

Üniversite Çalışanlarının Algıladığı Örgütsel Desteğin İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kazakistan Örneği

The Effect of Organizational Support Perceived By University Staff on Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Kazakhstan

Abdulhamit EŞ^a Hakan Tahiri MUTLU^b Bazarkul ZHOLDYBEKOVA^c

Cihat Şiar AKÇAKALE^d

^aBolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İşletme Bölümü, Bolu, Türkiye. es_a@ibu.edu.tr

^bBolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İşletme Bölümü, Bolu, Türkiye. tahirimutlu@ibu.edu.tr

^cBolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İşletme Bölümü, Bolu, Türkiye. b.zholdybekova@gmail.com

^dBolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İşletme Bölümü, Bolu, Türkiye. cihatakakale@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek İş Tatmini Örgütsel Bağlılık Kazakistan Üniversite Çalışanları	Amaç – Araştırma Kazakistan'daki üniversite çalışanlarının algıladığı örgütsel destekleri, iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Tasarım/Yöntem/Yaklaşım – Araştırmanın verileri, üniversitelerin tüm akademik ve idari personeline e-posta vasıtasıyla yollanan anketler ile elde edilmiştir. Analize uygun ve geçerli olarak kabul edilen 811 anket araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Elde edilen veriler SPSS programı ile; faktör analizi, güvenilirlik testi, korelasyon ve regresyon modelleri ile analiz edilmiştir. Bulgular – Faktör analizi sonucunda; örgütsel destek boyutunda “örgütsel güçlendirme”, “desteklemeyen örgüt”; örgütsel bağlılık boyutunda ise “içselleştirilmiş bağlılık” gibi literatürde önceden tanımlanmamış yeni faktörler oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda üniversite çalışanlarının algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Regresyon analizine göre örgütsel güçlendirmenin iş tatminini pozitif, desteklemeyen örgütün iş tatminini negatif etkilediği görülmüştür. Ayrıca örgütsel güçlendirmenin normatif bağlılığı, devam bağlılığını ve içselleştirilmiş bağlılığı pozitif yönde artırdığı görülürken, desteklemeyen örgütün duygusal bağlılığı ve içselleştirilmiş bağlılığı azaltıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Tartışma – Araştırma sonucu, örgütsel bağlılığın çalışanların örgütün hedef ve değerlerini benimsemelerini içeren çok boyutlu bir kavram olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra bağlılığın çift taraflı olması gerektiği de ortaya çıkmıştır. Yani örgütün çalışanlara ne kadar bağlı olup olmadığı bu çalışmada örgütsel destek üzerinden aktarılmıştır.
Gönderilme Tarihi 23 Ekim 2022 Revizyon Tarihi 21 Mart 2023 Kabul Tarihi 25 Mart 2023	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Perceived Organizational Support Job Satisfaction Organizational Commitment Kazakhstan University Employees Received 23 October 2022 Revised 21 March 2023 Accepted 25 March 2023 Article Classification: Research Article	Purpose – The research was conducted to examine the relationship between perceived organizational support, job satisfaction and organizational commitment of university employees in Kazakhstan. Design/Methodology/Approach – The data of the research were obtained through questionnaires sent to all academic and administrative personnel of the universities via e-mail. 811 questionnaires that were accepted as suitable and valid for the analysis constituted the sample of the research. Obtained data with SPSS program; factor analysis, reliability test, correlation and regression models were used. Findings – As a result of factor analysis; In the organizational support dimension, new factors such as "organizational empowerment", "unsupportive organization", and "internalized commitment" in the organizational commitment dimension, which were not previously defined in the literature, were created. As a result of the research, it was found that there is a positive and significant relationship between university employees' perceived organizational support, job satisfaction and organizational commitment. According to the regression analysis, it has been seen that organizational empowerment has a positive effect on job satisfaction, and non-supporting organization has a negative effect on job satisfaction. In addition, it was concluded that while organizational empowerment increased normative commitment, continuance commitment and internalized commitment positively, non-supporting organization decreased the emotional commitment and internalized commitment. Discussion – The result of the research shows that organizational commitment is a multidimensional concept that includes employees' adoption of the goals and values of the organization. In addition, it has been revealed that commitment should be bilateral. In other words, the extent to which the organization is connected to the employees is conveyed through organizational support in this study.

Önerilen Atıf / Suggested Citation

Eş, A., Mutlu, H. T., Zholdybekova, B., Akçakale, C. Ş. (2023). Üniversite Çalışanlarının Algıladığı Örgütsel Desteğin İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kazakistan Örneği, İşletme Araştırmaları Dergisi, 15 (1), 732-750.

1. GİRİŞ

Çalışma hayatının, kişilerin çalışan rolleriyle sürece katıldıkları, düşünsel ve bedensel çabalarını birlikte gösterdiği, sosyal bir ortam olduğu söylenebilir. Çalışanların sürece katılımı ile beraberinde “çabalar” göstermesi ve bu sosyal ortamda çalışanların işlerini tam anlamıyla benimseyebilmelerine ek olarak kendilerinden beklenen verimliliğin sağlanabilmesi için bazı koşulların sağlanması gerekmektedir (Sirgy, 200: 268-275). Bu koşullar genel olarak psikolojik, ekonomik ve sosyal olarak çıkmakla birlikte, bireylerin farklılıklarına dayalı olarak çeşitlendirildiği görülebilir. Bu bağlamda Özaydın ve Özdemir (2014: 254)’in ifade ettiği gibi, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin; örgütün çalışma ortamı ve verimliliğinden, çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığını etkilemesine kadar göz ardı edilemeyecek derecede önemli olduğunu ifade etmek mümkündür.

Bireylerin ve özellikle “nitelikli bireylerin” örgütüne bağlı olarak çalışması, bütün yetenek ve bilgilerini örgüt için kullanması, örgütsel bağlılığı yakından ilgilendiren bir konudur. Varsayımsal olarak; bireylerin içinde buldukları örgütün kendilerine sağladığı “örgütsel desteğin” etkisi ve gücü oranında kendilerini örgütlerine bağlı hissedecekleri ve bireylerin iş tatminlerinin buna bağlı olarak yüksek olacağı ve örgütlerinde başarılı olacakları bilinmektedir. Belirtilen koşulların sağlanamaması durumunda ise, çalışanların o örgütten uzaklaşmanın yollarını arayacakları ve kendilerinden bekleneni başarı ve bağlılığı gösterememesi ile sonuçlanacaktır.

Bu nedenle yöneticinin temel görevlerinden biri de insan kaynaklarının etkin bir şekilde çalışabilmelerine imkân sağlamak ve yönetebilmektir. Çalışanların potansiyelleri ve yeteneklerini kullanabileceği, örgütün önemli sorunlarını çözmeye katılabileceği, astlarının bağımsızlığını ve öz denetimini sürekli olarak genişletebileceği bir ortam yaratmalıdır.

Bilimsel ve teknolojik ilerlemenin hızla geliştiği ve değiştiği çağda, her ülke gibi Kazakistan da bu değişimlere ayak uydurarak ekonomik büyümesini sağlamaya ve gelişen entellektüel sermaye’ye sahip bir ülkeye dönüşmeye çaba göstermektedir. Bu değişimlere karşı başta örgütler olmak üzere ülke bilim kurumları da duyarlı davranmaları ve son derece önem göstermesi gerekmektedir. Dolayısıyla ülkenin eğitim sisteminde dünya düzeyinde oluşturulan standartlara uyum sağlayarak eğitim ve bilim sistemlerin geliştirmeye hedeflenen programlar yapılmaktadır. Bunun yanı sıra üniversite yönetim politikalarını geliştirmeye, işgörenlerin verimliliğini artırmaya yönelik kalite yönetim sistemi, anahtar performans göstergesi (KPI), performans gösterge planı (Indicative planning) gibi sistem ve yöntemlerle sağlanmaktadır. Çalışanların iş memnuniyeti, örgüte bağlılık düzeyleri genel olarak iş performans esasında üniversitede yürütülen Kalite Yönetim Sistemleri Uluslararası Standartlarına dayalı kalite yönetim departmanı ile izlenmektedir. Ancak bu sistem ve yöntemler çalışanların iş tatminleri, üniversite tarafından sağlanan destekleri nasıl algılandıkları ve çalıştığı üniversite’ye bağlılıkları ne derecede olduğunu, üniversite gelişmesine ne kadar katkı sağlamaya hazırlıklı olduğunun belirlenmesi yeterince araştırılmamıştır.

Dünya düzeyinde bu konuyla ilgili çok çalışmaların mevcut olmasına rağmen yarım yüzyıldan fazla kullanılan siyasi ve eğitim sistemlerini değiştiren ülkelerin çalışanlarının iş hayatları ve performans düzeylerine yönelik yapılacak araştırmalara ihtiyaç duyulduğu görülmektedir.

Dolayısıyla bu çalışmada önceden yapılan çalışmalardan faydalanılarak, Kazakistan’daki üniversite çalışanları üzerinde; örgütsel desteğin bireylerin örgütlerine bağlılıkları ve iş tatminleri üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı

Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler; hızlı artan koşullarda örgütlerin asıl amaçları olan başarı elde etme ve rekabet avantajını sağlayarak varlıklarını sürdürebilmeleri için çaba göstermesini gerektirmektedir. Lymareva ve Pirogov’a göre (2016:48) yönetim, örgütlerin belirlenen hedeflere ulaşmak, başarıyı yakalamak ve optimal işleyişini gerçekleştirmek için personelin “etkili profesyonel performansı”nı sağlamalıdır. Bunun için sadece çalışanların motivasyonunu niteliksel ve iş odaklı olarak arttırmak değil, aynı zamanda çalışanlar için sosyo-psikolojik ortamı yaratarak çalışanlara destek verilmelidir.

Sözlükte algılanan örgütsel destek kavramı çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alarak mutluluklarını önemseyen örgüt değeri olarak tanımlanmaktadır. Algılanan örgütsel destek; çalışanların bulunduğu örgütün bu çalışanların refahına ve emek katkısına ne kadar değer verdiğine karşılık çalışan da yarattığı his, örgütün; çalışan katkısı ve faydasını önemsemesine yönelik tüm algılar olarak (Eisenberger vd., 1986: 501; Turunç ve Çelik, 2010: 185) tanımlanırken Smirnova'ya göre (2015: 142) çalışanların örgüte olan duygusal bağlılıklarının temelini oluşturan bir gösterge olarak açıklanmaktadır. Yılmaz ve Tanriverdi (2017: 84-85) örgütsel destek algısı üzerinde yapılan çalışmalarında örgütsel desteği, örgütün işgörenlerin refah ve mutluluklarını arttırmak amacıyla yapılan uygulamalar, işgörenin algılaması durumu olarak anlatılmaktadır.

