

**ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL DESTEĞİN
İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

MUKHAMMADBABUR DZHALALOV

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
Dr. Öğr. Üyesi ERCAN KESER**

**AĞRI-2019
(Her Hakkı Saklıdır)**

AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Mukhammadbabur DZHALALOV

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL DESTEĞİN
İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

TEZ YÖNETİCİSİ

Dr. Öğr. Üyesi Ercan KESER

AĞRI-2019



T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ KABUL VE ONAY TUTANAĞI
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Dr. Öğr. Üyesi Ercan KESER danışmanlığında, Mukhammadbabur DZHALALOV tarafından hazırlanan bu çalışma 02.07.2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından. İşletme Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. SÜKRÜ YAPRAKLI

İmza:

Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Ercan KESER

İmza:

Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Ercan KADANALI

İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine ait olup;

Enstitü Yönetim Kurulunun .../.../201... tarih ve / nolu kararı ile onaylanmıştır.

.../.../.....

Doç. Dr. Alperen KAYSERİLİ

Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Desteğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

Δ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

02/07/2019

Mukhammadbabur DZHALALOV



İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
TABLolar DİZİNİ	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ	vii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
1. Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Destek ve İş Tatmini	4
1.1. Örgütsel Özdeşleşme.....	4
1.1.1. Örgütsel Özdeşleşme ve Sosyal Kimlik.....	4
1.1.2. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve Tanımlanması.....	6
1.1.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi ve Faydaları.....	9
1.1.4. Örgütsel Özdeşleşmenin Özellikleri	10
1.1.4.1. Örgütün Çekiciliği.....	10
1.1.4.2. Sadakat	11
1.1.4.3. Örgüt Desteği	11
1.1.5. Örgütsel Özdeşleşme Modeli	11
1.1.5.1. Kreiner ve Ashforth Modeli	11
1.2. Örgütsel Destek	13
1.2.1. Örgütsel Destek Tanımı ve Önemi.....	13
1.2.2. Örgütsel Desteğin Özellikleri.....	14
1.2.3. Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri.....	15
1.2.3.1. Sosyal Mübadele Kuramı.....	15
1.2.3.2. Karşılıklı İlişki Norm Kuramı.....	15
1.2.3.3. Örgütsel Destek Kuramı.....	16
1.2.3.4. Lider Üye Değişimi Kuramı.....	16
1.2.3.5. Erg Kuramı.....	16
1.2.4. Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler.....	17
1.2.4.1. Örgütsel Desteği Etkileyen Kişisel Faktörler.....	17
1.2.4.2. Örgütsel Desteği Etkileyen Kişilik Faktörleri.....	18
1.2.4.3. Örgütsel Desteği Etkileyen Örgütsel Faktörler	19
1.3. İş Tatmini.....	20

1.3.1. İş Tatmini Kavramı	20
1.3.2. İş Tatmini Tanımı ve Önemi	21
1.3.3. İş Tatmini Boyutları	22
1.3.3.1. İşin Niteliği	22
1.3.3.2. Ücret Ödeme	22
1.3.3.3. İşyeri Çalışma Koşulları.....	23
1.3.3.4. Terfi Fırsatları	23
1.3.3.5. İşyerinde Beşeri İlişkiler	23
1.3.3.6. Denetim	23
1.3.3.7. Yönetim.....	24
1.3.3.8. Motivasyon.....	24
1.3.3.9. İş Görenin Kişiliği.....	24
1.3.3.10. İş Güvencesi	25
1.3.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	25
1.3.4.1. Bireysel Faktörler.....	25
1.3.4.2. Örgütsel Faktörler	26
1.4. Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Destek ve İş Tatmini Arasındaki İlişki.....	28
İKİNCİ BÖLÜM	30
2.Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Destek ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Saha Araştırması	30
2.1. Araştırmanın Amacı	30
2.2. Araştırmanın Kapsamı, Sınırları ve Kısıtları	31
2.3. Araştırmanın Modeli ve Değişkenleri.....	31
2.4. Araştırmanın Hipotezleri.....	32
2.5. Araştırmanın Metodolojisi	33
2.5.1. Örneklem Süreci.....	33
2.5.2. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı.....	33
2.6. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi.....	33
2.6.1. Cevaplayıcıların Demografik Özellikleri.....	34
2.6.2. Araştırma Modeli Değişkenlerinin Güvenilirlik Analizleri	35
2.6.3. Araştırma Modelinde Yer Alan Ölçeklerin Test Edilmesi.....	36
2.6.3.1. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Test Edilmesi.....	36
2.6.3.2. Örgütsel Destek Ölçeğinin Test Edilmesi.....	39
2.6.3.3. İş Tatmini Ölçeğinin Test Edilmesi	42

2.6.4. Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Destek ve İş Tatmini Düzeylerinin Tespiti ve İncelenmesi.....	45
2.6.4.1. Örgütsel Özdeşleşme Düzeyinin Tespiti ve İncelenmesi.....	45
2.6.4.2. Örgütsel Destek Düzeyinin Tespiti ve İncelenmesi	46
2.6.4.3. İş Tatmini Düzeyinin Tespiti ve İncelenmesi	47
2.6.5. Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi	48
2.6.6. Örgütsel Desteğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi.....	49
2.6.7. Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi	51
2.6.8. Cevaplayıcıların Akademik Unvanları Açısından Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi	52
2.6.9. Cevaplayıcıların Akademik Unvanları Açısından Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi.....	54
2.6.10. Cevaplayıcıların Akademik Unvanları Açısından İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi.....	55
2.6.11. Cevaplayıcıların İdari Görevlerinin Olup Olmaması Açısından Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi.....	57
2.6.12. Cevaplayıcıların İdari Görevlerinin Olup Olmaması Açısından Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi.....	58
2.6.13. Cevaplayıcıların İdari Görevlerinin Olup Olmaması Açısından İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi	58
SONUÇ VE ÖNERİLER	59
KAYNAKÇA	62
EKLER.....	75
EK 1: ANKET FORMU	75
EK 2: ÖZGEÇMİŞ.....	77

ÖZET
YÜKSEK LİSANS TEZİ
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL DESTEĞİN
İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Mukhammadbabur DZHALALOV
Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ercan KESER

2019

Bu çalışmanın temel amacı, araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Bu temel amaç kapsamında araştırmada örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde ve örgütsel desteğin de örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığı incelenmiştir. Bu temel amacın yanı sıra araştırmada akademisyenlerin unvanları ile örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığının belirlenmesi de araştırmanın alt amaçlarından. Araştırmanın kapsamını Bartın Üniversitesinde çalışmakta olan akademik personeller oluşturmaktadır. Araştırma Bartın Üniversitesinde çalışmakta olan 223 akademik personel ile anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, frekans dağılımı, güvenilirlik analizi, doğrulayıcı faktör analizi, varyans analizi ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analizlerin yapılmasında Lisrel 8.51 ve SPSS 22.0 paket istatistik programlarından yararlanılmıştır. Regresyon analizleri sonucunda, araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin iş tatmini düzeyleri üzerinde ve örgütsel destek düzeylerinin de örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte, varyans analizleri sonucunda akademisyenlerin sahip oldukları akademik unvanları açısından örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Destek, İş Tatmini

ABSTRACT
MASTER'S THESIS
THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION,
ORGANIZATIONAL SUPPORT ON JOB SATISFACTION

Mukhammadbabur DZHALALOV

Thesis advisor: Assistant Professor Ercan KESER

2019

The main aim of this study is to investigate the relationships between the levels of organizational identification, organizational support and job satisfaction among the academicians involved in the research. Within the scope of this main purpose, it was investigated whether organizational support and organizational identification have a significant effect on job satisfaction and organizational support has a significant effect on organizational identification. In addition to this main purpose, it is one of the sub-objectives of the research to determine whether there are significant differences between the levels of organizational identification, organizational support and job satisfaction in terms of the titles of academicians. The scope of the research consists of academic staff working at Bartın University. The research was carried out by using the questionnaire method with 223 academic staff working at Bartın University. Arithmetic average, standard deviation, frequency distribution, reliability analysis, confirmatory factor analysis, variance analysis and regression analysis were used in the analysis of the data obtained in this research. Lisrel 8.51 and SPSS 22.0 package statistics programs were used in the analysis. As a result of the regression analyzes, it was found that the organizational support and organizational identification levels of the academicians participating in the research had a significant and positive effect on the job satisfaction levels and the organizational support levels had a significant positive effect on the organizational identification levels. However, as a result of the analysis of variance, it was found that there were significant differences between the levels of organizational identification, organizational support and job satisfaction in terms of their academic titles.

Keywords: Organizational Identification, Organizational Support, Job Satisfaction.

TABLolar DİZİNİ

Tablo 2.1. Cevaplayıcıların Demografik Özellikleri.....	34
Tablo 2.2. Araştırma Modelinde Yer Alan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	35
Tablo 2.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Uyum İstatistikleri	36
Tablo 2.4. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Standartlaştırılmış Katsayıları, Hata Varyansları, t ve R ² Değerleri	37
Tablo 2.5. Örgütsel Destek Ölçeği Uyum İstatistikleri	39
Tablo 2.6. Örgütsel Destek Ölçeği Standartlaştırılmış Katsayıları, Hata Varyansları, t ve R ² Değerleri	40
Tablo 2.7. İş Tatmini Ölçeği Uyum İstatistikleri	42
Tablo 2.8. İş Tatmini Ölçeği Standartlaştırılmış Katsayıları, Hata Varyansları, t ve R ² Değerleri.....	43
Tablo 2.9. Akademisyenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi.....	45
Tablo 2.10. Akademisyenlerin Örgütsel Destek Düzeyi.....	46
Tablo 2.11. Akademisyenlerin İş Tatmini Düzeyi	47
Tablo 2.12. Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi	48
Tablo 2.13. Örgütsel Desteğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi.....	50
Tablo 2.14. Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi	51
Tablo 2.15. Cevaplayıcıların Akademik Unvanları Açısından Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar	52
Tablo 2.16. Cevaplayıcıların Akademik Unvanları Açısından Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar	53
Tablo 2.17. Cevaplayıcıların Akademik Unvanları Açısından İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar	54
Tablo 2.18. Araştırma Hipotezlerinin Testine Yönelik Genel Değerlendirme	55
Tablo 2.19. Cevaplayıcıların Akademik Unvanları Açısından İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar	56
Tablo 2.20. Akademik Unvanları Açısından İş Tatmin Düzeyleri	57

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Araştırma Modeli.....	31
Şekil 2.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Path Diyagramı	38
Şekil 2.3. Örgütsel Destek Ölçeği Path Diyagramı.....	41
Şekil 2.4. İş Tatmini Ölçeği Path Diyagramı	44

GİRİŞ

Toplumsal bir yapıya sahip olan örgütlerin, varlıklarını sürdürebilmeleri için sosyal bir varlık olan insana ihtiyaçları bulunmaktadır. Öte yandan insanlar ise sosyal yaşamlarını sürdürme, hedeflerini ve kendilerini gerçekleştirme ve var olma çabası gibi nedenlerden dolayı örgütlere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu anlamda örgütler ve insanlar ortak hedeflere doğru hareket etme çabası içerisine girmekte ve birbirlerini tamamlamaktadırlar (Çakır, 2017: 1). Eğitim sektörü açısından bakıldığında, akademik personellerin çalıştıkları kurumlara yönelik örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatmini seviyelerinin yükseltilmesi, eğitim sektörünün kalitesinin artırabilmesi için oldukça gerekli bir ön koşul olarak ifade edilebilir (Hatipoğlu, 2015: 2).

Günümüzde personellerin çalıştıkları örgütlerle bütünleşmelerinin sağlanması, yöneticiler açısından önemli bir konudur. Çalıştığı kurumu benimseyen, örgütün bir parçası olduğunu hisseden personellerin örgütsel başarıda değerli olduğu düşüncesi yöneticiler ve akademisyenler açısından kabul edilmektedir (Turunç ve Çelik, 2010: 167). Örgütsel özdeşleşme kavramı “Bireyin başka bireylerle kişilik kaynaşması gerçekleştirecek ölçüde onların yaşantılarına ve duygularına katılması” olarak ifade edilebilir. Başka bir tanımlamada ise örgütsel özdeşleşme, “Bir nesne ya da bireyin bir kümenin tüm özelliklerini özümlemesi veya örgütle bütünleşmesi” şeklinde ifade edilmektedir (Boyacı, 2017: 13). Bireyin üst seviyede örgütle özdeşleşmesinin daha fazla iş doyumuna, yüksek düzeyde motivasyona ve aynı zamanda yüksek seviyede fiziksel ve duygusal iyi oluşa sebep olduğu söylenebilir (Çanak ve Avcı, 2016: 93). Nitekim Sökmen ve Bıyık (2016), Van Dick vd. (2004) ve Kaya (2015) tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında anlamlı yönde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Örgütlerde etkinliğin ve verimliliğin artırılması adına yapılan davranışlar araştırmalarda geniş olarak ele alınmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 113). 1980’lerde gelişmeye başlayan örgütsel destek, “bireyin örgütteki üyelerin kendisine değer vermesi ve mutluluğunu önemsemesine yönelik bir algılama tarzıdır” şeklinde tanımlanabilir (Hatipoğlu, 2015: 7-8). Eisenberger vd. (1986) tarafından yapılan tanımda ise örgütsel destek “örgütün çalışanların katkısına değer vermesi ve

mutluluğuna önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen kural, politika ve eylemleri örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine yönelik duygular” olarak ifade edilmiştir. Örgütsel destek ile aynı zamanda personellerin örgüte yönelik oluşturduğu tutumun, davranışların ve bağlılığın algılanma durumu da ortaya konulmaktadır. Personellerin çalıştığı kuruma karşı oluşturduğu söz konusu bu bağlılık durumları çalıştığı kuruma karşı olan güvenin bir göstergesi olup, personelin örgütsel kurumda devam etmesini sağlayan örgütsel destek algısının önemini de ifade etmektedir. Böylece personeller hissettikleri destek algısı ile örgüt gücünün arkalarında olduğunu hissedebilmektedirler. Bununla birlikte, yüksek düzeyde örgütsel destek algısına sahip personellerin, işletmenin amaç, değer ve hedeflerini daha ileri seviyeye taşımak için üst derecede gayret göstereceklerinin söylenmesi mümkündür (Çakır ve Nartgün, 2018: 555-556). Nitekim Turunç ve Çelik (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışma sonucunda personellerin hissettikleri örgüt desteğin ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı yönde bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Örgütsel destek çalışanların, gerek duygusal, gerek sosyal gereksinimlerini karşılayan, çalışma istek ve motivasyonunu artıran bir faktördür (Eisenberger ve Aselage, 2003: 768).

Dolayısıyla bu bilgiler ışığında bu çalışmada örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde ve örgütsel desteğin de örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi Bartın Üniversitesinde çalışmakta olan akademik personeller kapsamında ele alınmıştır. Bununla birlikte çalışmada araştırmaya katılan cevaplayıcıların akademik unvanları ve idari görevlerinin olup olmaması açısından örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığı da incelenmiştir.

Araştırma iki bölümden ibaret olup, birinci bölümde; örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatmini konuları teorik olarak incelenerek değerlendirilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde ise Bartın Üniversitesinde çalışan akademik personeller ile gerçekleştirilen saha araştırmasına yönelik bulgulara yer verilmiştir. İkinci bölümde ilk olarak araştırmanın amacı, araştırmanın kapsamı, kısıtları ve sınırları, araştırmanın modeli ve değişkenleri, araştırmada geliştirilen hipotezler ve araştırmanın metodolojisi hakkındaki bilgiler sunulmuştur. Daha sonra araştırma amacı ve modeli çerçevesinde oluşturulan hipotezlerinin test edilebilmesi için gerekli olan analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuç bölümünde ise ulaşılan

bulgular yorumlanmış, araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik tavsiyelerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEŞ ÖZDEŞLEŞME, ÖRGÜTSEL DESTEK VE

İŞ TATMİNİ

1.1.Örgütsel Özdeşleşme

Literatür incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin, personellerin örgütlerine yönelik psikolojik açıdan bağlılıklarının açıklanması, kişi ve örgüt ilişkisinin anlaşılması ve analiz edilmesi ve personellerin örgüte ve kendilerine sağlayacakları faydaların ortaya koyulması için kullanılan başlıca kavramlardan birisi olduğu görülmektedir (Sökmen vd., 2015: 127). Örgütsel özdeşleşme, kişinin psikolojik açıdan üyesi olduğu örgütü kendisinin bir parçası olarak hissetmesidir (Eker, 2015: 118).

Örgütsel özdeşleşme kavramının temeli sosyal kimlik kavramına dayanmaktadır. Literatür incelendiğinde özdeşleşme kavramının sosyal kimlik kuramı ile tanımlanmaya çalışıldığı çok sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Bu kapsamda örgütsel özdeşleşme kavramının nasıl ortaya çıktığının anlaşılabilmesi için sosyal kimlik teorisinin açıklanması yerinde olacaktır.

1.1.1. Örgütsel Özdeşleşme ve Sosyal Kimlik

Literatür araştırması yapıldığında örgütsel özdeşleşmenin temellerinin sosyal kimlik teorisine dayandığı ifade edilebilir. Özdeşleşme kavramı, sosyal kimliğin özel bir türü olmakla birlikte kişi burada kendini bir örgütün üyesi olarak görmektedir (Korkmaz vd., 2017: 68).

Ashforth ve Mael (1989) tarafından sosyal kimlik teorisiyle örgütsel özdeşleşmeye farklı bir bakış açısı kazandırılmış ve bu tarih itibariyle örgütsel özdeşleşme kavramının tanımı, sosyal kimlik teorisine dayandırılmak suretiyle yapılmıştır (Fettahlıoğlu ve Koca, 2015: 221). Nitekim 1990'lı yıllarda, Tajfel ve Turner sosyal kimlik kavramı ile örgütsel özdeşleşme kavramını tanımlamaya çalışmışlardır (Tokgöz ve Seymen, 2013: 63).

Sosyal kimlik kuramına göre, insanlar bir grup içerisinde kendilerini sınıflandırır ve birey kendini ait hissettiği bu grup içerisinde sembolik bir üye

şeklinde görmektedir. Böylece bireyler ait hissettiği bu grup içerisinde sosyal kimlikleri sayesinde kendilerine sordukları “ben kimim?” sorusunu da kısmen yanıtlamış olurlar. Dolayısıyla sosyal kimlik kuramı noktasında, kişinin bir örgüte yönelik aitlik duygusuna sahip olması ve kendini söz konusu örgütün üyesi olarak tanımlanması örgütsel özdeşleşme olarak ifade edilebilir (Tokgöz ve Seymen, 2013: 63).

“Sosyal kimlik, bireyin grup üyeliği sonucu oluşan kimlik algısını” ifade etmektedir. Sosyal kimlik, benliğin sosyal ortamda erkek ve kadın, iç ve dış grup, biz ve onlar gibi sınıflandırılmasıdır. Tajfel (1982) tarafından sosyal kimlik, “kişinin bir gruba üyeliğinden ve bu üyeliğe yüklediği duygusal ve değersel anlamdan kaynaklanan benlik kavramının bir parçası” olarak tanımlanmıştır. Nitekim bireyler nasıl ki sosyal hayatta kendilerini bir grup ile tanımlıyorlarsa, benzer şekilde bir örgütle de tanımlayabilirler (Gürlek ve Tuna, 2018: 40).

Benlik kavramının iki alt kavramı olan bireysel ve sosyal kimlik farazi bilişsel yapılardır. Benlik, kişinin kendini nasıl algıladığını ve nasıl gördüğünü ortaya koymaktadır. Kimlik ise; bireyin “Ben Kimim?” veya bir grup açısından aynı ortama gelen insanların “Biz kimiz?” sorularına verdikleri bir cevap olarak ifade edilebilir. Bu noktada sosyal kimlik, “Biz kimiz?” sorusunun cevabını verirken, kişisel kimlik ise “Ben kimim?” sorusunun cevabını vermektedir. (Gürlek ve Tuna, 2018: 40; Aliyev ve Işık, 2014: 137). Bireysel kimlik, kişiyi diğer insanlardan ayırt eden ve sadece o bireye ait olan yetenekler, ilgiler ve psikolojik özellik gibi kişisel özelliklerden oluşmaktadır. Sosyal kimlik de ise, bireyin benliği gruba olan üyeliği açısından tanımlanmaktadır. Öte yandan, sosyal kimlik, kişinin hem üyesi olduğu sosyal grupları hem de dini, cinsiyeti, milliyeti ve siyasi görüşü gibi ait olduğu sosyal kategorileri içermektedir (Aliyev ve Işık, 2014: 137).

Genel itibariyle araştırmacılar tarafından örgütsel özdeşleşme, kişinin örgütsel kimliği ile sosyal kimliğinin bir parçası olarak tanımlanabilir. Başka bir ifadeyle, özdeşleşme kişinin sosyal kimliklerinin bir parçası olarak örgütsel kimliklerinin sonucu olarak değerlendirilebilir. Bu noktada örgütsel özdeşleşmenin kişinin kendini ifade etmesi açısından örgütsel kurumun kimliğini kullanması halinde gerçekleşeceği ifade edilebilir. Örgütsel özdeşleşme, kişinin kendini örgütün bir

parçası şeklinde algılanması veya örgüte aitlik hissetmesi olarak ifade edilebilir(Tüzün ve Çağlar, 2008: 1013; Aliyev ve Işık, 2014: 139).

