schmidt, F. L. ve Hunter, J. (2004). General mental ability in the world of work: occupational attainment and job performance. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 86(1), 162-173.
- Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (2007). *Modern psikoloji tarihi*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Schultz, R. (1997). Biologisk struktur i ecuadorianske lavlandsvandløb med forskellig grad af riparisk skygning (Doctoral dissertation). Freshwater Biological Laboratory, University of Copenhagen. In Danish.
- Schulz, S. ve Steyn, T. (2003). Educators' motivation: Differences related to gender, age and experience. *Acta Academica*, 35(3), 138-160.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Sherman, W. ve Bohlander, W. (1992). *Managing Human Resources* (9. bs.). Ohio: College Division, South-Western Publishing.
- Staples, D. S., Hulland, J. S. ve Higgins, C. A. (1999). A self-efficacy theory explanation for the management of remote workers in virtual organizations. *Organization Science*, 10, 758-776.
- Statt, D. (2004). *The routledge dictionary of business management*. Third edition, Detroit: Routledge Publishing.
- Sullivan, S. E. ve Baghat, R. S. (1992). Organizational stress, job satisfaction, and job performance: Where do we go from here? *Journal of Management*, 18, 353-375.
- Sürek, M. (2007). İstanbul menkul kıymetler borsası'nda görevli üye temsilcilerinin iş tatmini üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, I. (2010). Organizational social capital and perceived performance of druglawen forcement departments: A case study of Turkey, Unpublished dissertation. Orlando: University of Central Florida.
- Şentürk, Ü. (2012). Parçalanmış aile çocuklarının eğitimdeki başarı/başarısızlık durumu (Malatya örneği 2006). *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 7(29), 105-126.
- Şimşek Ş. ve Çelik, A. (2011). *İşletme Yönetimi*, Konya, Eğitim Kitabevi.
- Tang, T. L. P. ve Talpade, M. (1999). Sex differences in satisfaction with pay and co-workers: Faculty and staff at a public institution of higher education. *Public Personnel Management*, 28(3), 345-349.
- Tarlan, D. ve Tütüncü, Ö. (2001). Konaklama işletmelerinde başarımların değerlendirilmesi ve iş doyumu analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 141-163.

- Taylor, R. (1911). *The political prophecy in England*. New York: Columbia University Press.
- Tolan B, (1991). Geleneksel aileden çağdaş aile yapısına doğru. B. Dikeçligil ve A. Çiğdem (Ed.) *Aile yazıları 2: Kültürel değerler ve sosyal değişme* (p. 493-507) Ankara: Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.
- Tsang, D. (2007). Leadership, national culture and performance management in the Chinese software industry. *International Journal Of Productivity And Performance Management*, 56(4), 270-284.
- Turan N, (2012). *Bireylerle ve ailelerle sosyal hizmet*. No:21, Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi Yayını.
- Turgut, E. (2010). *İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi ve İstanbul'daki devlet üniversite hastanelerinde çalışan ameliyathane hemşirelerine yönelik bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin iş gören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 65(02), 196-218.
- Tuten, T. L.ve Neidermeyer, P. E. (2004). Performance, satisfaction and turn over in call centers: The effects of stress and optimism. *Journal of Business Research*, 57, 26-34.
- Türk Dil Kurumu. Available from, <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 10.09.2022.
- Uludağ T, (2010). *Organizasyonlarda çalışanların motivasyonunun ölçülmesi ve bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel bağlılık ile iş gören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7(1),171-193.
- Uyargil, C. (2013). *İşletmelerde performans yönetimi sistemi: Performansın planlanması, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Uzgören, N. (2012). *Bilimsel araştırmalarda kullanılan temel ve istatistiksel yöntemler ve SPSS uygulamaları*. İstanbul: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Üngören, E., Doğan, H. ve Özmen, M. (2010). Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, 17(5), 2222-2237.
- Van Yperen, N. W. (2003). On the link between different combinations of Negative Affectivity (NA) and Positive Affectivity (PA) and job performance. *Personality And Individual Differences*, 35(8), 1873-1881.