Personel tarafından algılanan yüksek düzeyde örgütsel destek bireysel çalışma yaşamının kalitesi (iş tatmini, işe tutku) ve örgüt için olumlu etkileri (bağlılık, düşük devamsızlık ve yüksek iş performansı) arasındaki istikrarlı bir ilişkiyi göstermektedir (Smirnova, 2015: 142). Buna ek olarak Tanriverdi (2016: 5) ve Eisenberger, vd., (1997:812) örgütsel destek algısının, işgören performanslarını arttırmaya ve etkili bir örgütsel bağlılık sağlamaya yardımcı olabileceği belirtilirken, Minervin'e göre (2018: 139) yüksek düzeyde algılanan örgütsel desteğin kuruluşun amaç ve hedefleriyle ilişkili olarak yüksek düzeyde güven, sorumluluk ve bağlılığı yansıtabileceği söylenmektedir.

Özdevecioğlu (2003: 116) algılanan örgütsel desteği; örgüt çalışanlarının arkasında örgütün varlığına inanarak kendilerini güvende hissetmeleri ve bu güvenin işgörenin iş yerine daha sıkı bağlanmasını etkileyeceğini ve işten ayrılma niyetini azaltacağını ifade etmektedir. Eisenberger vd. (1986: 501) ise algılanan örgütsel desteği; işgörenin örgüt tarafından kendine gösterilecek saygı, önem verme, adil bir maaş ödeme ve işini anlamlı ve etkili kılması ile ilgili beklentilerini içerdiğini belirtmiştir (Tanriverdi, 2016: 6).

Kerse ve Karabey (2017: 377) algılanan örgütsel destek konusu üzerindeki çalışmaları inceleyerek elde edilen ortak noktanın algılanan örgütsel desteğin işgören katkısının değerlendirilmesine, mutluluğuna önem verilmesine ve ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik algısal bir durum olarak tanımlanabileceğinden bahsetmektedir.

Literatürde yer alan örgütsel destek başlıklı çalışmalar incelendiğinde, bu çalışmaların büyük kısmının Eisenberger (1986) tarafından geliştirilen Örgütsel destek teorisi Karşılıklılık kuramı ve Sosyal değişim kuramlarından yola çıkılarak oluşturulduğu görülmektedir (Kerse ve Karabey, 2017: 377; Tanriverdi, 2016: 6).

Gouldner tarafından geliştirilen Karşılıklılık normu kuramı bir kişi diğerine iyi davrandığında, bu olumlu davranışın karşılanması gerektiğini yani "geri dönüş"ün zorunlu olduğunu belirtmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698). Bu tanımdan yola çıkarak Rhoades ve Eisenberger hem çalışanın hem de işverenin ilişkilerine karşılıklılık normu uygulanıldığında, taraflardan birinin gördüğü olumlu muamele karşılıklı olarak etkileşileceğini ve her ikisi için de yararlı sonuçlar doğuracağını öne sürmüşlerdir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698). Kerse ve Karabey'e (2017: 378) göre Karşılıklılık normu çalışan-örgüt açısından değerlendirildiğinde örgütün çalışanın sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşıladığı ve iyiliğine önem verdiği durumda, çalışanın da örgütün ihtiyaçlarını (amaçlarını) karşılamak için daha verimli çalışmasını ve örgüte karşı olumsuz davranışlardan uzaklaşmasını sağlayacaktır. Diğer bir ifadeyle Serinkan ve Tülü (2020: 48) örgüt tarafından çalışanların beklentileri karşılandığı sürece çalışanlar da örgütün beklentilerini karşılamak için gayret göstereceğini belirtmişler.

Özlu ve Türe (2020: 163), Karaalioğlu (2019: 8), Diken vd., (2019: 2700) çalışmalarında aktardıkları Blau (1964) tarafından geliştirilen sosyal etkileşim teorisine göre algılanan örgütsel destek düzeyi yüksek bireyler, kurumlarının yararına yönelik davranışlar sergilemektedirler. Çalışanların, örgüt tarafından kendilerine sağlanan faydaların bilinçli olarak farkında oldukları başka bir ifade ile örgütün dışsal nedenlerle (sendika, yasal düzenlemeler) bu faydayı sağlamadığı bir süreçte sosyal değişimin devam edeceğine inanılmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698). Başka bir deyişle çalışanlar ileride örgütleri tarafından kendilerine sağlanacak birtakım maddi ve manevi ödüllerin beklentisi içerisine girmekte ve çalışmalarını bu beklentilere göre sergilemektedir (Karaalioğlu, 2019: 8). Özlu ve Türe (2020: 163)'nin Blau (1964)'dan aktardıklarına göre, sosyal değişim gelecekte taahhütler gerektiren bir değişim olduğu ve bir kişinin her hangi bir iyilik yaptığında bir geri dönüş olacağını beklediğini belirtmiştir.

Örgütsel destek teorisi işgörenlerin çalıştığı örgütün işgörenlerin işine sağladığı katkılarına ve işgörenlerin refahına ne ölçüde değer verdiği ve önemseydiği konusunda geliştirilen inançlarını tanımlamaktadır

(Eisenberger vd., 1986: 501; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698). Örgütün işgörenlerin gösterdiği çalışma çabasını ödüllendirmeye ve övgü, onay ve güven gibi sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılamaya hazır olup olmadığına yönelik olarak işgörenlerin beklentilerini de oluşturmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698; Tanrıverdi, 2016: 6). Rhoades ve Eisenberger tarafından algılanan örgütsel destek (Perceived Organizational Support POS), kişinin işini etkili bir şekilde yerine getirmesi ve stresli durumlarla başa çıkması gerektiğinde kuruluştan yardım alınacağına güvenmesi olarak da değerlendirilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698).

Minervin (2018: 138) çalışmasında, Kurtessis vd.,(2017) "Algılanan örgütsel destek: örgütsel destek teorisine meta-analitik değerlendirme" çalışmasına yaptığı değerlendirmede örgütsel destek teorisinin yöntemleri genel olarak; insan kaynakları yönetimi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların iş sonuçlarına yönlendirilmesinde deneyim ve elde edilen uygulama sonuçları açısından etkili olduğunu açıklamıştır.

Serinkan ve Tülü (2020: 48), Akın (2008: 142) ve Wayne vd.,(1997: 83) belirttiklerine göre "... insan kaynakları yönetimine önem veren örgütlerde üst yönetimin ifadelerinde, politikalarında ve uygulamalarında, açık veya örtülü bir şekilde çalışanlarını öven, takdir eden, onaylanan mesajlar verilmesi ile çalışanlar yüksek düzeyde örgütsel desteği hissedeceklerdir. Örgütsel desteği yüksek düzeyde algılayan çalışanlar, sadece yöneticilerine bağlı kalmak gerektiğiyle kalmayıp örgütün taahhütlerini ve hedeflerini yerine getirme yükümlülüğünü de hissederler". Dolayısıyla algılanan örgütsel destek ile işgörenlerin iş tatminini ve iş yerine bağlılık duygularını arttırmayı sağlayabilmek imkanı olduğunu söylemek mümkündür.

2.2. İş Tatmini

Örgütsel davranış açısından bakıldığında, iş tatmini, bir işgörenin işten duyduğu memnuniyet, istek ve motivasyon düzeyini ortaya çıkaran bir kavramdır. Diğer bir ifadeyle çalışanın yaptığı işlerinden hoşlanıp hoşlanmadığı duygusudur (Korkmazıyürek ve Hazır, 2019: 71). Locke (1976) iş tatminini "... kişinin işinin veya iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durum" olarak tanımlamıştır (Judge vd., 2001: 26).

Literatür incelendiğinde İş tatmini ve iş memnuniyeti kavramları üzerinde çok sayıda çalışma yapıldığı gözlenmiştir. "Endüstri İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı 2"de ("Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology – 2", 2001: 25) Judge vd., Locke'nun (1976) etkili bir incelemesinde iş tatmini konusunda 1973'e kadar 3300'den fazla araştırma yapıldığını açıkladığını belirtmiştir. PsycINFO veritabanı üzerinde bu konuda 1973 yılı itibarıyla yayınlanan yine 7856 çalışma bulduklarını ve bu "iş memnuniyeti"ni veritabanındaki örgütsel psikoloji üzerinde en çok çalışma yürütülen konu olarak gösterildiğini öne sürmüşler. Bunun nedenini ise Judge vd., (2001: 26) iş tatmini örgütsel psikolojisinde birçok teorinin, bireysel tutumlar ve davranış modellerinin odak noktası olması ve üzerinde yürütülen araştırma sonuçlarının uygulanması bireysel yaşam ve örgütün gelişimini etkilediği yorumu üzerinden ifade edilmektedir.

Rusya araştırmacısı Yadov'un (2003: 4) ifade ettiği gibi: "İnsan ve onun emeği, üzerinde gereğince çalışma yapılabilecek ebedi ve ilgili bir konudur, çünkü iş; bir insanın yaşamı için gerekli bir koşul, varlığını sürdüren önemli bir unsurdur". Dolayısıyla iş tatmini, bir kişinin genel ahlaki ve psikolojik durumunun ve işine yönelik öznel bir tutumun nihai göstergesi olarak tanımlanmaktadır.

İş tatmini konusunda daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğu tartışmasının diğer bir önemli nedeni olarak şunu söylemek mümkündür: Çağımızdaki hızlı değişen ve yoğun rekabet ortamında işletmelerin ayak uydurabilmeleri ve verimliliklerini arttırabilmeleri için çevredeki değişimlere uygun olacak yönetim tarzlarını geliştirmeleri gerekmektedir. Bu değişim içerisinde işletmenin gelişimine katkıda bulunan çalışanların iş tatminlerinin sağlanmasına önem verilmesi gerekir. Hızlı gerçekleşebilir değişimler gibi iş tatmini de hızlı bir şekilde iş tatminsizliğine dönüşebilir (Çarıkcı ve Özmen, 2015: 1181). Çünkü Karaalioglu'nun (2019: 71) dediği gibi iş tatmini "... statik bir olgu değil, dinamik bir yapıdır".

Yukarıdaki ifadelerden hareketle Korkmazıyürek ve Hazır (2019: 71), Karaalioglu (2019: 71), Diken vd., (2019: 2704) çalışmalarında iş tatminini etkileyen faktörleri; işgörenin yaşı, eğitim seviyesi, hizmet süresi tecrübe ile ilgili bireysel özellikler ve işe ilişkin önemli özellikleri diğer bir ifadeyle örgütsel faktörler olarak; işin kendisinden duyulan tatmin, ücret ile edinilen tatmin, kariyer ile ilgili terfi fırsatı, ödül, yönetim biçimi, iletişim, çalışma koşulları ve iş arkadaşlarından tatmin olmak üzere sıralamışlardır.