Özdeşleşme kavramının bir bütün olarak ele alınması sosyal kimlik teorisinin gelişim göstermesinden kaynaklanmaktadır. Halsam vd. (2003) tarafından, sosyal kimliğin değerlendirmesinde üç psikolojik süreç açıklanmıştır. Bu süreçler; sosyal karşılaştırma, sosyal özdeşleşme ve sosyal sınıflandırma olarak sıralanabilir. Bu süreçlerden sosyal sınıflandırma, kişinin sahip olduğu sosyal bilgiyi örgütlemesinde yardımcı olan bilişsel bir araç olarak ifade edilebilir. Sosyal karşılaştırma ise kişinin ait olduğu grubun, ilgili diğer gruplar ile karşılaştırılarak değerlendirmesine olanak sağlamaktadır. Son olarak sosyal özdeşleşme “bazı insan gruplarına aidiyetin ve birlik olmanın algılanması” ya da “kişinin belirgin bir gruba duygusal katılımı” ifade edilebilir (Tüzün ve Çağlar, 2008: 1013).

Sosyal kimliğin bilişsel boyut, duygusal boyut ve değerlendirme görüşü şeklinde üç boyutunun olduğu ifade edilebilir. Bu boyutlardan bilişsel boyut, belirgin bir grubun aidiyet bilgisini, duygusal boyut, grubun duygusal bağlılığını ve son olarak değerlendirme görüşü ise grubun dışından gelen değer çağrışımını ifade etmektedir. Bununla birlikte bazı araştırmacılar tarafından dördüncü boyut olarak, kimliğin davranışsal yönü ilave edilmiştir (Tüzün ve Çağlar, 2008: 1013).

1.1.2. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve Tanımlanması

İlk olarak Freud (1922) tarafından “bireylerin başka kişiler ile kurduğu duygusal bağlantı” şeklinde tanımlanan özdeşleşme terimi, literatür incelendiğinde politik bilim alanında uzmanlaşan ve araştırmalar gerçekleştiren Lasswell (1935) tarafından sosyolojik, psikolojik ve söz bilimiyle ilgili olan bir kavram şeklinde değerlendirilmiştir. Lasswell özdeşleşmenin, paylaşılan ilişki ve sembollerin çokluğuyla oluşabileceğini ifade etmektedir.

Özdeşleşme kavramı, örgüt literatüründe Tolman tarafından 1943 yılında ilk olarak kullanılmıştır. Tolman (1943)’a göre özdeşleşme “bir bireyin, parçası olarak hissettiği herhangi bir gruba bağlı olması”dır. Foote ise, örgütsel özdeşleşmeyi, belirli bir kimliğe veya kimlikler dizisine bağlılığı şeklinde motivasyonun temeli olarak ifade etmektedir. Bununla birlikte çok düzeyli yapısı, ardılları ve öncülleri açısından özdeşleşmenin incelenmesine yönelik ilk model araştırması March ve

Simon (1958) tarafından gerçekleştirilmiştir (Fettahlıoğlu ve Koca, 2015: 221; Tokgöz ve Seymen, 2013: 63; Özgözgü, 2017: 582).

Geleneksel olarak kişilerin sosyal gruplar ile olan ilişkileri özdeşleşme terimi ile nitelendirilmektedir. Özdeşleşme, bireylerin sosyal bir nesne ile olan ilişkilerinin kişisel sunumudur (Özgözgü, 2017: 582). Özdeşleşmenin kelime anlamlarından birisi, “Bir nesne ya da bireyin bir kümenin tüm özelliklerini özümlemesi ya da onunla bütünleşmesi” şeklinde açıklanabilir. (Aliyev ve Işık, 2014: 136). Örgütsel özdeşleşme, farklı araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmış bir kavramdır. Bununla birlikte literatürde en çok kullanılan tanımlamanın ise Ashforth ve Mael’e (1992) ait olduğunun ifade edilmesi mümkündür (Çanak ve Avcı, 2016: 92).

Ashforth ve Mael (1989) tarafından sosyal özdeşleşmenin spesifik bir formu şeklinde değerlendirilen örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin kurum içindeki boyutu olmakla beraber örgüt ile kişi arasındaki ilişkinin açıklanmasına yardımcı olmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989: 34). Sosyal özdeşleşme, “bazı insan grupları ile birlik olma ya da o insan grubuna ait olma algısını” ifade ederken, onun özel bir formu olan örgütsel özdeşleşme ise sosyal özdeşleşme tanımından yola çıkılarak, Ashforth ve Mael tarafından, başarı ve başarısızlık durumlarını da içine alan bir şekilde, bir örgüte ait olma veya bir örgütle birlikte hareket etme şeklinde tanımlanmıştır. Bu kapsamda örgütsel özdeşleşmenin bir nevi kader ortaklığının örgütsel alandaki görünümü olduğu ifade edilebilir. (Karabey ve İşcan, 2007: 232; Özgözgü, 2017: 582; Gürlek ve Tuna, 2018: 40; Eker, 2015: 118).

Örgütsel özdeşleşmenin, kişilerin hedefleri ile örgütün hedeflerinin bütünleşmesi ve uyumlaşması süreci olarak tanımlanması mümkündür. Söz konusu olan uyumlaşma yükseldikçe, kişilerin kendi örgütüne ve rolüne yönelik duygusal ve yanlı bağlılıklar oluşmaktadır (Fettahlıoğlu ve Koca, 2015: 221). Örgüt ve birey arasında psikolojik bir bağ oluşturmaya yarayan bir yapı olan özdeşleşmenin, kişinin örgüt ile arasında kurmak istediği bağ olarak da tanımlanması mümkündür. Örgütsel özdeşleşme, kurum çalışanlarının kendilerini tanımlama biçimleri ile kurumu tanımlama biçimleri arasında olan benzerliğin derecesini ifade etmektedir. Miller vd. (2000) tarafından ise örgütsel özdeşleşme, “bireyin örgüt ile dayanışma duyguları

içinde olması ve örgüte tutum ve davranışa yönelik destekte bulunması” şeklinde tanımlanmıştır. Bununla birlikte Dutton vd., (1994), tarafından özdeşleşme, bilişsel bir bileşen şeklinde kabul edilmiş ve örgüte ait kimlik ile kişinin kendini tanıması şeklinde tanımlanmıştır (Çanak ve Avcı, 2016: 92; Turunç ve Çelik, 2010: 167).

Bireyin örgütsel özdeşleşme düzeyi, benliğinin örgüt üyeliğine ne ölçüde bağlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bir örgüte ait olmak kişinin benliğinde önemli bir yere sahipse ve onun diğer sosyal gruplardaki üyeliklerinden daha üst derecede yer alıyorsa, bireyin örgüt ile yüksek düzeyde özdeşleşmiş olduğu ifade edilebilir (Karabey ve İşcan, 2007: 232; Özgözgü, 2017: 582). Bununla birlikte bireyler, bağlı oldukları kurumla ilgili konulardan bahsederken devamlı olarak kurumunu ön plana çıkarıyor ve kendinden bahsederken söz konusu kurum ait bir personel olmaktan dolayı mutluluğunu ifade ediyorsa kişinin çalıştığı kurum ile yüksek derecede özdeşleşmiş olduğu ifade edilebilir. Örgütsel özdeşleşme, bireylerin çalıştıkları örgütler ile kendileri arasındaki duygusal olan bir bağ şeklinde tanımlanabilir. Bu hissedilen duygusal bağ, bireylerin çalıştıkları kuruma ilişkin belirli özellikleri kendi özellikleri şeklinde kabul ettiği zaman meydana çıkmaktadır. Bireyler kendilerini çalıştıkları kurum ile bir hissetmektedirler (Zehir ve Yavuz, 2017: 99).

Örgütsel özdeşleşme, kişinin kendini tanımlarken ifade ettiği kavramlarla, bir örgütsel kurumu açıklarken kullandığı kavramlar arasındaki benzerlik derecesi dikkate alınarak ölçülebilir. Başka bir ifadeyle bir kişinin bir örgütü ne kadar benimsediği ve örgüte ne kadar bağlı olduğu, kişinin örgütle özdeşleşme seviyesini ortaya koymaktadır. Bir çalışanın bir örgütteki, örgüt üyesi kimliğinin kendi karakteristik özelliklerinden daha baskın olması halinde, bireyin o örgütle özdeşleşmekte olduğu ve o örgütü sosyal bir grup olarak gördüğü ifade edilebilir (Öktem vd., 2016: 165).

Bireylerin çalıştıkları işletmelerde, dört bakış açısıyla işletmeyle özdeşleşme içerisinde olduğu değerlendirilebilir. Kişiler, kendi kariyerleri, çalışma grupları, örgütün tamamı veya meslekleriyle özdeşleşebilirler. Bir kurum üyesinin örgütle özdeşleşme düzeyi, bireyin kendi benliğinin örgüt üyeliğine olan bağlılık derecesini yansıtmaktadır. Kişilerin örgütsel özdeşleşme seviyesinin yüksek olması halinde

bireyler kuruma karşı pozitif davranışlar sergiler ve olumlu duygular beslerler (Zehir ve Yavuz, 2017: 99; Fettahlıoğlu ve Koca, 2015: 222).

Örgütsel özdeşleşme unsurları, kişiler açısından dört açıdan farklılık göstermektedir. Bu farklılıklardan ilki; çoğul özdeşleşme olup, kişinin örgüt içerisindeki bütün düzeylerde özdeşleşmesini ifade etmektedir. İkinci olarak; alt grup özdeşleşmede, birey ile çalıştığı grup arasında güçlü bir özdeşleşme ancak üstleri ile arasında az özdeşleşme söz konusudur. Üçüncü açıdan farklılık olan üst grup özdeşleşmede, bireyin üstleri ile güçlü çalıştığı grup veya takımdaki bireyler ile az özdeşleşmektedir. Son olarak özdeşleşemeyenler grubunda ise; bireyin her seviyede zayıf özdeşleşmesi söz konusudur. Örgütüyle özdeşleşmiş personeller ise; örgütün faydalarını kendi faydalarından değerli görme ve daha ileri seviyeye taşımak için katkıda bulunma davranışları sergileyeceklerdir (Zehir ve Yavuz, 2017: 100).

1.1.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi ve Faydaları

Günümüzde devamlı olarak değişen çevresel şartlar içerisinde faaliyet gösteren örgütlerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için örgütle güçlü bir şekilde özdeşleşmiş olan insan sermayesine ihtiyaçları bulunmaktadır. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşmenin günümüzdeki örgütlere ait insan kaynakları departmanlarına ilişkin stratejik olan bir konu olduğu ifade edilebilir (Çınar vd., 2016: 124).

Örgütsel özdeşleşmeye yönelik yapılan tanımlamalar değerlendirildiğinde özdeşleşme sayesinde örgütle birey arasında kuvvetli duygusal bir bağ kurulduğu, ortaya çıkarılan pozitif ilişkilerle beraber amaç birlikteliği oluşturulduğu, yapılan işin anlamlı kılınmasının sağlandığı, varlığı sürdürmenin karşılıklı bir şekilde gerçekleşeceği ve yapılan işin farkında olmanın sağlandığı ifade edilmektedir. Örgütsel özdeşleşme personel ile örgüt arasındaki duygusal bir köprünün temel veya anahtar görevini yapan psikolojik bir bağlantı olarak ifade edilmektedir. Bu sebepten ötürü özdeşleşme, örgütteki birçok önemli davranış ve tutumları ifade eden bir değişken olarak görülmektedir (Çanak ve Avcı, 2016: 92; Argon ve Ekinci, 2016: 2).

Örgütüyle özdeşleşen çalışan örgütün iyi veya kötü durumlarında bile aidiyet duygusuyla ve birlik içerisinde örgüte destek olmaktadır. Örgütsel özdeşleşme; bireyin psikolojik açıdan kendini örgüte ait bir parça olarak görmesidir. Böyle bir duygusal bağın oluşumu örgütsel amaçların başarılmasında son derece önemli bir

konudur. Böylece örgütte çalışan bireyler işlerini severek yapar, işlerinde dürüst olur, örgüte bağlılık duyar, işe gelmeme ve işyerinden ayrılma düşüncesi gibi olumsuz davranışlarda bulunmaz (Çınar vd., 2016: 123-124).

Çalışan için üst seviyede özdeşleşme daha fazla iş doyumuna, daha yüksek derecede motivasyona, duygusal ve fiziksel açıdan iyi oluşu sağlamaktadır. Genel olarak özdeşleşmiş personeller, örgütsel kurumlar açısından pozitif sonuçlar alma ve daha fazla kazanım elde etmede önemli katkılarda bulunmaktadırlar. Nitekim örgütsel özdeşleşme yapılan iş noktasında birçok pozitif davranış, tavır, tutum ve sonucu da beraberinde getirmektedir. Araştırma sonuçları özdeşleşme seviyeleri yüksek olan personellerin çalıştıkları örgüt hakkında güzel ve pozitif duygular sergilediklerini ortaya koymaktadır. Çalışanların bir örgüt ile özdeşleşmeleriyle birlikte yaptıkları iş onlar adına daha anlamlı hale gelmekte ve bu durum onları daha fazla güdülemektedir. Örgütsel özdeşleşme sadece ekonomik anlamda verimliliği artırmamakta bununla birlikte çalışanların duygusal açıdan da kendilerini mutlu hissetmelerini sağlamaktadır. Özdeşleşme, kişinin inançları, duygusal bağları ve tutumlar ile personelleri birbirine yaklaştırır ve örgütle bütünleşmelerini sağlamaktadır. Örgütle özdeşleşme kavramı birçok örgütsel davranış kavramıyla bağlantılı olduğundan ve/veya olabileceğinden bu alanda yapılan araştırmalar açısından önemli bir değişkendir. Hızlı bir değişim içerisinde olan günümüz iş hayatında, örgütlerin personellerini elde tutabilmeleri açısından, personellerin adanmışlıklarını yükseltmek isteyen örgütler, özdeşleşmeye bizlik kavramına vurguda bulunarak ayrı bir önem göstermektedirler (Çanak ve Avcı, 2016: 93).

1.1.4. Örgütsel Özdeşleşmenin Özellikleri

Örgütsel özdeşleşme kavramı incelerken, örgütsel özdeşleşmenin farklı özelliklerinin olduğu ortaya koyulmuştur. Edwars (2005) tarafından gerçekleştirilen araştırmada örgütsel özdeşleşmenin özellikleri aşağıdaki gibi açıklanmaktadır:

1.1.4.1. Örgütün Çekiciliği

Örgütsel çekicilik, bireyin örgütüne yönelik sahip olduğu olumlu duygusal bağ sonucunda edindiği genel izlenimler veya davranışlar olarak tanımlanabilir (Smith-Aiman vd., 2001: 1058). Bununla birlikte örgüt çekiciliği birey algısına göre farklılık gösteren duygusal bir araçtır. Rynes vd. (1990) tarafından örgütsel çekicilik

kavramı; “bireyin örgütü çalışabileceği bir kurum olarak değerlendirme derecesi” şeklinde özetlenmiştir (Rynes vd, 1990: 6).

1.1.4.2. Sadakat

Örgütsel sadakat, bireyin örgüte karşı olan duygularının yüksek derecede olduğu ve bununla birlikte bireyin örgütle iç içe olma isteğinin olduğu bir durumu ifade etmektedir (Koç, 2009: 204). Örgütsel sadakat, örgütün daha ileri seviyeye taşınması, fazla mesai yapılması, pozitif davranışlar sergilenmesi ve kurum içi işbirliğini ve takım ruhunu olumlu seviyede artırıcı faydalar sağlamaktadır (Acar, 2006: 4). Bu kapsamda örgütsel sadakate sahip olan bireyler ait olduğu örgütün çıkarlarını kendi çıkarları ile kuvvetli bir şekilde özdeşleştirerek örgütün yararı için kendini hazır bulundururlar (Ceylan ve Özbal, 2008: 88).

1.1.4.3. Örgüt Desteği

Eisenberger vd. (1986) tarafından çalışanların davranışlarına etki eden çok farklı durumlar olduğu ve bu davranışların kaynağını oluşturan nedenin personelin örgütünden yansıyan motive ediciler olduğu ileri sürülmüştür (Akkoç vd., 2012: 112). Örgütsel destek, “çalışanların örgüte katkılarının değerinin bilinmesi ve çalışanların mutluluğunun önemsenmesinin derecesine bağlı olarak geliştirdikleri algılar” şeklinde açıklanabilir (Tokgöz, 2011: 368). Çalışanlar, örgüt tarafından yeteri derecede destek gördüklerinde işten ayrılma olasılığı düşmekte ve örgütle bireysel kimliklerini özdeşleştirmektedirler.

1.1.5. Örgütsel Özdeşleşme Modeli

Literatür incelendiğinde örgütsel özdeşleşme üzerinde birçok model geliştirildiği görülmektedir. Geliştirilen modeller içerisinde en çok bilinenlerden birisinin Kreiner ve Ashforth modeli olduğu ifade edilebilir.

1.1.5.1. Kreiner ve Ashforth Modeli

Kreiner ve Ashforth modeli; özdeşleşmeme, tarafsız özdeşleşme, kararsız özdeşleşme ve güçlü özdeşleşme boyutlarından oluşmaktadır. Söz konusu bu boyutlar aşağıda açıklandığı gibidir.

Özdeşleşmeme: Özdeşleşmeme, kişinin profili ile örgütün algılanan profili arasında bilişsel ve negatif bir ayırım olarak tanımlanabilir (Elsbach ve Bhattacharya, 2001: 397). Özdeşleşmeme çalışan bireyin kendi tanımlayıcı özellikleriyle örgütün tanımlayıcı özellikleri arasında anlaşamama söz konusu olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır (Saruhan, 2017: 36). Kreiner ve Ashforth'a (2004) göre, özdeşleşmemenin, özdeşleşmenin zıttı olarak değerlendirilmesi doğru bir yaklaşım değildir. "Özdeşleşme, örgütün olumlu yönleriyle kişinin bireysel kimliğini birleştirirken, özdeşleşmeme örgütün negatif yönlerinin kişinin benliğinden ayrılması" olarak ifade edilmektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 3).

Tarafsız Özdeşleşme: Bu boyutta bireyin hem örgüte karşı özdeşleşebildiği yönleri, hem de güçlü olarak özdeşleşmediği yönleri söz konusudur. Bireyin örgütüyle özdeşleşmeme durumunda negatif davranışları söz konusuysen, tarafsız özdeşleşmede ise bireyin hem negatif hem de pozitif davranışları aynı anda gerçekleşmektedir (Pratt, 2000: 485, Aktaran; Dikbıyık, 2017: 54). Dolayısıyla birey örgüte karşı tarafını belli etmeden hem negatif hem de pozitif duyguları ile birlikte tarafsızlığını ortaya koymaktadır. Bu durumlarda bireye çalıştığı örgüte göre daha iyi bir iş teklifi olması halinde bireyin işten ayrılma durumu söz konusu olabilir.

Kararsız Özdeşleşme: Örgütlerin karmaşık olan yapıları nedeniyle kişilerde amaç, inanç ve değer kaybıyla eş zamanlı olarak kişinin örgütüyle hem özdeşleşmesi hem de özdeşleşmemesi durumu ortaya çıkarmaktadır. Bu tür olaylar kararsız veya çatışan özdeşleşme şeklinde açıklanmaktadır (Tompson ve Holmes, 1996, Aktaran; Saruhan, 2017: 37). Dolayısıyla kişi örgütün, olumlu yönleriyle özdeşleşirken olumsuz yönleriyle özdeşleşmemektedir.

Güçlü Özdeşleşme: Bu boyutta bireyin gelecekte örgüt içerisinde devam edebilecek seviyede olması söz konusudur. Bireyin örgüt ile güçlü bir özdeşleşme içerisinde olması halinde, bireyin öz yaşamsal duyguları, örgütün devamlılığını sağlamakla bütünleşik hale gelmektedir (Dutton vd., 1994: 254).

1.2. Örgütsel Destek

1.2.1. Örgütsel Destek Tanımı ve Önemi

Örgütsel destek, çalışanların örgüt içerisinde çabalarının değerlendirilmesi ve kendilerinin çalıştıkları örgüt tarafından değerli olarak görülmeleri ve örgütün yanlarında olacağına dair içlerinde bir güven duygusunun oluşmasını dile getiren bir kavram olarak ifade edilebilir. Başka bir deyişle örgütsel destek, örgüt değerlerinin personellerin refahını dikkate alarak onların huzurunu üst seviyeye taşıması durumu şeklinde açıklanabilir (Eisenberger, vd., 1986: 501).

Çalıştığı örgüt tarafından takdir gören birey örgütü ile bir bağ kurarak benimsediği örgüt için daha verimli bir performans gerçekleştirmektedir. Çalışan yararlı olduğu örgütü tarafından takdir ve ödüllendirilme suretiyle örgütten destek almakta ve böylece çalışandan alınan veriminin artması sağlanmaktadır (Eisenberger vd., 1990: 501).