- Venkatraman, N. ve Ramanujam, V. (1986). Measurement of business economic performance: an examination of method convergence. *Journal Of Management Development*, 13(1), 109–122.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation (Vol. 54)*. New York: Wiley.
- Walker, C. R. ve Guest, R. H. (1952). *The man on the assembly line*. USA: Harvard University Press.
- Wong, W. P. ve Wong, K. Y. (2007). Supply chain performance measurement system using DEA modeling. *Industrial Management and Data Systems*, 107(3), 361–381.
- Wright, T. A. (2005). The role of “happiness” in organizational research: Past, present and future directions. P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Ed.). *Research in Occupational Stress and Well-being içinde*, 4, 225-268.
- Yakut, H. İ., Kapısız, S. G., Durutuna, S. ve Evran, A. (2013). Sağlık alanında çalışma yaşamında tükenmişlik. *Jinekoloji-Obstetrik ve Neonatoloji Tıp Dergisi*, 10(38), 1564-1571.
- Yavuz, S. ve Yüceşahin, M. M. (2012). Türkiye’de hane halkı kompozisyonlarında değişimler ve bölgesel farklılaşmalar. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 75-118.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Sökmen, A. (2007). Otel işletmelerinin yiyecek-içecek departmanlarında görev yapan iş görenlerin iş tatmin düzeylerinin değerlendirilmesi: Adana’da bir uygulama. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 1-23.
- Yerlisu, T. ve Çelenk, B. (2008). Liglerde görev yapan voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 87-93.
- Yeter S. İ. (2019). *Üniversite öğrencilerinin mutluluk düzeylerinin aile aidiyeti ve manevi yönelimlerine göre yordanması* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, İ. ve Eraslan, H. (2020). İşletmelerde iş tatmini: Seramik sektöründe bir uygulama. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(74), 531-548.
- Yiğenoğlu, E. (2007). *Orta öğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre mesleki etkinliklerindeki güdülenmişliklerini sağlayan etmenler: Ankara ili Çankaya ilçesi Anadolu liseleri örneği* (Yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yoon, J. ve Thye, S. R. (2002). A dual process model of organizational commitment: Job satisfaction and organizational support. *Work and Occupations*, 29, 97-124.
- Yücebalkan, B. ve Karasakal, N. (2016). Akademisyenlerde duygusal emek ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma: Kocaeli

Üniversitesi Örneği. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*,1(2), 187-200.

Yücekaya, P. ve Hündür, U. B. (2020). The Effects Of Internal Communication On Job Satisfaction: A Research In Çanakkale Province. *Journal Of Original Studies*. 1(1), 39–54.



EKLER

EK-A Etik Kurul Onayı



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurul Başkanlığı

ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

Toplantı No	Toplantı Tarihi	Toplantı Saati	Toplantı Yeri
2023 – 05	08.06.2023	11.00	Toplantı Salonu

KARAR NO: 2023-05-77: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı 221401232 numaralı Selim CÖMERT' in "Çalışanların Aile Aidiyetlerinin İş Doyumu ve Performansına Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama" konulu çalışması hakkında yapacağı anket sorularının, etik kurallara uygun olup olmadığını tespit etmek üzere, İGÜ Etik Kurulumuzun 18.01.2023 tarih ve 2023-02 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLI GİBİDİR

BİRİM Etik Kurul Başkanlığı 08.06.2023 TARİH 2023 – 05 ETİK KURUL TOPLANTI TUTANAĞI KARAR ÖRNEĞİ

Cihangir Mah. Şehit Jandarma Komando Er Hakan Öner Sokak No:1 34310 Avcılar / İSTANBUL
Tel: (+90212) 422 70 00 Faks: (+90212) 422 74 01
www.gelisim.edu.tr [https://\(birim\).gelisim.edu.tr](https://(birim).gelisim.edu.tr) [\(birim\)@gelisim.edu.tr](mailto:(birim)@gelisim.edu.tr)

KYS.YD.004 / 4.08.2022 / 0 / 4.08.2022

1/1

EK-B Anket

ÇALIŞANLARIN AİLE AİDİYETLERİNİN İŞ DOYUMU VE PERFORMANSINA ETKİSİ: HİZMET SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım-Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1 Hiç Katılmıyorum 2 Katılmıyorum 3 Ortadayım-Kararsızım 4 Katılıyorum 5 Tamamen Katılıyorum Size uygun seçeneği X O √ ile işaretleyiniz						
AİLE AİDİYET ÖLÇEĞİ (Mavili vd., 2014)						
1	Aileme güçlü bir şekilde bağlılık hissediyorum	1	2	3	4	5
2	Ailemin önemli bir parçasıyım	1	2	3	4	5
3	Ailemin beni desteklediğini hissediyorum	1	2	3	4	5
4	Ailemde kendimi değerli hissediyorum	1	2	3	4	5
5	Ailemin bana güvendiğini hiç hissetmedim*	1	2	3	4	5
6	İhtiyaç içinde ve hasta olduğumda ailem hemen destek olur	1	2	3	4	5
7	Ailemle birlikte zaman geçirebiliyoruz	1	2	3	4	5
8	Kendimi evimde ve ailemle birlikte mutlu hissetmiyorum*	1	2	3	4	5
9	Sevgi ve hoşgörü ailemin önemli bir parçasıdır	1	2	3	4	5
10	Ailem bana özen gösterir	1	2	3	4	5
11	Ben de aileme özen gösteririm	1	2	3	4	5
12	Bir daha dünyaya gelsem aynı ailede doğmak isterdim	1	2	3	4	5
13	Ailemde hayır deme hakkımız hep korunur	1	2	3	4	5
14	Ailemdeki birçok kişi benim için bazı zevklerinden vazgeçmez*	1	2	3	4	5
15	Ailemin bana saygı gösterdiğini hep görmüşümdür	1	2	3	4	5
16	Ailemde kararları birlikte almayız*	1	2	3	4	5
17	Ailemde eleştiri hakkımız özenle korunur	1	2	3	4	5
İŞ PERFORMANSI (Rego ve Cunha, 2008; Kuşluvan ve Kuşluvan, 2005)						
18	Verimli/performansı yüksek bir personel olduğuma inanırım	1	2	3	4	5
19	Verdiğim hizmetlerin kalitesinden memnunum	1	2	3	4	5
20	Yöneticilerim, verimli/performansı yüksek bir personel olduğumu düşünür	1	2	3	4	5
21	Çalışma arkadaşlarım verimli/performansı yüksek bir personel olduğumu düşünür	1	2	3	4	5
İŞ DOYUMU (Yoon ve Thye, 2002; Dönmez, 2014)						

22	Genel olarak işimden memnunum	1	2	3	4	5
23	Genel olarak işimi seviyorum	1	2	3	4	5
24	Çoğu zaman iyi bir işim olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
25	İşimden zevk alıyorum	1	2	3	4	5
26	İşiime karşı ilgimi kaybediyorum	1	2	3	4	5
27	Cinsiyetiniz (1)Kadın (2)Erkek					
28	Medeni Durumunuz (1)Evli (2)Bekâr					
29	Statünüz (1)Beyaz yakalı (2)Mavi yakalı					
30	Yaşınız (1)18-22 (2)23-31 (3)32-42 (4)43-57 (5)58 ve üzeri					
31	Eğitiminiz (1)İlköğretim (2)Lise (3)Ön lisans (4)Lisans (5)Lisansüstü					
32	Kurumdaki çalışma süreniz (1)1 yıldan az (2)1-5 yıl (3)6-10 yıl (4)11-20 yıl (5)21 yıl ve üstü					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : CÖMERT, Selim

Uyruğu : Türkiye

Eğitim

Lise: Bayrampaşa Tuna Lisesi

Üniversite: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi- İktisat Bölümü

Yüksek Lisans: Nişantaşı Üniversitesi İşletme Yönetimi

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yükseklisans	x	
Lisans		
Lise		

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2011	Albaraka Türk Katılım Bankası A.Ş	Gişe Yetkilisi
2016	Vakıf Katılım Bankası A.Ş.	Şube Yöneticisi

Yabancı Dil

İngilizce