Armstrong ise “Armstrong’un Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi El Kitabı” çalışmasında yukarıda belirtilen iş tatminin etkileyen faktörler sıralamasına katılarak iş tatmininin dış ve iç motivasyonlardan, denetimin kalitesinden, çalışma takımı/grubuyla sosyal bağlantılardan ve zor iş görevlerinden, ve bir kişinin işinde ne kadar başarılı veya başarısız olduğundan etkilendiğini ifade etmektedir (Armstrong, 2017: 77).

Ayrıca iş tatmini; işgörenlerin yaptığı işten dolayı duyduğu olumlu ya da olumsuz memnuniyet seviyesine göre örgütsel bağlılık, özdeşleşme, işten ayrılma niyeti, hayal kırıklığı, düşük verimlilik gibi işe ilişkin tutumlarla etkileşen büyük boyutlu kavramdır (Korkmazıyürek ve Hazır, 2019: 71).

Literatürde iş tatmini konusunda yaygın bir şekilde yer alan, memnuniyet kavramının tanımlanmasına temel teşkil eden Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg’in Çift Faktör, Adams’ın Eşitlik/Örgütsel Adalet teorileri (Robbins ve Judge, 2019: 205-209), Hackman ve Oldham’ın İş Özellikleri Yaklaşımı, Locke’un Hedef Belirleme Teorileri (Judge ve dğr. 2001: 25-29) mevcuttur ve bu kuramların açıklamaları konu ile ilgili çalışmalarda fazlasıyla yer almaktadır. Bu çalışmada literatürde mevcut bu kuramların ötesinde yapılan diğer yerli araştırmacılar yaklaşımları incelenmektedir.

İş memnuniyetine yönelik ilişkisel yaklaşım içerisinde araştırmacılar iş tatmininin sosyal özünü incelemeye odaklanmışlar. İş tatmini; bir bireyin sosyal statüsüne ilişkin değerlendirmesi, bireyin sosyal gerçekliğe adaptasyonunun bir ölçüsü ve kendisini toplum tarafından tanınan etkili bir işçi olarak görmesine bağlı yorumlamaktadır (Ermolaeva ve Okhotenko, 2009: 249).

Bu yaklaşımın temsilcilerinden biri Bodrov’a (2001: 5) göre iş tatmini bir çalışanın profesyonelliğinin göstergesi olarak görülebilir. Bu varsayım ampirik olarak Bodrov’un (2001: 129) pilotlar üzerinde yaptığı araştırmada ifade edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre meslek memnuniyeti düzeyi; profesyonellik, motivasyon ve gelişme arzusu ile pozitif yönde ilişkilendirilmiştir (Bodrov, 2001a: 328). Bundan hareketle, iş tatmini, mesleki tutum açısından bir bireyin yeteneklerini, ilgi alanlarını ve kişilik özelliklerini gerçekleştirmek için yeteri kadar fırsatlar bulmasına bağlıdır.

Ayrıca, iş tatmini, işgörenin mesleki tutumunu yansıtan zihinsel durumudur ve gösterdiği faaliyetin başarılı ve etkililiğinin bir göstergesidir. Aynı zamanda iş süreci ve onun sonuçları, koşulları, yürütülmesi ve maddi bileşeninin duygusal değerlendirilmesini ve algısını da içerir. Bunların tümü çalışanın emek faaliyetinin başarısını, kendini geliştirmesini, kendini onaylamasını ve mesleki hedeflerine ulaşma yeteneğini belirler. Kişinin kendini onaylaması, öz saygısı ve kendini geliştirmesi için fırsatlar da iş tatmini duygusunun oluşması için önemli görülmektedir (Bodrov, 2007b: 25).

Bu tanımdan yola çıkarak Ermolaeva ve Okhotenko (2009: 253-254) iş memnuniyetini psikolojik açıdan çalışanın kişilik deneyimi ile kendini bir profesyonel olarak gerçekleştirmesinin başarılı bir göstergesi olarak tanımlamaktadır. Söz konusu kişilik deneyimi; işgörenin potansiyelini gerçekleştirmek için mesleki alanına ve iş çevresine katılımının bir değerlemesi olduğu belirtilmektedir.

Magura ve Kurbatova (2007b: 80) ise iş tatminini çalışanların kuruma bağlılık derecesi ve nihai iş sonuçlarına odaklanma ilgileri ile birlikte işgücü motivasyonunun temel göstergesi olarak tanımlamaktadır. Yönetim, çalışanların verimliliklerini sağlamak isterse iş motivasyonlarını artırmak diğer bir deyişle nihai sonuçlarla ilgilenmelerini, iş tatmini düzeylerini ve örgüte bağlılıklarını yükseltmeye çalışmaları gerekmektedir. Ancak bu çaba işgörenlerin; çalıştığı ortamdaki iş koşulları ihtiyaçlarını, değerlerini, tutumlarını ve beklentilerini tam olarak karşıladığı durumda mümkündür.

2.3. Örgütsel Bağlılık

Mowday vd. (1979: 228) örgüte bağlılığı; çalışanların örgütün hedef ve değerlerini kabul etmeleri, örgütün hedeflerine ulaşmak için büyük çaba sarf etme niyetleri ve örgütte kalarak çalışmalarını devam etme konusunda güçlü bir istek şeklinde tanımlarken Robbins ve Judge (2019: 77) bu tanıma katılarak örgüte bağlılığı şu şekilde ifade etmişler “... bir çalışanın kendini belirli bir örgütle ve onun amaçlarıyla özdeşleştirme ve onun üyesi olarak kalma isteğinin derecesidir”.

Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu “Örgütsel Davranış: Motivasyon” (2019: 156) adlı çalışmalarında örgütsel bağlılığın “... çalışanın ait olduğu örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir ve bu bireyin örgüte karşı sadakat duyması, örgüte kendini adanması ve özveride bulunması ile ilişkili ...” olduğundan bahsetmektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgütün bir parçası olarak örgüte bağlılığını sürdürebilme, örgütün

verimliliğini sağlama ve gelişmesine katkıda bulunmaya çaba gösterme isteğinde bulunarak örgütün değerleri ve hedeflerini kabullenme ile ilgili işgörenin duygusal durumu olarak tanımlanabilmektedir (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2019: 156; Karaalioğlu, 2019: 109). Bu tanımlı Armstrong (2017: 79) da destekleyerek örgüte bağlılığı, bir kişinin belirli bir örgütle ne kadar güçlü bir şekilde özdeşleştiği ve onunla ne kadar ilgili olduğunun göstergesi olarak ifade etmektedir ve bağlılığın üç bileşenini belirtmektedir. Bunlar;

- Örgütün bir üyesi olarak kalmaya yönelik güçlü istek,
- Örgütün değerlerine ve hedeflerine derin inanç ve bu inanç doğrultusunda hareket etme,
- Örgütün iyiliği için önemli çabalar sarf etme istekliliğidir.

Meyer ve Allen (1993b: 539) bağlılığın işgörenin çalıştığı örgüt ile ilişkisini gösteren ve örgütte çalışmasını devam edip etmeyeceğine karar vermede etkileyici psikolojik bir durum olduğunu öne sürerken Magura ve Kurbatova (2007b: 209) tarafından yapılan yorumlamaya göre örgütsel bağlılık; işgörenin çalıştığı örgütte bulunmasını olumlu bir şekilde değerlendirmesine, üyeliğini sürdürerek örgüt iyiliği için onun hedeflerine ulaşmasına yönelik hareket etme niyetini içeren psikolojik bir düşüncedir.

Bağlılık, bir eylem yolunda ısrar etme niyetini ifade eder. Bu nedenle, kuruluşlar genellikle personel devir hızını ve işte devamsızlığı azaltmak için çalışanlarında bağlılığı teşvik etmeye çalışır. Buna ek olarak, bağlılık düzeyi yüksek çalışanların daha çok çalışacağına ve kurumsal hedeflere ulaşmak için daha fazla çaba gösterme olasılığının daha yüksek olduğuna inanılmaktadır. Araştırmalar, bağlılığın gerçekten de işte devamsızlığı azaltmada katkıda bulunduğunu tutarlı bir şekilde göstermiştir (Meyer ve Allen, 2004c: 2).

Magura (1998a: 23), örgütsel bağlılığın kaynaklarını çalışanların bireysel özellikleri ve iş ve çalışma ortamının temel özellikleri olarak belirtmektedir.

Çalışanların bireysel özellikleri işin içeriğine odaklanarak bir iş seçme güdüsü, iş motivasyonu ve emeğin içeriğinin değerleri, eğitim seviyesini vb. kapsarken örgütsel faktörler ise örgütte işgörenin temel ihtiyaçlarını karşılamak için yaratılan çalışma koşulları, ücret gibi fırsatlar, iş stresi seviyesi, çalışanların örgütün çıkarlarını etkileyen sorunları hakkında bilgiye sahip olma derecesi, departmanın ve bir bütün olarak örgütün sorunlarının çözümüne katılım derecesi, yöneticilerin astlara olan ilgisi ve takımdaki ahlaki iklim olarak sıralanmaktadır (Magura,1998a: 23; Dominyak, 2007: 46).

Dominyak (2007: 52) ise bağlılık kavramı konusunda yaptığı içerik analizi sonucunda üç ana kategoriye belirlemiştir. Bunlar; eğilim, örgütün menfaatine yönelik bilinçli eylemler ve normlara, kurallara ve yükümlülükler uygunluktur. Elde edilen verilere dayanarak personel bağlılığı tanımına ilişkin olarak; çalışan bağlılığı yönetime, çalışanlara, diğer kişilere ve eylemlerine, bir bütün olarak örgüte karşı yardımsever, doğru, samimi, saygılı bir tutum olarak ifade edilmektedir.

Meyer ve Allen (1993b:539), örgütsel bağlılık literatürünü gözden geçirerek bağlılığın tanımında üç ayrı kategori belirlemiştir. Bunlar; örgüte duygusal bağlılık, örgütten ayrılmaya yönelik algılanan maliyet ile ilişkili bağlılık ve örgütte kalma yükümlülüğü ile ilgili bağlılıktır. Bu üç bağlılık biçimine duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak tanımlanmaktadır.

Duygusal bağlılık işgörenin kendi tercihleri ile örgütte kalmaya yönelik (Robbins ve Judge, 2019:77; Dağlı vd., 2018:1766, Dursun vd., 2017:927; Özdevicioğlu, 2003:114) çalışanların örgütlerin, kurumların hedeflerini ve kendi değerlerini benimseme düzeyinde ortaya çıkan duygusal arzular olarak tanımlanır (Allen ve Meyer, 1990a: 3; Güler ve Bircan, 2020: 18). Diğer bir ifadeyle bu bağlılık çalışanların örgüt üyesi olarak örgütün önemine değer vererek, örgütle olan tüm ilişkilerinde ihtiyaç duydukları için değil kendi istedikleri için örgütte kalmalarından kaynaklanmaktadır (Boylu vd., 2007: 58).