Örgütsel destek konusu ile ilgili araştırmalar 1980'lerin ortalarından itibaren literatürde görülmeye başlanmıştır. Örgütsel destek, kişinin örgüt içinde kendisine gösterilen değer, fikirlerinin ve mutluluğunun önemsenmesi anlamı taşımaktadır (Eisenberger vd., 1986: 500). Örgütsel destek kavramı, çalışanların örgüte sağladığı fayda sonucu, örgütün çalışanına verdiği destek, bağlılık ve çalışana karşı oluşan inancın esas olması şeklinde açıklanabilir (Eisenberger vd., 1990: 501). Örgütsel destek kavramı algı temellidir. Bu kapsamda örgütsel destek kavramı, kişinin çalıştığı kurum tarafından kendisine ne kadar destek olunduğunu ve değer verildiğini algılaması ve bununla motive olmasını ifade etmektedir (Yoshimura, 2003: 10). Örgütsel destek, örgüt ve çalışan arasındaki ilişkinin kalitesini ortaya koymaktadır (Yürür, 2005: 96). Çalışan bireylerin çalıştıkları örgüte yönelik bağlılıkları, örgütün çalışanların göstermiş olduğu emeklerini önemsemesi ve örgütün gönüllülük esaslı çalışmaları sonucunda sahip olduğu inançlar ile örgütsel destek kavramı oluşmaktadır. Bununla birlikte örgüt içi ödüllendirme şekilleri, ücret artışları, iş tatmini, kariyerde yükselme olanakları gibi uygun iş koşullarının hazırlanması da örgütsel desteğe katkı da bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698). Örgütsel destek, çalışanın örgütüyle yaptığı psikolojik bir anlaşma olarak ifade edilebilir (Aselage ve Eisenberger, 2003: 491). Kişiler yaptıkları işin, örgütlerine

sağladıkları kazancın önemli olduğunu ve yöneticileri tarafından kendilerinin önemli olduklarını görmek isterler. Değer ve önem gören çalışanların hem örgütüne hem de çalışma arkadaşlarına karşı pozitif bir tutum içerisinde olduğu görülmektedir. Güven ve sadakat ortamı içerisinde çalışmaların sürdürülmesi, çalışanlar tarafından daha iyi bir performansın elde edilmesi için iyi bir yönetim tarzı olarak değerlendirilebilir.

Çalışanların öneri ve şikayetleri önemsiz ve çalışanlar örgüt içerisinde dışlandığını hissederseniz, çalışanların örgütsel destek algısının ve örgüte olan bağlılıklarının azalması muhtemeldir (Özdevecioğlu, 2003: 116). Örgütsel desteğin ters gittiği durumlarda, çalışmada oluşan stres duygusu sonucunda performans düşüşü, işi önemsizleştirme, iş tatminsizliği hatta işten ayrılma ile sonuçlanacak değişimler ortaya çıkabilmektedir (Özek, 2016: 13).

Örgütsel destek, çalışanların, gerek duygusal, gerek sosyal gereksinimlerini karşılayan, motivasyonunu artıran bir faktör olarak açıklanabilir. Çalışanın işini yeterli şekilde gerçekleştirebilmesi için örgütün gerekli ortamı sağlamaya meyilli olması, örgütsel destek algısının çalışanlar tarafından önem teşkil ettiğinin bir sonucu olarak değerlendirilmektedir (Eisenberger ve Aselage, 2003: 768).

1.2.2. Örgütsel Desteğin Özellikleri

Literatür incelendiğinde, her örgütte bulunması gereken, çalışanların örgütsel desteğini artıracak özelliklerin aşağıdaki gibi sıralanabilir (Özdevecioğlu, 2003: 117-118; Rhodes ve Eisenberger, 2002: 699):

- Personellerin şikayet ve önerilerini, olumlu veya olumsuz düşüncelerini dikkate almak,
- Çalışanlara değer vererek, başarılarını sık sık takdir ederek motivasyonlarını artırmak,
- Örgüt içerisinde adaleti sağlayarak güven ortamı oluşturmak,
- Yöneticilerin desteği ile çalışanın örgütü benimsemesini ve böylece uyumlu bir şekilde çalışmasına katkıda bulunmak,
- Çalışanların başarılarına karşılık olarak gelecekte kariyerlerine örgütte devamlılık sağlayacağı umudu ve güvencesi vermek,

- Çalışanların iş güvenliğini sağlamak,
- Örgüt içi insan ilişkilerinin pozitif olmasına önem vermek,
- Örgütsel hedefe çalışanların mutluluğu temel alınarak ulaşma çabası göstermek,
- Algılanan örgütsel desteğe yönelik çalışanın inançlarını güçlendirmek,
- Örgüt içi adaleti sağlayarak ayrımcılığa yol açacak hal ve hareketlerde bulunmamak.

1.2.3. Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri

Örgütsel desteğin kuramsal temelleri, sosyal mübadele kuramı, karşılıklı ilişki norm kuramı, örgütsel destek kuramı, lider-üye değişimi kuramı ve erg kuramı olarak sıralanabilir. Her bir kuramsal temel alt başlıklar halinde aşağıda açıklanmaktadır.

1.2.3.1. Sosyal Mübadele Kuramı

Sosyal mübadele kuramı, örgütsel destek kavramının bu alanda yapılan araştırma ve çalışmalarının kuramsal çerçevesini temellendirmektedir. Kavram çoğu araştırmacı açısından “çalışan ve örgüt arasında olan değişimi” ifade etmektedir. Dolayısıyla sosyal mübadele kuramının bir değiş tokuş olarak düşünülmesi mümkündür (Liu, 2004: 1).

Sosyal değişim kuramının örgüt için de güçlü olarak uygulanması, işveren ile işçi arasındaki ilişkiyi güçlendireceğinden, çalışanın kariyer hayatını iyi yerlere getireceği konusunda umutlu ve motive olduğuna işaret etmektedir (Mimaroglu, 2008: 38).

1.2.3.2. Karşılıklı İlişki Norm Kuramı

İnsan var olduğu süre içinde bulunduğu toplumda sosyal birer canlıdır. Her alanda olduğu gibi karşılıklılık örgüt içerisinde de mevcuttur. Karşılıklı ilişki norm kuramı evrensel gerçekçiliği olan bir kuram olduğu söylenebilir. Moorman, Blakely ve Niehoff'a (1998) göre bu kuramın ana teması, örgütte çalışanların, yöneticileri tarafından eşit davranış ve tutum görmeleri halinde kendilerini karşılarındaki kişiye karşılık vermek mecburiyetinde hissetmeleri olarak ifade edilebilir (Gürbüz, 2006: 53-54).

Çalışanların, örgüt içerisinde seviyeli ve düzgün bir davranış ile karşılaşması örgütsel destek düzeyinin üst noktalarına ulaşılması anlamına gelmektedir. Bu düzeyin yüksek olması, örgütün yararlarını gözeten, örgüt kültürünü benimseyen, örgüt için başarı elde etmeye çalışan personeller ile, örgüte katkıda bulunulmasını sağlamaktadır (Lui, 2004: 13).

1.2.3.3. Örgütsel Destek Kuramı

Örgütsel destek kuramı, çalışanların duygusal ihtiyaçlarının ve göstermiş oldukları çabalarının karşılanması, çalışanların ödüllendirilmesi ve buna yönelik sahip oldukları inancın simgesi olarak ifade edilebilir (Eisenberger vd, 1986: 500).

Bu kurama göre, karşılıklılık kuramında da ifade edildiği gibi örgütün amaçlarına ulaşması açısından çalışanlar örgüte karşı sorumlu oldukları düşüncesiyle kendilerinin karşılık vermek zorunda olduklarını hissederler. Bu his çalışanların örgüt üzerindeki etkisini olumlu yönde değiştirmektedir. Bu durumun böyle ilerlemesi hem çalışanın hem de yöneticinin örgüt içindeki düzenin bir parçası olmaları noktasında örgütsel destek kuramı açısından önemlidir (Eisenberg, vd, 1997: 813; Liu, 2004: 6).

1.2.3.4. Lider-Üye Değişimi Kuramı

Scandura, Graen ve Novak'a (1986) göre lider-üye değişimi kuramı, yönetici ve çalışan arasındaki ilişkinin kalitesini ortaya koymaktadır. Yöneticiler maaşlardan ve terfilerden sorumlu oldukları için örgüt içerisindeki en önemli bireylerdir (Scandura vd., 1986: 580). Lider-Üye değişimi kuramına göre, yönetici ve çalışan arasında gerçekleşen pozitif etkileşim, her iki taraf arasında yapıcı ilişkilerin gerçekleşmesini sağlamaktadır. Sağlanan bu pozitif ilişkilerin sonucunda, yöneticiler, çalışan ve örgüt arasında; karşılıklı güven, sadakat, işine motive olmuş çalışan, iş tatmini ve üst derecede örgütsel bağlılık ve pozitif rol algıları gerçekleşmektedir (Çakır, 2017: 28).

1.2.3.5. Erg Kuramı

Alderfer (1972) tarafından öne sürülen erg kuramında, ihtiyaçlar ana plandadır ve ihtiyaçlar, var olma, bağlanma ve gelişme şeklinde üç boyutta

değerlendirilmektedir. Söz konusu bu ihtiyaçlar aşağıdaki gibi açıklanabilir (Torlak, 2008: 248-249):

Var olma: Kişinin biyolojik, fiziki, güvenlik, su, barınma gibi temel ihtiyaçlarını açıklamaktadır.

Bağlanma: Bireyin kendisi için önem arz eden diğer bireylerle ilişki içerisinde olma isteğini ifade etmektedir.

Gelişme: Kişinin kendisine ve çevresine yaratıcı ve üretici fikirler oluşturma veya geliştirme şeklinde ifade edilebilir.

Erg kuramı, yönetici-çalışan değişimi ve örgütsel desteği birbirine bağlayan, pozitif yönlü ilişkiyi dengelemektedir. Bu durumda örgütün sağladığı düzeyin belirlenmesinde, çalışanlar üstleriyle olan iş ilişkilerini göz önünde bulundurmaktadırlar. Böylece çalışan örgütü tarafından önemsendiğini hissederek daha çok motive olmaktadır (Liu, 2004: 23).

1.2.4. Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler

Literatür incelendiğinde örgütsel desteği etkileyen faktörlerin kişisel, örgütsel ve kişilik faktörleri şeklinde üç kategoriye ayrıldığı görülmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701; Lui, 2004; Zagenczyk, 2001). Söz konusu bu faktörler alt başlıklar halinde aşağıda açıklanmaktadır.

1.2.4.1. Örgütsel Desteği Etkileyen Kişisel Faktörler

Örgütsel desteği etkileyen ilk faktör olan kişisel faktörler, cinsiyet, yaş, hizmet süresi ve eğitim düzeyi şeklinde sıralanabilir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 702).

Her insanın farklı yaşlarda farklı istek ve duyguları, ihtiyaçları ve fikirleri söz konusu olmuştur. Sosyal hayat ile birlikte iş hayatına yeni başlayan bir genç ile çalışma hayatında yıllarca bulunan 50'li yaşlarına gelen bir çalışanın fikirleri aynı olmayabilir (Güner, 2007: 34).

Yapılan araştırmalar sonucunda bazı bireylerde yaş düzeyi yükseldikçe örgütsel desteğin de yükseldiği (Erkol, 2015; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 708; Yoon ve Lim, 1999: 936;) buna karşın bazı araştırmalarda ise yaş arttıkça örgütsel

desteğin düştüğü gözlemlenmiştir (Derinbay, 2011: 80; Yoshimura, 2003: 48). Bazı çalışmalarda ise yaş ve örgütsel destek arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Akın, 2008: 161; Eğriboyun, 2013: 146).

Örgütsel desteğe yönelik cinsiyet değişkeninin etkisi çok fazla araştırılmamıştır. Cinsiyetin yapılan araştırmalarda kesinlik kazanmayan farklılık gösteren bir değişken olduğu görülmüştür. Örgütsel destek düzeyinin bazı çalışmalar da kadınlarda (Aryee, 1994: 320;) bazı çalışmalarda ise erkekler de fazla (Yoon ve Lim, 1999: 936; Amason ve Allen, 1997: 956) olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel desteğin çoğu araştırmada da bağımsız bir değişken olduğu yönünde bir kanıya varılmıştır. (Büyükgöze, 2014: 74; Derinbay, 2011: 76; Eğriboyun, 2013: 147; Nayır, 2011: 143).

Bir başka değişken olan eğitim düzeyinin algılanan örgütsel desteğe olan etkisi incelendiği zaman farklı sonuçlar elde edilmiştir. Pozitif yönde ilişki kuran araştırmacılar genel anlamda yüksek eğitilmiş kişilerin örgütsel desteği algılamasının daha yüksek olduğunu belirtmektedirler (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 708).

Örgütsel destek ile hizmet süresi arasında anlamlı ilişki bulamayan araştırmacıların sayısı fazla değildir (Büyükgöze, 2014: 75; Erkol: 2015). Olumlu etkisi olduğunu gözlemleyen araştırmacılar, hizmet süresinin yüksek olduğu çalışanın örgütsel destek düzeyinin, hizmet süresi düşük olan çalışana göre daha fazla olduğunu öne sürmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 707-708). Örgütsel destek düzeyi ile hizmet süresi arasında negatif yönde ilişki bulunan çalışmalarda ise hakim olan düşünce, zaman içerisinde örgüt içerisinde çıkan çatışmaların ve anlaşmazlıkların olmasının iş yerinde mutsuz bir ortamın oluşmasına sebep olması şeklinde ifade edilebilir.

1.2.4.2. Örgütsel Desteği Etkileyen Kişilik Faktörleri

Çalışanın kişilik özellikleri, sorumluluk sahibi, sistemli, azimli, başarıya, hırslı, titiz; plansız, erteleyen, dikkati kolay dağıtan ve düzensiz olmak üzere iki grupta sınıflandırılabilir. Bu faktör özellikleri iş performansı ile bağlantılıdır. Sorumluluk sahibi bir çalışan, örgütteki iş performansını daha ileri seviyeye taşıyabilir. Böylece örgüt yöneticileri, çalışanlarına daha iyi davranmaya çalışarak örgüt desteğini artırabilirler (Kalağan, 2009: 21).

Örgütte, mesai saatleri içerisinde gerçekleşen bazı davranışlar çalışanlarda negatif veya pozitif davranışlara sebep olmaktadır. Örneğin; kurum içerisinde olan arkadaşça davranışlar çalışanlarda pozitif ruh haline sebep olurken, saldırgan tavırlar ise negatif ruh haline sebebiyet verebilmektedir. Olumsuz sonuçlanan duygusal davranışlar örgütsel destek algısını düşürmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701). Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda çalışanların kişilik özellikleri ile algılanan örgütsel destek algısı arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

1.2.4.3. Örgütsel Desteği Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgütsel desteği etkileyen örgütsel faktörler, örgütsel adalet, yönetici desteği ve insan kaynakları uygulamaları şeklinde üç başlık altında toplanmaktadır.

İşgörenlerin örgütsel adalet algısının güçlendirilmesi, örgütlerin, işgörenlerine her konuda eşit davranması, verilen ödüllendirmelerin adil olması ve örgüt içerisinde sağlıklı bir iletişimin kurulması ile sağlanabilir. Bu bağlamda, literatürde incelendiğinde örgütsel adalet ile örgütsel destek algısı arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu ifade edilebilir (Tekleab vd, 2005: 152; Ambrose ve Schminke, 2003: 740-743; Moorman vd, 1998: 354-355; Masterson vd, 2000: 741; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 708).

Shore ve Shore (1995) örgütsel adaletin örgüt ve çalışan arasında güven ortamı oluşturduğunu öne sürmüştür. Araştırmacılar örgütsel adalet ile birlikte, çalışanların, çabalarının örgüt tarafından kaliteli bir şekilde karşılık bulacağını ve adaletten ödün verilmeyeceği şeklinde bir güven sağlandığı takdirde çalışanların hem motivasyonlarında hem de performanslarında artış olacağını ortaya koymuşlardır. Bunun sonucunda hem çalışanda hem de örgüt içinde olan adaletin örgütsel desteğe olumlu birer etkisi olduğu ifade edilmektedir (Zagenczyk, 2001: 18-19).

Örgüt içindeki çalışanların azimle çalışmalarında işverenin büyük ölçüde payı bulunmaktadır. Yöneticinin, çalışanın sadece iş yaparken değil aynı zamanda her türlü ihtiyacında da desteğini göstermesi gerekmektedir (Taşçı ve Eroğlu, 2008: 26). Yöneticinin davranışı örgütsel desteğe büyük ölçüde etkisi olmaktadır. Yöneticinin desteği çalışana sosyal ve duygusal yaşantısında olumlu etkiler sağlamaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 699).

Çalışan ve yönetici arasındaki ilişki örgüt içerisindeki bağlardan birisidir. Yönetici; işçiye yapacağı işi gösterme, yönetme, yapılan işi değerlendirme, maaş verme ve herhangi bir durumda tazminatını ödemekle yükümlüdür. Yönetici tarafından verilen desteğin çalışan tarafından bireysel algılanmaması aksine bunun bütün örgüte yayılarak örgütçe benimsenmesi gerekmektedir (Silbert, 2005: 6-7).

İnsan kaynakları uygulamalarını Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından iş koşulları ve örgütsel ödüller olmak üzere 2 kategoriye ayrılmıştır. Örgütsel destek ile bağlantılı olan örgütsel ödüller tanınma, ücret ve terfilerdir; iş koşulları ise eğitim, iş güvenliği, stres kaynakları ve örgüt büyüklüğü ile ilgilidir. Allen vd. (2003) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda insan kaynakları uygulamalarının, örgütsel destek algılanmasını olumlu yönde yükselttiği görülmüştür. Çalışanlar için yapılan yatırımlar ise, örgütsel desteğe büyük ölçüde katkı sağlamaktadır (Eisenberger vd, 2004: 211-212).

1.3. İş Tatmini

1920'lerde ortaya atılmış olan ve önemi 1930-40'lı yıllarda anlaşılan iş tatmini kavramı, genel olarak personelin işi ile ilgili duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanmaktadır. İş tatmininin yaşam tatminine bağlı olarak bireyin fiziki ve ruh sağlığını doğrudan etkilemesi önemli bir kavram olduğunu göstermektedir (Çalışkan ve Ünüsan, 2011: 158). Aynı zamanda iş tatmini, örgütün en değerli kaynağı olan personellerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir (Korkmaz ve Yücel, 2015: 2). Bununla beraber iş tatmini kişilerin özel hayatını doğrudan etkilemekte ve hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir role sahip olmaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda örgütlerin en önemli kaynağı olan çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek tutulması örgütlerin en temel görevleri arasında yer almaktadır.

1.3.1. İş Tatmini Kavramı

Literatürde iş tatmini kavramı incelenirken başlangıç noktası olarak, çalışanların memnuniyeti ile motivasyonunu araştırmak amacıyla Taylor (1911) tarafından gerçekleştirilen bilimsel çalışmaya dikkat çekilmektedir. Bunun yanı sıra Taylor, ekonomik ihtiyaçların bireyleri daha üretken hale getirmeye teşvik ettiğine

vurgu yapan ve Bilimsel Yönetim (Scientific Management) olarak bilinen kavramın babası olarak kabul edilmektedir (Mete, 2018: 90).

Bilimsel yönetim anlayışının hâkim olduğu bu klasik dönemi, Hawthorne çalışmaları ile başlayan insan ilişkileri dönemi takip etmiş ve iş tatmini ile motivasyonu hakkında 1924 yılında Hawthorne tarafından yapılan çalışmaların gerçek başlangıç noktası olduğu savunulmuştur. Hawthorne (1924) çalışmalarının özünü oluşturan temel düşünce, insan unsurunun her türlü örgütte en değerli kaynak olduğu fikrine dayanmaktadır. Hawthorne bireylerin motive olmasını sağlayan kişisel ekonomik ihtiyaçlara odaklanmak yerine, fiziksel çalışma ortamının çalışanların iş tatmini ve verimliliği üzerindeki etkisine odaklanmaktadır (Gaspar, 2006: 16).

1.3.2. İş Tatmini Tanımı ve Önemi

İş tatmini; bireylerin çalıştığı iş yerinden duydukları hoşnutluk olarak tanımlanmaktadır. Bununla beraber iş tatmini, işin özellikleri ile çalışanlar arasında uyum sağladığında gerçekleşen ve bireyin işinden memnun olduğunu göstermesini ortaya koyan olgu şeklinde de ifade edilebilir (Akıncı, 2002: 2-3). Dolayısıyla iş tatmini, bireylerin bir işe olan devamlılığı, bağlılığı, o işi çekici bulması ve iş verimliliği için önemli bir unsurdur ve bireyin bir işe karşı olan pozitif duygusal tepkilerini ifade etmektedir (Korkmaz vd., 2013: 701).

Bireylerde yapılan bir iş sonucunda takdir edilme veya örnek personel olarak gösterilme beklentisi oluşmaktadır. Bireyler başarıya ulaştığında yaptığı başarıdan dolayı gurur duyar ve bu gurur bireyi motive ederek iş tatminini sağlamış olur. Buna göre iş tatmini, çalışanların çalıştığı kurumdan memnuniyet duyduğunun belirtisi olarak ifade edilebilir (Price ve Muller, 1981: 545). Loce (1969) tarafından iş tatmini kavramı, “bireyin yaptığı işin başarılı olmasından veya işin yapılması için başkalarına yardımcı olurken ortaya çıkan memnuniyet verici duygusal tepki” şeklinde tanımlanmaktadır. Bunun yanı sıra iş tatmini, kişinin iş durumuna karşı hissetmiş olduğu duygusal davranışların, yansıması olarak da tanımlanabilir (Brook Jr. vd., 1988: 141).

İş tatminin önemi 1930’lu yıllarda Hawthorne’nin araştırmalarıyla başlamıştır. İş tatmini kavramının önemi son yıllarda iki nedenden dolayı artmaktadır. Birinci nedeni; çalışanlar açısından işleri hakkındaki düşünce ve algı

hislerinin bilinmesi isteği, ikinci nedeni ise yöneticiler bakımından çalışanların işleri hakkındaki tutumlarının performans, verimlilik ve yaratıcılık gibi sonuçlara olan etkisinin bilinmesi isteğidir (Güngören, 2017: 59-60).