Devam (Zorunlu) bağlılık ise örgütte kalmanın algılanan ekonomik değeri (Robbins ve Judge, 2019:77), yani bireylerin ihtiyacı olduğundan ve işten ayrılma kararının sonucunda maddi zararların ortaya çıkma olasılığının düşünülmesi ile ilgili bağlılıktır (Dağlı ve dğr., 2018: 1766; Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2019: 156; Dursun vd., 2017: 928; Özdevicioğlu, 2003: 114). Diğer bir ifadeyle, çalışanların bulunduğu örgütte sürdürülen iş hayatları süresinde harcanan emek ve çabaları sonucunda kazandığı para ve statüyü örgütten ayrılırsa kaybedebileceği (Allen ve Meyer, 1993: 539; Dursun vd., 2017: 928; Boylu vd., 2007: 58) ve istihdam sorunları ile karşılaşabileceği ihtimali düşüncesiyle örgüte olan bağlılığını sağlamalarıdır.

Normatif (Ahlaki) bağlılık çalışanın ahlaki ya da etik sorumluluklar nedeniyle örgütte kalmaya zorunlu hissedilmesidir (Allen ve Meyer, 1990:3; Robbins ve Judge, 2019:77). Bu bağlamda işgörenler kendilerini çalıştığı örgütün misyon, politika, sosyal normları ve davranış standartları ile ilgili bir göreve sahip oldukları onun için örgüt içinde sosyalleşme sağlamaya sorumlu ve yükümlü olduklarından örgüte üyeliklerini sürdürme zorunluluğunu hissetmeleridir (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2019:156; Dağlı vd., 2018: 1767, Boylu vd., 2007: 58; Dursun vd., 2017: 928).

Örgütsel bağlılığın söz konusu boyutları çalışanların iş hayatlarını örgütte devam etme niyetlerinin farklı olduğunu gösterir (Boylu vd., 2007:58; Dursun vd., 2017:928). Yüksek duygusal bağlılığa sahip çalışanlar kendi isteklerine göre mevcut işlerine devam ederler, devam bağlılık seviyesinde ise kalmaları gerektiğini hisseder ve normatif bağlılığa sahip çalışanlar ahlaki düşünce açısından çalışmalarına devam etmeleri gerektiğine inanırlar.

2.4. Örgütsel destek, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkileri üzerinde çalışmalar

Bu çalışmanın araştırma konusu ile ilgili olarak alanyazınına bakıldığında çalışmanın başında değinildiği gibi dünya çapında çok sayıda araştırma mevcuttur. Kimi çalışma örgütsel desteğin iş tatmini ile ilişkisine odaklanırken kimi de iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki etkinliği incelemiştir. Bazıları ise örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye odaklanmıştır.

Örneğin Çelik vd. (2020) çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin çalışanların performanslarını pozitif düzeyde etkilediğini açıklamıştır. Araştırma sonuçlarına göre algılanan örgütsel desteğin çalışanların bireysel, örgütsel ve genel performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Çalışan tarafından algılanan örgütsel destek arttıkça, iş sorumluluklarını daha yapıcı bir şekilde yerine getirebilir ve örgütün diğer üyeleri ile iletişimini de etkileyebileceği görülmüştür.

2019 yılında Erzurum Turizm İl Müdürlüğü'ne bağlı otellerde çalışan 250 işgörenin algıladığı örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ve bu etki ile ilişkili örgütsel güvenin aracılık rolünü araştırma sonucunda örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde etkileri olduğunu göstermiştir. Araştırmadan yöneticiler için çıkan önerisi ise; çalışanları sadece destekleyerek değil bu desteği güven ortamı yaratarak güçlendirme yoluyla çalışanların örgüte bağlılıklarını artırmaya çaba göstermeleri gerektiği şeklinde belirtilmiştir. Çünkü çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılması; işgörenlerin işten ayrılma niyeti, devamsızlık ve tatminsizlik gibi olumsuz duyguların ortadan kaldırılmasını etkileyebileceğini de ifade edilmiştir (Naktiyok ve İşcan 2019: 1040).

Lipatov ve Sinchuk (2015)'un, çalışanların örgütsel bağlılığının sosyo-psikolojik faktörlerini incelediği çalışmada, algılanan örgütsel destek örgütsel bağlılığın ön koşulu olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte, çalışma; sosyo-psikolojik faktörleri oluşturan değişkenlerden biri olarak algılanan örgütsel desteğin duygusal ve normatif bağlılık ile diğer değişkenlere kıyasla daha güçlü ilişkide olduğunu belirtmektedir. Çalışma sonucunda araştırmacılar, çalışanların örgütlerine olan bağlılığını artırmaya yönelik pratik bir öneri sunmuşlardır. Öneriye göre özellikle örgütsel bağlılığı artırmak için, faaliyetin sosyo-psikolojik koşullarını oluşturan; örgüte sosyal katılım, uyum, algılanan örgütsel destek, adalet, örgüte güven gibi faktörlere dikkat etmek mantıklı olacağı ifade edilmektedir.

Baran vd. (2012), örgütsel destek kuramı ve özellikle algılanan örgütsel destek konusu üzerine, 2000 -2012 yılları arasında yayınlanan literatürü incelediği çalışma ile yirmi birinci yüzyılın çalışma dünyasıyla ilgili olarak örgütsel destek kuramının nasıl ve hangi yönde geliştiğini gözden geçirmiştir. İnceledikleri çalışmalarla; geleneksel olmayan işçiler faktörü ile Uluslararası ve kültürler arası meselelerde algılanan örgütsel destek faktörünün örgütsel bağlılık ile ilişkisi araştırılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, geleneksel olmayan işçiler konusunda sosyal değişim ve karşılıklılık normu görüşleri ile tutarlı olarak, geçerli işçi/personel ajanslarında (iş bulma kurumu) algılanan örgütsel desteğin "geçerli işçi"lerin personel kurumuna bağlılığını arttırdığını ve müşteri örgütteki (iş bulma kurumundan işçi talep eden/alan) algılanan örgütsel desteğin, "geçerli işçi"lerin müşteri örgüte bağlılığını arttırdığını göstermiştir.

Baran vd. (2012) aynı çalışmada, Uluslararası ve kültürler arası meseleler konusunda ise; Kanadalı çalışanlar, Belçika'daki geçici işçiler, Koreli çalışanlar, Birleşik Krallık'taki sözleşmeli kurum çalışanları, Hong Kong'da avukatlar, Hollanda'daki üniversite öğretim üyeleri, Çin'de çalışanlar, Tayvan'da çalışanlar, Hindistan'da ilaç satış temsilcileri, Avustralyalı hastane çalışanları ve bir Belçika Üniversitesi mezunlarından oluşan geniş bir

örneklem üzerinde yapılan çalışmada, algılanan örgütsel destek ile örgüte duygusal bağlılık arasındaki ilişki güçlü ve pozitif yönlü olarak bulunmuştur. Algılanan örgütsel desteğin çalışanların örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisinin küresel olarak genelleştirilebileceği öne sürülmektedir. Bununla beraber, algılanan örgütsel desteğin farklı kültürlerdeki öncülleri değişebileceğini ve bu tür farklılıkları araştırma gelecekteki çalışmalar için araştırma konusu olabileceğini öne sürmüştür.

Çarıkçı ve Özmen (2015:1192) mağaza çalışanlarının duygusal zeka, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları ilişkilerini araştırma amacıyla yapılan çalışmada elde edilen bulgulara dayanarak çalışanların duygusal bağlılıklarının düşük olduğu nedeniyle çalıştıkları örgütle yakınlık kuramadıkları bulgusunu elde etmiştir. Bu nedenle, yöneticilere çalışanlara değer vererek, onların organizasyonel karar alma süreçlerine katılımlarını sağlayarak ve güven yaratarak bağlılık duygusunu artırabilmelerini önermiştir.

Er Ülker ve Özdemir'in (2016: 346) Tekirdağ ilindeki Tarım Kredi Kooperatifleri çalışanlarının; iş tatmininin örgütsel bağlılık düzeylerine olan etkisini incelemek amacıyla yapılan çalışmada örgütsel bağlılık değişken oranının %26'sı içsel ve dışsal iş tatmini etkisinden elde edildiği bulgulanmış. Dolayısıyla, bu çalışma sonucunda literatürde çok sayıda yer alan çalışmalarda açıklandığı gibi işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin, iş tatmini düzeylerinden olumlu etkilenebilmesi ve sahip oldukları iş memnuniyeti düzeyleri örgüte bağlılıklarını arttırmayı sağlayabileceği ifade edilmiştir.

Benevene vd. (2018) İtalyan kar amacı gütmeyen kuruluşların gönüllüleri üzerinde yaptıkları çalışmada, gönüllülerin iş memnuniyetinin; gönüllülerin örgütsel bağlılıklarının yanı sıra gönüllülerin işte kalma niyetlerinin önemli bir öncülü olarak ortaya konulmaktadır. Bununla birlikte çalışma, gönüllülerin iş memnuniyetinin; "etik lider" ile gönüllülerin duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkide doğrudan ve dolaylı olarak aracılık rolü olduğu belirtilmektedir.

Carolina Machado Dias Ramalho Luz vd. (2018) (talent losses) yetenek kayıplarının nedenlerini ve işten ayrılma niyetinin en aza indirilmesini etkileyebilecek faktörleri belirlemek amacıyla, Brezilyalı bir bilgi teknolojisi ve iletişim şirketinde araştırma yapmışlardır. Özellikle, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin IT çalışanların işten ayrılma niyetlerini ne ölçüde etkilediğini incelemiştir. Çalışma sonucunda örgütsel bağlılığın iki boyutu, duygusal ve normatif örgütsel bağlılık ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü ilişki olduğu ve bu iki bağlılık boyutunun çalışanların iş tatmini üzerinde de büyük ölçüde anlamlı olduğu, çalışmadan elde edilen bulgular arasındadır.

Algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelendiği diğer bir çalışma ise; Endonezyanın Lambung Mangkurat üniversitesinde (ULM), Meiske (2018) tarafından yapılan çalışmadır. Çalışmanın sonuçları, ULM öğretim görevlilerinin algılanan örgütsel desteklerinin iş tatminlerini oluşturmaya ve arttırmaya önemli ölçüde katkıda bulunduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte üniversite çalışanlarının sahip olduğu iş tatminlerinin, çalışanların üniversiteye karşı yüksek bir bağlılık oluşmasını teşvik ettiği ve öğretim görevlilerinin sahip olduğu örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışlarını önemli ölçüde etkilediği belirtilmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırma Evreni ve Örnekleme

Araştırma evrenini Kazakistan Üniversitelerinde yer alan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Veri toplamada anket yöntemi kullanılmış; veriler, 2021 yılı 10-20 Aralık tarihinde elektronik ortamda üniversitelerin bilgi sistem departmanı yardımıyla tüm akademik ve idari personelere e-posta vasıtasıyla yollanan anketler ile elde edilmiştir. Kolayda örnekleminin kullanıldığı çalışmada geri dönen 864 anketten, 53 anket formu eksik doldurulmuş olması nedeniyle dikkate alınmamış; analize uygun bulunan ve geçerliliğe kabul edilen 811 anket araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

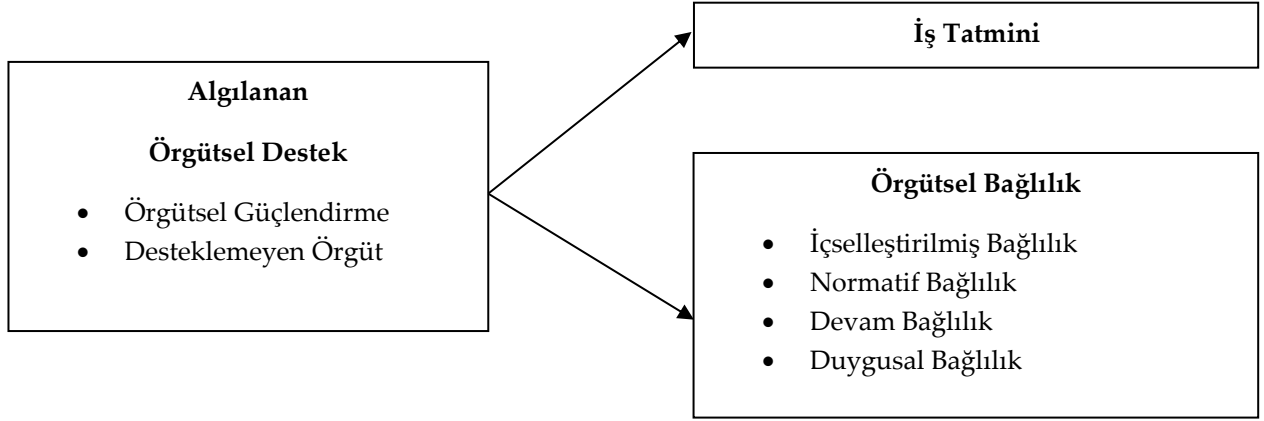
Anket demografik bilgi ve 3 ölçeği kapsayan toplamda 4 bölümden oluşmaktadır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Veriler faktör analizi ve güvenilirlik testlerine tabi tutulmuştur. Ardından faktörlerin arasındaki ilişki ve yönü korelasyon ve regresyon analizleri ile incelenmiştir.

3.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, Kazakistan'daki üniversite çalışanların algıladığı örgütsel desteği, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ve etkiyi incelemektir. Elde edilen bulguların, üniversite çalışanların iş verimliliğinin artırılması ve örgüt performansına katkı sağlaması konularında literatüre ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarına katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bu amaçla, elde edilen bulguları, konu ile ilgili literatürde varolan çalışmalarla karşılaştırmak mümkündür.

3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modeline (Şekil 1) göre algılanan örgütsel desteğin, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olabileceği öngörülmektedir. Kurulan temel modelde; algılanan örgütsel destek, araştırmanın bağımsız değişkeni olmakla birlikte araştırmanın bağımlı değişkenleri ise iş tatmini ve örgütsel bağlılık olarak belirlenmiştir. Bağımsız değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkisi de araştırmada incelenmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma hipotezleri:

- H1: Algılanan örgütsel destek, işgörenlerin iş tatminini etkilemektedir.
 H1a: Örgütsel Güçlendirme alt boyutu, işgörenlerin iş tatminini etkilemektedir.
 H1b: Desteklemeyen Örgüt alt boyutu, işgörenlerin iş tatminini etkilemektedir.
 H2: Algılanan örgütsel destek, işgörenlerin örgütsel bağlılığını etkilemektedir.
 H2a: Örgütsel Güçlendirme alt boyutu, işgörenlerin içselleştirilmiş bağlılığını etkilemektedir.
 H2b: Desteklemeyen Örgüt alt boyutu, işgörenlerin içselleştirilmiş bağlılığını etkilemektedir.
 H2c: Örgütsel Güçlendirme alt boyutu, işgörenlerin normatif bağlılığını etkilemektedir.
 H2d: Desteklemeyen Örgüt alt boyutu, işgörenlerin normatif bağlılığını etkilemektedir.
 H2e: Örgütsel Güçlendirme alt boyutu, işgörenlerin devam bağlılığını etkilemektedir.
 H2f: Desteklemeyen Örgüt alt boyutu, işgörenlerin devam bağlılığını etkilemektedir.
 H2g: Örgütsel Güçlendirme alt boyutu, işgörenlerin duygusal bağlılığını etkilemektedir.
 H2h: Desteklemeyen Örgüt alt boyutu, işgörenlerin duygusal bağlılığını etkilemektedir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada 4 bölümden oluşan anket formu kullanılmış; anketin birinci bölümünü çalışanların cinsiyet, yaş grubu, eğitim düzeyi, mesleki pozisyonu ve hizmet süresi gibi bireysel özelliklerini belirleyen 5 soru oluşturmuştur.

Anketin ikinci kısmında ise çalışanların algıladıkları örgütsel desteği ölçmek için Eisenberger vd. (1986: 502) tarafından geliştirilen ve Smirnova (2015:148) tarafından Rusçaya çevirilen 8 maddeli Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Özdemir (2010) tarafından gerçekleştirilmiş; ölçeğin Türkçe çevirisi ise Kartal vd. (2015)'in çalışmalarında kullanılmıştır.

Anketin üçüncü bölümünde de katılımcıların iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi amacıyla Kısa Minnessota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin uzun formu 100 sorudan oluşmakta kısa formu ise 20 sorudan

oluşmaktadır. Araştırmada Weiss vd. (1967: 111) tarafından geliştirilmiş söz konusu ölçeğin 20 ifadeli kısa formu tercih edilmiştir. Ölçeğin Türkçe çevirisi Minnesota Üniversitesi websitesinden elde edilmiştir.

Anketin son kısmında ise Allen, Meyer ve Smith (1993b: 544; 2004c: 12) tarafından geliştirilmiş olan 18 değişkeni içeren, üç boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Dominyak (2003) tarafından Rusçaya çevirilip geçerlik ve güvenilirliği analiz edilmiştir. Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması Dağlı vd. (2018) tarafından yapılmıştır. Anket soruları katılımcılara 5'li Likert ölçeği seçenekleri kullanılarak sorulmuştur.

4. ARAŞTIRMADAN ELDE EDİLEN BULGULAR

4.1. Demografik Özellikler

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özellikler

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	220	27,1
	Kadın	591	72,9
Yaş grubu	20-30	159	19,6
	31-40	230	28,4
	41-50	186	22,9
	61 ve üstü	89	11,0
Eğitim düzeyi	Mesleki eğitim	12	1,5
	Lisans	58	7,2
	Yüksek Lisans	261	32,2
	Doktora	470	26,5
Mesleki pozisyonu	Öğretim görevlisi	125	15,4
	Kıdemli okutman	358	44,1
	Dr. Öğretim üyesi/ Docent	89	11,0
	Profesör	120	14,8
	Profesör	66	8,1
	Araştırma görevlisi	4	,5
	İdari personel	19	2,3
	Bölüm başkanı	14	1,7
	Müdür/Başkan	13	1,6
	Üst düzey Yönetici	3	,4
Hizmet süresi	5 yıldan az	286	35,3
	5-10	135	16,6
	10-15	106	13,1
	15-20	85	10,5
	20-25	74	9,1
	25-30	42	5,2
	30 yıldan fazla	83	10,2

Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında Tablo 1'de gösterildiği gibi araştırmaya katılan işgörenlerin %27,1'i erkek, %79,1'i ise kadındır. Çalışanların yaş grubuna bakıldığında 20-30 yaş arası, katılımcıların %19,6'sını; 31-40 yaş arası, katılımcıların %28,4'ünü; 41-50 yaş arası, katılımcıların %22,9'unu; 51-60 yaş arası, katılımcıların % 18,1'ini ve son yaş grubu olan 61 ve üstü katılımcıların %11'ini oluşturmaktadır. Bulgulara göre katılımcıların yoğun kısmı genç yaş dilimini oluşturmaktadır.

Eğitim düzeyleri ise; mesleki eğitim alanlar %1,5, Lisans mezunları %7,2, Yüksel Lisans tamamlayanlar %32,2, Doktora okuyanlar %26,5 ve Aspirantura düzeyinde eğitim görenler %32,7. Aspirantura Kazakistanda Bologna sürecine katılmadan önce yürütülen bilimsel personel yetiştirmeye amaçlanan Yüksek öğretim sistemi olarak tanımlanmaktadır.

Bulgulara göre katılımcıların iş yerinde görevleri şu şekilde belirlenmiş; öğretim görevlisi %15,4, Kıdemli okutman %44,1, Dr. Öğretim üyesi/doçent yardımcısı %11, Doçent %14,8, Profesör %8,1, araştırma görevlisi %0,5, idari personel %2,3, Bölüm başkanı %1,7, Müdür/başkan %1,6, Üst düzey yönetici %0,4.

Araştırmaya katılan çalışanların hizmet süresi; 5 yıldan az % 35,3, 5 ile 10 yıl arası %16,6, 10-15 yıl arası %13,1, 15 ile 20 yıl arası %10,5, 20 ile 25 yıl arası 9,1, 25 ile 30 yıl arası %5,2, 30 yıldan fazla ise %10,2 oranını göstermektedir.

4.2. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Faktör analizi, değişkenleri ilişki düzeylerine göre ortak boyutlara toplayarak, verilerin daha anlamlı ve kolay yorumlanmasını sağlamaya yönelik yapılan bir istatistiksel yöntemdir.

Faktör analizi için veri setlerinin yeterli olup olmadığı, yani ne kadar uygun olduğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ile test edilir ve KMO değerinin 0,50'den büyük olması arzu edilir.

Yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir:

Tablo 2. Faktör Analizi Sonuçları

Bileşen	Kareler Toplam Yükleri			Döndürülmüş Kareler Toplam Yükleri		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	13,613	31,657	31,657	12,206	28,385	28,385
2	3,924	9,126	40,783	3,071	7,142	35,527
3	2,874	6,684	47,467	2,249	5,230	40,757
4	1,844	4,288	51,755	2,238	5,206	45,963
5	1,554	3,613	55,369	2,194	5,102	51,065
6	1,289	2,997	58,365	2,175	5,057	56,123
7	1,134	2,636	61,002	2,098	4,879	61,002
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği = 0,939				Bartlett Küresellik Testi (p)=0,000		

Analiz sonucuna göre KMO = 0,939; p (sig)= 0,000 < 0,05 ve Bartlett küresellik testi sonucu = 20930,007 olarak bulunmuştur. Elde edilen KMO değerinin 0,70'ten büyük olması kullanılan örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu; Bartlett Testi sonucu elde edilen p değerinin (0,00) 0,05'ten küçük olması ise kullanılan veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Güvenilirlik analizi ile elde edilen Cronbach α iç tutarlılık katsayısı kullanılmış; analiz sonuçları ve değişkenlerin faktör yükleri Tablo 3'de belirtilmiştir.

Tablo 3. İş Tatmini Faktörü Değişkenlerine İlişkin Faktör Yüğü ve Cronbach α Değeri

Faktör Adı	Değişken Kodu	Değişkenin Yazılı İfadesi	Faktör Yüğü	Cronbach Alpha Değeri
İş Tatmini	İş Tatmini 10	Bireysel becerilerimi kullanarak birşeyler yapabilme imkânına sahibim.	,851	,967
	İş Tatmini 20	Çalışma saatlerinde sürekli işimle uğraşmak beni mutlu eder.	,835	
	İş Tatmini 9	İnsanları yönlendirme fırsatına sahibim.	,821	
	İş Tatmini 15	İşimde kendi yöntemlerimi kullanma fırsatım vardır.	,815	
	İş Tatmini 18	Yaptığım iş karşılığında takdir edilirim.	,798	
	İş Tatmini 19	Yaptığım işin sonrasında kendimi başarılı hissederim.	,790	
	İş Tatmini 8	İşimde başkaları için bir şeyler yapabilme fırsatına sahibim.	,787	
	İş Tatmini 2	Duruma göre farklı davranış tarzları gösterebilirim.	,778	
	İş Tatmini 1	İşte bağımsız çalışabilme imkanına sahibim.	,777	
	İş Tatmini 16	Çalışma koşullarım iyidir.	,766	
	İş Tatmini 5	Yöneticim doğru kararlar verir.	,764	
	İş Tatmini 3	İşim bana çevremde saygınlık sağlar.	,761	
	İş Tatmini 4	Yöneticimin yönetim şekline memnunum.	,756	
	İş Tatmini 11	İşletme politikalarının uygulanış şekline memnunum.	,752	
	İş Tatmini 14	İşimde kendi kararlarımı uygulama özgürlüğüm vardır.	,740	
	İş Tatmini 13	İşimde ilerleme şansım vardır.	,740	
	İş Tatmini 7	İşimde sürekli kalabilme imkanına sahibim (kadrolu çalışabilme).	,736	
İş Tatmini 6	İş etiğine uygun olmayan bir görevi yapmam.	,731		
İş Tatmini 17	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden.	,706		

Faktör analizi sonucunda Kısa Minnesota İş Tatmin ölçeği 19 madde ve tek faktörden oluşmuş; bir madde ise binişik durumda olduğu için (faktör yük değerinin 0,45 altında olduğundan) analizden çıkartılmıştır. Cronbach α katsayısı ise 0,967 olarak elde edildiği için maddelerin güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 4. Bağlılık Değişkenlerinin Faktör Yükleri ve Cronbach α Değeri

Faktör Adı	Değişken Kodu	Değişkenin Yazılı İfadesi	Faktör Yüğü	Cronbach Alpha Değeri
İçselleştirilmiş Bağlılık	Örg. Bağ. 7	Şu anda bu organizasyonda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.	,744	,790
	Örg. Bağ. 6	Bu organizasyonun benim için çok özel bir yeri vardır.	,695	
	Örg. Bağ. 8	Organizasyonumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.	,669	
	Örg. Bağ. 2	Bu organizasyonun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	,659	
	Örg. Bağ. 1	Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu organizasyonda geçirmek beni çok mutlu eder.	,656	
Normatif Bağlılık	Örg. Bağ. 17	Bu organizasyondaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.	,755	,711
	Örg. Bağ. 16	Bu organizasyon benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.	,667	
	Örg. Bağ. 15	Organizasyonumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.	,602	
	Örg. Bağ. 18	Bu organizasyona çok şey borçluyum.	,553	
	Örg. Bağ. 14	Eğer bu organizasyondan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	,544	
Devam Bağlılık	Örg. Bağ. 12	Bu organizasyondan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	,787	,752
	Örg. Bağ. 10	Bu organizasyondan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	,778	
	Örg. Bağ. 9	Şu anda organizasyonumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.	,741	
	Örg. Bağ. 11	Eğer bu organizasyona kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	,717	
Duygusal Bağlılık	Örg. Bağ. 4	Bu organizasyona karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.	,802	,706
	Örg. Bağ. 5	Bu organizasyonda kendimi "ailenin bir parçası" gibi görmüyorum.	,732	
	Örg. Bağ. 3	Organizasyonuma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.	,704	
	Örg. Bağ. 13	Bu organizasyonda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.	,541	

Örgütsel bağlılık boyutu ise, ikisi 5 maddeden oluşan (İçselleştirilmiş bağlılık ve Normatif bağlılık) ve diğer ikisi 4 maddeli (Duygusal bağlılık, Devam bağlılık) olmak üzere toplam 4 faktörden oluşmuş. Ölçeğin orijinal versiyonunda üç alt boyutlu duygusal, devam ve normatif bağlılıkları ile birlikte 4. faktör olarak O'Reilly ve Chatman (1986:492-493) çalışmasında incelenilen içselleştirilmiş bağlılık faktörü ortaya çıkmıştır. Güvenirlik açısından 4 faktör Cronbach α katsayıları sırasıyla; içselleştirilmiş bağlılık faktörü 0,790; normatif bağlılık 0,711; devam bağlılık 0,752 ve duygusal bağlılık ise 0,706, olarak elde edilmiştir. Elde edilen Cronbach α 0,70'den büyük olması faktör değerlerinin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Karagöz, 2019).

Alanyazıda çalışmalara bakıldığında örgütsel destek ölçeğinin faktör analizinde tek faktör oluşturduğu bulunmuştur. Bu çalışmada kullanılan söz konusu ölçeğin 8 maddeli kısaltılmış versiyonu her biri 3 değişkenli iki faktör oluşturmuş. İki soru ise binişik durumuna göre (faktör yük değerinin 0,45 altında olduğundan) analizden çıkartılmıştır.

Tablo 5 . Örgütsel Destek Değişkenlerinin Faktör Yükleri ve Cronbach α Değerleri

Faktör Adı	Değişken Kodu	Değişkenin Yazılı İfadesi	Faktör Yüğü	Cronbach Alpha Değeri
Örgütsel Güçlendirme	Örg. Des. 8	Çalıştığım kurum bir sorunum olduğunda yardıma hazırdır	,758	,881
	Örg. Des. 7	Çalıştığım kurum, başarılarımdan dolayı gurur duyar	,736	
	Örg. Des. 1	Çalıştığım kurumda, kurumun kendi iyiliği için olan katkılarına değeri verilir	,731	
Destekleme yen Örgüt	Örg. Des. 6	İşimi olabilecek en iyi şekilde yapsam bile, çalıştığım kurumda bu fark edilmez	,785	,745
	Örg. Des. 4	Çalıştığım kurumda şikâyetlerim göz ardı edilir	,783	
	Örg. Des. 2	Çalıştığım kurumda gösterdiğim ekstra çaba takdir edilmez	,768	

Faktör analizi sonucunda elde edilen sonuç tablosuna göre faktör yüklerine göre örgütsel destek değişkeni örgütsel güçlendirme ve desteklemeyen örgüt olmak üzere 2 faktör oluşmuştur. Her iki faktörün de 3 sorudan oluştuğu görülürken, Örgütsel güçlendirme faktörünün güvenilirlik Cronbach alpha değeri 0,881 olarak ölçülürken, desteklemeyen örgüt faktörünün Cronbach alpha değeri 0,745 olarak belirlenmiştir.

4.3. Korelasyon analizi

Faktör analizinden sonra faktör değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla veriler Pearson korelasyon testi ile korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonuçları **Tablo 6**'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Korelasyon Analizi Sonuçları

	İş Tatmini	İçselleştirilmiş Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Örgütsel Güçlendirme	Desteklemeyen Örgüt
İş Tatmini	1	,284**	,126**	,160**	,026	,614**	-,283**
İçselleştirilmiş Bağlılık	,284**	1	,422**	,252**	,293**	,271**	-,133**
Normatif Bağlılık	,126**	,422**	1	,442**	,034	,113**	-,019
Devam Bağlılık	,160**	,252**	,442**	1	-,151**	,191**	-,039
Duygusal Bağlılık	,026	,293**	,034	-,151**	1	,037	-,191**
Örgütsel Güçlendirme	,614**	,271**	,113**	,191**	,037	1	-,156**
Desteklemeyen Örgüt	-,283**	-,133**	-,019	-,039	-,191**	-,156**	1

**0,01 anlamlılık seviyesinde anlamlı

Elde edilen korelasyon sonuçlarına bakıldığında % 1anlamlılık düzeyinde iş tatmini tüm örgütsel bağlılık alt faktörleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki, iş tatmini ile örgütsel güçlendirme arasında pozitif yönlü(0,614) ve desteklenmeyen örgüt ile negatif yönlü(-0,283) anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel desteğin alt boyutlarından örgütsel güçlendirme alt faktörünün tüm örgütsel bağlılık alt faktörleriyle pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken, örgütsel güçlendirme ile desteklenmeyen örgüt arasında % 1anlamlılık düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık alt faktörlerinden duygusal bağlılık alt faktörünün iş tatmini, normatif bağlılık ve örgütsel güçlendirme arasında % 1anlamlılık düzeyinde herhangi bir anlamlı ilişki bulunmazken, içselleştirilmiş bağlılık ile pozitif, devam bağlılık ve desteklemeyen örgüt arasında % 1anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

4.4. Regresyon analizi

Örgütsel desteğin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin ve iş tatmininin örgütsel bağlılığı ne kadar etkilediğini belirlemek amacıyla veriler regresyon analizine tabi tutulmuştur. Elde edilen analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 7. İş Tatmini ile Örgütsel Desteğin Alt Boyutlarının Regresyon Analiz Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	P	Dubrin-Watson
Sabit	2,542	,104		24,510	<,001	1,909
Örgütsel Güçlendirme	,444	,021	,584	21,412	<,001	
Desteklemeyen Örgüt	-,176	,025	-,192	-7,029	<,001	
R=0,643	R²=0,413	Düzeltilmiş R²=0,412		F=284,226		

Bağımlı Değişken: İş tatmini

Tablo 7’de gösterilen regresyon modeline bakıldığında değişkenler arasındaki ilişki düzeyi $R = 0,413$ iken düzeltilmiş R^2 değeri $0,412$ olarak elde edilmiştir. Yani iş tatminindeki toplam varyans’ın %41,2’si “Örgütsel güçlendirme” ve “Desteklemeyen örgüt” açıklayıcı değişkenlerinden kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte Durbin-Watson (1,909) istatistiği, (1,5-2,5) sınırında çıktığı için hata terimleri arasında otokorelasyon olmadığı söylenebilir.

İş tatmini ile örgütsel desteğin alt boyutları (Örgütsel güçlendirme ve desteklemeyen örgüt) arasındaki ilişki her iki alt boyut için anlamlı olmakla birlikte, örgütsel güçlendirme iş tatminini pozitif yönde etkilerken ($\beta=0,584$), “desteklemeyen örgüt” iş tatminini negatif yönde etkilemektedir ($\beta=-0,192$). Buna rağmen bu iki alt boyutu oluşturan “örgütsel destek” boyutu tek başına analiz edildiğinde ise, Tablo 6’daki sonuçlardan görüldüğü üzere, anlamlı ve pozitif yönlü ilişki gözlenmektedir ($\beta=0,318$; $p<,000$). Buna göre araştırma modelinde kurulan H1a ve H1b hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 8. Normatif Bağlılık ile Örgütsel Desteğin Alt Boyutlarının Regresyon Analiz Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	Dubrin-Watson
Sabit	2,621	,137		19,117	<,000	1,994
Örgütsel güçlendirme	,087	,027	,113	3,182	<,002	
Desteklemeyen örgüt	-,002	,033	-,002	-0,050	,960	
R=0,113	R²=0,013	Düzeltilmiş R²=0,010		F=5,213		

Bağımlı Değişken: Normatif bağlılık

Tablo 8’de normatif bağlılık ile örgütsel desteğin alt boyutlarına ilişkin regresyon modeli gösterilmektedir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde örgütsel güçlendirme normatif bağlılığı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0,087$; $p<,002$). Buna karşın p-değeri $0,960>0,05$ çıktığı için desteklemeyen örgüt faktörünün normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir. Buna göre araştırma modelinde kurulan H2c hipotezi kabul edilirken, H2d hipotezi red edilmiştir.

Tablo 9. Duygusal Bağlılık ile Örgütsel Destek Boyutları Arasında Regresyon Analiz Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	Dubrin-Watson
Sabit	3,492	,158		22,139	<,000	1,994
Örgütsel güçlendirme	,007	,032	,008	,219	<,827	
Desteklemeyen örgüt	-,208	,038	-,190	-5,445	,000	
R=192	R²=0,037	Düzeltilmiş R²=0,034		F=15,404		

Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık

Örgütsel bağlılık alt faktörlerinin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin ölçüldüğü tablo 9’daki analiz sonuçlarına bakıldığında, örgütsel güçlendirmenin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ($p= 0,827$), desteklemeyen örgüt faktörünün duygusal bağlılığı negatif yönde $-0,208$ etkilediği ($p=0,000$) görülmüştür. Elde edilen Durbin-Watson değeri bağımsız değişkenler arasında

otokorelasyon olmadığını da göstermektedir. Buna göre araştırma modelinde kurulan H2g hipotezi red edilirken, H2h hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10. Devam Bağlılığı ile Örgütsel Destek Boyutları Arasında Regresyon Analiz Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	Dubrin-Watson
Sabit	2,495	,142		17,509	<,000	1,985
Örgütsel güçlendirme	,155	,028	,190	5,426	<,000	
Desteklemeyen örgüt	-,009	,034	,034	-0,009	,793	
R=191	R²=0,037	Düzeltilmiş R²=0,034		F=15,347		

Bağımlı Değişken: Devam Bağlılığı

Örgütsel bağlılık alt faktörlerinin devam bağlılığı üzerindeki etkisinin ölçüldüğü tablo 10'daki analiz sonuçlarına bakıldığında, örgütsel güçlendirmenin devam bağlılığı üzerinde pozitif yönde(0,155) % 1 anlamlık düzeyinde(p=0,000) bir etkisi olduğu görülürken, desteklemeyen örgüt faktörünün devam bağlılığı üzerinde % 1 anlamlık düzeyinde anlamlı bir etkisinin olmadığı(p=0,793) görülmüştür. Bu bulgular eşliğinde araştırma modelinde kurulan H2e hipotezi kabul edilirken, H2f hipotezi red edilmiştir.

Tablo 11. İçselleştirilmiş Bağlılık ile Örgütsel Destek Boyutları Arasında Regresyon Analiz Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	Dubrin-Watson
Sabit	2,481	,164		15,148	<,000	1,957
Örgütsel güçlendirme	,246	,033	,257	7,521	<,000	
Desteklemeyen örgüt	-,108	,040	,093	-2,716	,007	
R=0,286	R²=0,082	Düzeltilmiş R²=0,080		F=36,018		

Bağımlı Değişken: İçselleştirilmiş Bağlılık

Örgütsel bağlılık alt faktörlerinin içselleştirilmiş bağlılık üzerindeki etkisinin ölçüldüğü tablo 11'deki regresyon analiz sonuçlarına bakıldığında, örgütsel güçlendirmenin içselleştirilmiş bağlılık üzerinde pozitif yönde(0,246) % 1 anlamlık düzeyinde(p=0,000) bir etkisi olduğu görülürken, desteklemeyen örgüt faktörünün içselleştirilmiş bağlılık üzerinde negatif yönde(-0,108) % 1 anlamlık düzeyinde(p=0,007) bir etkisinin olduğu görülmüştür. Elde edilen değerlere göre araştırma modeli hipotezlerinden H2a ve H2b hipotezleri kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma kapsamında yapılan analizlerden elde edilen bulgular incelendiğinde, üniversite çalışanlarının algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasında yüksek ve düşük düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Üniversite çalışanlarının algılanan örgütsel destekleri ile iş tatmini arasında kurulan modelde literatürde yer alan benzer çalışmalarda olduğu gibi (Diken vd., 2019; Sökmen ve Berk, 2019; Demirer ve Polatçı, 2019; Karadirek, 2020, Dönmez ve Toplaoğlu, 2020, Meiske, 2018) örgütsel desteğin iş tatminini pozitif yönde arttırdığı görülürken, örgüt desteğinin olmaması durumunda ise iş tatminin azaldığı görülmektedir. Örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında kurulan regresyon modelinde, örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı bir çok çalışmada da olduğu gibi(Boz vd., 2017; Diken vd., 2019; Naktiyok ve İşcan, 2019; Güngör ve İlişen, 2018; Engin vd., 2020; Kaplan ve Öğüt, 2012, Lipatov ve Sinchuk, 2015, Baran vd., 2012) arttırdığı görülmüştür. Üniversite işgörenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişkiye bakıldığında literatürde yer alan bazı çalışmalarda(Ülker ve Özdemir, 2016; Engin vd., 2020; Özkan vd., 2019; Hoş ve Oksal, 2015, Meiske, 2018, Benevene vd. (2018)) olduğu gibi pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Konuyla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde çalışanların örgüte bağlılık düzeyinin işe başladıktan 5 yıl sonra artmaya başladığı ifade edilmektedir. Yapılan bu çalışmada ise araştırmaya katılan ve hizmet süresi 5 yıldan az olan çalışanların, katılımcıların % 35,3'ünü oluşturmasına rağmen örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Bunun bir nedeni işlerine yeniden başlayan çalışanların üniversitelerinin kariyer süresince kendilerine göstermiş oldukları destek ile beraber; çalışanların kendi amaç ve değerlerini üniversitenin amaç ve değerleri ile birlikte algılamaları, çalıştığı iş yerlerinden, yani üniversitelerinden alabilecekleri daha olumlu destek beklentileri olabilmektedir. Dolayısıyla üniversitelerin çalışanlarını elde

tutabilmeleri için -sosyal etkileşim teorisinde de ifade edildiği gibi- çalışanların beklentilerini karşılayabilmeleri ve çalışanlarına olan desteklerini arttırmaları gerekmektedir.

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre örgütsel bağlılık değişkeni dört faktörden oluşmakta; bu faktörlerden biri de, *içselleştirilmiş bağlılık* olarak tanımlanmaktadır. Faktörü oluşturan maddeler çalışanların örgüte bağlılıklarını son derece yüksek düzeyde ilişkilendiren ifadelerden oluşmaktadır. Yani çalışanların örgüte bağlılıklarının değer ile ilgili olduğunu söylemek mümkündür. Benzer çalışmaların bir kısmında değer kavramı her ne kadar örgütsel bağlılık kavramı altında gösterilmiş olsa da genelde duygusal bağlılığın bir bileşeni olarak ele alınmıştır. Söz konusu bağlılık sadece O'Reilly ve Chatman (1986) gibi bazı araştırmacıların çalışmalarında örgütsel bağlılığın alt boyutu olarak açıklanmış ve içselleştirme bağlılık adını almıştır.

Araştırma sonucu, örgütsel bağlılığın çalışanların örgütün hedef ve değerlerini benimsemelerini içeren çok boyutlu bir kavram olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra bağlılığın çift taraflı olması gerektiği de ortaya çıkmıştır. Yani örgütün çalışanlara ne kadar bağlı olup olmadığı bu çalışmada örgütsel destek üzerinden aktarılmıştır. Örgütün çalışanlarına gösterdiği destek düzeyine göre, özellikle bu çalışmada oluşan örgütsel desteğin iki faktörü örgütsel güçlendirmenin iş tatminini pozitif, desteklemeyen örgütün iş tatminini negatif etkilediği görülmüştür. Örgütsel güçlendirmenin normatif bağlılığı, devam bağlılığını ve içselleştirilmiş bağlılığı pozitif yönde arttırdığı görülürken, desteklemeyen örgütün duygusal bağlılığı ve içselleştirilmiş bağlılığı azaltıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca desteklemeyen örgütün normatif bağlılık ve devam bağlılığı üzerinde ve örgütsel güçlendirmenin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel desteğin çalışmada yer alan yeni faktörlerinin oluşması ülkeden ülkeye farklılık gösteren sosyal ve ekonomik durum, örgütlerdeki yönetim biçimi, çalışanların demografik ve bireysel özellikleri, çalıştığı örgütün/üniversitenin kültürü, çalışma ortamı gibi sebeplerden kaynaklanabilmektedir.