Günümüzün iş dünyasında, dış kaynak kullanımı ve hızla gelişen teknoloji ile birlikte, örgütsel değişim, uzun çalışma süresinin kısaltılması ve zayıf ekonomilerle karakterize edilmektedir. Bu şartlar altında işverenler; pozitif, işini seven, farklı fikirler üreten ve tatmin olmuş bireyleri elde tutmak için, işletmede iş tatminsizliğine sebep olan nedenleri değerlendirerek gerekirse ortadan kaldırarak çalışanların işlerine odaklanmalarına çabalamaktadır. Bununla beraber bireylerin yaptığı işten tatmin olması için sorumluluk sahibi olmaları da gereklidir (Crow ve Hartman, 1995: 34-35).

1.3.3. İş Tatmini Boyutları

İş tatmini, işin niteliği, ücret, işyeri çalışma koşulları, terfi fırsatları, iş yerinde beşeri ilişkiler, denetim, yönetim, motivasyon, işgörenin kişiliği ve iş güvencesi boyutlarından oluşmaktadır.

1.3.3.1. İşin niteliği

İş tatminin önemli etkenlerinden biri çalışanın çalıştığı işin niteliğini beğenmesidir. Söz konusu beğeni çalışanın yaptığı işin; yeteneklerini kullanması, yenilikler öğrenmesi, çalışanın yaratıcılığını gerektirmesi, sorumluluk almaya yönlendirmesi ve işin sorun çözmeye dayanması koşullarına bağlıdır (Kaygısız, 2014: 14).

1.3.3.2. Ücret ödeme

Ücret, örgütsel bir kurumda işgörene, çalıştığı pozisyona göre yaptığı işin karşılığında örgütün gelir sermayesinden verilen ödenek şeklinde tanımlanabilir. Bir örgütte çalışan bir bireyin ücrete ilişkin tatminini, işgörenin kendine biçtiği değere göre ödenmesini beklediği ücret ile örgütün ödediği ücret arasındaki fark ortaya koymaktadır (Kestane, 1996: 127-128). Çalışanlar yönünden ücret, asıl ve çoğu durumda tek geçim kaynağı olması açısından önemlidir. Literatürde ücretin, iş tatmini açısından son derece önemli olduğu ve bununla birlikte çalışanların ücretinin

düşük olduğu durumlarda tatminsizliğe yol açtığı ifade edilmektedir (Karaalp, 2014: 96).

1.3.3.3. İşyeri çalışma koşulları

Personellerin çalıştığı işte kontrol ile etki etme fırsatının olması, çalıştığı kurumda bireyin kendini güvende hissetmesi, bulunduğu kurumda fiziksel çalışma koşullarının tehlikesiz ve çalışmak için uygun bir ortamın olması, iş tatminini olumlu olarak etkilemektedir (Edvardsson ve Custavsson, 2003: 149). Bununla beraber çalışma ortamının sıcaklığı, havalandırması, ışık veya ses geçirme sistemi düzeyleri, çalışma saatleri ve öğlen arası molaları, işyerinin bulunduğu konum, çalıştığı ortamının temizliği ve kalitesi gibi hususlar da iş tatminine etkide bulunan faktörlerdendir (Erdil vd., 2004: 19).

1.3.3.4. Terfi fırsatları

Terfi, kelime anlamı olarak yükselmek, rütbe veya hiyerarşik olarak alt kademedeki bir üst kademeye yükselmek anlamlarını taşımaktadır. Terfi, bireyin işletme içerisinde bir üst kademedeki işe yükselerek atanmasıdır (İşcan ve Sayın, 2010: 200). Örgütsel kurum içerisinde yeni işe başlayan bir çalışan açısından bulunduğu örgüt içerisinde terfi fırsatlarının olmaması çalışanın işine olan ilgisini azaltır ve çalışanda tatminsizliğin oluşmasına neden olur (Çelik, 1990: 65). Dolayısıyla örgüt içerisinde terfi etme konusunda beklentisi olan çalışanlar açısından bu durumun sağlanması halinde çalışanlar daha fazla iş tatmini elde edeceklerdir.

1.3.3.5. İşyerinde beşeri ilişkiler

Çalışanlar arasındaki olumlu ilişkiler, çalışanın iş arkadaşları ile birlikte olmaktan zevk alması, çalışanlar arasında görev ve sorumlulukların dengeli bir şekilde dağıtılması, örgütte sosyal ve kültürel faaliyetlerin gerçekleştirilmesi ve kişinin sosyal gruba yönelik aidiyet hissi iş tatmini açısından son derece önem arz eden konulardır (<https://www.muhasibeturk.org>).

1.3.3.6. Denetim

Modern devletin denetim kurumları, sanayi devrimi sonrasında demokrat sisteminin günümüze ve hayatımıza girmesiyle birlikte ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla kamu veya özel denetiminin geleneksel görevi, düzenlilik veya mevzuata uygunluk

denetiminden ortaya çıkan onaylama veya tasdik olup, devlet ve/veya özel işletmelerin gelir ve giderlerini doğruluğunu ayrıntılı ve periyodik şekilde kontrol ederek mali sorumluluğun gerçekleşmesine yardımcı olmaktır (Kubalı, 1999: 34). Örgütlerde denetim, düzeltici, yardım edici ve destek olmak yerine, çalışmada kusur arama, baskı yapma, aşağılamak gibi küçük düşürücü davranışlar şeklinde gerçekleştirildiğinde iş tatmini gerçekleşmemektedir. Bu sebeplerden dolayı çalışanlar özellikle özdenetime önem veren örgütlerde çalışmayı tercih etmektedirler (Başaran, 1991: 204).

1.3.3.7. Yönetim

Yönetim, “ortak bir amacı gerçekleştirmek için bireysel ve grupsal çabaların eşgüdümlemesi olarak” tanımlanabilir. Davranışsal açıdan örgüt amaçlarının ekonomik ve etkin bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için örgüt çalışmalarının planlanması, yönetilmesi ve kontrol edilmesi gerekmektedir (Asunakutlu vd, 2003: 145). İşgörenlerin yönetici pozisyonunda çalışan bireylere karşı güven duyması çalışanlar için iş tatmini açısından önemli unsurlardan biri olduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte işgörenlerin yöneticilere karşı olan güven duygusu, işgörenlerin çalışmalarına karşı iş tatmini etkisi artabilir aksi olduğu halde tatminsizlik duygusu artarak yönetime olan güven sağlanamamaktadır (Morçin Erdoğan, 2015: 59).

1.3.3.8. Motivasyon

Motivasyon, çalışanı beklenen nitelikte ve nicelikte işini yapması için isteklendirme olarak tanımlanabilir. Motivasyon kavramının tanımlanmasına yönelik birçok kuram geliştirilmiştir. Geliştirilmiş kuramlar genelde iki grupta ele alınmaktadır. Birinci gruptaki motive kuramı, kişinin bir işe teşvik etme nedenini dolaylı içeriğini araştıran kuramdır. İkinci gruptaki motive kuramı ise bir işe teşvik etme sebebini, oluşum aşamalarını araştıran süreç kuramı olarak ifade edilebilir (Ergül, 2005: 69).

1.3.3.9. İşgörenin kişiliği

Bireylerin çalıştığı işletmede başarılı olmaları isteniyorsa, işletmenin birer sosyal sistem, kişilerin ise özgün varlıklar olduğu unutulmamalıdır. Yeni bir işgören, daha önceki bireysel deneyimleri yoluyla elde ettiği tutum ve beklentileriyle birlikte işletmeye katılmaktadır. İşletmede yeni göreve başlayan, işgörenin (kurallar,

avantajlar, ödeme sistemi vb.), çalışma grubunda nasıl davranacağını ve görevine ilişkin içeriği öğrenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla bu öğrenme süreci örgütsel sosyalizasyon aracılığıyla gerçekleşmektedir (Çalık, 2012: 12).

1.3.3.10. İş güvencesi

Literatürde iş güvencesi değişkeni motivasyon, iş doyumunu veya iş tatmini ve işletmeye sadık kalmak gibi kişilerin davranışlarına yönelik araştırmalarda sıkça kullanılan bir kavramdır. Dolayısıyla işletmelerde iş güvencesi, bireyin istediği sürece çalıştığı örgütte yapmakta olduğu işini devam ettirmesi veya örgütsel kurum içerisinde uzun vadeli planlar yaparak kurum içerisinde çalışma fırsatı bulması şeklinde ifade edilmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 36).

1.3.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminini etkileyen faktörlerin iki başlık altında toplanması mümkündür. Bu başlıklardan birincisi işgörenin bireysel özelliği ve önceki yaşantıları olan bireysel faktörlerdir. İkincisi ise çalışma ortamı ve işletme ile bağlantılı örgütsel faktörlerdir. Örgütsel faktörlerde kişiye işyerinde nasıl davranıldığı, verilen görevin özelliği, iş ortamındaki diğer kişilerle arasındaki ilişki ve buna benzer ödüllerden söz edilebilir.

1.3.4.1. Bireysel Faktörler

Kişilik faktörü ilkinde bireysel faktörler oluşturmaktadır. Nazik olmak, pozitif, sessiz ya da eğlenceli olmak vb. bir takım unsurlar birey kavramını açıklamada kullanılabilir. Öte yandan bilim adamları ve psikologlar, söz konusu bu davranışların kişiliği tanımlama noktasında ince bir bağlantısı olduğunu savunmuşlardır. Dolayısıyla bireysellik, kişileri birbirinden ayıran zihinsel, bedensel ve ruhsal özelliklerin tümünü ifade etmektedir (Luthans, 2010: 125-126).

Yaş, bireylerin verdiği kararlar ve davranışları üzerinde belirleyici etkiye sahiptir. Öte yandan, bireyin çalışmaya karşı düşünceleri, görüşleri ve tutumları yaşa göre farklılık göstermektedir. Glenn vd.'nin (1977) yapmış olduğu araştırmada, genç personellere karşı yaşı biraz daha büyük olan veya iş konusunda biraz daha deneyim sahibi olan bireyin iş tatmin duygusunun üst seviyede olduğu tespit edilmiştir. Başka bir araştırmada ise kişinin kariyerinin yeni başladığı yıllarda iş tatmininin verimli

olduđu, 30-45 yař arasında performansın dűřűř gűsterdiđi, 45 yař ve űstűnde ise tekrardan yűkseliře geçtiđi tespit edilmiřtir (Aktaran: Iřık, 2016: 49).

Kadın ve erkeklerin iřyerinde gűrűř ve cinsiyet farklılıklarından dolayı farklı deđerlere ve beklentilere sahip oldukları gűrűlmektedir. Kadın ve erkek cinsiyet ve rol toplumsallařmasındaki farklı gűrűřleri nedeni ile kadınlar dostluk, arkadařlık gibi iliřkilere yűnelik, erkekler ise kariyer, yűkselme, bařarıya yűnelik hareket etmektedirler. Bu gűrűř cođrafi imkűnlara gűre deđiřiklik gűsterebilmektedir. Dolayısıyla, kadınlar için çalıřma iliřkileri ve sosyal iliřkiler űnemliyen, erkekler için terfi, űcret, kendini geliřtirme, mesleki açıdan kendini daha ileri seviyeye tařıma gibi konular daha fazla űnemlidir (Kırel, 1999: 119).

Evlilik ve iř tatmini arasında kurulacak bađlantıyı sorumluluk duygusu açısından arařtırmak dođru bir tespit olacaktır. Bir arařtırmaya gűre nefroloji hemřirelerinin medeni durumları açısından evli olmayan hemřirelerin evli hemřirelere gűre genel iř tatmininin daha fazla olduđu gűrűlműřtir. Bařka bir çalıřmada ise yűneticilerde evli olmanın iř tatminini olumlu derecede etkilediđi tespit edilmiřtir (Karaalp, 2014: 94).

Bireyin eđitim dűzeyi, çalıřtıđı iřletmede iki farklı nedenden dolayı etki de bulunmaktadır. Bunlardan birincisi; eđitim dűzeyinin iřletmedeki çalıřanlara gűre dűřűk olması, çalıřtıđı pozisyonda yűkselemeden iřin monotonlařmasına, aynı zamanda iřletme içinde iř tatminsizliđe sebep olabilmektedir. Dolayısıyla eđitim dűzeyinin yűksek olması çalıřanın hem kendisi açısından hem de mesleki açıdan yűkselmesine ve sorumluluk sahibi olmasına ve bununla birlikte iř tatmininin de yűkselmesine katkıda bulunacaktır (Kaygısız, 2014: 13).

1.3.4.2. rgűtsel Faktűrler

rgűtsel faktűrler; yűnetime katılım, performans űdűlű, çalıřma řartları, iřin kendisi, iletiřim ve danıřmanlık gibi faktűrlerle deđerlendirilmektedir.

Gűnlűk yařam da çalıřanlar, çalıřtıđı kurumu ilgilendiren konularda fikirlerini rahat bir řekilde beyan etmeyi ve gerektiđinde aktif olarak iřin içerisinde olmayı arzu etmektedirler. Iřletme, iřgűrenin bu beklentisini pozitif olarak karřıladıđı takdirde, iřgűren çalıřtıđı kurumda kendini gűvende hissederek gerektiđi zaman iřin sorumluluđunu birinci derecede yűklenebilmektedir. Dolayısıyla iřgűrenlerin

yöneticiler tarafından ne istediklerinin tespit edilmesi halinde hem verimlilik artar hem de örgüt açısından olumlu gelişmeler artış gösterir (Söyük, 2007: 92).

Çalışanlar zamanlarının yarısından fazlasını iş ortamında geçirdiklerinden dolayı, iş ortamı ve fiziksel şartlar iş tatminiyle yakından ilgilidir. Çünkü iş ortamının uygun ve rahat olması, işletme ile bütünlüğü sağlamak açısından önemlidir (Soysal, 2009: 22-23). Ayrıca personel için işyerinin yakın olması veya yakın olmaması durumunda servislerin olması çalışanları olumlu yönde etkileyebilecektir. Çalışanlarda görülen tatminsizlik, işe karşı olan olumsuz tutumların ve ruhsal sorunların iş ortamına yansımalarının sonucu olabilir. Dolayısıyla benzer problemlerin ele alınması durumunda iş tatmininin artması önemli bir rol oynayabilir (Başaran, 2000: 220).

İşletmelerde işgörenlerin görevlerinin kişiye uygun olması gerekmektedir. İnsan kaynakları yönetimi açısından kontrol edildiğinde işgören ile yaptığı iş arasındaki uyumun kişisel motivasyonu arttırdığı öne sürülmektedir. Öte yandan kurumda çalışan işgören ile iş arasındaki uyum zamanla değişiklik gösterebilir. Her gün yeni yeni teknolojik aletlerin yapılan işleri daha kolaylaştırması ve buna işgörenin ayak uyduramaması durumunda uyumsuzluk baş gösterebilir. Teknolojiye ayak uydurması işgörenin becerisi ve zekasına bağlıdır. Bu tür sorunlarla karşılaşılması için stratejik planlar yapılması, gelişen teknolojinin takip edilmesi ve buna yönelik gereken adımların atılması gerekmektedir (Fındıkçı, 2009: 394).

Sağlıklı bir iletişim kurulması için, çalışanların ve yöneticilerin birbirlerinden ne istediklerini iyi bilmeleri gerekmektedir. Karşı tarafın yapılması gereken işi doğru bir şekilde anlayabilmesi için verilen mesaj net ve anlaşılır olması gerekmektedir. Bununla birlikte bu noktada en önemli unsurlardan biri ise kurulan iletişimin karşılıklı olmasıdır. (Demir, 2007: 47).

Örgütlerde işgörenler ile danışmanlar arasındaki ilişki orta düzeyde bir etki göstermektedir. Danışmanlık iki biçimde uygulanmaktadır. Bunlardan birincisi çalışana yönelik yapılan danışmanlıktır. Bu danışmanlıkta, işgören devamlı olarak izlenerek teknik anlamda veya çalışanın yapamayacağı bir iş olması halinde çalışana destek olunur. İkinci danışmanlık ise işgörenin yöneticilere karar verme noktasında katılımlarını sağlayan bir danışmanlıktır. Bu tür danışmanlık faaliyetlerinin işgören

açısından olumlu yansımalarının olduğu gözlemlenmiştir (Özkalp ve Kırel, 2010: 116).

1.4. Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Destek ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların diğer çalışma arkadaşları ile aralarındaki bağ olup, çalışanların davranışsal etkileşimlerinin ve duygusal çıktılarının ortaya koyulması adına önemlidir (Karanika-Murray vd., 2015: 1019). Örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olması, çalışanların motivasyonunu artıran bir değişkendir bu da örgütsel özdeşleşmenin iş tatminiyle gözle görülür bir etkileşiminin olduğunu ortaya koymaktadır (Van Dick vd., 2008: 389).

Örgütsel destek kavramı, iş görenlerin örgüt içerisindeki çabalarının örgüt tarafından takdir edildiği zaman kendilerini çalıştıkları örgüt tarafından değerli görmelerine ve örgütün her zaman yanlarında olacağına dair içlerinde güven duygusu oluşmasını dile getiren bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Kısacası örgütsel destek, örgüt değerlerinin iş görenlerin refahını dikkate almaları ve onların huzurunu artırıcı niteliğe taşınması durumu olarak tanımlanabilir (Eisenberger vd., 1986: 501).

İş tatmini, çalışanlardan, çalışma koşullarından ve örgütten örgüte göre farklılık göstermektedir. Bazı çalışanlar tarafından tatmin duygusu üst düzeyde yaşanırken bazı çalışanlarda ise tatmin duygusu yaşanmamaktadır. İş tatmini kavramı çalışanlardaki memnuniyet, hayranlık ve işlerine bağlılıklarını ifade etmektedir. Ancak olumsuz duygu ve davranışlar olması halinde çalışan etkilenmekte ve bu durum çalışanı tatminsizliğe sürüklemektedir (Başar ve Basım, 2015: 666).

Literatür incelendiğinde iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili birçok araştırma yapıldığı görülmektedir. Literatürde, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini teorik olarak çok farklı anlamlara sahip olsalar da birbirleriyle bağıntılı kavramlar oldukları ifade edilebilir. Örgütsel özdeşleşme benlik kavramı ile örgütsel değerleri içselleştiren çalışanı örneklerken, iş tatmini ise işgörenin işin niteliğine bağlı olarak sergilediği tutumu ifade etmektedir (Van Dick vd., 2004: 353). Van Dick vd. (2004) tarafından örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetiyle ilişkili ve aynı zamanda iş tatminini etkileyen bir durum olduğu düşünülerek bu yönde çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Van Dick vd. çalışmalarını dört farklı örneklem üzerinden

geliştirerek iş tatminiyle örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve orta seviyede bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Van Dick vd., 2004: 354 - 357).

Beyth-Marom vd. (2006) tarafından örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma sonucunda değişkenler arasında orta düzeyli bir ilişki belirlenmiştir (Beyth-Marom vd., 2006: 5).

Mael ve Ashforth (1992) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda, örgütlerin, kişilerin hedeflerine ulaşmaları sonucu ortaya çıkan örgütsel özdeşleşme düzeyine olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini, örgütsel özdeşleşmenin bireysel belirleyicilerindedir. Kişilerin örgütsel amaçlara ulaşırken kendi amaç ve hedeflerine de ulaşmaları iş tatmini düzeyine etkilemektedir. İş tatminin örgütsel özdeşleşme ye doğrudan etkisinin olmasıyla birlikte bazı durumlarda aracılık etkisi de olmaktadır. Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından yapılan araştırmada iş tatmininin örgüt içerisinde örgütsel özdeşleşme ve birçok olguyu bağlayıcı nitelikte olduğu belirlenmiştir.

Literatür çalışmaları sonucunda örgütsel destek ve iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013). Örgüt içerisinde oluşan desteğin algılanma düzeyinin yüksek olması halinde iş tatmini de yüksek olacaktır. Örgütsel destek ve iş tatmini birbirleriyle önemli bir ilişki içerisinde dir.

Birçok çalışmada örgütsel destek ve iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu da görülmüştür (Yüksel, 2006: 14). Kusluvan ve Kusluvan (2005) tarafından yapılan çalışmada işgörenin gerek çalışma arkadaşlarıyla, gerekse yöneticileriyle geliştirdikleri olumlu ilişkinin iş tatmini konusunda büyük bir motive edici bir araç olduğu tespit edilmiştir. Demircan Çakar ve Yıldız (2009) ise çalışmalarında iş tatmini ile örgütsel destek algısının arasındaki bağı sadece aracı bir değişken olduğunu savunmuşlardır (Demircan Çakar ve Yıldız, 2009: 85). Sonuç olarak örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatmini bir zincirin halkaları gibidir. Örgütsel özdeşleşmenin olması için örgütsel desteğin sağlanmış olması gerekmektedir. Örgütsel desteğin sağlandığı koşullarda ise iş tatmini üst düzeylere çıkacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL DESTEĞİN
İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK
BİR SAHA ARAŞTIRMASI

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak araştırmanın amacı, araştırmanın kapsamı, sınırları ve kısıtları, araştırmanın modeli ve hipotezleri ve araştırmanın metodolojisi -örnekleme süreci, veri toplama yöntem ve aracı- hakkındaki bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra araştırmada oluşturulan hipotezlerin test edilebilmesi için gerekli olan analizler gerçekleştirilmiştir. Son olarak uygulanan analizler sonucunda ulaşılan bulgular yorumlanmış, araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik tavsiyelerde bulunulmuştur.

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Bu temel amaçla beraber araştırmanın alt amaçları da aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığının incelenmesi,
- Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvanları açısından örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığının belirlenmesi,
- Araştırma katılan akademisyenlerin idari görevlerinin olup olmaması açısından örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığının belirlenmesi,

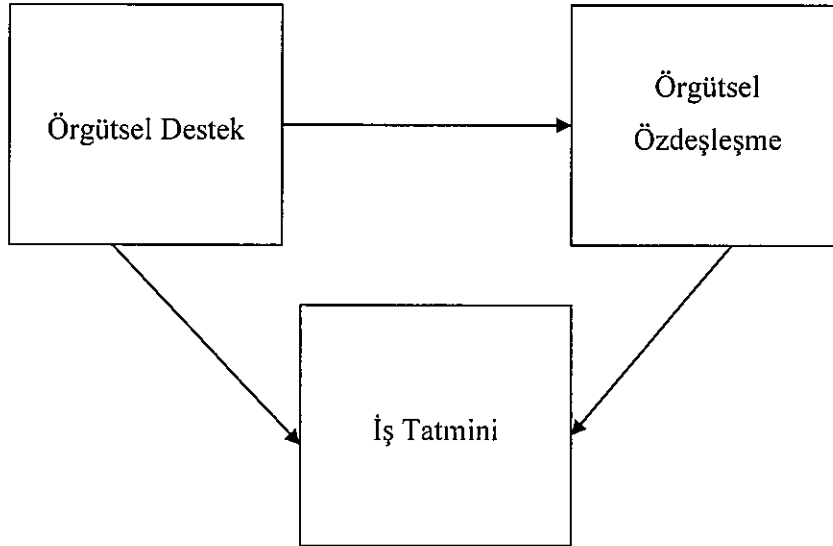
Bu temel ve alt amaçlara ilave olarak araştırmanın nihai amacı ise gerçekleştirilen bu çalışma ile akademik yazına bir katkıda bulunulması ve gelecekte gerçekleştirilecek olan bilimsel çalışmalara ışık tutulmasıdır. Bununla beraber çalışmadan elde edilecek bulgular itibariyle üniversitelere örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatmini konuları ile ilgili öneri ve görüşlerde bulunulması da çalışmada hedeflenen amaçlardandır.

2.2. Araştırmanın Kapsamı, Sınırları ve Kısıtları

Bu araştırmanın kapsamını Bartın Üniversitesinde çalışan akademik personeller oluşturmaktadır. Dolayısıyla araştırma Bartın Üniversitesi ile sınırlandırılmıştır. Zaman ve maddi kaynak yetersizliği çalışmanın en önemli kısıdını oluşturmaktadır. Bu kısıt sebebiyle çalışma sadece Bartın Üniversitesi'nde gerçekleştirilmiştir.

2.3. Araştırmanın Modeli ve Değişkenleri

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisinin tespit edilmesinin amaçlandığı bu araştırma modelinin oluşturulurken Eisebenger vd. (1997), He vd. (2014), Murray vd. (2015) ve Dai ve Oin'nin (2016) çalışmalarında kullandıkları modellerden yararlanılmıştır. Araştırmanın modeli Şekil 2.1.'de gösterilmektedir.



Şekil 2.1. Araştırma Modeli

Şekil 2.1.'den görüleceği gibi araştırma modeli örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatmini şeklinde olmak üzere 3 temel değişkenden oluşmaktadır. Bu değişkenlerden örgütsel özdeşleşme 6, örgütsel destek 8 ve iş tatmini 10 alt değişkene sahip olmaktadır.

Çalışmada yararlanılan olan anket formunda yer alan değişkenlerden örgütsel özdeşleşmenin ölçümünde Mael ve Ashforth (1992) tarafından, örgütsel desteğin ölçümünde Eisenberger vd. (1997) tarafından ve iş tatminin ölçümünde Macdonald ve MacIntyre (1997) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılan ölçeklerden yararlanılmıştır.

2.4. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada araştırmanın modeli ve amacı doğrultusunda test edilmek amacıyla 9 tane temel hipotez geliştirilmiştir. Geliştirilen bu hipotezler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

H₁: Örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Örgütsel desteğin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Akademik personellerin unvanları açısından örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H₅: Akademik personellerin unvanları açısından örgütsel destek düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H₆: Akademik personellerin unvanları açısından iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H₇: Akademik personellerin idari görevlerinin olup olmaması açısından örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H₈: Akademik personellerin idari görevlerinin olup olmaması açısından örgütsel destek düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H₉: Akademik personellerin idari görevlerinin olup olmaması açısından iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

Araştırmada oluşturulan hipotezler, verilerin analizi ve değerlendirilmesi bölümünde test edilmiş ve elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır.

2.5. Araştırmanın Metodolojisi

2.5.1. Örneklem Süreci

Araştırmanın ana kütesini, Bartın Üniversitesinde çalışan akademik personeller oluşturmaktadır. Bartın Üniversitesinde çalışan akademik personel sayısı 550 kişiden oluşmaktadır. Çalışmada tam sayım yapılmaya çalışılmıştır. Ancak akademik personellerin izinli olmaları, belirli sebeplerden dolayı görevlendirilmeleri vb. gibi sebeplerden dolayı sadece 250 akademik personele ulaşılabilmektedir. Bununla birlikte eksik, yanlış veya hatalı olarak doldurulan anketlerin de kapsam dışında tutulması sonucunda çalışma da 223 anket analizlere dahil edilmiştir.

2.5.2. Veri Toplama Yöntem ve Aracı

Araştırmada verilerin toplanmasında Bartın Üniversitesinde çalışan akademik personellerle yüz yüze anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formuna son hali verilmeden önce araştırmanın amacına uygun olarak bir ön test yapılmış ve alınan görüşler doğrultusunda anket formuna son şekli verilmiştir. Çalışmada kullanılan anket formunda 4 grupta toplam 32 soru bulunmaktadır. Bunlardan birinci grup sorular çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin belirlenmesine yönelik 6 sorudan, ikinci grup sorular örgütsel destek düzeylerinin belirlenmesine yönelik 8 sorudan ve üçüncü grup sorular ise iş tatmini düzeylerinin belirlenmesine yönelik 10 sorudan oluşmaktadır. Anket formunda yer alan dördüncü grup sorularda ise akademisyenlerin demografik ve mesleki bilgilerinin belirlenmesine yönelik 8 ifade yer almaktadır.

Akademik personellerin ilk üç grupta yer alan düşüncelerinin tespit edilmesinde 5'li likert ölçeğinden (1: Hiç Katılmıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum) yararlanılırken, demografik özelliklerine ve mesleki bilgilerine ilişkin soruların cevaplanmasında ise kendilerine çeşitli seçenekler sunulmuştur.

2.6. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Araştırma verilerinin analizinde; aritmetik ortalama, frekans dağılımı, standart sapma, güvenilirlik analizi, varyans analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Analizler gerçekleştirilirken Lisrel 8.51 ve SPSS

22.0 paket istatistik programlarından yararlanılmıştır. Analizler ve yorumlar, araştırma modeli doğrultusunda alt başlıklar şeklinde aşağıda sıralanmıştır.

2.6.1. Cevaplayıcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan akademik personellerin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, mesleki tecrübelerine, kurumda çalışma sürelerine, akademik unvanlarına, gelir durumlarına ve idari görevlerinin olup olmamasına ilişkin bilgiler Tablo 2.1.'de gösterilmektedir.

Tablo 2.1. Cevaplayıcıların Demografik Özellikleri

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER					
Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Kurumda Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
Erkek	146	65.5	0-5 yıl arası	130	58.3
Kadın	77	34.5	6-10 yıl arası	68	30.5
Toplam	223	100	11-15 yıl arası	9	4.0
Medeni Durum	Frekans	Yüzde	16-20 yıl arası	8	3.6
Evli	150	67.3	21 yıl ve üstü	8	3.6
Bekâr	73	32.7	Toplam	223	100
Toplam	223	100	Akademik Unvan	Frekans	Yüzde
Yaş	Frekans	Yüzde	Prof. Dr	11	4.9
26 yaş ve altı	11	4.9	Doç. Dr	18	8.1
27-35 yaş arası	119	53.4	Dr. Öğr. Üyesi	79	35.4
36-44 yaş arası	67	30.0	Öğr. Gör	31	13.9
45-53 yaş arası	21	9.4	Arş. Gör	84	37.7
54-52 yaş arası	4	1.8	Toplam	223	100
63 yaş ve üstü	1	4	Gelir Durumu	Frekans	Yüzde
Toplam	223	100	5000 tl ve altı	20	9.0
Mesleki Tecrübe	Frekans	Yüzde	5001-6000 tl	50,7	50.7
0-5 yıl arası	65	29.1	6001-7000 tl	64	28.7
6-10 yıl arası	81	36.3	7001-8000 tl	14	6.3
11-15 yıl arası	29	13.0	8001-9000 tl	4	1.8
16-20 yıl arası	28	12.6	9001 tl ve üstü	8	3.6

21 yıl ve üstü	20	9.0	Toplam	223	100
Toplam	223	100	İdari Görev	Frekans	Yüzde
			Var	64	28.7
			Yok	159	71.3
			Toplam	223	100

Tablo 2.1. incelendiğinde araştırmaya katılan akademik personellerin genel itibariyle erkek, evli, 27-44 yaş arasında, 10 yıllık akademik tecrübeye sahip, idari görevi olmayan, gelir durumu 5001-6000 tl arasında, Bartın Üniversitesinde 0-10 yıl arasında çalışan, Dr. Öğr. Üyesi ve Araştırma Görevlilerinde olduğu ifade edilebilir.

2.6.2. Araştırma Modeli Değişkenlerinin Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada modelinde yer alan örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatmini ölçeklerinin güvenilirliklerinin belirlenmesi amacıyla Cronbach Alpha testi gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen teste ilişkin sonuçlar Tablo 2.2.'de gösterilmektedir.

Tablo 2.2. Araştırma Modelinde Yer Alan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Araştırma Modelinde Yer Alan Değişkenler	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha Değeri
Örgütsel Özdeşleşme	6	0.82
Örgütsel Destek	8	0.88
İş Tatmini	10	0.89

Tablo 2.2. incelendiğinde araştırmada modelinde yer alan ve toplam 6 sorudan oluşan örgütsel özdeşleşme ölçeğinin cronbach's alpha değerinin 0.82, toplam 8 sorudan oluşan örgütsel destek ölçeğinin cronbach's alpha değerinin 0.88 ve toplam 10 sorudan oluşan iş tatmini ölçeğinin cronbach's alpha değerinin ise 0.89 olduğu görülmektedir. Gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonuçlarına göre araştırmada kullanılan bütün ölçeklerin $0.80 \leq \alpha < 1.00$ aralığında yüksek derecede güvenilirliğe sahip oldukları söylenebilir (Kayış, 2010: 405).

2.6.3.Araştırma Modelinde Yer Alan Ölçeklerin Test Edilmesi

Araştırma modelinde kullanılan ölçekler örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatminidir. Araştırma modeli path analizi ile test edilmeden önce söz konusu bu ölçekler sırasıyla doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Ulaşılan sonuçlar her bir değişken açısından alt başlıklar halinde aşağıda sırayla açıklanmaktadır.

2.6.3.1. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Test Edilmesi

Araştırma modelinde yer alan örgütsel özdeşleşme ölçeğine doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucunda modele ilişkin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmadığı belirlenmiştir. Önerilen modifikasyonlar incelenerek örgütsel özdeşleşme ölçeğinin sırasıyla dördüncü ve üçüncü gözlenen değişkenleri ile beşinci ve dördüncü gözlenen değişkenlerinin hataları arasında kovaryans tanımlaması gerçekleştirilmiştir.

Yapılan bu modifikasyon öncesine ve sonrasına ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 2.3.'de gösterilmektedir.

Tablo 2.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Uyum İyiliği İstatistikleri

İndeksler	Modifikasyon Öncesi Değerler	Modifikasyon Sonrası Değerler	Önerilen İyi Uyum Değerleri*
χ^2/sd	7.21	2.12	≤ 0.05
GFI	0.91	0.98	≥ 0.90
AGFI	0.79	0.93	≥ 0.85
CFI	0.88	0.98	≥ 0.90
NFI	0.86	0.97	≥ 0.90
NNFI	0.80	0.96	≥ 0.90
IFI	0.88	0.98	≥ 0.90
RFI	0.77	0.93	≥ 0.90
RMR	0.085	0.044	≤ 0.08
SRMR	0.063	0.033	≤ 0.08
RMSEA	0.167	0.071	≤ 0.08

*Çokluk vd. (2012), Seçer (2013), Yapraklı (2006), Doğan (2015), Erkorkmaz vd.(2013).

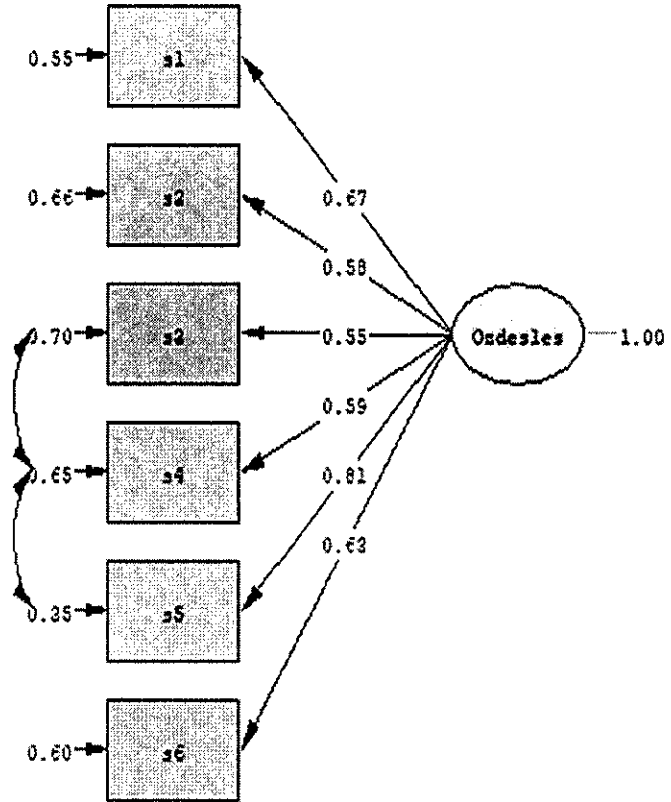
Tablo 2.3. incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin sunulan tüm uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir. Ölçme modeline yönelik uygulanan analizler sonucunda her bir gözlenen değişkene ilişkin elde edilen standartlaştırılmış katsayılar (faktör yükleri), hata varyansları, t ve R² değerleri Tablo 2.4.'de gösterilmektedir.

Tablo 2.4. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Standartlaştırılmış Katsayıları, Hata Varyansları, t ve R² Değerleri

	Örtük ve Gözlenen Değişkenler	Std. Katsayı	Hata Vary.	t Değ.	R ² Değ.
Örtük Değişken: Örgütsel Özdeşleşme					
1	Birisi çalıştığım kurumu eleştirdiğinde, kişisel olarak aşağılanmış gibi hissediyorum.	0.67	0.55	10.19	0.45
2	Diğer insanların çalıştığım kurum hakkında ne düşündüğü ile ilgileniyorum	0.58	0.66	8.58	9.22
3	Çalıştığım kurum hakkında konuştuğumda, genellikle "onlar" yerine "biz" kelimesini kullanırım	0.55	0.70	7.95	9.46
4	Çalıştığım kurumun başarılarını kendi başarılarım olarak görürüm	0.59	0.65	8.32	9.17
5	Birisinin çalıştığım kurumu övmesi halinde bunu kişisel bir iltifat gibi hissediyorum	0.81	0.35	12.74	5.75
6	Çalıştığım kurumun medyada eleştirilmesi halinde bu durumdan mahcubiyet duyarım	0.63	0.60	9.46	8.81

Tablo 2.4. incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin standardize edilmiş katsayı değerinin 0.55 ile 0.81 arasında değiştiği ifade edilebilir. Bununla birlikte yukarıdaki tabloda R² bölümü incelendiğinde ise en çok değişkenliğin örgütsel özdeşleşme ölçeğinde 9.46 kat sayı ile üçüncü ("Çalıştığım kurum hakkında konuştuğumda, genellikle "onlar" yerine "biz" kelimesini kullanırım") gözlenen tarafından açıklanırken, bunu 9.22 kat sayı ile ikinci ("Diğer insanların çalıştığım kurum hakkında ne düşündüğü ile ilgileniyorum") gözlenen değişkenin takip ettiği söylenebilir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinde en az değişkenlik ise 0.45 kat sayı ile birinci ("birisi çalıştığım kurumu eleştirdiğinde, kişisel olarak aşağılanmış gibi hissediyorum") gözlenen değişken tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 2.4. incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin tüm t değerlerinin 0.01 düzeyinde 2.56'nın üzerinde olduğu ve t değerlerinin 7.95 ile 12.74 arasında değiştiği söylenebilir. Bu açıdan örgütsel özdeşleşme örtük değişkeninin ölçümünde yer alan gözlenen değişkenlerin örgütsel özdeşleşmeyi istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde açıkladığı ifade edilebilir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin standardize edilmiş katsayıların ve hata varyanslarının yer aldığı path diyagramı Şekil 2.2.'de gösterildiği gibidir.



Chi-Square=14.85, df=7, P-value=0.03801, RMSEA=0.071

Şekil 2.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Path Diyagramı

Şekil 2.2.'de görüldüğü üzere örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin standardize edilmiş kat sayı değerleri 0.55 ile 0.81 arasında ve hata varyanslarının

0.35 ile 0.70 arasında değişmektedir. Bununla birlikte χ^2/sd ve RMSEA uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu ifade edilebilir.

2.6.3.2. Örgütsel Destek Ölçeğinin Test Edilmesi

Araştırmada modelinde yer alan örgütsel destek ölçeğine uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modele ilişkin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmadığı belirlenmiştir. Önerilen modifikasyonlar incelenerek örgütsel destek ölçeğinin sırasıyla dördüncü ve beşinci gözlenen değişkenleri ile dördüncü ve sekizinci gözlenen değişkenlerinin hataları arasında kovaryans tanımlaması yapılmıştır.

Yapılan bu modifikasyon öncesi ve sonrasına ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 2.5.'de gösterilmektedir.

Tablo 2.5. Örgütsel Destek Ölçeği Uyum İyiliği İstatistikleri

İndeksler	Modifikasyon Öncesi Değerler	Modifikasyon Sonrası Değerler	Önerilen İyi Uyum Değerleri*
χ^2/sd	4.52	2.23	≤ 0.05
GFI	0.91	0.96	≥ 0.90
AGFI	0.83	0.91	≥ 0.85
CFI	0.94	0.98	≥ 0.90
NFI	0.92	0.96	≥ 0.90
NNFI	0.91	0.97	≥ 0.90
IFI	0.94	0.98	≥ 0.90
RFI	0.89	0.94	≥ 0.90
RMR	0.051	0.042	≤ 0.08
SRMR	0.050	0.039	≤ 0.08
RMSEA	0.126	0.074	≤ 0.08

*Çokluk vd. (2012), Seçer (2013), Yapraklı (2006), Doğan (2015), Erkorkmaz vd.(2013)

Tablo 2.5.'de örgütsel destek ölçeğine ilişkin verilen uyum istatistiklerine bakıldığında tüm uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir. Ölçme modeline yönelik uygulanan analizler sonucunda her bir

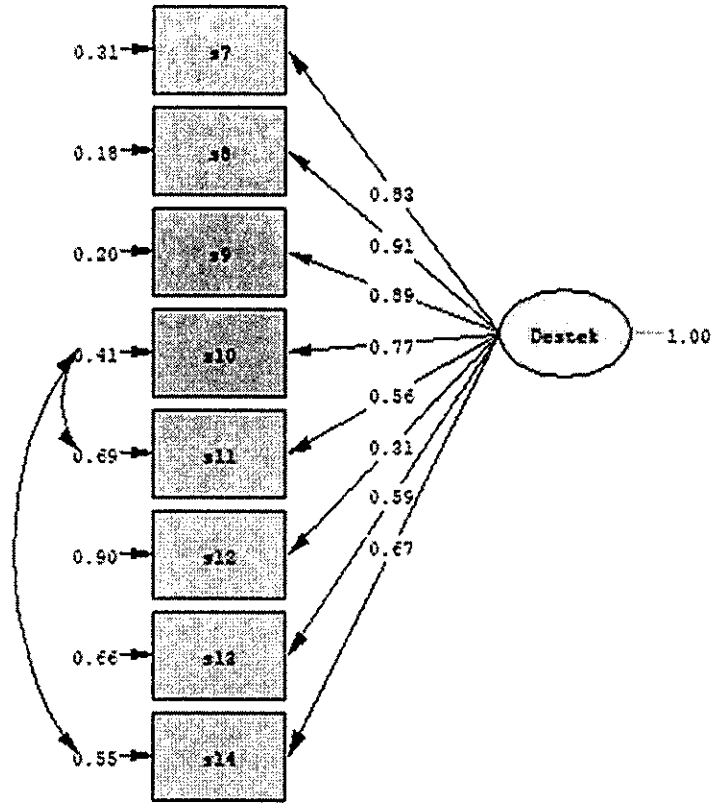
gözlenen değişkene ilişkin elde edilen standartlaştırılmış katsayılar (faktör yükleri), hata varyansları, t ve R² değerleri Tablo 2.6.'da gösterilmektedir.

Tablo 2.6. Örgütsel Destek Ölçeği Standartlaştırılmış Katsayıları, Hata Varyansları, t ve R² Değerleri

	Örtük ve Gözlenen Değişkenler	Std. Katsayı	Hata Vary.	t Değ.	R ² Değ.
Örtük Değişken: Örgütsel Destek					
1	Çalıştığım kurumda düşüncelerime önem verilir.	0.83	0.31	14.98	0.69
2	Çalıştığım kurumda refahım gerçekten önemsenir.	0.91	0.18	17.25	0.82
3	Çalıştığım kurumda hedeflerim ve değerlerim güçlü bir şekilde dikkate alınır (göz önünde bulundurulur).	0.89	0.20	16.76	0.80
4	Bir sorunum olduğunda çalıştığım kurumda yardımcı olunur.	0.77	0.41	13.27	0.59
5	Çalıştığım kurumda bağışlanabilir bir hata yaptığımda affedilir.	0.56	0.69	8.71	0.31
6	Çalıştığım kurumda fırsat olduğunda benden çıkar sağlamaya çalışılır.	0.31	0.90	4.56	0.096
7	Çalıştığım kurumda bana çok fazla ilgi gösterilir.	0.59	0.66	9.30	0.34
8	Özel bir yardıma (iyiliğe) ihtiyacım olduğunda, çalıştığım kurum bana yardım etmede isteklidir.	0.67	0.55	11.07	0.45

Tablo 2.6. incelendiğinde örgütsel destek ölçeğine ilişkin standardize edilmiş katsayı değerlerinin 0.31 ile 0.91 arasında değiştiği ifade edilebilir. Bununla birlikte yukarıdaki tablo da R² bölümü incelendiğinde ise en çok değişkenliğin örgütsel destek ölçeğinde 0.82 kat sayı ile ikinci (“Çalıştığım kurumda refahım gerçekten önemsenir.”) gözlenen değişken tarafından açıklanırken, bunu 0.80 kat sayı ile üçüncü (“Çalıştığım kurumda hedeflerim ve değerlerim güçlü bir şekilde dikkate alınır.”) gözlenen değişkenin takip ettiği söylenebilir. Örgütsel destek ölçeğinde en az değişkenlik ise 0.096 kat sayı altıncı (“Çalıştığım kurumda fırsat olduğunda benden çıkar sağlamaya çalışılır.”) gözlenen değişken tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 2.6. incelendiğinde örgütsel destek ölçeğine ilişkin tüm t değerlerinin 0.01 düzeyde 2.56'nın üzerinde olduğu ve t değerlerinin 4.56 ile 17.25 arasında değiştiği söylenebilir. Bu açıdan örgütsel destek örtük değişkeninin ölçümünde yer alan gözlenen değişkenlerin örgütsel desteği istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde açıkladığı ifade edilebilir. Örgütsel destek ölçeğine ilişkin standardize edilmiş katsayıların ve hata varyanslarının yer aldığı path diyagramı Şekil 2.3.'de gösterilmektedir.



Chi-Square=40.08, df=18, P-value=0.00204, RMSEA=0.074

Şekil 2.3. Örgütsel Destek Ölçeği Path Diyagramı

Şekil 2.3.'de görüldüğü üzere örgütsel destek ölçeğine ilişkin standardize edilmiş kat sayı değerleri 0.31 ile 0.91 arasında ve hata varyansları 0.18 ile 0.90 arasında değişmektedir. Bununla birlikte χ^2/sd ve RMSEA uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu ifade edilebilir.

2.6.3.3. İş Tatmini Ölçeğinin Test Edilmesi

Araştırma modelinde yer alan iş tatmini ölçeğine uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modele ilişkin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmadığı belirlenmiştir. Önerilen modifikasyonlar incelenerek iş tatmini ölçeğinin sırasıyla birinci ve dördüncü gözlenen değişkenleri ile dördüncü ve beşinci gözlenen değişkenlerinin hataları arasında kovaryans tanımlaması yapılmıştır.

Yapılan bu modifikasyon öncesi ve sonrasına ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 2.7.'de gösterilmektedir.

Tablo 2.7. İş Tatmini Ölçeği Uyum İyiliği İstatistikleri

İndeksler	Modifikasyon Öncesi Değerler	Modifikasyon Sonrası Değerler	Önerilen İyi Uyum Değerleri*
χ^2/sd	2.99	1.88	≤ 0.05
GFI	0.91	0.95	≥ 0.90
AGFI	0.86	0.91	≥ 0.85
CFI	0.93	0.97	≥ 0.90
NFI	0.90	0.94	≥ 0.90
NNFI	0.91	0.96	≥ 0.90
IFI	0.93	0.97	≥ 0.90
RFI	0.87	0.91	≥ 0.90
RMR	0.053	0.043	≤ 0.08
SRMR	0.049	0.041	≤ 0.08
RMSEA	0.095	0.063	≤ 0.08

*Çokluk vd. (2012), Seçer (2013), Yapraklı (2006), Doğan (2015), Erkorkmaz vd.(2013)

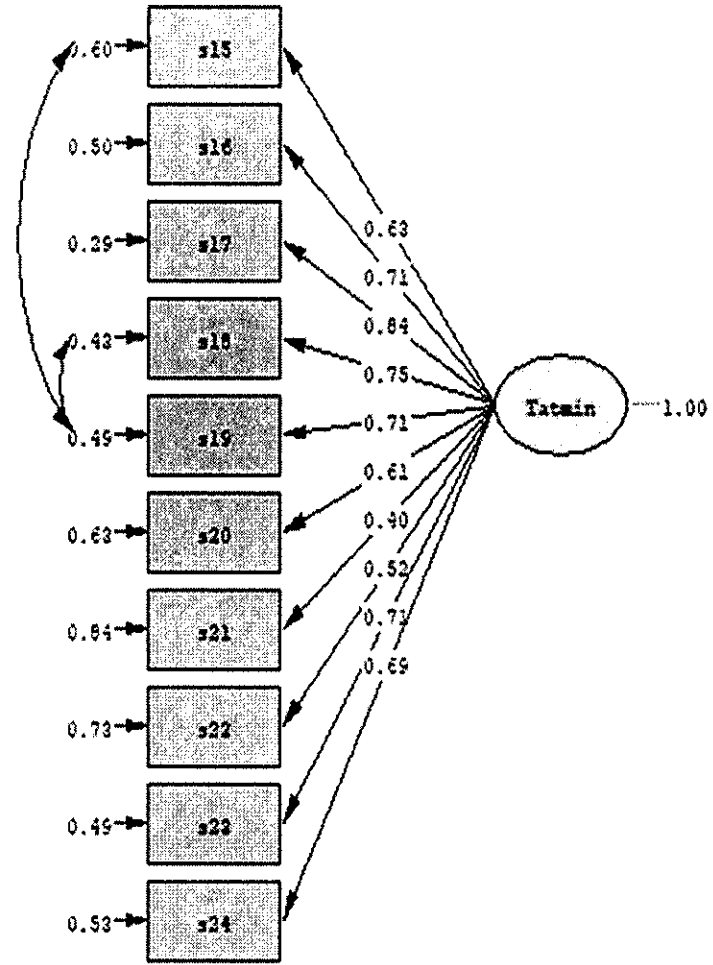
Tablo 2.7.'de verilen uyum istatistiklerine bakıldığında tüm uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir. Ölçme modeline yönelik uygulanan analizler sonucunda her bir gözlenen değişkene ilişkin elde edilen standartlaştırılmış katsayılar (faktör yükleri), hata varyansları, t ve R^2 değerleri Tablo 2.8.'de gösterilmektedir.

Tablo 2.8. Ölçme Modeli Standartlaştırılmış Katsayıları, Hata Varyansları, t ve R² Değerleri

Örtük ve Gözlenen Değişkenler		Std. Katsayı	Hata Vary.	t Değ.	R ² Değ.
Örtük Değişken: İş Tatmini					
1	Çalıştığım kurumda işimi iyi yaptığımda takdir alıyorum.	0.63	0.60	10.01	0.40
2	Çalıştığım kurumda kendimi çalışanlara yakın hissediyorum.	0.71	0.50	11.65	0.50
3	Bu kurumda çalışma konusunda iyi hissediyorum.	0.84	0.29	14.97	0.71
4	Bu kurumda işim konusunda kendimi güvende hissediyorum.	0.75	0.43	12.65	0.57
5	Bu kurumda yönetimin benimle ilgili olduklarına (ilgilendiklerine) inanıyorum.	0.71	0.49	11.65	0.51
6	Bu kurumda genel olarak, işimin fiziksel sağlığım için iyi olduğuna (uygun olduğuna) inanıyorum.	0.61	0.63	9.57	0.37
7	Bu kurumda maaşım iyi olduğunu düşünüyorum.	0.40	0.84	5.97	0.16
8	Bu kurumda çalışırken tüm yeteneklerimi ve becerilerimi kullanıyorum.	0.52	0.73	8.00	0.27
9	Bu kurumda yöneticilerimle iyi geçiniyorum.	0.71	0.49	11.75	0.51
10	İşim konusunda iyi hissediyorum (güzel düşüncelere / duygulara sahibim).	0.69	0.53	11.19	0.47

Tablo 2.8. incelendiğinde iş tatmini ölçeğine ilişkin standardize edilmiş katsayı değerlerinin 0.40 ile 0.84 arasında değiştiği ifade edilebilir. Bununla birlikte yukarıdaki tablo da R² bölümü incelendiğinde ise en çok değişkenliğin iş tatmini ölçeğinde 0.71 kat sayı ile üçüncü (Bu kurumda yöneticilerimle iyi geçiniyorum) gözlenen değişken tarafından açıklanırken, bunu 0.57 kat sayı ile dördüncü (Bu kurumda işim konusunda kendimi güvende hissediyorum) gözlenen değişkenin takip ettiği söylenebilir. İş tatmini ölçeğinde en az değişkenlik ise 0.16 kat sayı ile yedinci (Bu kurumda maaşım iyi olduğunu düşünüyorum) gözlenen değişken tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 2.8. incelendiğinde iş tatmini ölçeğine ilişkin tüm t değerlerinin 0.01 düzeyinde 2.56'nın üzerinde olduğu ve t değerlerinin 5.97 ile 14.97 arasında değiştiği söylenebilir. Bu açıdan iş tatmini örtük değişkeninin ölçümünde yer alan gözlenen değişkenlerin iş tatminini istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde açıkladığı ifade edilebilir. İş tatmini ölçeğine ilişkin standardize edilmiş katsayıların ve hata varyanslarının yer aldığı path diyagramı Şekil 2.4.'de gösterildiği gibidir.



Chi-Square=62.31, df=33, P-value=0.00152, RMSEA=0.063

Şekil 2.4. İş Tatmini Ölçeği Path Diyagramı

Şekil 2.4.'de görüldüğü üzere iş tatmini ölçeğine ilişkin standardize edilmiş kat sayı değerleri 0.40 ile 0.84 arasında ve hata varyansları 0.29 ile 0.84 arasında

değişmektedir. Bununla birlikte χ^2/sd ve RMSEA uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu ifade edilebilir.

Araştırmada örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatmini ölçeklerine yönelik gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizlerinden sonra, araştırma modelinde yer alan tüm değişkenler yapısal eşitlik modeli oluşturularak analize tabi tutulmuş, ancak sonuç elde edilememiştir. Çalışmada, araştırma modelini oluşturan değişkenler arasındaki etkilerin tespit edilmesi amacıyla regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

2.6.4. Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Destek ve İş Tatmini Düzeylerinin Tespiti ve İncelenmesi

Araştırmaya katılan Bartın Üniversitesi akademik personellerinin araştırma modelinde yer alan örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatmini değişkenlerine ilişkin düzeyleri her bir değişkende yer alan ölçek maddelerinin ortalaması ve standart sapması hesaplanması yöntemiyle belirlenmiştir. Ulaşılan sonuçlar her bir değişken açısından alt başlıklar halinde aşağıda sırayla açıklanmaktadır.

2.6.4.1. Örgütsel Özdeşleşme Düzeyinin Tespiti ve İncelenmesi

Araştırma katılan akademik personellerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin belirlenebilmesi için örgütsel özdeşleşme ölçeğinde yer alan ifadelerin ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Ulaşılan sonuçlar Tablo 2.9.'da gösterilmektedir.

Tablo 2.9. Akademisyenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi

	Değişkenler	Ortalama*	Std. Sapma
1	Birisi çalıştığım kurumu eleştirdiğinde, kişisel olarak aşağılanmış gibi hissediyorum.	3.14	1.26364
2	Diğer insanların çalıştığım kurum hakkında ne düşündüğü ile ilgileniyorum.	3.59	1.11913
3	Çalıştığım kurum hakkında konuştuğumda, genellikle “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım.	3,86	1.08513
4	Çalıştığım kurumun başarılarını kendi başarılarım olarak görürüm.	3,69	1.14692
5	Birisinin çalıştığım kurumu övmesi halinde bunu kişisel bir iltifat gibi hissediyorum.	3,39	1.12072
6	Çalıştığım kurumun medyada eleştirilmesi halinde bu	3,60	1.14267

	durumdan mahcubiyet duyarım.		
Örgütsel Özdeşleşme Genel Ortalaması		3.54	.83437

*1= Kesinlikle Katılmıyorum... 5= Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 2.9. değerlendirildiğinde araştırmaya katılan Bartın Üniversitesi akademik personellerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin 3.54 olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinde en yüksek ortalamaya 3.86 ile üçüncü ifade (“Çalıştığım kurum hakkında konuştuğumda, genellikle “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım.”) sahip iken bunu 3.69 ortalama ile dördüncü ifade (“Çalıştığım kurumun başarılarını kendi başarılarım olarak görürüm.”) takip etmektedir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinde en düşük ortalamaya ise sırasıyla 3.13 ortalama ile birinci ifade (“Birisi çalıştığım kurumu eleştirdiğinde, kişisel olarak aşağılanmış gibi hissediyorum.”) ve 3.39 ortalama ile beşinci ifade (“Birisinin çalıştığım kurumu övmesi halinde bunu kişisel bir iltifat gibi hissediyorum.”) sahip olmaktadır.

2.6.4.2. Örgütsel Destek Düzeyinin Tespiti ve İncelenmesi

Araştırma katılan akademik personellerin örgütsel destek düzeylerinin belirlenebilmesi için örgütsel destek ölçeğinde yer alan her bir ifadenin ortalaması ve standart sapması hesaplanmıştır. Ulaşılan sonuçlar Tablo 2.10.’da gösterilmektedir.

Tablo 2.10. Akademisyenlerin Örgütsel Destek Düzeyi

	Değişkenler	Ortalama*	Std. Sapma
1	Çalıştığım kurumda düşüncelerime önem verilir.	3.21	1.18757
2	Çalıştığım kurumda refahım gerçekten önemsenir.	3.01	1.10686
3	Çalıştığım kurumda hedeflerim ve değerlerim güçlü bir şekilde dikkate alınır (göz önünde bulundurulur).	2.96	1.10819
4	Bir sorunum olduğunda çalıştığım kurumda yardımcı olunur.	3.53	.94797
5	Çalıştığım kurumda bağışlanabilir bir hata yaptığımda affedilir.	3.48	.95298
6	Çalıştığım kurumda fırsat olduğunda benden çıkar sağlamaya çalışılır.	3.12	1.16968
7	Çalıştığım kurumda bana çok fazla ilgi gösterilir.	2.69	1.00819
8	Özel bir yardıma (iyiliğe) ihtiyacım olduğunda,	3.28	.97075

	çalıştığım kurum bana yardım etmede isteklidir.		
Örgütsel Destek Genel Ortalaması		3.16	.78338

*1= Kesinlikle Katılmıyorum... 5= Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 2.10. değerlendirildiğinde araştırmaya katılan Bartın Üniversitesi akademik personelinin örgütsel destek düzeylerinin 3.16 olduğu görülmektedir. Bununla birlikte örgütsel destek ölçeğinde en yüksek ortalamaya 3.53 ile dördüncü ifade (“Bir sorunum olduğunda çalıştığım kurumda yardımcı olunur.”) sahip iken bunu 3.48 ortalama ile beşinci ifade (“Çalıştığım kurumda bağışlanabilir bir hata yaptığımda affedilir.”) takip etmektedir. Örgütsel destek ölçeğinde en düşük ortalamaya ise sırasıyla 2.69 ortalama ile yedinci ifade (“Çalıştığım kurumda bana çok fazla ilgi gösterilir.”) ve 2.96 ortalama ile üçüncü ifade (“Çalıştığım kurumda hedeflerim ve değerlerim güçlü bir şekilde dikkate alınır.”) sahip olmaktadır.

2.6.4.3. İş Tatmini Düzeyinin Tespiti ve İncelenmesi

Araştırma katılan akademik personellerin iş tatmini düzeylerinin belirlenebilmesi için iş tatmini ölçeğinde yer alan her bir ifadenin ortalaması ve standart sapması hesaplanmıştır. Ulaşılan sonuçlar Tablo 2.11.’de gösterilmektedir.

Tablo 2.11. Akademisyenlerin İş Tatmini Düzeyi

Değişkenler		Ortalama*	Std. Sapma
1	Çalıştığım kurumda işimi iyi yaptığımda takdir alıyorum.	3.47	1.08129
2	Çalıştığım kurumda kendimi çalışanlara yakın hissediyorum.	3.65	.98871
3	Bu kurumda çalışma konusunda iyi hissediyorum.	3.56	1.06740
4	Bu kurumda işim konusunda kendimi güvende hissediyorum.	3.26	1.20141
5	Bu kurumda yönetimin benimle ilgili olduklarına (ilgilendiklerine) inanıyorum.	3.22	1.09213
6	Bu kurumda genel olarak, işimin fiziksel sağlığım için iyi olduğuna (uygun olduğuna) inanıyorum.	3.74	1.07257
7	Bu kurumda maaşım iyi olduğunu düşünüyorum.	3.83	.95749
8	Bu kurumda çalışırken tüm yeteneklerimi ve becerilerimi kullanıyorum.	3.54	1.08084
9	Bu kurumda yöneticilerimle iyi geçiniyorum.	3.96	.86398

10	İşim konusunda iyi hissediyorum (güzel düşüncelere / duygulara sahibim).	4.01	1.01338
İş Tatmini Genel Ortalaması		3.62	.73474

*1= Kesinlikle Katılmıyorum... 5= Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 2.11. değerlendirildiğinde araştırmaya katılan Bartın Üniversitesi akademik personelinin iş tatmin düzeylerinin 3.62 olduğu görülmektedir. Bununla birlikte iş tatmini ölçeğinde en yüksek ortalamaya 4.01 ile onuncu ifade (“İşim konusunda iyi hissediyorum -güzel düşüncelere/ duygulara sahibim-“) sahip iken bunu 3.96 ortalama ile dokuzuncu ifade (“Bu kurumda yöneticilerimle iyi geçiniyorum.”) takip etmektedir. İş tatmini ölçeğinde en düşük ortalamaya ise sırasıyla 3.22 ortalama ile beşinci ifadenin (“Bu kurumda yönetimin benimle ilgili olduklarına -ilgilendiklerine- inanıyorum.”) ve 3.26 ortalama ile dördüncü ifadenin (“Bu kurumda işim konusunda kendimi güvende hissediyorum.”) sahip olduğu ifade edilebilir.

2.6.5. Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel destek düzeylerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığının tespiti için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 2.12.’de gösterilmektedir.

Tablo 2.12. Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinin Tespiti

Model Özeti					
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Std. Hatası	
1	.474 ^a	.224	.221	.73649	
a: Tahminleyiciler: (Sabit), Örgütsel Destek					
ANOVA ^a					
Model	Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	p
1 Regresyon	34.679	1	34.679	63.935	.000 ^b
Artıklar	119.873	221	.542		
Toplam	154.552	222			
a: Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme					
b: Tahminleyiciler: (Sabit), Örgütsel Destek					

Katsayılar ^a					
Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	1.944	.205		9.466	.000
Örgütsel Destek	.505	.063	.474	7.996	.000

a: Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme

Tablo 2.12.'de anova bölümü incelendiğinde örgütsel destek değişkeninin örgütsel özdeşleşme değişkenini etkilediğini öngören modelin istatistiki açıdan anlamlı olduğu ($p=0.001$) görülmektedir. Bununla birlikte tabloda, örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşmeye ait varyansı %22 oranında açıkladığı ($R^2= 0.224$) anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle örgütsel özdeşleşmedeki %22'lik değişimin örgütsel desteğe bağlı olduğu söylenebilir.

Tablo 2.12.'de katsayılar bölümü incelendiğinde akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde örgütsel desteğin anlamlı ve pozitif ($B= 0.505$; $p= 0.000$) yönde bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu kapsamda akademisyenlerin örgütsel destek düzeylerindeki bir birimlik artışın örgütsel desteğe yönelik örgütsel özdeşleşme düzeylerinde 0.505 birimlik bir artış meydana getireceği ifade edilebilir. Dolayısıyla akademisyenlerin örgütsel destek düzeyleri yükseldikçe örgütsel özdeşleşmeye yönelik düzeyleri de artmaktadır.

Bu sonuçlara dayanarak örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu öngören H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

2.6.6. Örgütsel Desteğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel destek düzeylerinin iş tatmini düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığının tespiti için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 2.13.'de gösterilmektedir.

Tablo 2.13. Örgütsel Desteğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin Tespiti

Model Özeti					
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Std. Hatası	
1	.787 ^a	.620	.618	.45394	
a: Tahminleyiciler: (Sabit), Örgütsel Destek					
ANOVA ^a					
Model	Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	p
1 Regresyon	74.304	1	74.304	360.58	.000
Artıklar	45.540	221	.206	3	^b
Toplam	119.844	222			
a: Bağımlı Değişken: İş Tatmini					
b: Tahminleyiciler: (Sabit), Örgütsel Destek					
Katsayılar ^a					
Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	1.290	.127		10.187	.000
Örgütsel Destek	.739	.039	.787	18.989	.000
a: Bağımlı Değişken: İş Tatmini					

Tablo 2.13.'de anova bölümü incelendiğinde örgütsel destek değişkeninin iş tatmini değişkenini etkilediğini öngören modelin istatistiki açıdan anlamlı olduğu ($p=0.001$) görülmektedir. Bununla birlikte tablodan, örgütsel desteğin, iş tatminine ait varyansı %62 oranında açıkladığı ($R^2= 0.620$) anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle iş tatminindeki %61'lik değişimin örgütsel desteğe bağlı olduğu söylenebilir.

Tablo 2.13.'de katsayılar bölümü incelendiğinde akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri üzerinde örgütsel desteğinin anlamlı ve pozitif ($B= 0.739$; $p= 0.000$) yönde bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu kapsamda akademisyenlerin örgütsel destek düzeylerindeki bir birimlik artışın iş tatminine yönelik düzeylerinde 0.739 birimlik bir artış meydana getireceği ifade edilebilir. Dolayısıyla akademisyenlerin örgütsel destek düzeyleri yükseldikçe iş tatminine yönelik düzeyleri de artmaktadır. Bu

sonuçlara dayanarak örgütsel desteğin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu öngören H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

2.6.7. Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin iş tatmini düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığının tespiti için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 2.14.'de gösterilmektedir.

Tablo 2.14. Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin Tespiti

Model Özeti					
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Std. Hatası	
1	.563 ^a	.317	.314	.60852	
a: Tahminleyiciler: (Sabit), Örgütsel Özdeşleşme					
ANOVA ^a					
Model	Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	p
1 Regresyon	38.009	1	38.009	102.644	.000 ^b
Artıklar	81.835	221	.370		
Toplam	119.844	222			
a: Bağımlı Değişken: İş Tatmini					
b: Tahminleyiciler: (Sabit), Örgütsel Özdeşleşme					
Katsayılar ^a					
Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	1.869	.178		10.502	.000
Örgütsel Özdeşleşme	.496	.049	.563	10.131	.000
a: Bağımlı Değişken: İş Tatmini					

Tablo 2.14.'de anova bölümü incelendiğinde örgütsel özdeşleşme değişkeninin iş tatmini değişkenini etkilediğini öngören modelin istatistiki açıdan anlamlı olduğu (p=0.001) görülmektedir. Bununla birlikte tablodan, örgütsel

özdeşleşme, iş tatminine ait varyansı %31'lik oranında açıkladığı ($R^2= 0.317$) anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle iş tatminindeki %31'lik değişimin örgütsel özdeşleşmeye bağlı olduğu söylenebilir.

Tablo 2.14.'de katsayılar bölümü incelendiğinde akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri üzerinde örgütsel özdeşleşmenin anlamlı ve pozitif ($B= 0.496$; $p= 0.000$) yönde bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu kapsamda akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerindeki bir birimlik artışın iş tatminine yönelik düzeylerinde 0.496 birimlik bir artış meydana getireceği ifade edilebilir. Dolayısıyla akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri yükseldikçe iş tatminine yönelik düzeyleri de artmaktadır.

Bu sonuçlara dayanarak örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu öngören H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

2.6.8. Cevaplayıcıların Akademik Unvanları Açısından Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi

Cevaplayıcıların akademik unvanları açısından örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında istatistiksel yönden anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığının tespit edilmesi amacıyla varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Uygulanan analiz sonucunda $F= 4.707$ ve $p= 0.001$ olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre cevaplayıcıların akademik unvanları açısından örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

Her bir akademik unvan açısından ortaya çıkan farklılığın yönünün tespit edilebilmesi için post hoc (LSD) testi yapılmıştır. Yapılan bu testin sonuçları Tablo 2.15.'de gösterildiği gibidir.

Tablo 2.15. Cevaplayıcıların Akademik Unvanları Açısından Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Akademik Unvan (I)	Akademik Unvan (J)	Ortalama Farkı	Std. Hata	p Değeri
Prof. Dr.	Doç. Dr.	0.58586	0.30916	0.059
	Dr. Öğr. Üyesi	0.68853	0.25997	0.009
	Öğr. Gör.	0.30450	0.28351	0.284

	Arş. Gör.	0.86165	0.25903	0.001
Doç. Dr.	Dr. Öğr. Üyesi	0.10267	0.21099	0.627
	Öğr. Gör.	-0.28136	0.23939	0.241
	Arş. Gör.	0.27579	0.20982	0.190
Dr. Öğr. Üyesi	Öğr. Gör.	-0.38403	0.17121	0.026
	Arş. Gör.	0.17312	0.12661	0.173
Öğr. Gör.	Arş. Gör.	0.55716	0.16977	0.001

Tablo 2.15. incelendiğinde akademik unvanı Prof. Dr. olanlar ile akademik unvanı Dr. Öğr. Üyesi ve Arş. Gör. olanlar arasında anlamlı ve pozitif yönde bir farklı bulunmaktadır. Dolayısıyla Prof. Dr.'ların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin Dr. Öğr. Üyeleri ve Arş. Görevlilerinden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte akademik unvanı Öğr. Gör. olanlar ile akademik unvanları Dr. Öğr. Üyesi ve Arş. Gör. olanlar arasında anlamlı ve pozitif yönde bir farklılık bulunmaktadır. Dolayısıyla Öğr. Görevlilerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin Dr. Öğr. Üyelerinden ve Arş. Görevlilerinden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu söylenebilir.

Bununla birlikte cevaplayıcıların akademik unvanları açısından örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin ortalamalarına ve standart sapmalarına ilişkin bilgiler Tablo 2.16.'da gösterilmektedir.

Tablo 2.16. Akademisyenlerin Unvanları Açısından Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri

Unvan	Ortalama	Standart Sapma	Frekans
Prof. Dr.	4.20	0.74	11
Doç. Dr.	3.61	0.76	18
Dr. Öğr. Üyesi	3.51	0.76	79
Öğr. Gör.	3.89	0.58	31
Arş. Gör.	3.34	0.93	84
Toplam	3.54	0.83	223

Tablo 2.18. değerlendirildiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin 3.54 olduğu görülmektedir. Bununla birlikte akademisyenlerin unvanları açısından en yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyine 4.20

ortalama ile Prof. Dr.'lar sahip iken bunu 3.89 ortalama ile Öğr. Görevlileri takip etmektedir. Akademisyenlerin unvanları açısından en düşük örgütsel özdeşleşme düzeyine ise 3.34 ortalama ile Arş. Görevlileri sahip olmaktadır.

2.6.9. Cevaplayıcıların Akademik Unvanları Açısından Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi

Cevaplayıcıların akademik unvanları açısından örgütsel destek seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığının tespit edilmesi amacıyla varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Uygulanan analiz sonucunda $F= 3.147$ ve $p= 0.015$ olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre cevaplayıcıların akademik unvanları açısından örgütsel destek düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla H_5 hipotezi kabul edilmiştir.

Her bir akademik unvan açısından ortaya çıkan farklılığın yönünün tespit edilebilmesi için post hoc (LSD) testi yapılmıştır. Yapılan bu testin sonuçları Tablo 2.17.'de gösterilmektedir.

Tablo 2.17. Cevaplayıcıların Akademik Unvanları Açısından Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Akademik Unvan		Ortalama Farkı	Std. Hata	p Değeri
(I)	(J)			
Prof. Dr.	Doç. Dr.	0.71907	0.29417	0.015
	Dr. Öğr. Üyesi	0.45052	0.24737	0.070
	Öğr. Gör.	0.29545	0.26976	0.275
	Arş. Gör.	0.66748	0.24647	0.007
Doç. Dr.	Dr. Öğr. Üyesi	-0.26855	0.20075	0.182
	Öğr. Gör.	-0.42361	0.22778	0.064
	Arş. Gör.	-0.05159	0.19964	0.796
Dr. Öğr. Üyesi	Öğr. Gör.	-0.15506	0.16290	0.342
	Arş. Gör.	0.21696	0.12047	0.073
Öğr. Gör.	Arş. Gör.	0.37202	0.16153	0.022

Tablo 2.17. incelendiğinde akademik unvanı Prof. Dr. olanlar ile akademik unvanı Doç. Dr. ve Arş. Gör. olanlar arasında anlamlı ve pozitif yönde bir farklılık

bulunmaktadır. Dolayısıyla Prof. Dr.'ların örgütsel destek düzeylerinin Doç. Dr.'lar ve Arş. Görevlilerinden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte akademik unvanı Öğr. Gör. olanlar ile akademik unvanları Arş. Gör. olanlar arasında anlamlı ve pozitif yönde bir farklılık bulunmaktadır. Dolayısıyla Öğr. Görevlilerinin örgütsel destek düzeylerinin Arş. Görevlilerinden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu söylenebilir.

Bununla birlikte cevaplayıcıların akademik unvanları açısından örgütsel destek düzeylerine ilişkin ortalamalarına ve standart sapmalarına ilişkin bilgiler Tablo 2.18.'de gösterilmektedir.

Tablo 2.18. Akademisyenlerin Unvanları Açısından Örgütsel Destek Düzeyleri

Unvan	Ortalama	Standart Sapma	Frekans
Prof. Dr.	3.67	0.45	11
Doç. Dr.	2.95	0.76	18
Dr. Öğr. Üyesi	3.22	0.77	79
Öğr. Gör.	3.37	0.67	31
Arş. Gör.	3.00	0.83	84
Toplam	3.16	0.78	223

Tablo 2.18. değerlendirildiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel destek düzeylerinin 3.16 olduğu görülmektedir. Bununla birlikte akademisyenlerin unvanları açısından en yüksek örgütsel destek düzeyine 3.67 ortalama ile Prof. Dr.'lar sahip iken bunu 3.37 ortalama ile Öğr. Görevlileri takip etmektedir. Akademisyenlerin unvanları açısından en düşük örgütsel destek düzeyine ise 2.95 ortalama ile Doç. Dr.'lar sahip olmaktadır.

2.6.10. Cevaplayıcıların Akademik Unvanları Açısından İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi

Cevaplayıcıların akademik unvanları açısından iş tatmini seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığının tespit edilmesi amacıyla varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Uygulanan analiz sonucunda $F= 2.818$ ve $p= 0.026$ olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre cevaplayıcıların akademik

unvanları açısından iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

Her bir akademik unvan açısından ortaya çıkan farklılığın yönünün tespit edilebilmesi için post hoc (LSD) testi yapılmıştır. Yapılan bu testin sonuçları Tablo 2.19.'da gösterilmektedir.

Tablo 2.19. Cevaplayıcıların Akademik Unvanları Açısından İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Akademik Unvan		Ortalama Farkı	Std. Hata	p Değeri
(I)	(J)			
Prof. Dr.	Doç. Dr.	0.70354	0.27669	0.012
	Dr. Öğr. Üyesi	0.55972	0.23267	0.017
	Öğr. Gör.	0.45425	0.25374	0.075
	Arş. Gör.	0.70909	0.23182	0.003
Doç. Dr.	Dr. Öğr. Üyesi	-0.14381	0.18883	0.447
	Öğr. Gör.	-0.24928	0.21425	0.246
	Arş. Gör.	0.0556	0.18778	0.976
Dr. Öğr. Üyesi	Öğr. Gör.	-0.10547	0.15323	0.492
	Arş. Gör.	0.14937	0.11331	0.189
Öğr. Gör.	Arş. Gör.	0.25484	0.15194	0.095

Tablo 2.19. incelendiğinde akademik unvanı Prof. Dr. olanlar ile akademik unvanı Doç. Dr., Dr. Öğr. Üyesi ve Arş. Gör. olanlar arasında anlamlı ve pozitif yönde bir farklı bulunmaktadır. Dolayısıyla Prof. Dr.'ların iş tatmin düzeylerinin Doç. Dr.'lar, Dr. Öğr. Üyeleri ve Arş. Görevlilerinden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Bununla birlikte cevaplayıcıların akademik unvanları açısından iş tatmini düzeylerine ilişkin ortalamaları ve standart sapmalarına ilişkin bilgiler Tablo 2.20.'de gösterilmektedir.

Tablo 2.20. Akademisyenlerin Unvanları Açısından İş Tatmini Düzeyleri

Unvan	Ortalama	Standart Sapma	Frekans
Prof. Dr.	4.21	0.50	11
Doç. Dr.	3.51	0.67	18
Dr. Öğr. Üyesi	3.65	0.73	79
Öğr. Gör.	3.75	0.69	31
Arş. Gör.	3.50	0.76	84
Toplam	3.62	0.73	223

Tablo 2.20. değerlendirildiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin 3.62 olduğu görülmektedir. Bununla birlikte akademisyenlerin unvanları açısından en yüksek iş tatmin düzeyine 4.21 ortalama ile Prof. Dr.'lar sahip iken bunu 3.75 ortalama ile Öğr. Görevlileri takip etmektedir. Akademisyenlerin unvanları açısından en düşük iş tatmin düzeyine ise 3.50 ortalama ile Araştırma Görevlileri sahip olmaktadır.

2.6.11. Cevaplayıcıların İdari Görevlerinin Olup Olmaması Açısından Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi

Cevaplayıcıların idari görevlerinin olup olmama durumları açısından örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında istatistiksel yönden anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığının tespit edilmesi amacıyla varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Uygulanan analiz sonucunda F değerinin 11.939 ve p değerinin 0.001 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre akademisyenlerin idari görevlerinin olup olmama durumu açısından örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu ifade edilebilir. Dolayısıyla H_7 hipotezi kabul edilmiştir. İdari görevi olan akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin ortalaması 3.84 iken, idari görevi bulunmayanların ortalaması ise 3.42'dir. Bu sonuçlara göre idari görevi olan akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin idari görevi bulunmayan akademisyenlerden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

2.6.12. Cevaplayıcıların İdari Görevlerinin Olup Olmaması Açısından Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi

Cevaplayıcıların idari görevlerinin olup olmama durumları açısından örgütsel destek seviyeleri arasında istatistiksel yönden anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığının tespit edilmesi amacıyla varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Uygulanan analiz sonucunda F değerinin 3.791 ve p değerinin 0.053 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre akademisyenlerin idari görevlerinin olup olmama durumu açısından örgütsel destek düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla H_8 hipotezi reddedilmiştir.

2.6.13. Cevaplayıcıların İdari Görevlerinin Olup Olmaması Açısından İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi

Cevaplayıcıların idari görevlerinin olup olmama durumları açısından iş tatmin seviyeleri arasında istatistiksel yönden anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığının tespit edilmesi amacıyla varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Uygulanan analiz sonucunda F değerinin 5.183 ve p değerinin 0.002 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre akademisyenlerin idari görevlerinin olup olmama durumu açısından iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu ifade edilebilir. Dolayısıyla H_9 hipotezi kabul edilmiştir. İdari görevi olan akademisyenlerin iş tatmin düzeylerine ilişkin ortalaması 3.87 iken, idari görevi bulunmayanların ortalaması ise 3.53'tür. Bu sonuçlara göre idari görevi olan akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin idari görevi bulunmayan akademisyenlerden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın temel amacı, örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığının belirlenmesidir. Bu temel amacın yanı sıra örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığının tespit edilmesi ve akademisyenlerin unvanları ve idari görevlerinin olup olmaması açısından örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığının belirlenmesi de araştırmanın alt amaçlarındandır. Bu temel ve alt amaçlar doğrultusunda Bartın Üniversitesinde çalışmakta olan 223 akademik personel ile bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Yapılan anket uygulaması sonucunda araştırmaya katılan akademik personellerin genel itibarıyla erkek, evli, 27-44 yaş arasında, 10 yıllık akademik tecrübeye sahip, idari görevi olmayan, gelir durumu 5001-6000 tl arasında değişen, Bartın Üniversitesinde 0-10 yıl arasında çalışan, Dr. Öğr. Üyesi ve Araş. Görevlilerinde olduğu belirlenmiştir.

Çalışmada oluşturulan araştırma modeli üç temel değişkenden oluşmaktadır. Bu değişkenler örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatmini şeklinde sıralanabilir. Araştırma modelinde yer alan bu değişkenlerin ölçümünde yararlanılan ölçeklerin güvenilirliklerinin değerlendirilmesi amacıyla Cronbach Alpha testi yararlanılmıştır. Uygulanan test sonucunda örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatmini ölçeklerinin yüksek derecede güvenilirliğe sahip oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmada örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatmini ölçeklerinin test edilmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda ilk olarak ölçeklere ilişkin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olmadığı belirlenmiş ve daha sonra önerilen modifikasyonların yapılmasıyla birlikte araştırmada modelinde yer alan ölçeklere ilişkin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatmini düzeylerinin tespit edilebilmesi için her bir değişkeni oluşturan ölçek maddelerinin ortalaması ve standart sapması hesaplanmıştır. Yapılan hesaplamalar sonucunda araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme

düzeylerinin 3.54, örgütsel destek düzeylerinin 3.16 ve iş tatmini düzeylerinin ise 3.62 olduğu belirlenmiştir. Ulaşılan bu sonuçlara göre araştırmaya katılan Bartın Üniversitesi akademik personellerinin örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatmini düzeylerinin iyi sayılabilecek bir seviyede olduğu ifade edilebilir.

Araştırma sonucunda örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme iş tatmini üzerinde ve örgütsel desteğin de örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre akademisyenlerin örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin arttıkça işe yönelik tatmin düzeylerinin de arttığı ve yine aynı şekilde örgütsel destek düzeyleri yükseldikçe örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de yükseldiği ifade edilebilir. Bununla birlikte araştırmada akademisyenlerin akademik unvanları ve idari görevlerinin olup olmaması açısından örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatmini düzeyleri arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre Türkiye’de ve Dünya’da faaliyette bulunan gerek özel gerekse devlet üniversitelerine ve bu konuda çalışmalar da bulunmak isteyen akademisyen ve araştırmacılara şu önerilerde bulunulabilir:

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre yükseköğretim alanında faaliyette bulunan üniversitelerin, bünyelerinde istihdam ettikleri akademik personellerin iş tatmin düzeylerini yükseltebilmeleri için akademik personellerin üniversiteler ile olan özdeşleşme düzeylerinin ve üniversitelerinden aldıkları desteğin artırılması gerekmektedir. Bu noktada akademik personellerin üniversiteleri ile özdeşleşme düzeylerinin ve üniversitelerinden aldıkları desteklerin artırılması açısından, üniversiteler tarafından akademisyenlere yabancı dil vb. gibi eğitim programlarının ücretsiz bir şekilde sunulması, bilimsel faaliyetlere sağlanan destek miktarlarının yükseltilmesi, lojman imkânlarının artırılması, bilgisayar, yazıcı vb. gibi araçlarda eksikliklerin tamamlanması ve yenilemelerde bulunulması, okullardaki fiziki yapıda iyileştirmeler yapılması, üniversite ile ilgili kararlarda akademisyenlerin görüş ve düşüncelerinin de alınması, akademisyenlerin refahına önem verilmesi, onlara ilgi gösterilmesi, problemlerinin çözümünde yardımcı olunması, akademisyenlerin kendileri için önemli ve değerli olduklarının hissettirilmesi ve liyakate önem verilmesi gibi önerilerde bulunulabilir.

Örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş tatmini konusunda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara ise, gerek yurt içinde gerekse yurt dışında faaliyette bulunan farklı üniversitelerde ve üniversiteler dışındaki diğer kurumlarda özellikle de karşılaştırmalı çalışmalar yapmaları önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Acar A. Z. (2006). "Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt.7, Sayı:1, s.1-14.
- Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. *Bozok Üniversitesi SBE Dergisi*, 25 (2), 141-170.
- Akıncı, Zeki. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Akdeniz İİBF. Dergisi*, Sayı.4.
- Akkoç. İ, Çalışkan. A ve Turunç. Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü, *YÖNETİM VE EKONOMİ, Yıl:2012, Cilt:19, Sayı:1, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa*.
- Aliyev. Y ve Işık. M. (2014). Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı: 37 Yıl : 2014/2 (131-149s.)*.
- Amason, P. ve Allen, M.W. (1997). Intraorganizational communication. *Perceived Organizational Support and Gender, Sex Roles*, 37, 955-977.
- Ambrose, M.L. and Schminke, M., "Organization Structure as a Moderator of the Relationship Between Procedural Justice, Interactional Justice, Perceived Organizational Support, and Supervisory Trust", *Journal of Applied Psychology*, 88(2), (2003), 295-305. *ement Journal*, 43(4), (2003), 738-748.
- Argon, T ve Ekinci, S. (2016). İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-19. Doi: 10.17240/aibuefd.2016.16.1-5000182908.
- Aryee, S. (1994). Job involvement: an analysis of its determinants among male and female teachers. *Revue Canadienne Des Sciences De l'Administration*, 11(4), 320- 331.

- Aselage, J. and Eisenberger, R. "Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration", *Journal of Organizational Behaviour*, 24, (2003) 491-509.
- Ashfort, B.E ve Mael, F. (1989). Social Identity Theory and The Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Asunakutlu, T, Safran, B ve Tosun, E. (2003). Kriz Yönetim Üzerine Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 5, Sayı:1, 2003.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Çalışanların İş Güvenesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 23, Temmuz-Aralık 2004, ss. 35-59.
- Başar, U. ve Basım, N. (2015). Effects Of Organizational Identification On Job Satisfaction: Moderating Role Of Organizational Politics. *Yönetim ve Ekonomi*, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., Cilt. 22, No. 2, ss. 663-683.
- Başaran, İ.E. (2000). Örgütsel Davranış, Ankara: Ankara Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Beyth-Marom, Ruth ve diğerleri. "Identification, Job Satisfaction and WorkMotivation Among Tutors at The Open University of Israel", *International Review of Research in Open and Distance Learning*, VII, 2, 2006, 1 – 13.
- Brooke, J. R., P. P., Russell, D. W. ve Price, J. L. (1988). Discriminant Validation of Measures of Job Measures, Job Involvement and Organizational Commitment, *Journal of Applied Psychology*, Vol: 73, 139- 145.
- Büyükgöze, H. (2014). *Lise Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye İlişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ceylan A ve Özbal S. (2008). "Özdeşleşme Yoluyla Sadakat Oluşturma Üzerine Üniversite Mezunları Arasında Yapılan Bir Çalışma", C.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt.9, Sayı.1, s.81-110.

- Crow, St.M. ve Hartman, S. J. (1995). Can't Get No Satisfaction. Leadership & Organization Development Journal, Cilt. 16, No. 4.
- Çakır, S ve Nartgün, S, Ş. (2018). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek ile Sosyal Kaytarma Davranış Düzeyleri. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:11 Sayı: 55 Şubat 2018, www.sosyalarastirmalar.com, <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.20185537229>.*
- Çakır, S, (2017). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek İle Sosyal Kaytarma Davranış Düzeylerine İlişkin Görüşleri*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Aban İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Çakır, S, (2017). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek İle Sosyal Kaytarma Davranış Düzeylerine İlişkin Görüşleri*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Aban İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Çanak, M ve Avcı, Y, Ö. (2016). Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İletişim Düzeylerinin İncelenmesi. Uluslararası eğitim bilimleri dergisi, Yıl: 3, Sayı: 7, Haziran 2016, s. 91-110.
- Çınar, O, Karacıoğlu F ve Akdaş, K. (2016). İş Yaşamında İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum'da Bir Kamu Kurumu Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2016, yıl: 4, cilt: 4, sayı: 3.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012) *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları (2. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012) *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları (2. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dai, K ve Qin, X. (2016). Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice, *Opaen Journal of Social Sciences*, 2016, 4 46-57.

- Demir, N. (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, 1. Baskı, İstanbul: Türkmen Kitapevi. Özkalp, E. – Kirel, Ç., (2010). Örgütsel Davranış, Bursa, Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Demircan Çakar, N. ve S. Yıldız, (2009), “Örgütsel Adaletin GÇ Tatmini Üzerindeki Etkisi: “Algılanan Örgütsel Destek Bir Ara Değişken Mi?”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), ss.68-90.
- Demirtaş, Ö, Biçkes, M ve Yılmaz, C. (2018). Örgütsel Kimlik ve Güven Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*. ISSN:2587-2168. Vol 4, Issue:8 Pp:274-285, 2018.
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez), Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Dikbıyık, Y. (2017). *Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, İ. (2015): Farklı Veri Yapısı Ve Örneklem Büyüklüklerinde Yapısal Eşitlik Modellerinin Geçerliği Ve Güvenirliğinin Değerlendirilmesi. T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir.
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M. ve Harquail, C.V. (1994). Organisational images and member identification, *Administration Science Quarterly*, 39, 239– 263.
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişki. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 1(12), 17-43.
- Eisenberg, R, Huntington, R, Hutchison S. ve Sowa, D. (1986). “Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, 7, s. 500–507.

- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. and Lynch, P., "Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 82(5), (1997), 812-820.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. and LaMastro, D.V., "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, And Innovation" *Journal of Applied Psychology*, 75 (1), (1990). 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D., "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 71(3), (1986), 500-507.
- Eker, D. (2015). Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik ve Güvenirlik Çalışması. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, *Journal of Research in Education and Teaching*, Kasım 2015 Cilt:4 Sayı:4 Makale No: 13 ISSN: 2146-9199.
- Eker, D. (2015). Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik ve Güvenirlik Çalışması. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, *Journal of Research in Education and Teaching*, Kasım 2015 Cilt:4 Sayı:4 Makale No: 13 ISSN: 2146-9199.
- Elsbach. K ve Bhattacharya. C. B. (2001). Defining Who You Are By What You Are Not: *Organization Science*, 12, 393-413.
- Erdil. S, Erdil. O ve Keskin. H. (2004). The Relationssips Between Market Orientation, Firm Innovativeness And Innovation Performance, *Jornal of Global Busness and Technology*.
- Ergül, F, H. (2005). MOTİVASYON VE MOTİVASYON TEKNİKLERİ, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* www.e-sosder.com ISSN:1304-0278 Güz 2005 C.4 S.14 (67-79).
- Erkol, H. (2015). Ortaöğretim öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel desteğin bireysel özelliklerine göre incelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 3(1), 1-17.

- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanisoğlu, S. Y. (2013):
“Doğrulayıcı Faktör Analizi Ve Uyum İndeksleri”. Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi, 33(1): 210-223.
- Fettahlıoğlu, O, Ö ve Koca, N. (2015). Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık İlişkisinde Örgütsel Desteğin Düzenleyici Etkisi. Yıl 2, Sayı: 4, Eylül 2015, s. 218-234.
- Fındıkçı, İ. (2009). İnsan Kaynakları Yönetimi, 5.Baskı, İstanbul, Alfa Basım Yayım ve Dağıtım.
- Gaspar, J. (2006). Introduction to business. Boston, MA: Houghton Mifflin. for Job Satisfaction and Organizational Identification”, Journal of Management, XXXII, 4, 2006, 552 – 574.
- Güngören, M. (2017).*Algılanan Örgüt Kültürünün İş Tatmini ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Hayvancılık Sektöründe Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Gürbüz, S. “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(2/1), (2006), 48-75.
- Gürlek, M ve Tuna, M. (2018). Sosyal Kimlik Teorisi Açısından Örgütsel Özdeşleşmenin Teorik Temelleri. Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi, 2018, Cilt.2, Sayı.3, ss. 39-48, DOI: 10.29226/TR1001.2018.35.
- Hatipoğlu, Z. (2015), *Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Seviyelerine Etkisi: Ankara Çankaya İlçesinde Bir Uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hatipoğlu, Z. (2015), *Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Seviyelerine Etkisi: Ankara Çankaya İlçesinde Bir Uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

<https://www.muhasibeturk.org/nedir/beseri-iliskiler-nedir>.

- Işık, M. (2016). *Kurumsal İtibar Algısının İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü ve Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Işık, M. (2016). *Kurumsal İtibar Algısının İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü ve Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- İşcan. F. Ö ve Sayın. U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 4, 2010.
- İşcan. Ö. F ve Timuroğlu. M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 21 Ocak 2007 Sayı:1.
- Kaplan, M. (2011). *Otel İşletmelerinde Etik, İklim ve Örgütsel Destek Algulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karaalp, T. (2014). *Sağlık Hizmetleri Üretim Sürecinde Fiziksel Çevrenin Hasta Memnuniyeti ve İş Tatmini Üzerine Etkisi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı Başkanlığı, Ankara.
- Karabey. C. N ve İşcan. Ö. F. (2007). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 21 Haziran 2007 Sayı: 2.
- Karanika-Murray, M., Duncan, D., Pontes, H.M ve Griffiths, D. M. (2015). Organizational Identification, Work Engagement, And Job Satisfaction. *Journal Of Managerial Psychology*, Cilt. 30, No. 8, ss. 1019 – 1033.
- Kaygısız, C. Ö. (2014). *Uygulamalarına Yönelik Çalışan Algularının, İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılığa Etkileri: Kamu Kesiminde Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

- Kayış, A, (2010), “SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri”, Kalaycı Şeref (Ed.), Güvenilirlik Analizi (s.401-419), Asil Yayın Dağıtım, 5. Baskı, Ankara.
- Kestane, D. (1996). Performansa Dayalı Ücret Sistemi ve Kamu Kesiminde Uygulanabilirliği, Public Management Occasional Papers No:10; “Pay Reform in The Public Service”; OECD 1996; s.8.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, C: 28, S: 2/Kasım 1999, s;115-136.
- Koç. H. (2009). Örgütsel Bgılılık ve Sadakat İlişkisi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Bahar_2009 C.8 S.28 (200-211), ISSN:1304-0278, SPRİNG_2009 V.8 N.28, www.esosder.org.
- Korkmaz, M, ve diğ, (2013). Sivil Havacılık Sektöründe Kabin Personelinin Algıladıkları Liderlik Stilleri ve İş Tatmini Üzerindeki İlişkileri: Türk Hava Yolları Örneği, International Journal of Social Science Doi number: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS1787> Volume 6 Issue7, p. 697-714July 2013.
- Korkmaz, O, Aydemir, S ve Uysal, T, H. (2017). Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Örgüte Hakim Kurum Kültürünün Etkisi. BJSS Balkan Journal of Social Sciences / *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, Volume/Cilt 6 Issue/Sayı 12.
- Kreiner. G. E ve Ashforth. B. E. (2004). Evidence Toward An Expanded Model of Organizational İdentification, *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz Behav.* 25, 1-27 (2004), Pulished online in Wiley İnterScience (www.interscience.wiley.com). DOI: 10. 1002/job.234.
- Kubalı. D. (1999). Performans Denetimi, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 32, Sayı 1, Mart 1999.
- Kusluvan, Z. ve S. Kusluvan, (2005), “Otel İşletmelerinde İş ve İşletme ile İlgili Faktörlerin İşgören Tatmini Üzerindeki Görece Etkisi: Nevşehir Örneği”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16 (2), Güz, ss. 183-203.

- Liu, W., Perceived Organizational Support: Linking Human Resource Management Practices With Important Work Outcomes (Dissertation of Doctor of Philosophy), University of Maryland, 2004.
- Luthans, F. (2010). Organizational Behaviour An Evidence Based Approach. New York: Mcgrow Hill.
- Macdonald, S ve MacIntyre, P. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale: Scale Development and Its Correlates, Employee Assistance Quarterly, Vol. 13(2) 1997, by The Haworth Press, Inc, All rights reserved.
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M. and Taylor, M. S., “Integrating Justice and Social Exchange: The differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships”, Academy of Manag.
- Mete, S E. (2018). *Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ile İnovatif Çalışma Davranışı İlişkisi ve İnovatif Örgüt Kültürüne Yönelik Meta Kuramsal Bir Model Geliştirme*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Mimaroğlu, H.(2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Moorman, R.H., Blakely P.L. and Niehoff , B.P., “Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior?” Academy of Management Journal, 41(3), (1998), 351–358.
- Morçin Erdoğan, S. (2015). *Dönüştürücü/Etkileşimci Liderliğin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Antalya’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlere Sağlanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşleri, Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı Ve Örgütsel*

- Bağlılık Düzeyi İle İlişkisi.* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Öktem. Ş, Kızıltan. B ve Öztoprak. M. (2016). Örgütsel Güven ile İklimin Örgütsel Özdeşleme, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Journal Of Business Research Turk www.isarder.org DOI: 10.2049/isarder.2016.212.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (18), 113-130.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (18), 113-130.
- Özek, B.Y. (2016). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özgözü, S. (2017). Kurumsal İmaj, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25 (2), 581-596.
- Price, J.L. / Mueller, C.W. (1981). "A Casual Model of Turnover for Nurses," The Academy of Management Journal, 24: 545.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R., "Perceived Organizational Support: A Review of The Literature", Journal of Applied Psychology, 87(4), (2002), 698-714.
- Rynes. S. L, Bretz. R. D ve Gerhart. B. A. (1990). The Importance of Recruitment in Job Choice: A Different Way of Looking, Cornell University ILR School, DigitalCommons@ILR, 11-1-1990.
- Saruhan. S. (2017). Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale 2017.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LIREL ile Pratik Veri Analizi.* Ankara: Anı.

- Seçer, İ. (2013). SPSS ve LIREL ile Pratik Veri Analizi. Ankara: Anı.
- Smith, A, Pruyn, A.H. ve Van Riel, C.B.M. (2001). The impact of employee communication ve perceived external prestige on organizational identificationl, *Academy of Management Journal*, 49 (5), 1051-1062.
- Soysal A. (2009). İş Yaşamında Stres, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf>. *Strategies & Management*, 29 (4), 741-756.
- Sökmen, A, Ekmekçioğlu, B, E, Çelik, K. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Yönetici Etik Davranışı İlişkisi: Araştırma Görevlilerine Yönelik Araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi, Journal of Business Research-Türk*, A. Sökmen – E. B. Ekmekçioğlu – K. Çelik 7/1 (2015) 125-144.
- Söyük, S. (2007).*Örgütsel Adaletin iş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taşçı, D. ve Eroğlu, E. Kurumsal İletişim Kalitesinin Oluşmasında Yöneticilerin Geribildirim Verme Becerilerinin Etkisi, *Selçuk İletişim*, 5(2), (2008), 26-34.
- Tekingündüz, S., Tengilimoğlu, D. (2013, Ekim-Aralık.). Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi*, (91).
- Tekleab, A. G., Takeuchi, R., and Taylor, M.S., “Extending The Chain of Relationships Among Organizational Justice, Social Exchange, and Employee Reactions: The Role of Contract Violatons”, *Academy of Management Journal*, 48(1), (2005), 146-157.
- Toker, Boran. (2007). “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama”, *Doğu Üniversitesi Dergisi*, S. 8 (1), s. 93.

- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinisizim, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Ekim 2011, 6 (2), 363-387.
- Torlak, N.G., Organizasyon Teorileri, Beta Yayınevi, İstanbul, 2008.
- Tökgöz, E ve Seymen, A, O. (2013).*Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma, Öneri. C.10.S.39 Ocak.2013.61-7.*, Bu çalışmada, Emrah TOKGÖZ tarafından tamamlanan “Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tezinden yararlanılmıştır.
- Turunç, Ö ve Çelik, M. (2010). Örgütsel Özdeşleşme ve Kontrol Algılamalarının, Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansına Etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 3, 2010.*
- Tüzün, K.İ ve Çağlar, İ. (2008). *Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. Journal of Yasar University, 3(9), 1011-1027.*
- Uludağ, M. (2017). *İş Tatmininde Kişilik Özelliklerinin ve Sosyal İlişkilerin Rolü: Bir Enerji İşletmesinde Araştırma, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.*
- Van Dick, R., Van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G. ve Wieseke, J. (2008). Interactive Effects Of Work Group And Organizational Identification On Job Satisfaction And Extra-Role Behavior. *Journal of Vocational Behavior, 72, ss. 388–399.*
- Velickovic, V. Visnjic, A. Jovic, S. Radulvic, O. Sargic, C. Mihejlovic, J, Mladenovic, J. (2014).
- Yapraklı, Ş. (2006): Kargo Taşımacılık Hizmetleri Pazarlanması ve Hizmet Kalitesi. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Yılmaz, V., Çelik, E. (2009). *Yapısal Eşitlik Modellemesi – I.* Ankara: Pegem Akademi.
- Yoon, J. ve Lim, J.C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of korean hospital employees. *Human Relations, 52 (7), 923-945.*

Yoshimura, K.E., Employee Traits, Perceived Organizational Support, Supervisory Communication, Affective Commitment, and Intent To Leave: Group Differences (Degree of Masters of Science), North Carolina State University, 2003.

Yürür, İ.(2005). *Ödüllendirme Sistemleri ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkilerin Analizi ve Bir Uygulama*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Zagenczyk, T.J, A Social Influence Analysis of Perceived Organizational Support (Dissertation of Doctor of Philosophy), The Katz Graduate School of Business, University of Pittsburgh, 2001.

Zehir. C ve Yavuz. A. (2017). Değişim Odaklı Liderlik, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18 (2) 2017, 97-115.

EKLER

Ek-1: Anket Formu

No	DEĞİŞKENLER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Birisi çalıştığım kurumu eleştirdiğinde, kişisel olarak aşağılanmış gibi hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Diğer insanların çalıştığım kurum hakkında ne düşündüğü ile ilgileniyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Çalıştığım kurum hakkında konuştuğumda, genellikle "onlar" yerine "biz" kelimesini kullanırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Çalıştığım kurumun başarılarını kendi başarılarım olarak görürüm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Birisinin çalıştığım kurumu övmesi halinde bunu kişisel bir iltifat gibi hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Çalıştığım kurumun medyada eleştirilmesi halinde bu durumdan mahcubiyet duyarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Çalıştığım kurumda düşüncelerime önem verilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Çalıştığım kurumda refahım gerçekten önemsenir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Çalıştığım kurumda hedeflerim ve değerlerim güçlü bir şekilde dikkate alınır (göz önünde bulundurulur).	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Bir sorunum olduğunda çalıştığım kurumda yardımcı olunur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Çalıştığım kurumda bağışlanabilir bir hata yaptığımda affedilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Çalıştığım kurumda fırsat olduğunda benden çıkar sağlamaya çalışılır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Çalıştığım kurumda bana çok fazla ilgi gösterilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Özel bir yardıma (iyiliğe) ihtiyacım olduğunda, çalıştığım kurum bana yardım etmede isteklidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Çalıştığım kurumda işimi iyi yaptığımda takdir alıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Çalıştığım kurumda kendimi çalışanlara yakın hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Bu kurumda çalışma konusunda iyi hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Bu kurumda işim konusunda kendimi güvende hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Bu kurumda yönetimin benimle ilgili olduklarına	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

	(ilgilendiklerine) inanıyorum.					
20	Bu kurumda genel olarak, işimin fiziksel sağlığım için iyi olduğuna (uygun olduğuna) inanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Bu kurumda maaşım iyi olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	Bu kurumda çalışırken tüm yeteneklerimi ve becerilerimi kullanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	Bu kurumda yöneticilerimle iyi geçiniyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	İşim konusunda iyi hissediyorum (güzel düşüncelere / duygulara sahibim).	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

S-2) Cinsiyetiniz? Erkek Kadın

S-3) Medeni Durumunuz? Evli Bekar

S-4) Yaşınız? 26 ve altı 27-35
 36-44 45-53
 54-62 63 ve üzeri

S-5) Mesleki Tecrübeniz? 0-5 yıl 6-10 yıl
 11-15 yıl 16-20 yıl
 21 yıl ve üzeri

S-6) Bu kurumdaki çalışma süreniz? 0-5 yıl 6-10 yıl
 11-15 yıl 16-20 yıl
 21 yıl ve üzeri

S-7) Akademik Unvanınız? Profesör Dr. Doçent Dr
 Dr. Öğretim Üyesi Öğretim Görevlisi
 Araştırma Görevlisi

S-8) Gelir durumunuz? 5000 TL ve altı 5001-600
 6001-7000 7001-8000
 8001- 9000 9001 TL ve üstü

S-9) İdari Bir Göreviniz? Var Yok

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER	
Adı Soyadı	Mukhammadbabur DZHALALOV
Doğum Yeri ve Tarihi	KIRGIZİSTAN/OŞ, 07.10.1990
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	“Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi” (2011-2015)
Bildiği Yabancı Diller	Rusça
Bilimsel Faaliyetleri	Keser, E. Avcı, M & Dzhahalov, M. (2017). “Tüketici İlgileniminin Plansız Satın Alma Davranışı ve Ürün Bilgi Düzeyi Üzerindeki Etkisi”, Vol:3, Issue:16; pp:465-474 (ISSN:2149-8598)
İş Deneyimi	
Çalıştığı Kurumlar	Türkiye Boks Federasyonunda Avrupa Şampiyonasında Rusça Tercüman Olarak (2011)
İletişim	
E- Posta Adresi	boburshoh90@gmail.com
Tarih	17.06.2019



T.C.
BARTIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Yazı İşleri Şube Müdürlüğü

Sayı : 12240456-302.08.01-E.1800081924
Konu : Bilimsel Eğitimi ve Amaçlı İzin İşlemleri (Mukhammadbabur DZHALOV)

19/11/2018

AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Rektörlüğünün (Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı) 16.11.2018 tarihli ve E.26167 sayılı yazısı.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrenciniz Mukhammadbabur DZHALOV'un 16/11/2018-23/11/2018 tarihleri arasında Üniversitemizde anket çalışması yapması ilgi yazınızla talep edilmiştir.

Söz konusu anket çalışmasının Üniversitemizde yapılması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgielrinizi ve gereğini arz ederim.

e-İmzalıdır

Prof. Dr. Selman KARAYILMAZLAR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Belge Doğrulamak İçin: <http://ubys.bartın.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index> adresinden M97CUD7 kodu girerek belgeyi doğrulayabilirsiniz.

Ek Üzerindeki Mevcut Elektronik İmza

CİHAN TELLİ (Yazı İşleri Müdürlüğü - Evrak Kayıt Şefi) 19/11/2018 16:47
e-posta : hulyaersal@bartın.edu.tr

Bilgi için İrtibat : Hülya Ersal - Bilgisayar İşletmeni
Telefon : (0 378) 5011000 - 2037
Belgegeçer No : (0 378) 2235042
İnternet Adresi : <http://www.bartın.edu.tr/>