İlgili alanda yapılacak araştırmalarda, pandemi nedeniyle bu araştırmada kullanılması mümkün olmayan yüzyüze anket yöntemi ve görüşme tekniğini kullanmak, daha detaylı verilerin elde edilmesine imkân sağlayacaktır. Bununla birlikte çalışmada ele alınan faktörleri (alt boyutlar) oluşturan değişkenlerin detaylı bir şekilde ele alınması, daha spesifik bulguların elde edilmesini sağlayabilir. Çalışmanın Kazakistanla sınırlandırılması nedeniyle farklı ülkelerde yapılacak çalışma sonuçları karşılaştırılarak, coğrafi ve kültürel etkenlerin sonuçları karşılaştırılabilir. İş tatmini, örgütsel destek ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin demografik değişkenlere göre farklılıkları ortaya çıkarılarak araştırma kapsamı genişletilebilir. Örgüt kültürü, örgütsel güven gibi başka değişkenler bağımsız değişkenlere eklenerek araştırma modeli genişletilebilir ve iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkileri ortaya çıkarılabilir.

KAYNAKÇA

- Akın, M. (2008). "Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri". *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(25), 141-170.
- Армстронг, М. (2017). *Практика управления человеческими ресурсами*. Перевод книги: И. Малков. 10-е издание. Питер.
- Baran, E. Benjamin, Rhoades Shanock, Linda ve Miller R. Lindsay (2012). "Advancing Organizational Support Theory into the Twenty-First Century World of Work". *J Bus Psychol*, 27, 123-147
- Benevene, Paula, Dal Corso, Laura, De Carlo, Alessandro, Falco, Alessandra, Carluccio, Francesca ve Vecina, Maria Luisa. (2018). "Ethical Leadership as Antecedent of Job Satisfaction, Affective Organizational Commitment and Intention to Stay Among Volunteers of Non-profit Organizations". *Frontiers in Psychology*, 9, 1-18
- Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*: 44(51), 55-74.
- Boz, M. , Özkan, Ç. & Aydın, Ş. (2017). "Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Otelcilik Sektöründe Bir Araştırma". *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16. Ulusal İşletmecilik Kongresi , 71-86.

- Бодров, В.А. (2001a). *Психология профессиональной пригодности*. Учебное пособие для вузов. Москва: ПЕР СЭ.
- Бодров, В.А. (2007b). “Удовлетворенность Работой Как Субъективный Показатель Профессиональной Пригодности”. *Человеческий фактор: Проблемы Психологии и Эргономики*, 3(40), 24-27.
- Cindiloğlu Demirer, M. Ve Polatçı, S. (2019). “Örgütsel-Sosyal Destek İle Duygusal Zekanın İş Ve Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi”. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İibf Dergisi*, 9 (2), 381-399.
- Carolina Machado Dias Ramalho Luz, Sílvia Luiz de Paula ve Lúcia Maria Barbosa de Oliveira (2018). “Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover”. *Revista de Gestão, Emerald Publishing Limited*, 25 (1), pp. 84-101
- Çarıkçı, H.İ., Özmen, M. (2015). “Mağaza çalışanlarının duygusal zeka, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerine bir araştırma: Antalya ili örneği”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 1178-1193.
- Çelik, B., Güney, S., Gürül, B. (2020) “Algılanan örgütsel desteğin işgörenlerin performansına etkisi ve buna yönelik bir araştırma”, *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*: 7(59), 2560-2573.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., Han, B. (2018). “Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenilirlik Çalışması”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*: 17(68), 1765-1777.
- Diken, A., Koçyiğit, N., Topaloğlu, E.Ö., Yılmaz, A. (2019). “İşgönerlerde Algılanan Örgütsel Destek Algısı İle Örgütsel Bağlılık İlişkinde İş Tatmininin Aracı Rolü”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (4), 2698-2716.
- Dursun, F., Dursun Çalışan, Ç., Baş, Y. (2017). “Çalışanların iş doyumunu, yönetim ve ödüllendirme beklentileri ve ücret ve sosyal olanaklar ile ilgili algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerinin incelenmesi: Tekstil Sektörü Örneği”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(51), 926-941.
- Доминьяк В. (2007). “Основные подходы к определению понятия "организационная лояльность", *Лояльность персонала. Альманах*. – М.: ИД «Имидж-медиа»; с.43-53.
- Доминьяк В. (2003). “Шкала Организационной лояльности Дж. Мейера и Н. Аллен”. <https://dominyak.com/assets/templates/site/files/ocs.pdf>. Erişim Tarihi:01.12.2020.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D., (1986). “Perceived Organizational Support”. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., ve Lynch, P. (1997). “Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction”. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Ермолаева, М.В., Охотенко, Р.В. (2009). “Удовлетворенность трудом как обобщенное переживание качества самореализации субъекта в пространстве его саморазвития”, *Мир психологии*. №2: ss 249-256.
- Engin, E., Ünsar, A. S. & Oğuzhan, A. (2020). “İşgönerlerin Örgütsel Destek Algılamalarının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması”. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 15-36.
- Er Ülker, F., Özdemir, G. (2016). “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Kooperatif İşletmeler Örneği”. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(27), 331-352.
- Здравомыслов, А.Г., Ядов В. А. (2003). *Человек и его работа в СССР и после*. 2-е издание, исправленное и дополненное. Москва: Аспект Пресс
- Gümüş Dönmez, F. & Topaloğlu, C. (2020). “Otel Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Destek, İş Yeri Yalnızlığı Ve İş Tatmini İlişkisi”. *İş Ve İnsan Dergisi*, 7 (2), 311-324.
- Güler, A., Bircan, H. (2020). “İdari personelin iş tatmini ve örgüte bağlılığına etki eden faktörlerin belirlenmesi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Örneği”, *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*: 4(1), 10-33.
- Hoş, C. & Oksay, A. (2015). “Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (4), 1-24.

- Judge, T., Parker, Sh., Colbert, A., Heller, D., and Ilies R. (2001). Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review. Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology – 2: SAGE Publications Ltd. London. Vol. 2, p. 25-52.
- Kaplan, . Y. & Ögüt, P. (2012). “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 17 (1) , 387-401 .
- Karaalioglu, Z. F. (2019). *Algılanan Örgütsel Destek İle İş Performansı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracı Rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Karadirek, G. (2020). “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Desteğin Motivasyon, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Bir Tekstil İşletmesi Örneği”. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sbe Dergisi*, 10 (1), 203-220.
- Karagöz, Y. (2019). SPSS ve AMOS Uygulamaları Nicel-Nitel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği (2. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Kerse, G., Karabey C.N. (2017) “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü”. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.
- Kıranlı-Güngör, S. Ve İlişen, E. (2018). “Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi”. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*. 19(1), 962- 977.
- Korkmazıyürek, H., Hazır, K. (2019). “Algı, Tutum ve Duygular”. *Örgütsel Davranış*. Ed. Sıgır, Ü., Gübrüz, S. 5. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 45-92.
- Липатов А. Сергей, Синчук, И. Христина. (2015). “Социально-психологические факторы организационной приверженности сотрудников (на примере коммерческих организаций)”. *Организационная психология*, 5(4), 6-25.
- Лымарева О.А., Пирогов Н.М. (2016). “Социально-психологический климат, как один из важных факторов влияния на удовлетворенность трудом и мотивацию персонала”. *Экономика и бизнес: теория и практика*, 11, 45-50.
- Магура М.И. (1998a). “Патриотизм персонала по отношению к своей организации – решающее конкурентное преимущество”. *Управление персоналом*. 11, 20-27.
- Магура, М.; Курбатова, М. (2007b) Секреты мотивации или мотивация без секретов. Москва: Управление персоналом.
- Meiske, Claudia. (2018). “The Influence Of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior” *Journal of Indonesian Economy and Business*, 33(1), 23 – 45
- Meyer, J. P., Allen, N.J. (1990a). “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. Printed in Great Britain © 1990 The British Psychological Society.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993b). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. P., Allen, N.J. (2004c). TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004: © 2004, University of Western Ontario
- Минервин, И.Г. (2018). “Теория организационной поддержки”. Perceived organizational support: a meta-analytic evaluation of organizational support theory / Kurtessis J. N. , Eisenberger R. , Ford M. T. , Buffardi L. C. , Stewart K. A. , Adis C. S. // J. of management. - 2017. - vol. 43, n 6. - p. 1854-1884. - mode of access: <http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0149206315575554>. 2018.04.029. *Социальные и гуманитарные науки: Отечественная и зарубежная литература. Сер. 2, Экономика: Реферативный журнал*

- Mowday, T.R., Steers, M.R., Porter, W.L. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Naktiyok, S., İşcan, Ö.F. (2019). "Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinde Örgütsel Güven Algısının Aracı Rolü", *İşletme Araştırmaları Dergisi*: 11(2), ss.1029-1043
- Özaydın, M.M., Özdemir, Ö. (2014). "Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1): 256.
- Özdevecioğlu, M. (2003). "Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma", *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*:18 (2), Ss:113 -130.
- Özkan, U. D. , Muğan Ertuğral, S. , Tekeli, H. N. & Akova, O. (2019). "Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmini Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi". *International Journal Of Entrepreneurship And Management Inquiries* , 3 (4) , 146-164 .
- Özlu, M., Türe, A. (2020). "Hemşirelikte Algılanan Örgütsel Destek". *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 6(23), 160-173.
- O'Reilly, Ch. III & Chatman, J. (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior", *Journal of Applied Psychology*: 71(3), ss. 492-499. Copyright 1986 by the American Psychological Association, Inc. 0021-9010/86.
- Paşamehmetoğlu, A., Yeloğlu, H.O. (2019). "Motivasyon". *Örgütsel Davranış*. Ed. Sığırı, Ü., Gübrüz, S. 5. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 140-164.
- Robbins, S., Judge, T. (2019). *Örgütsel Davranış*. Çev. Erdem. 14. Baskı. Ankara: Nobel Akademik yayıncılık eğitim danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Serinkan, C., Tülü, M. (2020) "Üniversitelerdeki Personelin Örgütsel Destek Algılamaları: Pamukkale Üniversitesi Örneği". *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi PIBYD*, 7(1), 46-63.
- Sirgy, J. M., Efraty, D., Siegel, P. ve Lee, D. J. (2001). "A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories", *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.
- Sökmen, A., Berk, O. (2019). "Algılanan Örgütsel Destek, İş Tatmini Ve Diğergamlık İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (3), 2231-2241.
- Смирнова, А.Ю. (2015). 'Роль организационной поддержки в профессиональном развитии персонала', *Акмеология*, №4 (56). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-organizatsionnoy-podderzhki-v-professionalnom-razvitiy-personala>. Erişim Tarihi:25.11.2020).
- Tanrıverdi, H., Kılıç, N. (2016). "Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1(1), 1-18.
- Turunç, Ö., Çelik, M. (2010). 'Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi'. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2):183-206.
- Yılmaz, A., Tanrıverdi, H.; (2017). "Örgütsel Destek Algısı Üzerinde İş Yaşam Kalitesinin Rolü: Beş Yıldızlı Otel Aşçıları Üzerine Ampirik Bir Araştırma", *International Journal of Management and Administration*, 1(2), 83-105.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. & Liden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., ve England, G. W. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation.