



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim, Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN, ÇALIŞANLARIN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
TÜRKİYE'DE ANA-AKIM MEDYA ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE
UYGULAMA**

Hüseyin Aktürk

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2019

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN, ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIĞI VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TÜRKİYE'DE ANA-
AKIM MEDYA ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE UYGULAMA

Hüseyin Aktürk

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

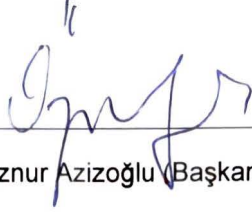
Yönetim, Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2019

KABUL VE ONAY

Hüseyin Aktürk tarafından hazırlanan "Algılanan Örgütsel Desteğin, Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Türkiye'de Ana-Akım Medya Çalışanları Üzerinde Uygulama" başlıklı bu çalışma, 17 Haziran 2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Doç. Dr. Öznur Azizoğlu (Başkan)



Prof. Dr. Semra Güney (Danışman)



Doç. Dr. Özge Tayfur Ekmekci



Doç. Dr. Pınar Bayhan Karapınar



Dr. Öğr. Üyesi İrem Metin Orta

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Musa Yaşar Sağlam

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”** kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

10 / 07 / 2019



Hüseyin Aktürk

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, Tez Danışmanının **Prof. Dr. Semra GÜNEY** danışmanlığında tarafımdan retilildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.



Hüseyin Aktürk

ÖZET

Aktürk, Hüseyin. *Algılanan Örgütsel Desteğin, Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Türkiye’de Ana-Akim Medya Çalışanları Üzerinde Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019.

Çalışanların örgütlerine duydukları bağlılık ve işlerine karşı duydukları iş tatmini bir örgütün başarısının, devamlılığının ve piyasa koşullarında var olmaya devam edebilmesinin önemli unsurlarıdır. Bu çalışmada, Türkiye’de ana akım medya sektöründe çalışan personelin algıladıkları örgütsel desteğin, örgütlerine olan bağlılıklarına ve iş tatminlerine olan etkisi incelenmiştir. Bu ilişkide örgütsel bağlılığın üç ana kategorisi; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ayrı ayrı ele alınmıştır. Çalışmada aynı zamanda iş tatmininin örgütsel bağlılığa ya da örgütsel bağlılığın iş tatminine bir etkisinin olup olmadığı da araştırılmıştır. Yaş, cinsiyet, kurumsa geçirilen süre ve öğrenim durumu gibi demografik verilerin de çalışmanın değişkenleri olan algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve örgütsel bağlılığa olan etkisi incelenmiştir. Çalışmada literatür ile uyumlu sonuçlara ulaşılmış, algılanan örgütsel desteğin, çalışanların iş tatminine ve örgütsel bağlılıklarına olan etkisinin olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler

Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Medya Sektörü

ABSTRACT

Aktürk, Hüseyin. *The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Study on the Employees of the Mainstream Media Outlets in Turkey*, Master's Thesis, Ankara, 2019

(Maximum 300 words)

Employees' commitment to their organizations and their job satisfaction are essential for organization's sustainability, success and could be considered as a precondition for their continued existence in their industries. This study investigates the effect of perceived organizational support on organizational commitment and job satisfaction. Three sub dimensions of organizational commitment; emotional commitment, continuance commitment and normative commitment were further examined throughout the study. The study also looked at the interaction between the two variables organizational commitment and job satisfaction in order to understand the causality between these two variables. The relationship among the variables, perceived organizational support, organizational commitment and job satisfaction in regard to the demographic factors such as age, gender, education level and the number of years employed in the organization was investigated in this study. The study proved to provide many parallel results to the existing literature and was found that the perceived organizational support had positive effects on the levels of organizational commitment and job satisfaction.

Keywords

Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Media Sector

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	ii
ETİK BEYAN.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI	6
1.1 TÜRKİYE’DE MEDYA SEKTÖRÜNE GENEL BAKIŞ	6
1.2. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK.....	7
1.2.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı ve Tanımı.....	7
1.2.2. Destekleyici Örgütün Özellikleri	8
1.2.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Belirleyicileri.....	9
1.2.3.1 Adalet.....	9
1.2.3.2. Yönetici Desteği.....	10
1.2.3.3. Ödüller ve İş Koşulları.....	10
1.2.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları.....	11
1.2.4.1. Örgütsel Bağlılık	11
1.2.4.2. İş Tatmini	12
1.2.4.3. Örgütten Ayrılma İsteği	12
1.2.4.4. İş Performansı	13
1.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	13
1.3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tanımı ve Sınıflandırması	13
1.3.1.1. Davranışsal Bağlılık.....	17
1.3.1.1.1. Becker’in Yan Bahis Teorisi Yaklaşımı (1960).....	17
1.3.1.1.2. Salancik Yaklaşımı	19

1.3.1.2. Tutumsal Bağlılık.....	19
1.3.1.2.1. Kanter Yaklaşımı (1968).....	19
1.3.1.2.2. Etzioni Yaklaşımı (1975).....	21
1.3.1.2.3. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı (1986)	22
1.3.1.2.4. Allen ve Meyer Yaklaşımı (1991).....	23
1.3.2. Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri.....	26
1.3.2.1. Bireysel / Kişisel Faktörler	26
1.3.2.1.1. Yaş	26
1.3.2.1.2. Cinsiyet	26
1.3.2.1.3. Eğitim Durumu	27
1.3.2.2. Örgütsel Faktörler	27
1.3.2.2.1. Örgüt Kültürü.....	27
1.3.2.2.2. Örgütsel Adalet	28
1.3.2.2.3. Algılanan Örgütsel Destek	29
1.3.2.3. Örgüt Dışı Faktörler	30
1.4. İŞ TATMİNİ.....	30
1.4.1. İş Tatmini Kavramının Tanımı ve Sınıflandırması	30
1.4.2. İş Tatmininin Teorileri.....	31
1.4.2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	31
1.4.2.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi	32
1.4.2.3. Alderfer'in ERG Teorisi	33
1.4.2.4. İş Özellikleri Teorisi	33
1.4.3. İş Tatmininin Belirleyicileri.....	34
1.4.3.1. Bireysel Faktörler.....	34
1.4.3.1.1. Yaş / Kıdem	34
1.4.3.1.2. Cinsiyet	35
1.4.3.1.3. Eğitim.....	35
1.4.3.2. Örgütsel Faktörler	36
1.4.3.2.1. Ücret.....	36
1.4.3.2.2. Yönetici ile olan ilişki / Süpervizyon.....	36
1.4.3.2.3. İş / Görev Tanımı	37
1.4.3.2.4. İş Arkadaşları	37
1.4.3.2.5. Çalışma Koşulları.....	37
1.4.4. İş Tatminsizliğinin Sonuçları.....	38

1.4.4.1. Devamsızlık	38
1.4.4.2. İşten Ayrılma Niyeti.....	38
1.4.4.3. Düşük Örgütsel Bağlılık.....	39
1.4.5. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki Farklar.....	39
2. BÖLÜM: ALAN ARAŞTIRMASI	41
2.1. ARAŞTIRMA VE VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ.....	41
2.2. ÖRNEKLEM (KATILIMCILAR)	41
2.3. ÇALIŞMA KAPSAMINDA KULLANILACAK ÖLÇEKLER.....	43
2.3.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	43
2.3.2. İş Tatmini Ölçeği	44
2.3.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	46
2.4. HİPOTEZLER	46
2.5. YÖNTEM.....	47
2.5.1. Yapı Geçerliliği ve Güvenilirlik Analizi.....	47
2.5.1.1. Açıklayıcı Faktör Analizi.....	47
2.5.1.2. Güvenilirlik Analizi	48
2.5.1.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi	48
2.5.2 Değişkenler Arası Korelasyon Testi Analizi.....	59
2.5.3. Demografik Veriler ve Değişkenler Arası İlişkilerin Analizi	61
2.5.3.1 Cinsiyet ve Değişkenler Arasındaki İlişkinin Analizi.....	61
2.5.3.2 Yaş ve Değişkenler Arasındaki İlişkinin Analizi.....	62
2.5.3.3 Öğrenim Durumu ve Değişkenler Arasındaki İlişkinin Analizi.....	64
2.5.3.4. İş yerinde Çalışma Süresi ve Değişkenler Arasındaki İlişkinin Analizi	67
SONUÇ VE TARTIŞMA.....	70
KAYNAKÇA	80
EK 1. ORJİNALLİK RAPORU	87
EK 2. ETİK KOMİSYON İZİNİ.....	88

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1: Kişisel Bilgiler	42
Tablo 2: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği İçin KMO ve Bartlett Testi Sonuçları.....	49
Tablo 3: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları	50
Tablo 4: Örgütsel Bağlılık Ölçeği KMO ve Bartlett Testi Sonuçları.....	51
Tablo 5: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....	52
Tablo 6: İş Tatmini Ölçeği İçin KMO ve Bartlett Testi Sonuçları.....	53
Tablo 7: İş Tatmini Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları	54
Tablo 8: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği İçin DFA Analizi Sonuçları	55
Tablo 9: Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin DFA Analizi Sonuçları	56
Tablo 10: İş Tatmini Ölçeği İçin DFA Analizi Sonuçları	57
Tablo 11: Algılanan Örgütsel Destek ile Genel Tatmin, Örgütsel Bağlılık Ölçek ve Alt Boyut Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler	58
Tablo 12: Algılanan Örgütsel Destek, Genel Tatmin ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	59
Tablo 13: Algılanan Örgütsel Destek, Genel Tatmin ve Örgütsel Bağlılığın Cinsiyet Açısından İncelenmesi	61
Tablo 14: Algılanan Örgütsel Destek, Genel Tatmin ve Örgütsel Bağlılığın Yaş Açısından İncelenmesi	62
Tablo 15: Algılanan Örgütsel Destek, Genel Tatmin ve Örgütsel Bağlılığın Öğrenim Durumu Açısından İncelenmesi	64
Tablo 16: Algılanan Örgütsel Destek, Genel Tatmin ve Örgütsel Bağlılığın Bu İş Yerinde Çalışma Süresi Açısından İncelenmesi	67

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı.....	15
Şekil 2: Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı	16
Şekil 3: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	31

GİRİŞ

Bu bölümde çalışmanın amacı, konusu, teorik ve pratik altyapısı, yöntemi, sorusu, planına değinilerek çalışmanın genel çerçevesi belirlenecektir.

Araştırmanın Amacı

Medya Sektörü, Türkiye'nin en hareketli, en dinamik ve en çok takip edilen sektörlerinden biri olmasına rağmen, üzerinde yapılan akademik çalışma sayısı oldukça kısıtlıdır. TÜİK, 2017 verilerine göre Türkiye'de 2,474 gazete, 3650 dergi, 899 radyo istasyonu ve 108 Televizyon kanalı yayın yapmaktadır. Bunun yanında ana geleneksel medya dışında internet üzerinde oluşan yeni medya da takipçi sayılarını hızla artırmaktadır. 2017 yılında hanelerin internete erişim yüzdesi 83,8'e ulaşmıştır. (TÜİK, 2017).

Reuters Enstitüsünün 2018 Dijital Haberler Raporuna göre, Türkiye'de sosyal medya (haftalık erişim %87) bir numaralı haber kaynağı olarak öne çıkmaktadır. Bunu %77 ile televizyon, %56 ile basılı medya ve %39 ile radyo takip etmektedir. (Yanatma, 2018:8)

Türkiye yazılı ve görsel basın alanında oldukça fazla sayıda yayına sahipken haber kaynağı olarak sosyal medyanın gerisinde kalmıştır. Sektörde net bir şekilde resmi verilere ulaşamamakla beraber, işten çıkma (istifa) ve işten çıkarılma oranlarının görece yüksek olduğu durumu gözlemlenmektedir. İş devir oranlarının yüksek, mecralar arası geçişgenliğin fazla olduğu bu sektör üzerinde yapılan akademik çalışma sayısı sınırlı kalmıştır.

Bu çalışma ile kan kaybeden ana akım medya sektörü çalışanlarının işlerine ve örgütlerine karşı tutumları anlaşılmasına çalışılacaktır. Bir sektör çalışanı ya da fikir işçisinin algıladığı örgütsel destek, iş tatmini ve örgütlerine karşı duyduğu bağlılığı anlamak, sektörde verimin artırılması, yöneticilere fikir vermesi, iş devir hızının düşürülmesi için önemli bilgiler verebilir.

Araştırmanın Kapsamı

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini, yönetim bilminde iş verenlerin, çalışanlarıyla olan ilişkisini değerlendiren, rekabetçi piyasada pazarda tutunabilme, daha iyi performans gösterebilme, marka değerini yükseltme, çalışanlarına iyi bir iş ortamı yaratabilme amacıyla kontrol ettikleri en önemli değişkenlerdendir. Eisenberger'in çalışmaları ile beraber çalışanların algıladıkları desteğin önemi de ortaya çıkmıştır. Bu amaçla Türkiye'de üzerinde fazla çalışma yapılmamış olan ana akım medya sektörü çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek ile beraber, örgütlerine olan bağlılıkları ve iş tatminleri arasında nasıl bir ilişkinin olduğunu anlamaya yönelik bilimsel bir çalışma planlanmıştır. Çalışanların örgütsel bağlılıkları ve yaptıkları işten duydukları tatmin, örgütlerin başarılı bir şekilde pazarda var olmaya devam etmeleri için oldukça önemlidir.

Algılanan örgütsel destek, çalışanın örgütü tarafından gördüğü muamelenin, onun örgüte ilişkin bu davranışları anlamlandırmaya çalışırken geliştirdiği algı ile ortaya çıkar. Çalışanın gelecekte yaşayabileceği bir hastalık veya bir hata karşısındaki reaksiyonu veya çalışanın işini ilginç ve değerli kılacak anlamlı bir ücretin çalışana ödenmesi, çalışanın ağıladığı örgütsel desteği şekillendirebilir. Algılanan örgütsel destek ile çalışan, örgütün hedeflerine katkı sunduğu oranda bir ödül beklentisi içerisine girer. Bu beklenti karşılandığı ölçüde de çalışan örgüte ait hedef ve değerleri içselleştir ve kendi hedef ve değerleri ile özdeşleştirir (Eisenberger vd., 1986, s.501).

Örgütsel bağlılık kavramını Allen ve Meyer (1991) üç boyutta ele almıştır. Buna göre, duygusal bağlılık, iş görenin örgütüne duyduğu özdeşleşme ve dahil olmaya ilişkin hissettiği duygulara dönük bir bağlılıktır. Duygusal olarak örgütüne bağlı birinin örgüte bağlı olmaya devam etmesinin nedeni tamamen kendi istemesinin bir sonucudur. Devam bağlılığı, kişinin örgütten ayrılma maliyetlerinin farkında olması ile ortaya çıkan bir durumdur. Devam bağlılığı olan kişilerin devam etme sebebi, istemeleri değil, ihtiyaç duymalarıdır. Son olarak da örgütüne normatif bağlılık duyan bir bireyi devam etmeye iten, devam etmesi gerektiğine yönelik bir zorunluluk hissidir. Normatif bağlılık duyan bireyler örgütte istediği ya da ihtiyacı olduğu için değil, zorunlu hissettikleri için bağlılık duyarlar (Allen, Meyer, 1986, s.67). Her ne kadar üç ekseninde de ele alınmış olsa, kişiler her üç boyutu da farklı seviyelerde yaşayabilmektedirler. Örneğin bir kişi örgütüne karşı

az duygusal bağıllık, daha yüksek seviyede devam bağıllığı ve üst seviye de normatif bağıllık duyabilir.

İş tatmini ise Locke (1976) tarafından “kişinin yaptığı iş veya iş ile ilgili deneyimleri neticesinde sahip olduğu mutluluk veren pozitif duygusal durum olarak tanımlar (Locke, 1976, s.1300). Edwin Locke (1968) gerçekleştirdiği “İş tatmini nedir?” isimli çalışmasında iş tatmininin işin kendisinden mi kaynaklandığı, çalışanın tamamen zihninde oluşan bir durum mu olduğu ya da çalışan ve çevresi arasındaki ilişkinin bir sonucu olarak mı ortaya çıktığı konusunda belirsizlik olduğunu belirtmiştir (Locke, 1968, s.1).

Üç değişkenin de birbirleri arasındaki ilişki araştırmacılar için merak konusu olmuştur. Üç değişkenin de farklı araştırmacılar tarafından belirleyici – sonucu ilişkisi incelenmiştir.

Bu araştırmada ise ana akım medya sektöründe farklı pozisyonlarda çalışan personelin algıladıkları örgütsel desteğin, örgütlerine olan bağıllıklarını ve iş tatminlerini nasıl etkilediği araştırılacaktır. Her ne kadar tezin ana konusu bu olsa da, mevcut veriler ile iş tatmini ve örgütsel bağıllık arasındaki ilişki de incelenecek başlıklar arasına alınmıştır. Bunun dışında da demografik veriler (yaş, cinsiyet, eğitim durumu) ile değişkenler arasındaki ilişki incelenecektir.

Araştırmanın Önemi

Araştırma bu alanda yapılan çalışma sayısının azlığı, verilere ulaşmadaki güçlükler göz önünde bulundurulduğunda hem yöneticilere ve politika yapıcılara fikir vermesi açısından hem de ileride yapılan çalışmalarda karşılaştırma yapılabilmesi için temel oluşturması bakımından önem arz etmektedir. Çalışmanın siyasi bir motivasyonunun olmaması, amacının sadece çalışan gözüyle algılanan örgütsel desteği, iş tatminlerini ve örgütlerine olan bağıllığı ölçmesi bakımından anlamlıdır. Bu çalışma ile elde edilecek verilerin medya sektörü çalışanları arasında örgütlerine olan bağıllıklarının artması için yöneticilere yol göstereceği, iş tatminlerinin artacağı ve yöneticilerin sağladıkları örgütsel desteği artırabileceği varsayılmaktadır.

Araştırmanın Sorusu

Bu bilgiler ışında araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır.

Soru 1: Algılanan örgütsel desteğin, örgüte bağlılık üzerinde bir etkisi var mıdır?

Soru 2: Algılanan örgütsel desteğin, iş tatmini üzerinde bir etkisi var mıdır?

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemleri kullanılacaktır. Bu nedenle sektör çalışanlarının değişkenlere karşı tutumlarının anlaşılması için birer anket dağıtılacaktır. Veriler anlık olarak (tek zaman diliminde) ve aynı kişilerden toplanacaktır. Anketler aracılığıyla toplanan verileri istatistik programları aracılığı ile işlenecek ve sonuçları paylaşılacaktır.

Çalışma kapsamında üç değişken için dünyada en yaygın olarak kullanılan ölçeklerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Örgütsel Bağlılık Allen ve Meyer'in (1991) örgütsel bağlılık ölçeği kullanılarak hesaplanmıştır. Bu ölçek Wasti tarafından 1999 yılında Türkçe 'ye uyarlanmıştır. Bu ölçekte toplam 25 soru bulunmakta ve bu sorular ile örgütsel bağlılığın 3 temel boyutu olan duygusal, devam ve normatif bağlılıklar hesaplanmaya çalışılmıştır.

Çalışmada iş tatminini ölçmek için ise dünyada yaygın olarak kullanılan Minnesota Tatmin Anketi kullanılmıştır. Anketin orijinali 100 sorudan oluşmaktadır ancak veri toplanan sektöre çalışan personelin iş yoğunluğu göz önünde bulundurulduğunda çalışmada ölçeğin 20 soruluk kısa formunun kullanılmasına karar verilmiştir.

Algılanan örgütsel destek, Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen orijinali 36 maddeden, kısa formu 8 maddeden oluşan anket kullanılarak ölçülmüştür (Eisenberger 1986, s.500-507). Yine sektörün doğası düşünülerek ve zaman kısıtı göz önünde bulundurularak kısa formun kullanılması uygun görülmüştür.

Araştırmanın Planı

Araştırmada nicel araştırma yöntemleri kullanılacak ve katılımcılardan anket doldurmaları istenecektir. Elde edilen veriler ise istatistik yazılımları kullanılarak analiz edilecek ve sonuca varılacaktır.

Bu çalışma iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde değişkenlerle ilgili teorik bilgilerin yer aldığı ve literatür taranarak kavramsal bir altyapı oluşturulmaya çalışılacaktır. Çalışmanın ikinci bölümünde alan araştırması bilgilerine yer verilecektir. Bu bölümde katılımcıların demografik bilgilerine, kullanılan ölçeklere ve bu ölçeklere uygulanacak analizlere yer verilecektir. Bulgular bölümünde bu analizlerin sonuçlarına yer verilecek ve ulaşılan sonuçlar paylaşılacaktır. Son olarak da tüm elde edilen veriler ışığında bir genel değerlendirme yapılacaktır.

1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

1.1 TÜRKİYE'DE MEDYA SEKTÖRÜNE GENEL BAKIŞ

Türkiye’de TÜİK 2018 verilerine göre 2474 gazete, 3650 dergi, 899 radyo istasyonu ve 109 televizyon kanalı faaliyet göstermektedir. (TÜİK, 2018). Thomson Reuters Enstitüsünün yaptığı araştırmaya göre katılımcıların %87’si haberleri internet (sosyal medya üzerinden), %77’si televizyon aracılığıyla, %46’sı basılı yayınlar ve %39 radyo üzerinden takip ettiğini beyan etmiştir. Ancak yine aynı katılımcılara “ana haber kaynakları” sorulduğunda katılımcıların %48’i televizyonu, %39’u interneti, %7’si radyoyu ve %6’sı basılı yayınları ana haber kaynakları olarak belirtmişlerdir. Bu da asıl habere ulaşmada güvenin hala televizyonda olduğuna işaret etmektedir. (Yanatma, 2018, s.12-13). Sosyal medya ve internetin kullanımı her ne kadar hızla yükseliyor olsa da asıl kaynak olarak hala televizyon ön planda durmaktadır.

Hali hazırda Türkiye’de medya sahiplerinin devlet ihalelerine girmelerini engelleyen yasal düzenlemelerin olmaması, yayıncılık gücünü arkasına alan şirketlerin, diğer şirketlere oranla daha avantajlı konuma geçtiği RTÜK raporlarında açıkça yer almaktadır. (RTÜK Radyo Televizyon Sektör Raporu, 2014) Sektör ile en önemli hususlardan birisi bu gerçektir, diğer bir deyişle, sektörü temsil eden firmaların, Türkiye’nin önde gelen holdinglerinin birer parçası oluşudur. Bu noktada medya organlarını diğer tüm organizasyonlardan farklı bir yapıya sahip olduğunu iddia etmek çok da mümkün değildir, zira medya organlarının sahibi kuruluş kendi kurumsal kültürünü – medya sektörü dışında faaliyet gösterse dahi – medya şirketlerine yansıtabilir. Dolayısıyla bir medya şirketinin, sahibi olan holdingin kültüründen tamamen bağımsız olduğunu varsaymak olasılıksızdır.

Medya sektörü çalışanları gazeteci, editör, muhabir, kameraman, KJ operatörü, yönetmen, yapımcı, prodüktör, resim seçici, ışık şefi, sanat yönetmeni, foto muhabir, kurgu montaj elemanı, grafik ve tasarımcı, spiker, kuaför, makyöz gibi onlarca farklı pozisyonlarda göre alabilmektedirler. Medya sektörü çalışanı denildiğinde insanların aklına kamera önü figürleri gelse de bu kişiler sektörde buzdağının görünün yüzüdür ve çalışanların önemli bir bölümü kamera arkası çalışanlarıdır.

Bu çalışmada sektörde faaliyet gösteren basılı ve görsel medya çalışanlarının iş tatminleri, örgütlerine duydukları bağlılık ve algıladıkları örgütsel destek anlaşılmaya çalışılacaktır. Mevcut konjunktürde sektör Türkiye için oldukça önemli bir sektördür. Elimizde resmi bir istatistik olmamakla beraber, sektörün önemli isimlerini yabancı menşeli yayın kuruluşlarına kaybettikleri gözlemlenebilmektedir. Bu çalışma, sektör çalışanlarının örgütleri ile olan ilişkilerini anlamaya, aydınlatmaya katkı sunacaktır.

1.2. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

Bu bölümde çalışmamızın üç temel değişkeni olan algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenlerinden algılanan örgütsel destek ile ilgili araştırmacıların çalışmaları ve kavramın teorik altyapısı incelenecektir.

1.2.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı ve Tanımı

Algılanan örgütsel destek kavramı ile ilgili yapılan çalışmaların neredeyse tamamı Eisenberger ve diğerlerinin 1986 yılına ait “Algılanan Örgütsel Destek” adlı çalışmasına dayanmaktadır. Çalışmanın çıkış noktası “bağlılık” kavramı ile ilgili olup, o güne kadar yapılan çalışmalarının tamamına yakınının çalışanların örgütlerine bağlılıklarını incelemesidir. Eisenberger ve diğerleri de Sosyal Değişim Teorisi’ne dayandırarak farklı bir perspektifle, çalışanların örgütlerine bağlılıklarını, örgütlerin çalışanlarına olan bağlılıkları açısından ele almışlardır. Örgütsel bağlılıkla ilişkilendirilmiş ve bir sonraki bölümde çalışmada da yer alan örgütsel bağlılık teorileri ve kategorilerine bir ek olarak sosyal değişim teori bakış açısıyla yeniden değerlendirilmesi mümkün kılınmıştır. Örgütü bireyselleştiren bu süreçte çalışanın ödül alma ve kabul görme amacıyla artan iş eforunun olduğu süreçte, çalışanlar örgütleri tarafından ne kadar değer gördükleri, iyilikleriyle ne kadar ilgilendikleri gibi konularda genel birtakım inanışlar geliştirirler (Eisenberger, 1986, s.501).

Algılanan örgütsel destek farklı açılardan çalışanın örgütü tarafından gördüğü muamelenin, onun örgüte ilişkin bu davranışları anlamlandırmaya çalışırken geliştirdiği algı ile oluşur. Çalışanın gelecekte yaşayabileceği bir hastalık veya bir hata karşısındaki reaksiyonu veya çalışanın işini ilginç ve değerli kılacak anlamlı bir ücretin çalışana

ödenmesi çalışanın ağıladığı örgütsel desteği şekillendirebilir. Algılanan örgütsel destek ile, çalışan örgütün hedeflerine katkı sunduğu oranda bir ödül beklentisi içerisine girer. Bu beklenti karşılandığı ölçüde de çalışan örgüte ait hedef ve değerleri içselleştir ve kendi hedef ve değerleri ile özdeşleştirir (Eisenberger vd., 1986, s.501).

Algılanan örgütsel destek teorisine göre örgüt insanlaştırılır ve bir birey gibi görülür. Bu insanlaştırma temsilcileri (ajanları) tarafından sahip olunan yasal, vicdani ve finansal sorumluluklar, örgütsel politikalar, normlar, devamlılığı sağlayan kültürler ve davranışlar ve örgütün çalışanları üzerinde uyguladıkları güç ile şekillenir ve desteklenir. Dolayısıyla çalışan, örgüt temsilcilerinin bu tutumlarının örgütün tutumlarını temsil ettiğini düşünür (Eisenberger vd., 1997, s.812).

Örgütsel Destek Teorisi, çalışanların kendi katkılarının örgüt tarafından ne kadar takdir edildiğine ve onların iyiliğini ne kadar istediklerine dair oluşturdukları inancı ortaya koyar. Mütakabiliyet ilkesine göre, algılanan bu örgütsel desteğin karşılığı olarak örgütün iyiliği için kendini sorumlu hissetmesi ve örgütün amacına ulaşması için gayret etmesi sonucunu ortaya çıkarır. Çalışanlar bu duyulan minneti karşılayabilmek adına örgütüne karşı duygusal bir bağlılık geliştirir (Eisenberger, 2001, s.42). Bu teoride insanlar örgütleri insan olarak algılar, yani örgütün bir temsilcisinin davranışlarını onun bireysel davranışı olarak değil örgütün kendisine olan bir tavrı, davranışı olarak görür (Eisenberger, 2002, s.698).

1.2.2. Destekleyici Örgütün Özellikleri

Murat Özdevecioğlu tarafından 2003 yılında gerçekleştirilen çalışmada destekleyici örgütün özellikleri 5 ana maddede listelenmiştir. Özdevecioğlu'ne göre çalışanların önerilerini ver eleştirilerini dikkate almak, eleştirilerinin dikkate alındığını hissettirmek ve eleştiriler doğrultusunda işletmeye yön vermek çalışanlar için önemli bir destek algısı oluşturacaktır. Diğer bir başlık, çalışanlarına işleri ile ilgili güvenceleri verebilmek ve takdir etmektir. Çalışanın her an işinden olacağı korkusu yaşamaması ve bir güven duygusunun oluşması algıladıkları örgütsel destek için önemli bir faktördür. Örgüt içi iletişimi canlı ve pozitif tutmak, iletişim kanallarının açık olmasını sağlamak, buna bağlı olarak ast üst ilişkilerinin düzenlenmesi ve buna uygun bir örgütsel iklimin oluşturulması, çalışanlarının destek algısına katkıda bulunacaktır. Bir diğer önemli faktör, adam

kayırmamak, adaletli davranmak ve hak yememektir. Hak edenin hak ettiğine ulaşabilmesi, liyakate önem verilmesi çalışanın daha yüksek bir destek algısı duymasına neden olacaktır. Son olarak ise çalışanları önemsemek, onlar yokmuş gibi varsaymamak, onlara rağmen kararlar almamak, çalışanlar için önem arz etmektedir. Çalışanlar sosyal birer varlık olarak önemsenmeyi ve takdir edilmeyi beklemekte, yok sayıldıklarında da destek algısını kaybetmelerine neden olmaktadır. (Özdevecioğlu, 2003, s.117-118).

1.2.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Belirleyicileri

Rhoades ve Eisenberger (2002), algılanan örgütsel desteği etkileyen üç ana unsurdan bahsetmişlerdir. Bunlar adalet, yönetici desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşullarıdır (Eisenberger, 2002, s.707).

1.2.3.1 Adalet

Adil davranış ele alınırken Rhoades ve Eisenberger (2002) süreçsel adalet ve algılanan örgütsel siyaset alt kategorilerini incelemişlerdir. Süreçsel Adalet, çalışanlar arasında kaynakların dağılım sürecini belirlerken adil olunması ile ilgilidir. Shore ve Shore'a göre, kaynak dağılımında karar alma süreçlerindeki adil davranışlar, kümülatif olarak, çalışanların refahı ve iyiliği düşünüldüğü için algılanan örgütsel desteği olumlu yönde etkilemektedir. Rhoades & Eisenberger (2002) gerçekleştirdikleri meta analiz ile süreçsel adalet ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiye bakmışlardır. Süreçsel adalet kategorisi incelenirken algılanan örgütsel siyaset de dikkate alınmıştır. Algılanan örgütsel siyaset, örgütün kötülüğü ya da mükafatlar pahasına bir kişinin kendi çıkarları için hareket etmesidir. Çalışmanın sonucunda süreçsel adalet ve algılanan örgütsel siyaset arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. Süreçsel adaletin güçlü olduğu durumlarda algılanan örgütsel destek de artış göstermiş, algılanan örgütsel siyaset ile de ters yönlü bir ilişki bulunmuştur (Eisenberger, 2002, s.699).

Benzer bir şekilde Moorman vd. (1998) süreçsel adaleti örgütün karar alma mekanizmalarındaki adil davranımı ve bu mekanizmaların yöneticiler tarafından doğru tanımlanmış şekilde kullanmaları olarak tanımlamış ve süreçsel adalet ve algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir korelasyon tespit etmiştir (Moorman, 1998, s.354).

1.2.3.2. Yönetici Desteği

Çalışanların örgütleri tarafından gördükleri değerle ilgili genel bir algıları mevcut olduğu kadar, üst yöneticilerin kendilerinin katkılarını değerlemeleri ve onların iyiliklerini istemeleri ile ilgili de bir algıları oluşur. Yöneticiler, örgütün birer ajanı olarak astlarının çalışmalarını ve performanslarını değerlendirmeleri, onları yönlendirmeleri gerekmektedir. Bu süreçte sergiledikleri olumlu ya da olumsuz tutumlar algılanan örgütsel desteği de etkilemektedir. Rhoades & Eisenberger (2002), örgütlerdeki yönetici desteği ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir (Rhoades & Eisenberger, s.700).

Algılanan yönetici desteği ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin gücü, kişinin yöneticisini ne kadar örgütün bir temsilcisi olarak gördüğü ile orantılıdır. Eğer bir yönetici, örgütü tarafından çokça değer görüyorsa, o yönetici örgütün kimliği ile daha kolay entegre edilebilir, özdeşleştirilebilir, dolayısıyla bu yöneticinin desteği, algılanan örgütsel desteği daha güçlü etkiler. Bu özdeşleşme durumu da 3 önemli faktörle ortaya çıkar. Bu faktörler (a) yöneticisinin vermiş olduğu katkılara ne kadar çok değer verdiği ve ne kadar çok iyiliğini düşündüğü, (b) yöneticinin, örgütün karar alma süreçlerinde ne kadar etkili olduğu, (c) yöneticinin aldığı sorumluluklarda ne kadar özgürlüğe ve otoriteye sahip olduğudur (Eisenberger vd., 2002, s.566).

1.2.3.3. Ödüller ve İş Koşulları

Eisenberger vd. (1997), örgütlerin çalışanlarına iyi davranmasının iş ortamlarının iyileşmesi ve algılanan örgütsel destek ile olan etkisini incelemiştir. Çalışmaya göre örgütün bilerek ve isteyerek sağladığı iyi fiziksel çalışma ortamları, eğitim olanakları gibi imkanların algılanan örgütsel desteği pozitif etkilediği ancak örgütün elinde olmadan nedenlerle (grev, yasal yaptırım gibi) sağlamak zorunda olduğu yine aynı imkanların algılanan örgütsel desteği etkilemediği sonucuna varılmıştır (Eisenberger, 1997, s.816). Tersten bakıldığında, eğer ideal olmayan çalışma ortamı, örgütün elinde olmayan nedenlerle ortaya çıktığında, algılanan örgütsel destek üzerinde de etkisi daha düşük olacaktır. Eğer bir örgüt yıl sonu maaş zammı yapmadığını ya da beklenin altında bir zam yapma sebebini, kötüye giden ekonomik durum (kur gibi) ya da düşen karlılıklar

olarak açıklarsa, çalışanların algıladığı örgütsel desteğin de daha az etkileneceği öngörülebilir (Eisenberger & Stinglhamber, 2011, s.46).

Eisenberger'in 1986 yılında öğretmenler üzerinde uyguladığı çalışmada algılanan örgütsel desteğin değişim ideolojisiyle ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Güçlü değişim ideolojisine sahip kişilerde algılanan örgütsel desteğin etkisi, zayıf değişim ideolojine sahip kişilere göre daha güçlü çıkmıştır.

1.2.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

1.2.4.1. Örgütsel Bağlılık

Eisenberger'in 1986 yılı çalışmasında, algılanan örgütsel destek ile örgüte duyulan duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel destek ile kişinin gösterdiği iş eforu artacak buna bağlı olarak da örgütünden gördüğü mükafat yükseldikçe de örgütüne bağlılığı yükselecektir. İki değişken arası bu ilişki güçlü değişim ideolojisine sahip bireylerde ise daha da yüksek olacaktır (Eisenberger, 1986, s.504).

Örgütünden değer ve ilgi gördüğüne dair kişinin algısı kişinin örgüt üyeliğine daha yakın olması, örgütün değer ve hedeflerini kendi değer ve hedeflerinin bir parçası haline getirmesiyle beraber örgütünde duyduğu duygusal bağlılık yükselecektir. Bunun yanında, örgütün kendisi adına gösterilen eforu takdir ederek ödüllendireceğine dair inançla beraber kişide hesaplayıcı bağlılık da oluşacaktır. Her iki bağlılık da değişim teorisi şemsiyesi altında değerlendirilebilir (Eisenberger vd. 1990, s.52).

Eisenberger (1990) çalışmasında algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir yönlü ilişki tespit etmiştir. Diğer bir deyişle, bireyin algıladığı örgütsel destek arttıkça, ona duyduğu duygusal bağlılık ve hesaplayıcı bağlılık da artış göstermiştir (Eisenberger, 1990, s.55). Destek gördüğünü düşünen çalışanlarda özdeşleştirme ve sadakat oranı daha yüksek bulunmuştur. Bunun yanında algıladığı destek yüksek olan çalışanlarda, örgütün çalışanın gösterdiği gayreti ücret ve terfi yöntemleri ile mükâfatlandıracağına olan inan hesaplayıcı bağlılık oranını da yükseltmiştir.

1.2.4.2. İş Tatmini

Çalışmanın birinci değişkeni olan algılanan örgütsel destekten sonra, diğer bir değişkenimiz olan iş tatmini ile ilgili literatür taranmış, çalışmamız ile ilgili teorik altyapıyı oluşturacak bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Eisenberger (1986), öğretmenler üzerinde uyguladığı çalışmasında pozitif bir yönlü ilişki olduğunu ve bu ilişkinin gücünün takdir ve kabul görme ihtiyacı duyan ve örgütünden uzun vadede somut birtakım beklentilere yönelik motivasyonu yüksek bireyler arasında daha da yüksek olacağını belirtmiştir (Eisenberger, 1986, s.507).

Ancak Eisenberger vd. (1997) tarihli çalışmalarında birey her ne kadar örgütünden yüksek derecede değer ve ilgi görse ve onun iyiliğini istese de düşük iş tatminine sahip olabileceğini de ortaya koymuştur. Örneğin bir örgüt çalışanına yüksek seviyede değer gösteriyor ve onu destekliyor olsa da dışsal olumsuz ekonomik faktörler, düşen satışlar örgütün çalışanına hak ettiği ücret artışını verememesine neden olabilir. Bu dışsal nedenlerle örgütünün yaşadığı sıkıntının farkına varılması, bunun bilinmesi, kişinin algıladığı örgütsel desteği çok olumsuz etkileyebilir ancak iş tatminini düşük olmasına neden olabilir. Ya da örgütün çok da elinde olmayan sebeplerle ortaya çıkan şartlar (asgari ücretin devlet tarafından yükseltilmesi, ya da sendika grevi nedeniyle artırılan ücretler gibi) kişinin iş tatminini artırabilir ancak kişinin algıladığı örgütsel destek beklendiği ölçüde artmayabilir, hatta hiç etkilenmeyebilir (Eisenberger, 1997, s.818).

Sonuç olarak Eisenberger (1997) tarafından ve Shore ve Tetrick (1991) tarafından yapılan çalışmalarda algılanan örgütsel destek ve iş tatmini arasından pozitif yönlü bir ilişki tespit edilse de bu iki değişkenin birbirinden temelinde farklı alınması gerektiği gerçeği de vurgulanmıştır (Shore, Tetrick. s.819).

1.2.4.3. Örgütten Ayrılma İsteği

Rhoades & Eisenberger gerçekleştirdikleri meta analitik çalışmada çalışanların örgütte kalma istekleri ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir (Rhoades & Eisenberger, 2002, s.710).

Örgütlerin çalışanlarının gayretlerini takdir etmeleri ve çalışanlarının iyiliğini düşünmeleri çalışanın örgütsel üyelik isteğinin ve kendi kimliğini örgütle özdeşleştirmesini etkileyecektir. Eisenberger & Stinglhamber, mütakabiliyet normları gereği gördüğü örgütsel desteğe karşılık verebilmek amacıyla örgütlerini terk etme isteklerinin azalabileceği öngörülebilir (Eisenberger & Stinglhamber, 2002, s.196).

Eisenberger (1990), algılanan örgütsel destek ile devamsızlık oranı arasında da güçlü negatif bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Yaptığı araştırmada algılanan örgütsel desteği daha yüksek olan bireylerin devam oranlarının da yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır (Eisenberger, 1990, s.53).

1.2.4.4. İş Performansı

Eisenberger (1990) yaptığı araştırma ile kişilerin algıladığı örgütsel destek ile iş performansları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Eisenberger, 1990, s.53). Rhoades & Eisenberger (2002) algılanan örgütsel destek arttıkça, çalışanın örgüt içerisinde kendine verilen görevlerin dışına çıkarak örgütün lehine olabilecek farklı adımları da atabileceğini öngörür. Gerçekleştirdikleri çalışmada, algılanan örgütsel destek ile performans arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Rhoades, Eisenberger, 2002, s.702).

1.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Çalışmanın son değişkeni olan örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili teorik altyapının oluşması için gerçekleştirilen literatür taraması, örgütsel bağlılığı çalışan araştırmacıların bulguları bu bölümde derlenmiştir.

1.3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tanımı ve Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık kavramı 1950’li yılların başından bugüne birçok araştırmacı tarafından ele alınmış ve birçok farklı yaklaşımla farklı tanımlamaları yapılmıştır. Konu ilk olarak Whyte (1956) tarafından ele alınmış, daha sonra da Porter, Mowday, Steers, Allen ve Becker gibi birçok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir (İnce & Gül, 2005). Örgütsel

bağlılık araştırmaları arasındaki farklar ise daha çok “bağlılık” kelimesinin farklı yorumlanmalarıyla ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağılılık kavramı, psikoloji, sosyoloji, işletme gibi farklı disiplinler tarafından incelenen bir kavram olduğu için görüş ayrılıklarının olması da normal karşılanmıştır. Yarım yüzyılı aşkın süredir yoğun bir şekilde araştırılan örgütsel bağılılık kavramı, bir iş görenin örgütüne karşı tutumunu, iş devir hızını, işten ayrılma eğilimini ve örgütsel vatandaşlığı etkileyen en önemli belirleyici olarak literatürde yerini almıştır (Mathieu and Zajac, 1990; Morrow, 1993; Sinclair and Wright, 2005).

Oxford Sözlüğü, “bağılılık” teriminin tanımını “bir faaliyete, bir nedene adanmışlık durumu” olarak tanımlanmıştır. TDK sözlüğüne göre ise bağılılık, “Bağı olma durumu, mecburiyet” ya da “Birine karşı, sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” olarak tanımlanmıştır.

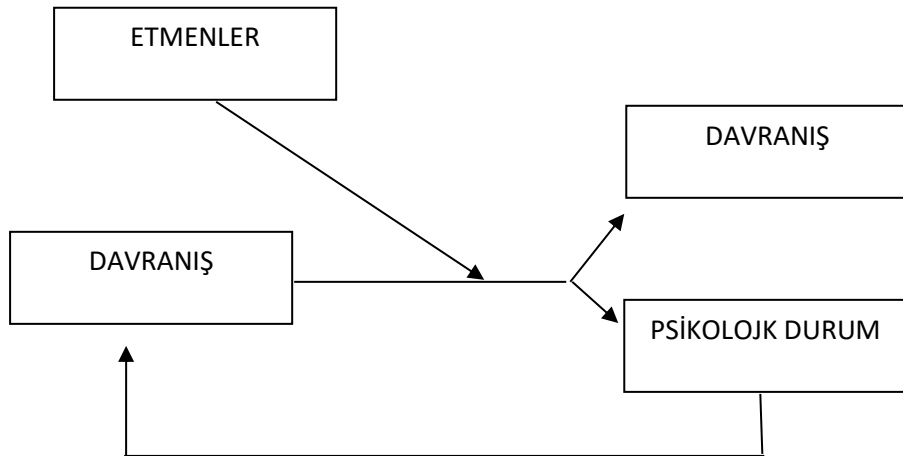
Bağılılığın literatürdeki farklı tanımları;

- Bir kişinin kimliğinin, örgütün kimliğiyle bütünleştiren bir tutum veya istek (Sheldon, 1971, s. 143)
- Sosyal aktörlerin tüm enerji ve sadakatlerini oluşan sosyal sisteme vermeleri ve sosyal ilişkileri ile kişilik sistemlerinin birleşme süreci (Kanter, 1968, s. 499)
- Bireyin kendi davranışlarının / hareketlerinin tutsağı olarak, davranışlarının şekillendiren tutumlarını devam ettirmesi gerektiğine olan inancı (Salancik, 1977, s.62)
- Örgütün amaçları ve kişinin amaçlarının zaman geçtikçe tamamen birleşme süreci (Hall, Schneider, Nygren, 1970, s.76)

Örgütsel bağılılık modeli birçok araştırmacı tarafından tutumsal bağılılık ve davranışsal bağılılık olarak iki kategoride ele alınır. Meyer ve Allen’e (1991) göre; tutumsal bağılılık, kişinin örgütle olan ilişki sürecine odaklanır. Diğer bir tanımla, kişinin kendi değer ve amaçlarının, örgütün değer ve amaçlarıyla ne kadar bütünleştiğinin irdelendiği bir durumdur. Davranışsal bağılılık ise; kişilerin bir örgüte kilitleme ve bununla mücadele

etme durumudur. Araştırmacılar genel olarak bu iki kategori üzerinden araştırmalarını şekillendirirler (Meyer & Allen, 1991, s.62).

şekil 1: Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı



Kaynak: Meyer J. ve Allen N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), s.63

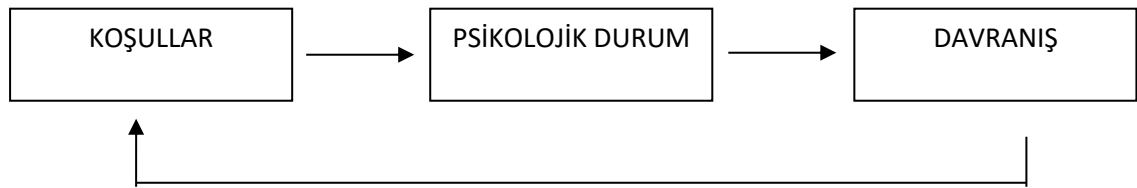
Bağlılık ile ilgili yapılan tanımlamalar ve araştırmalar eğer bir bireyin hareketlerinin kendini sınırlandırması ya da bireyin davranışlarının beklenen normların üzerinde gerçekleşmesine odaklanıyorsa, bağlılığa davranışsal olarak yaklaştıkları varsayılabilir. Çünkü bağlılığın aleni bir şekilde tecelli ettiği anlaşılabilir. Bu gibi davranışlarda birey örgütten ayrılmanın getireceği birtakım maliyetler nedeniyle kendini örgütüne bağlamayı tercih edebilmektedir (Mowday & Steers & Porter, 1979, s.225).

Davranışsal bağlılık ile tutumsal bağlılık arasındaki farklar sadece tanımlarda değil, araştırma geleneklerinde de görülebilir. Davranışsal bağlılıkta araştırma, bir davranış

sergilendikten sonra hangi koşulların bireyin aynı davranışı tutarlı bir şekilde sergilemeye devam ettiğine yöneliktir (Meyer & Allen, 1991, s.62).

Davranışsal yaklaşımda, bireyin bir örgütle geliştirdiği bağlılık süreci değil, kişinin kendi davranışlarına olan bağlılık süreci ele alınır. Bu yaklaşımın öncüleri Becker (1964) ve onun yan bahis teorisidir. Bu teoriye göre kişinin kendi davranışlarına gösterdiği tutarlı bağlılığın kaynağın kişinin yapmış olduğu geçmiş yatırımlar ve bağlı kalmama durumunda kaybedecekleridir. İkinci olarak ise Salancik (1977) kişi sergilediği davranışlarına karşı psikolojik bir sahiplenme yaşar ve bu sahiplenme neticesinde onları sürdürmeye devam eder (Oliver, 1990, s.20).

Şekil 2: Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı



Kaynak: Meyer J. ve Allen N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), s.63

Tutumsal yaklaşımda ise bir kişinin kimliği, örgütün kimliği ile özdeşleşir ya da bir kişinin bireysel hedefleri ile örgütün hedefleri birleşir. Buna göre tutumsal bağlılık kişinin kendisini bir örgüt ve onun amalarıyla özdeşleştirmesi ile meydana gelir ve kişi bu amaçlara ulaşabilmek için kendini örgüte bağlar (Mowday & Steers & Porter, 1979, s.225).

Tutumsal yaklaşım teorisyenleri bağlılığı kişisel karakterin, örgüt içindeki role bağlı davranışların, örgütün yapısal karakteristiklerin ve iş deneyimlerini içeren bireysel ve örgütsel faktörleri içeren bir kara-kutu olarak ele alır. Bu faktörler kişinin bağlılık seviyesini belirler ve bu seviye de iş eforunu, iş terk oranlarını ve örgüt içinde destekleyici davranışları etkiler (Oliver, 1990, s.20).

Tutumsal yaklaşım araştırmacıları bireyin örgüte karşı geliştirdiği bağlılığın belirleyicilerine ve bu bağlılığın davranışsal sonuçlarına odaklanır. Bu yaklaşımda kişinin bağlılık neticesinde geliştirdiği davranışların kişinin bağlılığını sürdürmesi veya değiştirmesine etkisi olacaktır. Yani neticede geliştirilen davranışlar kişinin istikrarını koruyup koruyamamasını etkilemektedir (Meyer & Allen, 1991, s.62).

1.3.1.1. Davranışsal Bağlılık

1.3.1.1.1. Becker'in Yan Bahis Teorisi Yaklaşımı (1960)

Howard S. Becker, 1960 yılında yayımladığı “Notes on the Concept of Commitment” (Bağlılık Konsepti üzerine Notlar) isimli makalesinde bağlılığı tanımı ve etkileyen faktörleri ortaya koymuştur. Becker'e göre bağlılığın en önemli karakteristik özelliği belirli bir zaman dilimi içinde tutarlı ve süregelen davranışlar sergilenmesidir (Becker, 1960, s33). Diğer bir deyişle, tutarlı ve süregelen davranışlar sergilemek, kişinin olası diğer alternatiflere kendisini kapatmasıyla oluşur.

Becker'e (1960) göre bağlılık, bir yan bahsin ortaya çıkmasıyla oluşur ve bu bahis Schelling'in pazarlık sürecini anlatan çalışmasındaki bir örnekle açıklanmıştır. (Becker, 1960, s.35). Bir ev almak için 16.000 dolar önerirsiniz, ancak ev sahibinin sizden talebi 21.000 dolardır. Eğer kişi, üçüncü bir taraf ile bir bahse girmişse ve bu bahiste de eve 16.000 dolardan fazla vermesi durumunda iddiayı kaybedecek ve üçüncü tarafa 5000 dolar ödeme yapacak ise bu bahsi de resmi bir şekilde evi satan kişiye kanıtlarsa, ev sahibi o ev için 16.000 dolardan fazla ödemeyeceğini anlayacaktır. Yani ev satın alma sürecinde sürece üçüncü bir taraf dahil olmuştur ve alıcı bu kişi ile 5000 dolarlık bir yan bahis içerisindedir. Kendini bu işe adanmış insan, kendi çıkarlarını ilgilendiren diğer huşuları bu ilişkinin bir parçası haline getirmiştir.

İnsanlar her zaman bilinçli bir şekilde yan bahisler oynamazlar, kimi zaman içinde buldukları organizasyonlar, kurum, çevre bu kişiler için birer yan bahsin ortaya çıkmasına neden olurlar. Kişinin farkında ya da farkında olmadan kendisini içinde bulduğu yan bahislerden biri “*genel kültürel beklentilerdir*”, çünkü toplum bu beklentileri yerine getirmeyenleri cezalandırır. Örneğin toplumda erkek bir bireyin sıklıkla iş

değiştirmesi hoş karşılanmaz çünkü bu o kişiye güvenilmez gösterecektir. Örgüte bağlılığın ve sürekliliği önem arz ettiği toplumlarda kişi sürekli işini değiştirerek bir nevi itibarını yan bahis olarak ortaya koymuş olacaktır. Kişi “güvenilmez kişi” olarak anılmamak için bir işe girdikten iki ay sonra yeni bir iş teklifi almasına rağmen ayrılmamayı tercih edebilir (Becker, 1960, s.36).

Kişi bazı zamanlarda ise kendisi için önceden *bürokratik süreçler* ile hazırlanmış yan bahisler içerisinde bulabilir. Bir iş gören bir örgütte çalışmaya başladıktan sonra bürokratik süreçler o kişiye bir takım özlük hakları ve ikramiyeler sunabilir. Eğer kişi uzun bir süre bir işte çalışırsa ve işten ayrılırsa emeklilik primini kaybedebilir ya da ülkemizde olduğu gibi kıdem tazminatından feragat etmesi gerekebilir. Kişi bir yılı doldurduktan tatil hakları elde edebilir ancak işten ayrıldığı ve yeni bir işe geçtiği takdirde elde ettiği tatil hakları sıfırlanabilir. Bu gibi durumlarda kişi için yan bahis bu elde edilmiş haklardır ve iş gören bu kazanılmış haklardan vazgeçmemek için örgüte olan bağlılığını sürdürmeye devam edebilir (Becker, 1960, s.36-37).

Davranışı etkileyen bir diğer yan bahis kişinin *kendini konumlandırığı sosyal roller*dir. Bir kişi uzun bir süre aynı örgütte benzer pozisyonlarda çalışarak belirli bir kolaylık ve rahatlık seviyesine ulaşabilir ya da mevcut duruma alışabilir. Örneğin, bir öğretmen çok uzun bir süre düşük gelirlili bir gruba eğitim verir ve yaklaşık 20 yıl sonra orta gelirlili bir okuldan (ya da bir özel okuldan) teklif alsa da gitmemeyi tercih edebilir. Çünkü bugüne kadar uzunca süredir alışmış oluğu tarzı, davranışları, düşük gelir grubu öğrencileriyle olan ilişkisi şekillenmiştir ve öğretmen kendisini yeni hedef kitlesine adapte edemeyeceğini düşünebilir (Becker, 1960, s.37).

Son olarak da kişinin içinde bulunduğu *sosyal etkileşim süreçleri* yan bahislerin oluşumuna neden olur. Kişi belirli bir sürede kendisine ve çevresine tutarlı bir imaj çizer ve iyi kötü bakılmaksızın bu çizilen imajın sürdürülebilirliği sağlanmaya çalışılır (Becker, 1960, s.37).

Örneklerden ve olasılıklardan anlaşılacağı üzere kişilerin bağlılığı kimi zaman bilerek ve isteyerek oluşur, kimi zaman da kişi durumunda değişiklik olana kadar bu bağlılığın

farkında değildir ve yan bahisler kendi kontrolü dışında oluşur. Bu farkında ya da olmadan bir araya gelen “yan bahisler” bir duvarda birer tuğla gibidir ve kişinin hareket etmesini engelleyecek bir noktaya kadar yükselebilir. Kişinin farkında olmadan oluşturduğu yan bahisler bir “de facto” bağıllık durumu oluşturur (Becker, 1960, s.38).

Özetle, Becker’e göre sisteme dahil olan yan bahisler aslında önemli birer fırsat maliyeti oluşur. Bu maliyetler, kişinin kıdem nedeniyle birikmiş parası, rutinde yaptığı işlerin kolaylığı, o örgütte oluşturduğu iş bağlantıları ya da o örgütte elde ettiği kıdemi olabilir. Bu faktörler kişide *davranışsal bir bağıllık* oluşturacaktır.

1.3.1.1.2. Salancik Yaklaşımı

Salancik yaklaşımına göre bağıllık kişinin kendi davranışlarını psikolojik olarak benimsemesi ve bu davranışlara yönlendiren tutumları devam ettirme olarak tanımlanabilir. Salancik yaklaşımı tutumlar ve davranışlar arasındaki ilişkinin açıklanmasıyla izah edilebilir. Kişinin tutumları ve davranışları arasında tutarsızlıklar meydana geldiğinde kişide arzu etmediği bir stres meydana gelir ve kişi tutarlılık sağlamak adına davranışını devam ettirici tutumları yineler. Tutumsal bağıllıktan farklı olarak; Salancik, bağıllığın örgütün sunduğu ödüller alınması veya alınma ihtimali ile değil, kişinin farklı durumlara karşı psikolojik olarak tutarlı kalma çabası şeklinde tanımlar. İçsel tutarlılık adına, kişinin tutum ve inançları davranışın belirleyicileri değil aynı zamanda sonuçları olabilir. Buna göre tutumlar çoğu zaman net, açık ve üzerinde çok düşünülmüş değerlerdir ancak davranışlar gözlemlenebilir, açıktır ve başkalarının şahitliğinde gerçekleştirildiğinde tutumu yönlendirmekte ve bağıllığı meydana getirmektedir. Bir davranış ne kadar açık gerçekleştirilirse geri dönüşü o kadar zordur (Oliver 1990, s20).

1.3.1.2. Tutumsal Bağıllık

1.3.1.2.1. Kanter Yaklaşımı (1968)

Kanter (1968) bağıllığı sosyal aktörlerin tüm enerji ve sadakatlerini oluşan sosyal sisteme vermeleri ve sosyal ilişkileri ile kişilik sistemlerinin birleşme süreci olarak tanımlamıştır

(Kanter, 1986, s. 499). Kanter, Becker'e atıfta bulunarak; Becker'in bağıllık konseptinin sosyolojik teoriye entegrasyonu ile ilgili çok kaz çalışması yapıldığını belirtmesine karşılık, bunu sağlamaya çalışan bir girişim olduğunu belirtmiştir (Kanter, 1968, s.499).

Kanter (1968) bağıllığı devamlılığa yönelik bağıllık, kenetlenme bağıllığı ve kontrol bağıllığı olarak üç başlıkta incelemiştir.

Aktörlerin bir sistem içinde var olan bağıllığı eğer bilişsel odakta ilerliyorsa *devamlılığa yönelik bağıllık* oluşur. Karlar ve zararlar tartıldığında, eğer bir kişinin ayrılmasının maliyeti kalmasının maliyetinden daha fazla ise arada oluşan kar farkı kişinin kalmasına yönelik zemini oluşturur (Kanter, 1968, s.500). Kişinin normatif bağıllığa yönelik gerekçeleri kişinin vicdani ya da duygusal kararlarından bağımsızdır. Kişi için organizasyon içindeki kalmanın belirli bir getirisi diğer bir deyişle karı, gitmenin ise belirli bir maliyeti vardır ve kişi bu getiri ve maliyetlerin farkındadır. Kişi örgüte olan bağıllığını sürdürmek için bazı fırsatlardan vazgeçmiştir, yani bir bedel ödemiş, ya da Kanter'in tanımıyla feda etmiştir. Bu feda, kişinin örgütte kalmasını daha kutsal ve anlamlı kılar ve Kanter'e göre bağıllığının seviyesi, feda ettikleri ile doğru orantılıdır (Kanter, 1968, s.505).

Kenetlenme bağıllığı ise aktörün bir sosyal gruba duygusal bağ oluşturması ve bu bağın grubun tüm üyelerini içine almasıyla oluşur. Bu tür gruplarda dayanışma yüksek, kıskançlık ve grup içi çatışma ise oldukça düşüktür (Kanter, 1968, s.501). Bu bağıllığın oluşması için kişi öncelikle grupla duygusal bağına zarar verebilecek farklı sorumluluklardan arınmış olmalıdır. İkinci olarak kişi grupla anlamlı bir ilişki kurmalı ve grupta birlik hissi oluşmalıdır (Kanter, 1968, s.507).

Kontrol bağıllığında ise kişinin örgüte karşı normatif yönetime girmesi ve sistemin getirdiği, otoriteye itaat gibi faktörlerin kişice doğru kabul edilmesi önemlidir. Bireyin kişilik sistemi, sosyal sistemin normlarıyla örtüşmekte, birey kendini daha büyük bir sistemin parçası olarak kabul etmekte ve bu durum kişinin hayatına bir anlam yüklemektedir (Kanter, 1968, s.510).

1.3.1.2.2. Etzioni Yaklaşımı (1975)

Etzioni bağlılığı tutumsal ve davranışsal açıdan değerlendirmiştir ve üç kategoride ele almıştır. Bu kategoriler, ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve son olarak da yabancılaştırıcı bağlılıktır (Penley & Gould, 1988, s.46).

Ahlaki bağlılık, örgütsel bağlılığın duygusal iki perspektifini temsil etmektedir. Ahlaki bağlılık, örgütsel amaçların kabulü ve onunla özdeşleşme olarak karakterize edilebilir. Kişinin örgütle özdeşleşmesi olarak da düşünülebilir (Penley & Gould, 1988, s.46). Ahlaki bağlılık duyan bir kişinin ödülleri geri alınsa dahi kişinin örgüte olan bağlılığında bir değişiklik olmaz, bu yüzden ahlaki bağlılıkta kişinin kişisel çıkarları etkileyici bir faktör değildir (Newton & Shore, 1992, s.277).

Hesapçı bağlılık ise, kişinin örgüte sunduğu katkıların karşılığını alabilmesiyle oluşur. Yani bir alışveriş vardır. Kişi katkı sunar ve bununla ilgili bir ödül beklentisi içerisindedir. Örgütü ile araçsal olarak tanımlanabilecek bir ilişki içerisinde girmiş bir bireyin bağlılığı, örgüt üyeliğine daha yakındır. Ancak hesapçı bağlılık, örgüte üye olarak kalma isteğine de indirgenmemelidir (Penley & Gould, 1988, s.46-47).

Yabancılaştırıcı bağlılık, ahlaki bağlılık gibi daha duygusal bir bağlılığı temsil etmektedir. Etzioni, “yabancılaştırıcı” kelimesini Karl Marx’ın “yabancılaşma” tanımını düşünerek vermiştir. Marx’a göre yabancılaşma, kontrol sahibi olamamaktır. Etzioni’ye göre de yabancılaşma, (i) kişinin örgüt içi çevresi üzerinde bir kontrolü olamaması ve (ii) örgütsel bağlılık alternatiflerinin olmadığı algılanması ile oluşur. Yabancılaşarak bağlılık duyan bir kişi için, verilen ödül veya cezalar rastgeledir, yapılan işin kalitesinin bir sonucu değildir. Bu rastgelelik, kişinin kontrolünü yitirmesine neden olur. Özetle Etzioni’nin tanımladığı negatif duygusal bağlılık kontrolün yitilmesiyle oluşur. Yabancılaştırıcı bağlılık alternatiflerin olmamasıyla da meydana gelebilir. Bu kez kişi, iç çevrenin değil dış çevrenin kontrolünü yitirmiştir. Kişinin gayreti ve örgütün ödüllendirmesi arasında fark bulunur ancak kişi büyük finansal kayıplar, farklı iş bulamama korkusu ya da coğrafi sınırlamalar nedeniyle kendini hareket edemez bulur. Yabancılaştırıcı bağlılık negatif (olumsuz) bir duygusal bağlılık çeşididir (Penley & Gould, 1988, s.48).

Penley ve Gould'a (1988) göre Etzioni'nin yaklaşımı 3 temel nedenden dolayı çok rağbet görmemiştir. Öncelikle modelin zorluğu, duygusal olarak ele alınan ahlaki bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılığın tek boyutlu mu olup olmadığının anlaşılabilmesidir. Diğer bir deyişle bu iki tür bağlılık tek bir çizginin iki zıt ucu mudur? Etzioni bu sorunun üzerine gitmemiştir. Eğer aynı düzlemin zıt taraflarında yer alıyorsa aslında yabancılaştırıcı bağlılığa gerek bulunmamaktadır. Etzioni yaklaşımı ile ilgili diğer problem, modelin makro örgütsel yapısıdır. Örgütün özellikle hesaplayıcı bağlılık ele alınırken baskın, dominant yapısı günümüzün örgütsel davranış anlayışı içinde açıklanamayabilir. Model ile ilgili son problem ise, ölçeklerin geliştirilememiş olmasıdır (Penley & Gould 1988, s.46).

1.3.1.2.3. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı (1986)

O'Reilly ve Chatman (1986), bağlılığı psikolojik açıdan ele almışlardır, kişinin bir örgüte bağlanmasını tetikleyen psikolojik zeminde ise kişinin kendi kimliğini o örgütle özdeşleştirilmesi olarak açıklamışlardır. Bu yaklaşıma göre bir örgüte olan bağlılık, kişinin kendi kişiliğini örgütün değerleri, amaçları ve tutumları ile ilişkilendirmesidir. Çalışmada, bağlılık, kişinin örgüte yönelik hissettiği psikolojik bir bağlılık; yani kişinin örgütün karakterini ve perspektifini içselleştirebilme derecesi olarak tanımlamıştır (O'Reilly & Chatman, 1986, s. 493). Bu tanıma göre bağlılık kavramının boyutları veya altında yatan nedenleri kişiden kişiye değişiklik gösterebilmektedir.

O'Reilly ve Chatman çalışmalarını Kelman (1958) çalışmasına dayandırmışlardır. Bu çalışmaya göre bağlılık üç temel boyuta göre ele alınmıştır. Kelman'a göre bağlılığın süreçleri (a) uyum ve değişim, (b) kişiselleştirme ve özdeşleştirme, (c) içselleştirme ve değer uyumudur. Uyum, bir inanç birlikteliğinden değil, sadece belli ödüllere sahip olabilmek için doğar. Özdeşleşme, kişiselleştirme aşamasında, kişi her ne kadar örgütün kurallarına ve değerlerine saygı gösterse de onu kendi karakterinin bir parçası haline getirmez. İçselleştirme sürecinde ise örgütün değer ve tutumları kişinin değer ve tutumları ile bir haline gelir. Özetle, uyum ödül kaynaklıdır. Kişiselleştirme ise grubun bir parçası olma isteğinden doğar. İçselleştirme ise taraflar arasında değer uyumu birlikteliği sağlanınca ortaya çıkar (O'Reilly & Chatman, 1986, s.493).

1.3.1.2.4. Allen ve Meyer Yaklaşımı (1991)

Bağlılık kavramının her ne kadar birden fazla tanımı olsa da, Allen ve Meyer (1991) tüm tanımlarda ortak üç özellik belirlemişlerdir. Bunlar örgüte duyulan duygusal bağlılık, örgütü terk etmenin getirdiği maliyet ve örgüt içinde kalma gerekliliğine dair yükümlülüktür. Bu çalışmalar ile ilişkilendirilmiş gruplamalar duygusal, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak tanımlanmıştır. Bu üç boyutta da geçerli olan; (a) iş görenin örgütü ile olan ilişkisini karakterize eden (b) örgüte olan üyeliğini devam ettirmek için karar sürecini etkileyen psikolojik bir durumdur. Ancak her bir durumda kişinin psikolojik durumu da farklılık gösterecektir. Duygusal bağlılık, iş görenin örgütüne duyduğu özdeşleşme ve dahil olmaya ilişkin hissettiği duygulara dönük bir bağlılıktır. Duygusal olarak örgütüne bağlı birinin örgüte bağlı olmaya devam etmesinin nedeni tamamen kendi istemesinin bir sonucudur. Devam bağlılığı, kişinin örgütten ayrılma maliyetlerinin farkında olması ile ortaya çıkan bir durumdur. Devam bağı olan kişilerin devam etme sebebi istemeleri değil, ihtiyaç duymalarıdır. Son olarak da örgütüne normatif bağlılık duyan bir bireyi devam etmeyen iten, devam etmesi gerektiğine yönelik bir zorunluluk hissidir. Normatif bağlılık duyan bireyler örgütte istediği ya da ihtiyacı olduğu için değil, zorunlu hissettikleri için bağlılık duyarlar (Allen ve Meyer, 1991, s.67)

Allen ve Meyer'in (1991) sıraladığı üç eksen birbirinden bağımsız kategorileri değil bir konseptin alt bileşenlerini oluşturmaktadır. Bir kişi bir miktar duygusal bağlılık, çok güçlü devam bağlılığı ve yadsınamayacak bir normatif bağlılık duyabilir. Bu değişkenler birbiri ile de etkileşime geçebilir. Hepsini bir insan ayrı seviyelerde hissedebilir (Allen ve Meyer, 1991, s.68).

Duygusal Bağlılık:

Literatürde yer alan bağlılıkların önemli bir kısmı, iş görenin örgütüyle olan duygusal bağlılığına odaklanır. Bu tür bağlılıkta kişi kendini örgütü ile özdeşleştirir, kimliğinin bir parçası haline getirir, grup üyeliğinden mutluluk duyar. Bu görüş Kanter'in (1968) "kenetlenme bağlılığı" olarak tanımladığı (Kanter, 1968, s.507) bağlılığa dayandırılabilir (Allen & Meyer, 1990, s.2).

Kişilik özellikleri veya örgütün yapısal özellikleri gibi faktörler bağlılığı etkilese de yapılan çalışmalar duygusal bağlılık ile iş deneyimleri arasında pozitif bir korelasyon tespit etmiştir ancak bu tespitler kavramsallaştırılamamıştır. Örneğin Mowday (1982) bir iş veya çalışma ortamının bağlılık ile ilgisinin olması gerektiğine dair bulgulara ulaşmanın zor olduğundan bahsetmiştir (Mowday, 1982, s.57). Benzer bir şekilde, neden duygusal bir bağlılığın, bireyin davranışını etkilediği de tam olarak anlaşılammıştır. Bu tür bir ilişki, çalışanların pozitif çalışma ortamlarına bir değer biçmeleri ve bu değere bağlı olarak da devam etmesi için gayret sarf etmeleri ile açıklanabilir (Meyer & Allen, 1991, s.75).

Hangi değerlerin ve ihtiyaçların duygusal bağlılığa neden olduğu ile ilgili tartışmalar devam etmektedir. Her ne kadar evrensel bazı değerlerin kişilerin iş ortamına olumlu etkileri olacağı düşünülse de bu değerlerin kişiden kişiye değişip değişmediği ile ilgili de soru işaretleri devam etmektedir. Mesela bir kişi için yaptığı işin zorlayıcı olması önemli bir faktörken, bir diğeri için rolünün net olması önem arz edebilir. Kişinin bağlılığını etkileyecek faktörlerden bir diğeri ise, kişinin farklı iş ortamlarında da değer verdiği bazı değişkenlerin mevcut olup olmadığını fark etmesi ve fark ettiğinde buna göstereceği tepkinin bağlılığını ne kadar etkileyeceğidir. Diğer iş yerlerinin de benzer iş ortamları yarattığını gören bir çalışanın duygusal bağlılığı ile çalışma ortamı korelasyonu ortadan kalkabilir (Meyer & Allen, 1991, s.76).

Devam Bağlılığı

Anlaşılması en kolay olan bağlılık türü “devam bağlılığıdır”. Kişinin kurumundan ayrılmasına dair oluşan her türlü maliyet, kişinin aynı kurumda devam etmesine neden olabilir. Bazı durumlarda kişi onun kalma nedenini güçlendireceğinin farkında olarak bu tercihi yapar (örneğin, çok spesifik bazı yetkinliklerin gelişeceği bir görevi kabul etmek). Birçok durumda da kişi onun gitmesi ile ilgili maliyetlerin sürekli arttığının ve biriktiğinin farkında olmadan oluşan bağlılıktır. (Örneğin, bir kişinin sahip olduğu yetkinliklerin piyasada giderek daha az talep edilir hale gelmesi). Her nasıl olurlarsa olursunlar, kişi gitmenin maliyetinin farkında vardığı zaman örgüte karşı “devam bağlılığını” oluşturur (Meyer & Allen, 1991, s.77).

Örgütü ile devam bağlılığı içerisinde olan bir kişinin örgütüne karşı olan davranışları, o kişinin istihdam devamlılığının performansı ile ilişkisi ile orantılı olacaktır. Diğer bir deyişle, bir kişi örgütte istihdam devamlılığı için yüksek performans göstermesi gerektiğini bildiği bir durumda ise onu koruyabilmek için devam bağlılığı onun davranışlarını etkileyecektir. Ancak kişi istihdama dair daha garantide olduğunu hissettiği bir durumda ise, performansı ve davranışları da ona göre değişebilecektir. Dolayısıyla bir kişinin sahip olduğu devam bağlılığının davranışlarına olan etkisi, çalışanın davranışı ve istihdamı arasındaki ilişkiyi değerlendirmesiyle ortaya çıkacaktır (Meyer & Allen, 1991, s.77).

Normatif Bağlılık

Kişinin örgütünde kalmaya kendini zorunlu hissetmesi, etrafındaki normatif baskıları içselleştirmesi ile ilgilidir. Bu zorunluluk duygusu kişinin geçmişte kendine seçtiği rol modeller ya da ödül ve cezalandırma yöntemlerinin kullanılmasıyla ilgili olabilir. Örneğin bir bireyin ailesi tarafından küçük yaştan itibaren o bireye işverenine sadık kalması gerektiği yönünde telkinlerde bulunulursa o kişinin yetişkinlik hayatında da buna dikkat etmesi kaçınılmaz olacaktır. Toplumsal kodlar ve kültürler de tıpkı aile telkini gibi etkili olacaktır. Eğer bir birey, kişinin iş verenine sadakati ön planda tutan bir kültürde yetişmişse buna dikkat edecektir. Bazı durumlarda da, kişi örgüte dahil olur olmaz oryantasyon süreciyle başlayan örgüt ile ilişkisinde ne kadar çok sadaka örgütün bir değeri olarak telkin ediliyorsa, kişi de kendini kalma yönünde o kadar çok baskıda hissedecektir (Meyer & Allen, 1991, s.77).

Kişinin normatif bağlılığını etkileyen bir diğer unsur da değişim teorisiyle açıklanabilir. Kişinin örgütünden gördüğü bir ödül, mükafat, onun orada kalmaya devam etmesi yönünde bir baskı oluşturabilir. Örneğin, çalışanın bireysel gelişimine çok yatırım yapan ve onu kurslara gönderen bir örgütte çalışan bir kişinin buna karşılık olarak örgütte kalmaya kendini zorunda hissetmesi normatif bağlılığı doğurabilir (Meyer & Allen, 1991, s.77).

1.3.2. Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri

Örgütsel Bağlılığı etkileyen faktörler üç ana grup altında incelenebilir. Bu gruplar, bireysel, örgütsel ve örgüt dışı faktörlerdir.

1.3.2.1. Bireysel / Kişisel Faktörler

1.3.2.1.1. Yaş

Yapılan çalışmalarda genel olarak yaş ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir korelasyon tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle yaş arttıkça, kişinin örgüte bağlılığı da artmıştır. Angle ve Perry, 1982 yılında yaptıkları çalışmada yaş ile örgütsel bağlılığın doğru orantılı olduğunu tespit etmişlerdir. Angle ve Perry'e göre, yaş ilerledikçe, özellikle de eğitim seviyesi yüksek olmayan / yükselmeyen bireyler arasında, diğer alternatiflerin azalması baskısıyla örgütsel olan bağlılıkların artacağı savunulmuştur (s.7).

Meyer ve Allen'in (1984) yan bahis teorisini test ettikleri çalışmalarında da yine yaş ve bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ancak yaşın ve kıdemın faydalı birer yan bahis faktörü olup olmadığı ile ilgili de soru işaretleri bulunmaktadır. Birinin yaşı ve buna bağlı olarak kıdemi arttıkça kişinin yapmış olduğu yatırımlardan dolayı ayrılma maliyeti durumun doğası gereği yükselecektir. Yani kişinin yaşından öte, o yaş süresince yapmış olduğu yatırımların büyüklüğü kişinin bağlılığını etkileyecektir. Aynı çalışmada yaş ve duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu yıllar ile birlikte kişinin sadakatinden dolayı kazanmış olduğu mükafatlardan ya da kişinin zaten sevdiği işi, kurumu bulduğu için uzun süre kalmayı tercih etmesinden kaynaklanmış olabilir (Allen ve Meyer, 1984, s.377-378).

1.3.2.1.2. Cinsiyet

Cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasında bir fikir birliğinden söz etmek yaşa göre daha güçtür çünkü yapılan araştırmaların sonuçları beklentilerin tersi yönünde olmuştur. Erkeklerin örgüt içinde kıdemlerinin daha hızlı arttığı, katılımın daha yüksek olduğu gibi nedenlerle erkeklerin bağlılıklarının kadınlara göre daha yüksek olduğu varsayılmış ancak çalışmalar çoğunlukla tersi sonuçlar vermiştir. Angle ve Perry'nin (1981) çalışmasında

her ne kadar kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği, işe katılım üzerinden bir değerlendirme de yapsa ve tarihsel sürece bakıldığında kadınların erkeklere göre katılımının daha düşük olduğu da bilinse sonuçlar kadınların erkeklere göre bağlılıklarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bu da kadınların örgütsel arası değişimden uzak kalmak istemeleriyle açıklanmıştır (Angle & Perry, 1981, s.8).

1.3.2.1.3. Eğitim Durumu

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerden biri de kişinin eğitim durumudur. Mathieu ve Zajac (1990) eğitim ve örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir ve duygusal bağlılıkta, devam bağlılığına kıyasla negatif yönlü ilişkinin daha güçlü olduğunu belirlemişlerdir (Mathieu & Zajac, 1990, s.191).

Angle ve Perry de (1990) eğitim ve bağlılık arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Eğitimi sekiz kategori seviyesinde değerlendiren Angle ve Perry, eğitim ve bağlılık arasında çok güçlü bir negatif ilişki tespit etmişlerdir. Yaş faktörü ile birlikte değerlendirildiğinde kişinin yaşı ilerledikçe, alabilecekleri eğitim olanaklarının sınırlanmasına da bağlı olarak ilerleyen yaş ve düşük eğitim grubunda bağlılığın da orantılı olarak azalması öngörülebilir (Angle & Perry, 1990, s.7).

Kişinin eğitim seviyesi arttıkça, sunulan iş alternatiflerinin de artması beklenebilir. Dolayısıyla farklı alternatiflerin artmasıyla kişinin mevcut örgütüyle ilgili beklentilerinin artması ve buna bağlı olarak da bağlılığının düşmesi normaldir.

1.3.2.2. Örgütsel Faktörler

1.3.2.2.1. Örgüt Kültürü

O'Reilly, Chatman (1986), bağlılığı, kişi ile örgüt arasındaki uyum olarak tanımlar. Bu yaklaşıma göre bağlılık, kişinin kendi kişiliğini örgütün değerleri, amaçları ve tutumları ile özdeşleştirmesi ile oluşur (O'Reilly, Chatman, 1986, s.493). Bu kapsamda düşünüldüğünde örgütsel kültür ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki öngörülebilir. Çalışanlar örgüt hedeflerini ve değerlerini ne kadar çok içselleştirirlerse, örgütlerine olan bağlılıkları o derece yükselecektir.

O'Reilley vd. (1991)'e göre kişilik özellikleri ile örgütsel kültürün örtüşmesi, örgütsel bağlılığı artıran bir faktördür. Örneğin başarı ihtiyacı duyan çalışanlar, agresif, sonuç odaklı kültürleri tercih ederken, otonomiye ihtiyaç duyan çalışanlar yenilikçi örgüt kültürlerini tercih ediyor hatta desteğin ve takım çalışmasının hâkim olduğu kültürlerle negatif yaklaşıyorlar (O'Reilly, 1991, s.502).

Örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık ilişkisi, alt bileşenleri ile ele alındığında anlamlı olacaktır. Örgütsel kültürün, bağlılık ile olan ilişkisi, destekleyici, yenilikçi ve bürokratik kültürler kategorilerinde incelenebilir. Silverthorne, 2004 yılında Taiwan üzerinde yaptığı bir araştırmada O'Reilley'in çalışmasını doğrular sonuçlara ulaşmıştır; örgütsel kültür ve kişilik özelliklerin örtüşmesi örgütsel bağlılığı da artıracaktır. Silverthorne, belirli kişilik özelliklerinin, örgütsel örgüt kategorileriyle de ilişkisini incelemiştir. En düşük örgütsel bağlılık bürokratik kültürün hakim olduğu örgütlerde tespit edilmiştir. Yenilikçi kültürde örgütsel bağlılık biraz daha yüksek, destekleyici kültürlerde de en yüksek bağlılık görülmüştür (Silverthorne, 2004, s.592).

1.3.2.2.2. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, üç ana kategoride incelenmiştir, bu kategoriler; dağıtımsal adalet (distributive justice), süreçsel adalet (procedural justice) ve etkileşimsel adalettir (interactional justice). Dağıtımsal adalet, çalışanların örgüte ait kaynakların birilerinin sahip olması diğerlerinin olamamasına yönelik kabul ettikleri sübjektif adalet algısıdır. Dağıtımsal adalet, tüm çalışanların aynı muamele görmeyeceğini varsayarak, çıktılarının dağılımının eşit olmayacağını öngörür. Kişiler kendi haklarına düşeni alıp almadıklarına bakarlar. Bazı durumlarda dağılımlar adil gibi görünse de (en kıdemlinin promosyon alması gibi) bazı durumlarda bireysel ilişkiler, kurum içi siyaset bu dağılımı etkiler. Süreçsel adalet, bireylerin örgüt içi karar alma süreçlerine dahil edilmesi ve bu dahiliyetin de belirli prensiplere dayandırılmasıdır. Tutarlılık, önyargıdan uzaklılık, doğruluk, paydaşların temsili, etik normlar önemli belirleyici unsurlardır. Etkileşimli adalet ise tanımlaması en kolay olandır. Basit bir ifadeyle kişilerin birbirine nasıl davrandığıdır. Bir kişi, diğeriyle gerekli bilgileri paylaşıyorsa, ona kaba davranmıyorsa, onun etkileşimsel olarak adil olduğu varsayılabilir (Cropanzano, 2007, s37-38).

Yapılan çalışmalar, duygusal bağlılık ile süreçsel adalet arasında bir ilişki ortaya koymaktadır. Cohen-Charash'ın (2001) gerçekleştirdiği çalışmada duygusal bağlılığın, dağıtımsal ve etkileşimsel adalete göre süreçsel adaletle çok daha güçlü bir ilişki içinde olduğu ortaya çıkmıştır; ancak süreçsel ve dağıtımsal adaletin de bağlılığa etkisi mevcuttur. Literatürde devama yönelik bağlılık ile örgütsel adalet arasında belirgin bir ilişkiye rastlanmasa da Cohen-Charash'ın çalışmasında süreçsel ve etkileşimsel adalet ve devam bağlılığı arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, eğer bir kişi örgütünde adalet ve saygılı davranışlara şahit oluyorsa kendilerinin örgüte daha çok yatırım yaptığını varsayacaktır (Cohen-Charash, 2001, s.306).

1.3.2.2.3. Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek kavramı bu çalışmanın değişkenlerinden biri olduğu için detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Bu bölümde örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen Eisenberg'in çalışmalarına atıfta bulunulacaktır. Eisenberg vd (1986) örgütsel desteği "örgütün çalışanlarının refahını, mutluluğunu dikkate alması, mutluluklarını artırması ve çalışanlarının örgütlerine verdiği desteğe karşılık verebilmek durumu olarak tanımlamıştır. Sosyal değişim teorisi bakış açısından değerlendirildiğinde çalışanların örgütlerine olan bağlılığı, direkt olarak örgütlerinin de kendilerine olan bağlılığı ile ilişkilidir. Algılanan örgütsel desteğin, özellikle duygusal bağlılığı artırdığı bilinmektedir. Çalışan örgüte sunduğu katkılarının örgütü tarafından karşılık bulacağı ve mükâfatlandırılacağı farkındadır (Eisenberger, 1986, s.501).

Eisenberg vd. 1990 yılında yaptıkları çalışmada çalışanların örgütleri tarafından gördükleri değer ve (a) çalışanların aldıkları iş sorumlulukları, (b) çalışanların örgütlerine duydukları duygusal ve hesaplayıcı bağlılık, (c) direkt ödüllendirme durumu olmamasında dahi yaratıcılık seviyelerinde pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir (Eisenberger, 1990, s.51). Diğer bir deyişle algılanan örgütse destek ve örgütsel bağlılık arasından, sosyal değişim teorisine bağlı olarak bir artış görülmektedir. Bu çalışmanın hipotezlerinden biri de algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasındaki pozitif yönlü ilişkidir.

1.3.2.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgüt dışı faktörler de kişinin örgüte olan bağlılığını etkileyebilir. Bu faktörler kişinin ve örgütün dışındaki (örgütün içinde bulunduğu çevre gibi) faktörlerdir. Ulusal ekonomik durum, global ekonomik dengeler, sektörel sorunlar, işsizlik gibi faktörlerdir. Bunlar dışında belirsizlikten kaçınma, kolektivizm, güç mesafesi gibi kültürel faktörler kişinin örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyebilir. Randall, 1993 yılında ilk sistematik kültür ve bağlılık ilişkisini inceleyen araştırmacı olmuştur. Randall'a göre özellikle bireysel, kollektif toplumlar bağlılığın anlaşılması için önemli faktörlerdir. Kollektivist kültürler ve duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki ortaya koymuştur. Bireyselciliğin önde olduğu toplumlarda ise daha çok hesaplayıcı bağlılık daha ön planda olmuştur. Burada işin kendisi, mükafatlandırma / terfi sistemleri en önemli öncüllerdir. Randall'a göre belirsizlikten kaçınan toplumlarda ise sadakat önemli bir değer olarak ortaya çıkmakta ve daha çok duygusal bağlanma gözlemlenmiştir. Güç mesafesi açısından değerlendirildiğinde de güç mesafesinin az olduğu toplumlarda daha çok duygusal bağlanma gözlemlenmiş. Son olarak da yaşam kalitesinin öde tutan feminen kültürlerde daha yüksek duygusal bağlanma görülmüş, maskülen kültürlerde, başarı ihtiyacı daha ön planda olduğu için hesaplayıcı bağlılığın daha ön planda olduğu tespit edilmiştir (Wasti, S. A., & Önder, Ç., 2009 s. 308) (Randall, 1993, s.91-110).

1.4. İŞ TATMİNİ

1.4.1. İş Tatmini Kavramının Tanımı ve Sınıflandırması

Locke (1976) iş tatminini "kişinin yaptığı iş veya iş ile ilgili deneyimleri neticesinde sahip olduğu mutluluk veren pozitif duygusal durum olarak tanımlar (Locke, 1976, s.1300). Edwin Locke (1968) gerçekleştirdiği "İş tatmini nedir?" isimli çalışmasında İş tatmininin işin kendisinden mi kaynaklandığı, çalışanın tamamen zihninde olan bir durum mu olduğu ya da çalışan ve çevresi arasındaki ilişkinin bir sonucu olarak mı ortaya çıktığı konusunda belirsizlik olduğunu belirtmiştir (Locke, 1968, s.1).

İş tatmini konusu literatürde motivasyon teorileriyle beraber anılmaktadır. İş tatminini ve ödül sistemlerini iyi anlayabilmek için çalışanların motivasyon sistemlerini iyi anlamak, çalışanların etkililiği ve etkinliğini artırmak için ona uygun stratejiler belirlemek gerekir.

Yorks (1976) tanımına göre motivasyon kişinin belirli temel ihtiyaç ve isteklerine ulaşmak için sahip olduğu içsel kuvvetler toplamıdır (Yorks, 1979 s.21 akt. Pardee, 1990, s.6)

1.4.2. İş Tatmininin Teorileri

1.4.2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi literatürde en yaygın kullanılan teorilerden biridir. Maslow (1954) iş tatminini, insan ihtiyaçlarının beş kategorisiyle teorileştirmiştir. En alttaki (ve insanın en temel) ihtiyacı olarak su, gıda, barınma gibi fizyolojik ihtiyaçları listelemiştir. İkinci sırada ise fiziksel ve finansal güvenlik gelmektedir. Üçüncü sırada insanın sevilme, sevmeye, başkaları tarafından kabul görme, ait olmak gibi sosyal ihtiyaçları yer almaktadır. Dördüncü sırada ise özgüven ve başkaları tarafından kabul görme ihtiyacı mevcuttur. Beşinci ve piramidin en üst seviyesinde ise kişi kendini gerçekleştirme ihtiyacı duyar. Bu seviyede kişi kendi yönünü belirler, gelişimini sağlar ve otonomi kazanır. Maslow'a göre bir derecedeki ihtiyaçlar giderilmeden kişinin bir üst seviyeye çıkabilmesi olanaksızdır (Newby, 1999, s.9).

Şekil 3: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi



Maslow'a göre, temel ihtiyaçlarını karşılayamayan insanların, hayatların ilerleyen dönemlerinde fizyolojik şikayetlerde bulunur. Eğer örgütsel düzlemde anlamaya çalışırsak, bu temel ihtiyaçları karşılanmayan insanların işlerini iyi yapamayacakları anlamına gelecektir. Maslow'un teorisi iki varsayım üzerine kurgulanmıştır, birincisi, insan hep daha fazlasını ister, ikincisi ise ihtiyaçlarını önem sırasına koyar (Smith & Cronje, 1992 akt. Bull, 2005, s.29).

1.4.2.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

İş tatminini anlamaya yönelik en yaygın olarak kabul edilen teorilerden biri Herzberg'in çift faktör teorisidir. (1959). Herzberg'e göre insanın iki tür ihtiyacı vardır, bunlar acıyı azaltmaya yönelik ihtiyaçlar diğeri de psikolojik olarak kendini iyileştirmeye yönelik ihtiyaçlardır. 200 mühendis ve muhasebeci üzerinde tatmini anlamaya yönelik yapılan çalışmada işleri hakkında iyi hissettikleri zamanlar sorulmuştur. Araştırmacılar iyi hissettikleri zamana dair tatmin duygularını ve bunun performanslarına, ilişkilerine ve iyiliklerine olan katkılarını anlamaya çalışmışlardır. Yapılan ikinci bir mülakatta da katılımcılara işleri ilgili kendilerini olumsuz hissettikleri zamanlar sorulmuştur. Herzberg ve diğerlerine göre iş tatminin iki farklı birbirinden bağımsız boyutu vardır ve bu boyutlardan birincisi iş tatmini ile ilgilidir, diğeri boyut ise iş tatminsizliğidir. Herzberg'e göre bu iki boyut aynı düzlemde yer almamakta birbirinin zıttı olarak algılanmamaktadır. Herzberg (1967) iş tatminine neden olan içsel faktörleri motivatör faktörler, iş tatminsizliğine neden olan faktörleri de hijyen faktörler olarak tanımlamıştır. Herzberg, hijyen faktörlerinin ortadan kaldırılmasının sadece tatminsizliği gidereceğini ancak bunun herhangi bir tatmin olma sebebi olmadığı savunmuştur. İş tatmini için, sorumluluk alma, terfi olanağı verme, ödüllendirme gibi motivatör faktörlerin çalışana sunulması gerektiği savunulmuştur (House & Wigdor, 1967, s. 369-370).

Herzberg'in teorisi oldukça popüler olmasına karşın birçok araştırmacı tarafından da eleştirilmiştir. Vroom'a (1966) göre kişilerin olumlu bir durumda krediyi kendilerine alma, iyi hissetmek gibi eğilimleri vardır. İşler kötü gittiğinde de çevrelerinde hata arar, çevrelerini suçlamayı tercih ederler. Bu tarz bir önyargıyla şekillendirilmiş bir teorinin eksikleri olduğunu savunmuştur (Vroom, 1966, s.7-8 akt House & Wigdor, 1967, s. 372).

1.4.2.3. Alderfer'in ERG Teorisi

Alferder'in ERG teorisi insan ihtiyaçlarını üç temel kategoride değerlendirir; varoluş gereksinimi, ilişki kurma gereksinimi ve gelişme gereksinimidir.

- 1- Varoluş gereksinimi; insanın tüm fizyolojik ve materyal ihtiyaçlarının yer aldığı kategoridir. Açlık, susuzluk, ücretler, ikramiyeler, güvenlik insanın varoluş ihtiyaçları kategorisindedir. Eğer kaynaklar sınırlıysa, bir kişinin mutluluğu, diğer bir kişinin mutsuzluğu anlamına gelebilir.
- 2- İlişki kurma gereksinimi; duyguların ve düşüncelerin paylaşılmasını içeren insanların ilişkilere duyduğu ihtiyacı vurgulayan gereksinim kategorisidir. Bu kategorinin varoluş kategorisinden temel farkı, bu kategoride tarafların tatmininin paralellik göstermesidir. Yani bir kişinin ihtiyacını karşılama seviyesi, diğerinde bir düşmeye neden olmaz.
- 3- Gelişme gereksinimi; kişinin kendisine ve çevresine karşı yaratıcılığının ve üretkenliğinin artmasıdır. Kişinin bu seviyede ulaştığı psikolojik durum, daha bütün ve daha insan hissetmesidir (Schneider & Alferder, 1973, s.490).

1.4.2.4. İş Özellikleri Teorisi

İş özellikleri teorisine göre Hackman ve Oldham (1976) işin tatmin edici olması için beş temel özellik belirlemiştir. Bu modele göre;

- 1- Beceri çeşitliliği: Bir işin ne kadar çalışanın farklı beceri ve yetenekleri sergileyebileceği imkanları sunup sunmaması
- 2- İş kimliği: Bir işi en başında sonuna kadar götürebilmek gibi, işin ne kadar somut ve bütüncül olduğu
- 3- İşin önemi: Yapılan bir işin, içeride ya da dışarıda diğer işler veya kişilerin hayatlarında ne kadar değişiklik yaptığı
- 4- Özerklik / Otonomi: İşin, çalışanın işe ilişkin süreçler, zamanlama, planlama konularında çalışana ne kadar özgürlük alanı bıraktığı
- 5- Geri bildirim: Kişinin yaptığı işin sonuçlarını ne kadar görüp göremediği, yaptığı iş be performansını ile ilgili yöneticilerinden geri bildirim alıp almadığı

İş tatminini etkileyen beş teme unsur olarak belirtilmiştir (Hackman ve Oldham, 1976, s. 161-162). Hackam ve Oldham'ın teorisinde belirtilen özelliklerin iş tatmini ile pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır.

1.4.3. İş Tatmininin Belirleyicileri

1.4.3.1. Bireysel Faktörler

1.4.3.1.1. Yaş / Kıdem

Türkiye’de Boran Toker (2007) yılında yapılan çalışmada yaş ile iş tatmin düzeyleri arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. Yaşa göre yapılan çoklu karşılaştırma testinde ise özellikle 33-42 yaş grubu ile 18-25 yaş grubu arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (Toker, 2007, s.101).

Glenn vd. (1977)’e göre, ilerleyen yaş ile birlikte gelirin yükselmesi, otonominin artması, otoritenin artması ve prestijin artması gibi faktörler yaş ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi kuvvetlendirebilir. Tam olarak yaş ile iş tatmininin ilişkisinin anlaşılabilmesi için diğer tüm faktörlerin sabit tutulması (ceteris-paribus) gerekir. Ancak bu çok mümkün değildir. Yaptıkları çalışmada Glenn vd (1977), yaş ve iş tatmini arasında güçlü bir pozitif korelasyon tespit etmişlerdir. Diğer bir deyişle yaş yükseldikçe, yaşın beraberinde getirdikleri ile tatmin de yükseliş göstermektedir (Glenn, 1977, s.192).

Literatürde yaş ve iş tatmini arasında tutarsız sonuçlar bulunmaktadır. Bunun temel sebeplerinden biri araştırmaların içindeki yaş ve kıdem ve deneyim değişkenlerinin tam olarak ayrıştırılamamasıdır. Zaman içinde kıdemin de artacağını varsayarsak araştırmalar farklı hipotezlere farklı nedenler öne sürmüşlerdir. Kıdemin de artışına bağlı olarak bireylerin kıdeme bağlı aldıkları mükafatların artmasıyla işten alınan tatminin artacağı, ya da kıdem artmış olmasına rağmen, deneyimlerin ve beklentilerin yükselmesiyle iş tatmini de azalabilir. Rıza vd. (2016) yaptıkları çalışmada yaş ve kıdem değişkenlerini birbirinden bağımsız tutarak iş tatmini üzerindeki ilişkiyi araştırmışlardır. Buna göre, kıdem değişkeni sabit tutulduğunda yaş ve iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Yaş değişkeni sabit tutulduğunda ise kıdem ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Rıza vd. 2016, s.2572-2573).

1.4.3.1.2. Cinsiyet

İş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi en detaylı inceleyen araştırmacılardan biri Clark'tır (1997). Birleşik Krallık'ta yaptığı araştırmada kadınların ve erkeklerin iş tatminlerinin seviyelerini tespit etmiştir. Aynı işi yapan, aynı şartlara sahip kadın ve erkekler arasında normal şartlar altında bir farkın olmaması beklenirken, Clark çalışmasında kadınların erkeklere oranla çok daha yüksek bir iş tatmini seviyesine ulaştıklarını tespit etmişleridir. Çalışmada kadınların işlerinin erkeklerden daha iyi olmadığı bu farkın kadınların sahip olduğu beklentilerin erkeklere göre çok daha düşük olmasıyla ilişkili olduğu savunulmaktadır. Ancak, cinsiyete bağlı farklılıkların genç ve çok eğitilmiş kadınlar, üst düzey yönetici pozisyonundaki kadınlar ve annesi de yönetici olan kadınlar arasında azalmaktadır. Bu farklılıklar bu grupların dışında kalan kadınların erkek egemen iş dünyasında beklentilerini düşürdükleri ama bunun geçici bir süreç olduğu, piyasa kadının varlığını ödüllendirmeye başladıkça bu cinsiyete bağlı farklılıkların azalabileceği savunulmuştur.

1.4.3.1.3. Eğitim

Bruce v.d. (1968) göre eğitim ve iş tatmini arasında ters orantılı bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun bir nedeni alınan eğitimin artması ile beraber kişinin beklentilerinin yükselmesi ve işte geçirilen belirli bir zaman sonra işin rutin hale gelmesinin yüksek eğitim seviyeli kişi için tatmin edici olmaması ile açıklanabilir.

Burris (1983) yaptığı çalışmada normalin üstünde eğitim alan kişiler ile iş tatminleri arasında ters yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Çalışmada iş tatminsizliğinin en yüksek olduğu kişilerin, örgün eğitimde de en çok yükselen kişiler olduğu görülmüştür. Bunun tersi olarak da normalin altında eğitim alan kişilerin işleriyle ilgili yüksek tatmin düzeyleri duydukları görülmüştür. Yüksek eğitim alan kişilerin normal, az eğitim almış kişilerin üst düzey pozisyonlarda görevlendirildiği toplumlarda bu zıt yönlü ilişkinin daha da kuvvetli olacağı düşünülebilir (Burris, 1983, s.460).

Toker'in (2007) çalışmasında Anova testi sonucunda, kişilerin eğitim düzeyleri ve iş tatminleri arasında farklılıklar tespit edilmiştir. Farklılık düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan çoklu karşılaştırma testinden, lise mezunu çalışanlar ile üniversite mezunu

çalışanlar arasında iş tatminleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Sonuçlara göre lise mezunu çalışanlarda geçmiş literatürden farklı olarak lise mezunu çalışanlarda, üniversite mezunu çalışanlara göre daha yüksek bir iş tatmini seviyesi gözlemlenmiştir (Toker, 2007, s.101).

1.4.3.2. Örgütsel Faktörler

1.4.3.2.1. Ücret

Ücretler ve maaşların iş tatminine olumlu yönde etkisi olduğu düşünülmektedir. Rıza vd. (2016) yılında yaptıkları araştırmada yaş ve iş tatmini ilişkisi incelendiğinde ücret/maaşın ilişkiye önemli bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Rıza, 2016, s.2573).

Kickham'ın gerçekleştirdiği çalışmada (2007), ücret iş tatmininin en önemli değişkeni (%44) olarak tespit edilmiştir. Yapılan çalışmada ücretten sonra en önemli faktör "başarmış olma" hissidir (%40). Yine araştırmada kişilerin işten ayrılmaları için en önemli neden olarak ücret belirtilmiştir (Kickham, 2007, s.30).

1.4.3.2.2. Yönetici ile olan ilişki / Süpervizyon

Churchill vd. (1976) örgütsel iklim ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelerken yöneticilerin yönetim stillerinin çalışanların tatmini üzerinde etkisi olacağını öne sürmüşlerdir. Ölçümlerini yaparlarken 3 farklı süpervizörlük değişkenine odaklanmışlardır. Bu değişkenler, süpervizörün yakınlığı, süpervizörlük standartlarının belirlenmesinde çalışanın katkısı ve yönetici ve çalışan arasındaki iletişimin sıklığıdır. Her ne kadar süpervizörün yakın teması, çalışanın otonomisi üzerinde olumsuz etki yaratacak da olsa, belirsizliğin daha yoğun olduğu işlerde (bu araştırmada satış) süpervizörün yakınlığı olumlu karşılanmış ve iş tatminine olumlu yönde katkıda bulunmuştur. Ayrıca yakında gözlemlenen çalışanlar, kurumun çalışma prosedürleri yöntemleri hakkında daha çok bilgili olacağı için yaptıkları işlerde daha rahat olacaklar, bu da iş tatminlerini olumlu yönde etkileyecektir. Son olarak da yakından gözlemlenen çalışanların ücret artışı ve terfi gibi olanaklardan daha kolay faydalanacağı savunulmuş, bunun da iş tatminine olumlu etkisinin olacağı belirtilmiştir (Churchill, 1976, s.324).

1.4.3.2.3. İş / Görev Tanımı

İş/görev tanımının net olması ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Beklenildiği üzere bireyler yaptıkları iş ile ilgili ne kadar netlerse o kadar pozitif bir iş deneyimi yaşarlar. Churchill vd. 1976 yılında satış elemanları yaptığı çalışmada da aynı ilişki tespit edilmiştir. Çalışanlar işleri hakkında net olmamaları ile ilgili şirket yönetimini, iş arkadaşlarını ve müşterilerini suçlayabilmektedirler. Bu da sonuç olarak iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Çalışmada tespit edilen ilginç bir nokta, çalışanların birinci seviye yöneticilerinden aldıkları süpervizyon ve iş konusunda net olma konusunda direkt bir ilişki tespit edilememiştir. Diğer bir deyişle çalışanlar işleri hakkında net olma konusunda birinci seviye süpervizörlerini sorumlu tutmamaktadırlar (Churchill, 1976, s.330).

1.4.3.2.4. İş Arkadaşları

Churchill vd (1976) örgütsel iklim ve iş tatminin arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, kişiler arası ilişkiler de bir faktör olarak yer almıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre çalışanların müşterileri, aile üyeleri, iş arkadaşları ve yöneticilerinin de kişinin işinden duyduğu tatmine direkt olarak etkisi olduğu tespit edilmiştir. Eğer iş arkadaşları arasında rolü hakkında net hissetmeyen, çevresindeki iş arkadaşlarının kendisinden beklentilerine ve onu örgütte nasıl değerlendirdiklerine göre de kişinin tatmini etkilenmekte, eğer olumsuz bir çevre ortamı oluşursa kişinin stres, anksiyete yaşadıkları görülmüştür (Churchill, 1976, s.331).

1.4.3.2.5. Çalışma Koşulları

Lowe vd. (2003), gerçekleştirdikleri çalışmada sağlıklı bir çalışma ortamı için 6 faktör belirlemişlerdir. Belirlenen bütün 6 faktörün de sağlıklı iş ortamı algısı ile pozitif bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, makul talepleri olan, işi ile ilgili mükafatlandırılan, sosyal destek mekanizmaları kuvvetli olan, işyeri içerisinde karar alma süreçlerine katılabilen ve uygun kaynaklara kolayca ulaşabilen çalışanlarının iş tatminlerinin çok daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Lowe, 2003, s.394).

1.4.4. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

1.4.4.1. Devamsızlık

İş tatminsizliği ile devamsızlık oranları arasında değişkenlerin doğası gereği bir korelasyon olduğu düşünülür. İşinden tatmin olmayan bir insanın doğal olarak vereceği tepkinin devamsızlığının artması olarak varsayılır. Ancak literatürde bu iki değişken arasında güçlü ve kesin bir korelasyon bulunamamış, farklı araştırmacılar farklı sonuçlara ulaşmışlardır. Nicholson vd. (1976) spesifik olarak iş tatmini ve devamsızlık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmasında iki değişkenin arasındaki ilişkiyi çok zayıf olarak tanımlamıştır. İş tatminsizliğinde devamsızlığın artışı görülmekte ancak bunu direkt olarak bir değişkenin diğerine olan etkisi olarak yorumlamanın zor olduğunu belirtmiştir (Nicholson, 1976, s.736-737).

Garrison & Mutchinsky'nin (1977) iş tatmini ile devamsızlık arasında (devam etmediği günler için ücret alınmadığı durumda) negatif bir ilişki tespit etmiştir. Ancak devamsızlık günlerinde bir ceza durumu mevcutsa bu ilişki ortaya çıkmamaktadır. Diğer bir deyişle, eğer çalışan devam etme karşılığında bir ödül alıyorsa, ve bu ödül değer verdiği bir ödülse, çalışan iş tatmininden bağımsız olarak devam gerçekleştirmektedir. Örnek vermek gerekirse, eğer bir kişi bir gün gelmeyerek hafta sonunu uzatmaya, o gün için ödeme almaya tercih ediyorsa o gün gelmesinin karşılığında alacağı ödül, devamlılığa neden olmamaktadır (akt. Steers & Rhodes, 1978 s. 398).

1.4.4.2. İşten Ayrılma Niyeti

Igbaria ve Guimaraes'in 1993 yılında yaptığı bilgi sistemleri çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada iş tatmininin, direkt olarak örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu anlaşılmıştır (Igbaria ve Guimaraes, 1993, s.169).

Ancak literatürde yer alan araştırmalarda her ne kadar iş tatmini ve işten ayrılma niyet arasında negatif bir korelasyon görülse de bu ilişkinin gücü tahmin edilenden daha düşüktür. Bir kişinin işten ayrılma niyetinin tek bir değişkenle güçlü ilişkisinin olma ihtimali de düşüktür. Mobley'e (1977) göre işten ayrılma süreci kompleks bir süreç olup birçok değişkenin bir araya gelmesi ile gerçekleşir. Bu değişkenlerden en önemlisi

alternatiflerin mevcudiyetidir. Eğer bir kişinin işten ayrılmasının kendine olan maliyeti yüksek ise, kişi işten ayrılıp ayrılmama isteğini yeniden gözden geçirir ve iş tatminsizliğini yansıtan ama işten ayrılmayan (devamsızlık, düşük performans gibi) farklı yöntem arayışlarına girer. Diğer bir alternatif senaryoda kişi alternatiflerin mevcudiyetinden haberdar olsa da bu durumda diğer alternatiflerin řu anki işi ile mukayese sürecini başlatır ve tatmin edici bir sonuca ulaşmazsa kişi kalmayı tercih edebilir (Mobley, 1977, s. 238-239). Lee (1988) yılında Mobley'in işten ayrılmaya giden sürece ilişkin modeli test etmiş ve modelin doğruluğunu desteklemiştir (Lee, 1988, s.263).

1.4.4.3. Düşük Örgütsel Bağlılık

İş tatminsizliğinin mi düşük örgütsel bağlılığa neden olduğu ya da düşük örgütsel bağlılığın mı iş tatminsizliğe yol açtığı ile ilgili literatürde farklı çalışmalar mevcuttur. Batemen ve Strasser (1984) yılında yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığın iş tatminine neden olabileceği ile ilgili bir önermede bulunmuş, ancak Williams ve Hazer'in (1986) yaptığı çalışmada iş tatminin, örgütsel davranışın bir belirleyicisi olduğuna dair daha önemli kanıtlara ulaşıldığı aktarılmıştır (akt. Mathieu & Zajac, 1990, s. 184).

Williams ve Hazer (1986), iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki gözlemlemiştir (Williams & Hazer, 1986, s.229). Yine Mathieu & Zajac'ın (1990) çalışmasında iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında güçlü bir pozitif korelasyon tespit etmişlerdir (Mathieu & Zajac, 1990, s.183). Bu çalışmada da iş tatmininin örgütsel bağlılığa bir etkisi olup olmadığı incelenecektir.

1.4.5. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki Farklar

Bağlılık ve iş tatmini arasında temel farklar bulunmaktadır. Öncelikle bağlılık daha genel ya da evrensel bir kavramdır. Yani kişinin bir örgütün tamamına karşı olan duygusal yanıtıdır. İş tatmini ise, bir kişinin işine ya da işinin belirli özelliklerine karşı tepkisidir. Bağlılık, kişinin, işveren örgüt, onun değerleri ve amaçları ile kendini ilişkilendirmesi iken tatmin belirli görevler yerine getirilirken ortama odaklanır (Mowday & Steers & Porter, 1979, s.226).

Bunun dışında örgütsel bağlılığın tatmine kıyasla zaman içerisinde daha stabil olması beklenir. Bireyin gün içerisinde iş hayatında karşılaştıkları onun iş tatminini etkileyebilirken, bu günlük olaylar nedeniyle kişinin örgüte olan bağlılığını yeniden sorgulanması çok beklenmez. Bağlılık, kişinin kendisini ve örgütünü düşündükçe zaman içerisinde ve yavaş oluşan bir olgudur. Tatmin ise, bağlılık gibi yavaş ve stabil değil, daha dinamik ve değişken bir yapıdadır; kişinin iş çevresindeki gelişmelere göre hızlı refleksidir (Mowday & Steers & Porter, 1979, s.226).

2. BÖLÜM: ALAN ARAŞTIRMASI

Alan araştırması, çalışmada kullanılan yöntem, bulgular, tartışma ve sonuç bölümlerinden oluşmaktadır. Araştırma yöntemi bölümünde, araştırma katılımcıları, uygulanan anket, kullanılan ölçeklerden ve çalışmanın hipotezlerinden bahsedilecektir. Bulgular bölümünde hipotez testlerinin sonuçları paylaşılacak son olarak tartışma ve sonuç bölümünde hipotez testlerinin sonuçları yorumlanacaktır.

2.1. ARAŞTIRMA VE VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Bu çalışma, Türkiye’de ana akım medya sektörü çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin, örgütsel bağlılıklarına ve iş tatminine olan etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada nicel araştırma teknikleri kullanılmış, tüm veriler anket yöntemiyle elde edilmiştir. Coğrafi olarak daha geniş bir gruba hitap edebilmek amacıyla anket online form formatında hazırlanmış sonuçlar SPSS’e aktarılmıştır. Ek-1’de yer alan anket çalışması üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde anket, amacı ve gizlilik hakkında katılımcılara bilgi verilmiş olup, ikinci bölümde katılımcılar ait demografik bilgiler sorulmuştur. Demografik bilgiler içerisinde kişinin kimliğini ortaya çıkarabilecek herhangi bir soru sormaktan kaçınılmıştır.

2.2. ÖRNEKLEM (KATILIMCILAR)

Çalışma ana akım medya sektörü üzerinde uygulanmış, 118 sektör çalışanı anketi doldürmüştür. Anket ile belirli bir kuruluşun değil, birçok farklı kuruluştan kişilerin katkı sağlaması sağlanmıştır. Anket katılımcılarının yaklaşık yarısı hazırlanan online form üzerinden, diğer yarısı da kâğıt üzerinde doldürmüşlardır. Çalışmaya dahil olan katılımcıların yüzde 40.7’si kadın, yüzde 59.3’ü erkektir. Katılımcılar belirli bir kuruluştan seçilmemiştir, çalışmaya dahil olması için gazete, dergi, televizyon gibi farklı kategorilerde ana akım medya kuruluşlarına bağlı olarak çalışan kişiler seçilmiştir. Katılımcıların bazıları aynı yayın grubuna ait hem televizyonda hem de gazetede çalışabilmektedir. Çalışmamız özelinde yazılı – görsel – işitsel medya arasında bir fark

gözetilmemiştir. Çalışmaya katılan katılımların Yüzde 17,8'i, 21-30 yaş arası, yüzde 54,2'si 31-40 yaş arası ve yüzde 26,3'ü de 41-50 yaş arasıdır.

Tablo 1: Kişisel Bilgiler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	48	40,7
	Erkek	70	59,3
Yaşınız?	20'den az	0	0,0
	21-30	21	17,8
	31-40	64	54,2
	41-50	31	26,3
	51-60	1	,8
	61 ve üzeri	1	,8
Öğrenim Durumunuz	İlköğretim	0	0,0
	Lise	14	11,9
	Ön lisans	11	9,3
	Lisans	72	61,0
	Yüksek lisans	21	17,8
	Doktora	0	0,0
Bu iş yerinde çalışma süreniz	1 yıldan az	11	9,3
	1-5 yıl	28	23,7
	6-10 yıl	38	32,2
	11-15 yıl	22	18,6
	15 yıldan çok	19	16,1

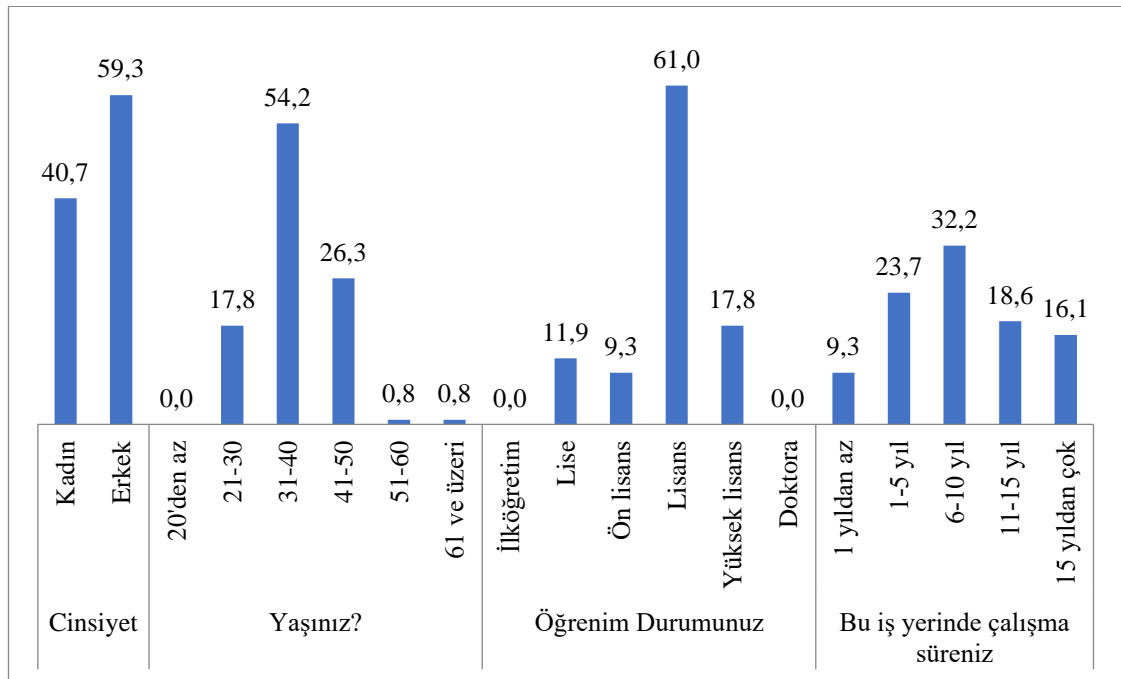
Ankete cevap veren katılımcılardan;

Kadınların oranı %40,7 iken erkeklerin oranı %59,3'tür.

21-30 yaş arası olanların oranı %17,8; 31-40 yaş arası olanların oranı %54,2; 41-50 yaş arası olanların oranı %26,3; 51-60 yaş arası olanın oranı %0,8; 65 yaş ve üzeri olanın oranı %0,8'dir.

Lise mezunu olanların oranı %11,9; ön lisans mezunu olanların oranı %9,3; lisans mezunu olanların oranı %61,0; yüksek lisans mezunu olanların oranı %17,8'dir.

Bu iş yerinde çalışma süresi 1 yıldan az olanların oranı %9,3; 1-5 yıl olanların oranı %23,7; 6-10 yıl olanların oranı %32,2; 11-15 yıl olanların oranı %18,6; 15 yıldan çok olanların oranı %16,1'dir.



2.3. ÇALIŞMA KAPSAMINDA KULLANILACAK ÖLÇEKLER

2.3.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel Bağlılık Allen ve Merye'in (1991) örgütsel bağlılık ölçeği kullanılarak hesaplanmıştır. Bu ölçek Wasti tarafından 1999 yılında Türkçe 'ye uyarlanmıştır. Bu ölçekte toplam 25 soru bulunmakta ve bu sorular ile örgütsel bağlılığın 3 temel boyutu olan duygusal, devam ve normatif bağlılıklar hesaplanmaya çalışılmıştır. Bu ölçeğe göre duygusal bağlılık 8 maddede, devam bağlılığı 7 maddede ve normatif bağlılık 10 maddede ölçülmüştür. Duygusal bağlılık; "Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var", "Buradaki işimi kendi özel işim gibi hissediyorum" gibi sorularla, devam bağlılığı; "Bu işyerinden ayrılıp başka bir yerde sıfırdan başlamak istemezdim", "Eğer bu

kuruluşa kendimden çok şey vermiş olmasaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim” gibi sorularla, normatif bağlılık ise; “Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederdim”, “Bu kuruluş sayesinde ekmek parası kazanıyorum, karşılığında sadakat göstermeliyim” gibi sorularla ölçülmüştür.

Ankette katılımcılardan verilen ifadelere 1’den 7’ye kadar uzanan (1- kesinlikle katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3- bir parça katılmıyorum, 4- tarafsızım, 5-bir parça katılıyorum, 6-katılıyorum, 7-kesinlikle katılıyorum) (x) koyarak işaretlemeleri istenmiştir. Anketin yapısı gereği yüksek puanlar yüksek örgütsel bağlılığı, düşük puanlar da düşük örgütsel bağlılığı ifade etmektedir.

Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığın alt boyutlarının güvenilirlik katsayılarını hesaplamış; söz konusu değerleri duygusal bağlılık için Cronbach's $\alpha = .87$, devam bağlılığı için $\alpha = .75$ ve normatif bağlılık için $\alpha = .79$ bulmuşlardır. Türkiye’de ölçeğin güvenilirlik çalışması Wasti (2003) tarafından gerçekleştirilmiş olup; güvenilirlik katsayısı duygusal bağlılık için $\alpha = .83$, devam bağlılığı için $\alpha = .77$ ve normatif bağlılık için $\alpha = .87$ olarak belirlenmiştir.

Ölçek Wasti (2003) tarafından çeviri geri çeviri yöntemi kullanılarak Türkçe’ye kazandırılmıştır. Güvenilirlik ve geçerliliği daha önce de onaylandığı için herhangi bir modifikasyon yapılmamıştır. Anket A. Wasti’den direkt e-posta yazışmasıyla talep edilmiştir.

2.3.2. İş Tatmini Ölçeği

Çalışmada iş tatminini ölçmek için dünyada yaygın olarak kullanılan Minnesota Tatmin Anketi kullanılmıştır.

Minnesota Tatmin Ölçeği 100 sorudan oluşmaktadır ve çalışanın iş ortamı hakkında bilgi edinmeyi amaçlar. Ancak vakit unsuru göz önünde bulundurulduğunda (özellikle örneklem grubu medya çalışanları olması nedeniyle) katılımcılardan uzun formu doldurmalarını talep etmek olanaksızdır. Katılımcılardan belirtilen ifadelerle beş farklı yanıt hakkı verilmektedir. Bu yanıtlar, 1-Hiç tatmin olmuyorum, 2-Tatmin olmuyorum, 3-Kararsızım, 4-Tatmin oluyorum, 5- Çok tatmin oluyorumdur. Anketin yapısı gereği

yüksek puanlar yüksek bağlılığı ifade etmektedir. Ölçek aşağıdaki faktörleri belirlemeye yöneliktir.

- 1- Yetkinlikleri kullanma: çalışanın yetkinliklerini kullanabilmesidir.
- 2- Başarı: Çalışan işten duyduğu başarı derecesidir.
- 3- Aktivite: Kişinin devamlı meşgul kalabilmesi
- 4- İlerleme: İşinde ilerlemeye ilişkin fırsatlar
- 5- Otorite: Diğer kişilere ne yapacaklarını söyleyebilme
- 6- Şirket politika ve uygulamaları: Şirket politikalarının nasıl uygulamaya konduğu
- 7- Ücret: Yaptığı iş miktarı ve bunun karşılığında aldığı ücret
- 8- İş arkadaşları: İş arkadaşlarının ilişkilerinin nasıl olduğu
- 9- Yaratıcılık: Kendi metodolojilerini uygulayabilme imkanı
- 10- Bağımsızlık: İş üzerinde kendi başına çalışabilme imkanı
- 11- Ahlaki değerler: Kişinin kendi vicdanına ters düşen şeyleri yapmaması
- 12- Takdir: İyi iş çıkarınca alınan övgü
- 13- Sorumluluk: Kendi muhakeme edebilme özgürlüğü
- 14- Güvenlik: İşin stabil bir istihdam olanağı sunması
- 15- Sosyal Hizmet: Başkaları için bir şey yapabilme imkanı
- 16- Sosyal Statü: Toplum içinde “biri” olabilme.
- 17- Süpervizyon – İnsan İlişkileri: Patronun çalışanlarına karşı davranışları
- 18- Süpervizyon – Teknik: Yöneticinin karar alırken sahip olduğu beceri
- 19- Çeşitlilik: Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkanı
- 20- Çalışma şartları: Çalışma ortamı.

Minnesota tatmin anket, uzun anket ile tam paralellik göstermekte, üç kategoriyi değerlendirmektedir. Bu kategoriler, içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin seviyesidir. (Weiss vd. 1967, s.1-2). Ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Yanıtlar, Türkçe ‘ye uyarıldığı şekliyle 1: Hiç memnun değilim, 2: Memnun değilim, 3: Kararsızım, 4: Memnunum, 5: Çok memnunum” şeklindedir.

İçsel Tatminin ölçüldüğü sorular: 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20

Dışsal Tatminin ölçüldüğü sorular: 5,6,12,13,14,19

Genel Tatminin ölçüldüğü sorular: Tümü (Weiss vd. 1967, s.4)

2.3.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Algılanan örgütsel destek, Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen orijinali 36 maddeden, kısa formu 8 maddeden oluşan anket kullanılarak ölçülmüştür (Eisenberger, 1986, s.500-507). Sektörün yapısı, zaman kısıtı göz önünde bulundurularak kısa formun kullanılması uygun görülmüştür.

Algılanan örgütsel destek, Eisenberger vd. 1986 tarafından geliştirilen orijinali 36 maddeden, 1997 yılında kısa görümü güncellenen ve 8 maddeden oluşan anket kullanılarak ölçülmüştür (Eisenberger, 1997, s.815). Yine sektörün doğası düşünülerek ve zaman kısıtı göz önünde bulundurularak kısa formun kullanılması uygun görülmüştür. Algılanan örgütsel desteğin ölçümü için Akalın (2006) tarafından Türkçe'ye çevrilen /uyarlanan anket kullanılacaktır. Ölçekteki 2 adet soru ters kodlu olarak sorulmuştur. (6,7). Anket içerisinde “çalıştığım kurum gerçekten iyiliğimi düşünür”, “çalıştığım kurum genel olarak memnuniyetimi önemser” gibi sorular bulunmakta, katılımcıların bu önermelere 1 ve 5 arasında (1- Kesinlikle katılmıyorum, 2 – katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, Kesinlikle katılıyorum” seçeneklerden birini işaretlemeleri istenmektedir.

2.4. HİPOTEZLER

- H1: Algılanan örgütsel destek ve iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H2: Algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.
- H3: Algılanan örgütsel destek ve devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.
- H4: Algılanan örgütsel destek ve normatif örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H5: İş tatmini ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H6: İş tatmini ve devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H7: İş tatmini ve normatif örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H8: Yaş ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H9: Kadınların erkeklere göre örgütsel bağlılığı daha yüksektir.

- H10: Eğitim ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
- H11: Yaş ve iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır
- H12: Kadınların erkeklere göre iş tatmin seviyeleri daha yüksektir.
- H13: Eğitim ve iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

2.5. YÖNTEM

Verilerin analizi SPSS 22 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır.

Maddeler içi ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997).

Algılanan örgütsel destek ile genel tatmin, örgütsel bağlılık ölçek ve alt boyut puanlarının çarpıklık ve basıklık değerleri -3 ile +3 arasında olduğundan normal dağılıma uygun olduğu belirlenmiştir. Algılanan örgütsel destek ile genel tatmin, örgütsel bağlılık ölçek ve alt boyut puanlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu parametrik olan test tekniklerinden t ve ANOVA testleri ile analiz edilmiştir. ANOVA testinde fak çıkması durumunda ikili fark için Tukey testi kullanılmıştır. Algılanan Örgütsel Destek ile Genel Tatmin, Örgütsel Bağlılık ölçek ve alt boyut puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon testi ile analiz edilmiştir.

2.5.1. Yapı Geçerliliği ve Güvenilirlik Analizi

Ölçeğin yapı geçerliğinin belirlenmesi amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA), güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla Cronbach's alfa güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır.

2.5.1.1. Açımlayıcı Faktör Analizi

Ölçeğin yapı geçerliğini istatistiksel olarak tespit etmek için açımlayıcı faktör analizi tekniği kullanılmaktadır. Ölçeğin faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak amacıyla KMO ve Bartlett testi yapılmaktadır. KMO katsayısı örneklemin büyüklüğünü test etmek için hesaplanmaktadır. Faktör analizinde evrendeki dağılımın normal olması

da beklenmektedir ve Bartlett testiyle incelenmektedir. Bu kapsamda KMO testi ölçüm sonucunun 1,000' e yakın, Bartlett küresellik testi sonucunun da istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir. Faktörlerin öz değerlerine ait saçılma diyagramı olan Scree Plot grafiği ve açıklanan varyans oranı ölçeğin toplam faktör sayısının belirlenmesinde kullanılmaktadır. Faktör analizi işleminde ölçek maddelerinin faktörlere atanması ya da ölçekten çıkarılması işlemlerinde faktör yükü değerlerine bakılmaktadır. Faktör yük değeri, maddelerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan bir katsayıdır. Maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olması beklenir. Her bir maddenin faktör yükünün 0,30'dan küçük olduğu ya da söz konusu maddenin faktör yüklerinin iki farklı faktördeki değerlerinin farkının 0,10'dan küçük olması durumunda (binişiklik) madde ölçekten çıkarılarak analiz işlemine devam edilir. (Jeong, J., 2004).

2.5.1.2. Güvenilirlik Analizi

Cronbach's alfa katsayısının 0-1 arasında değiştiği, değerlendirme kriterlerine göre "0.00 < 0.40 ise ölçek güvenilir değil, 0.40 < 0.60 ise ölçek düşük güvenilirlikte, 0.60 < 0.80 ise ölçek oldukça güvenilir ve 0.80 < 1.00 ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek" olarak değerlendirildiği ifade edilmektedir (Tavşancıl, 2005).

2.5.1.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

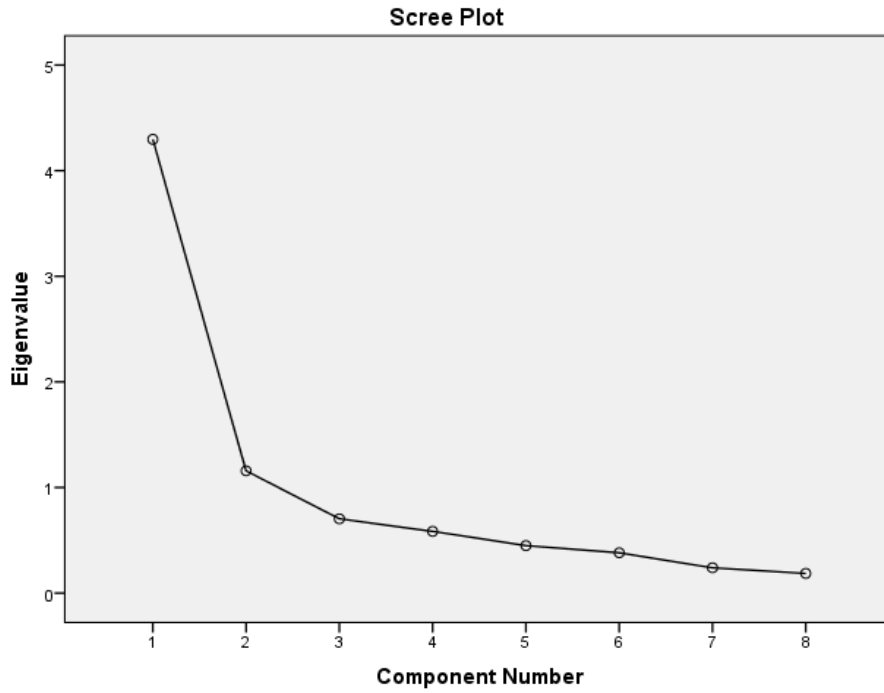
Çalışmada psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yapısının doğrulanması ve uyum değerlerinin hesaplanması amacıyla DFA analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), kuramsal bir temelden destek alarak pek çok değişkenden oluşturulan faktörlerin (gizil değişkenlerin) gerçek verilerle ne derece uyum gösterdiğini değerlendirmeye yönelik bir analizdir. Bir başka anlatımla DFA, önceden belirlenmiş ya da kurgulanmış bir yapının toplanan verilerle ne derece doğrulandığını incelemeyi amaçlar. Açımlayıcı faktör analizinde, belirli bir ön beklenti ya da denence olmaksızın faktör yükleri temelinde verinin faktör yapısı belirlenirken DFA, belirli değişkenlerin bir kuram temelinde önceden belirlenmiş faktörler üzerinde ağırlıklı olarak yer alacağı şeklindeki bir öngörünün sınanmasına dayanır (Sümer, 2000, 49-74).

DFA’da sınanan modelin yeterliğinin belirlenmesi için çok sayıda uyum indeksi kullanılmaktadır. Uyum indekslerinin kuramsal model ile gerçek veriler arasındaki uyumu değerlendirmelerinde birbirlerine göre güçlü ve zayıf yönlerinin olması nedeniyle modelin uyumunun ortaya konulması için birçok uyum indeksi değerinin kullanılması önerilir. Bunlardan en sık kullanılanları (Sümer, 2000) Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness), İyi Uyum İndeksi (GFI), Düzeltilmiş İyi Uyum İndeksi (AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI), Ortalama Hataların Karekökü (RMR veya RMS) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü’dür (RMSEA). (Büyüköztürk vd, 2004, 210)

Tablo 2: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği İçin KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,820
	Approx. Chi-Square	471,524
Bartlett's Test of Sphericity	df	28
	Sig.	,000

Algılanan Örgütsel Destek ölçeği için yapılan faktör analizinde KMO değeri 0,820 olarak hesaplanmıştır. Buna göre örneklem sayısı faktör analizi için uygundur ($KMO > 0,500$). Bartlett testi kapsamında X^2 değeri 471,524 olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Buna göre normal dağılım koşulu sağlanmıştır. KMO ve Bartlett testi sonucuna göre verilerin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.



Tablo 3: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları

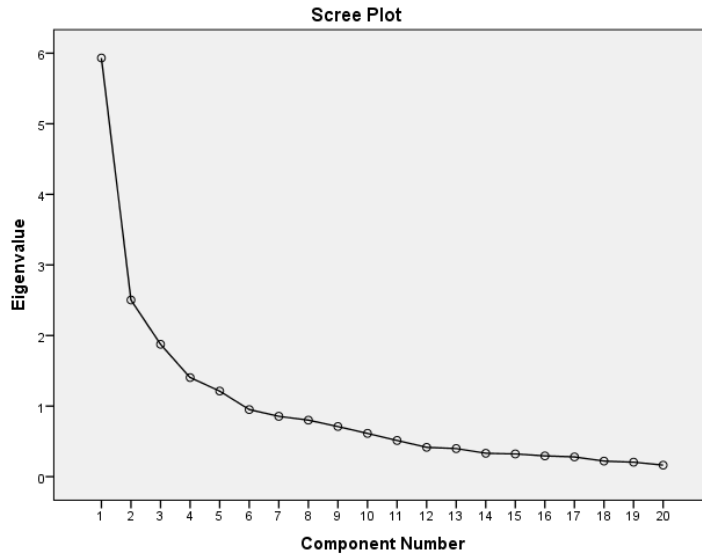
Ölçek	Madde	Faktör Yüğü	Açık. Varyans Oranı	Cronbach's Alpha
Algılanan Örgütsel Destek	4.Madde	,842	53,708	,873
	2. Madde	,842		
	3. Madde	,831		
	1. Madde	,723		
	8. Madde	,671		
	7. Madde	,671		
	6. Madde	,620		
	5. Madde	,614		

Algılanan Örgütsel Destek ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin 8 soru ve tek faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Analiz sonucunda ölçeğin açıklanan toplam varyansı %53,708 ve Cronbach's Alfa katsayısı 0,873 olarak hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin güvenilirliği çok yüksektir.

Tablo 4: Örgütsel Bağlılık Ölçeği KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,784
	Approx. Chi-Square	1041,148
Bartlett's Test of Sphericity	df	190
	Sig.	,000

Örgütsel Bağlılık ölçeği için yapılan faktör analizinde KMO değeri 0,784 olarak hesaplanmıştır. Buna göre örneklem sayısı faktör analizi için uygundur ($KMO > 0,500$). Bartlett testi kapsamında X^2 değeri 1041,148 olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Buna göre normal dağılım koşulu sağlanmıştır. KMO ve Bartlett testi sonucuna göre verilerin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.



Tablo 5:Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	Madde	Faktör Yüğü	Açık. Varyans Oranı	Cronbach's Alpha
Boyut1 (Devam Bağlılığı)	23. Madde	,769	18,385	,830
	21. Madde	,706		
	13. Madde	,704		
	17. Madde	,677		
	24. Madde	,633		
	18. Madde	,611		
	16. Madde	,536		
Boyut2 (Duygusal Bağlılık)	8. Madde	-,826	17,212	,800
	1. Madde	-,785		
	14. Madde	-,719		
	19. Madde	-,637		
	3. Madde	,567		
	11. Madde	,525		
Boyut3 (Normatif Bağlılık)	2. Madde	,763	15,954	,785
	5. Madde	,671		
	6. Madde	,657		
	15. Madde	,631		
	25. Madde	,631		
	10. Madde	,510		
	12. Madde	,481		
Örgütsel Bağlılık			51,551	,868

Örgütsel Bağlılık ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda binişiklik nedeniyle ölçekten beş madde çıkarılmış olup bu ölçeğin 20 soru ve üç faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Analiz sonucunda ölçeğin açıklanan toplam varyansı %51,551 ve Cronbach's Alfa katsayısı 0,868 olarak hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin güvenilirliği çok yüksektir.

Ölçeğin 1.boyutu faktör yükleri 0,536 ile 0,769 arasında değişen yedi maddeden oluşmaktadır. Boyutun açıklanan toplam varyansı %18,385 ve Cronbach's Alfa katsayısı 0,830 olarak hesaplanmıştır. Buna göre boyutun güvenilirliği çok yüksektir.

Ölçeğin 2. boyutu faktör yükleri 0,525 ile -0,826 arasında değişen altı maddeden oluşmaktadır. Boyutun açıklanan toplam varyansı %17,212 ve Cronbach's Alfa katsayısı 0,800 olarak hesaplanmıştır. Buna göre boyutun güvenilirliği çok yüksektir.

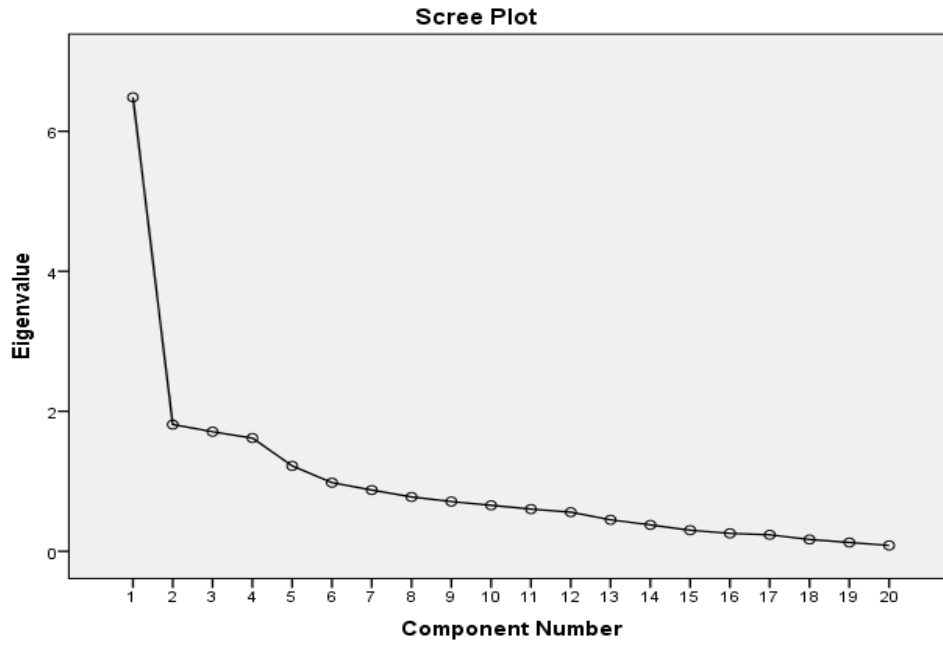
Ölçeğin 3.boyutu faktör yükleri 0,481 ile 0,763 arasında değişen yedi maddeden oluşmaktadır. Boyutun açıklanan toplam varyansı %15,954 ve Cronbach's Alfa katsayısı 0,785 olarak hesaplanmıştır. Buna göre boyutun güvenilirliği oldukça yüksektir.

Ölçek boyutlarına ve faktör sonuçlarına bakıldığında; Boyut 1 – Devam Bağlılığı, Boyut – 2 Duygusal Bağlılık, Boyut 3 ise Normatif Bağlılık ile uyum göstermektedir.

Tablo 6: İş Tatmini Ölçeği İçin KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,755
	Approx. Chi-Square	1171,149
Bartlett's Test of Sphericity	df	190
	Sig.	,000

İş Tatmini ölçeği için yapılan faktör analizinde KMO değeri 0,755 olarak hesaplanmıştır. Buna göre örneklem sayısı faktör analizi için uygundur ($KMO > 0,500$). Bartlett testi kapsamında X^2 değeri 1171,149 olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Buna göre normal dağılım koşulu sağlanmıştır. KMO ve Bartlett testi sonucuna göre verilerin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.



Tablo 7: İş Tatmini Ölçeği İçin Faktör Analizi Sonuçları

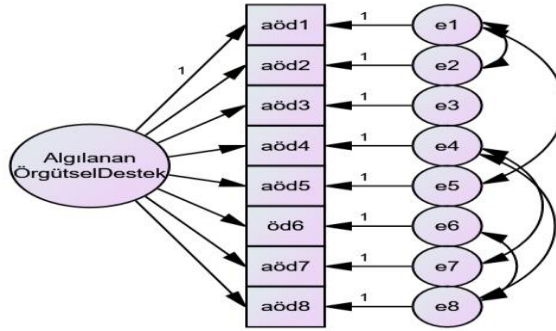
Ölçek	Madde	Faktör Yüğü	Açık. Varyans Oranı	Cronbach's Alpha	
İş Tatmini	6. Madde	,791			
	5. Madde	,789			
	19. Madde	,669			
	12. Madde	,644			
	4. Madde	,633			
	7. Madde	,624			
	11. Madde	,599			
	8. Madde	,590			
	10. Madde	,573			
	17. Madde	,557			
	15. Madde	,545		32,424	,883
	1. Madde	,517			
	20. Madde	,505			
	16. Madde	,496			
	2. Madde	,489			
	9. Madde	,454			
	14. Madde	,435			
	18. Madde	,435			
	3. Madde	,430			
	13. Madde	,411			

İş Tatmini ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin 20 soru ve tek faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Analiz sonucunda ölçeğin açıklanan toplam varyansı %32,424 ve Cronbach's Alfa katsayısı 0,883 olarak hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin güvenilirliği çok yüksektir.

Tablo 8: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği İçin DFA Analizi Sonuçları

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd < 5$	1,675
GFI > 0.90	0,953
AGFI > 0.90	0,886
CFI > 0.90	0,978
RMSEA < 0.08	0,076

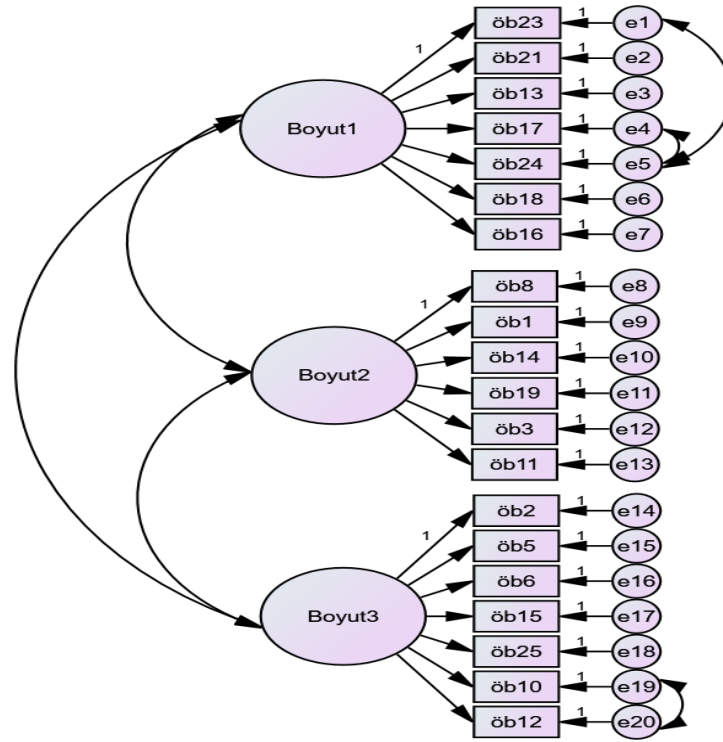
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği için yapılan DFA analizinde oluşturulan yol haritası aşağıda verilmiştir. Yapılan DFA analizinde hesaplanan χ^2/sd , GFI, CFI ve RMSEA uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerini sağladığı görülmekte iken sadece AGFI indeksinin kabul edilebilir uyum indeksine yakın olduğu ve kabul edildiği görülmektedir.



Tablo 9: Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin DFA Analizi Sonuçları

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd < 5$	2,414
GFI > 0.90	0,765
AGFI > 0.90	0,700
CFI > 0.90	0,749
RMSEA < 0.08	0,110

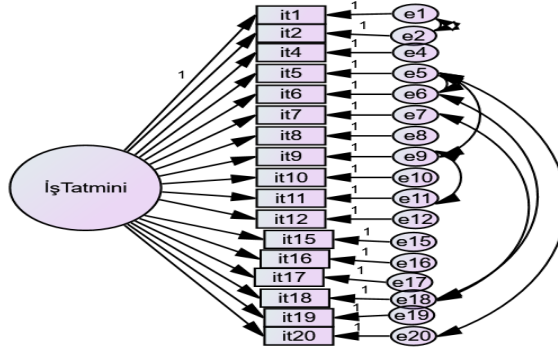
Örgütsel Bağlılık Ölçeği için yapılan DFA analizinde oluşturulan yol haritası aşağıda verilmiştir. Yapılan DFA analizinde hesaplanan χ^2/sd uyum indeksinin kabul edilebilir uyum indeksini sağladığı görülmekte iken GFI, CFI, RMSEA ve AGFI indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerine yakın olduğu ve kabul edildiği görülmektedir.



Tablo 10: İş Tatmini Ölçeği İçin DFA Analizi Sonuçları

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd < 5$	2,331
GFI > 0,90	0,810
AGFI > 0,90	0,740
CFI > 0,90	0,821
RMSEA < 0,08	0,107

İş Tatmini Ölçeği için yapılan DFA analizinde oluşturulan yol haritası aşağıda verilmiştir. Yapılan DFA analizinde hesaplanan χ^2/sd uyum indeksinin kabul edilebilir uyum indeksini sağladığı görülmekte iken GFI, CFI, RMSEA ve AGFI indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerine yakın olduğu ve kabul edildiği görülmektedir. Estimate değerinin düşük olması nedeniyle 3, 13 ve 14.sorular analizden çıkarılmıştır.



Tablo 11: Algılanan Örgütsel Destek ile Genel Tatmin, Örgütsel Bağlılık Ölçek ve Alt Boyut Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler

	n	Minimum	Maximum	Ortalama	ss	Çarpıklık	Basıklık
Algılanan Örgütsel Destek	118	1,00	6,75	3,99	1,21	,143	-,436
Genel Tatmin	118	1,50	4,44	3,30	0,54	-,680	,538
Boyut1 – Devam Bağlılığı	118	1,00	7,00	3,46	1,21	,062	-,337
Boyut2 – Duygusal Bağlılık	118	1,00	6,50	3,85	1,20	,086	-,239
Boyut3 – Normatif Bağlılık	118	1,00	6,14	3,69	1,20	,129	-,574
Örgütsel Bağlılık	118	1,00	6,50	3,67	0,93	-,060	,882

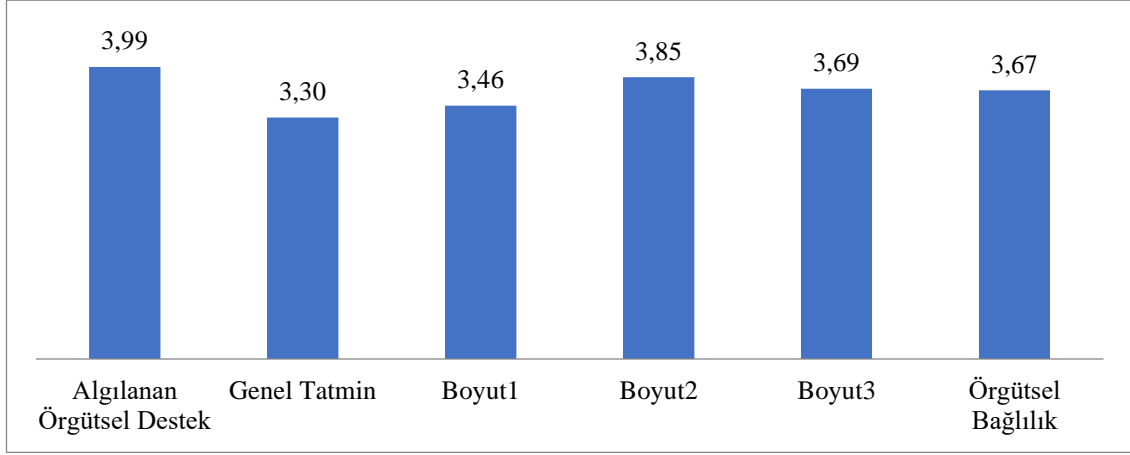
Katılımcıların;

Algılanan Örgütsel Destek puanları ortalaması $3,99 \pm 1,21$ 'dir.

Genel Tatmin puanları ortalaması $3,30 \pm 0,54$ 'tür.

Örgütsel Bağlılık Boyut 1 (Devam Bağlılığı) puanları ortalaması $3,46 \pm 1,21$; Boyut 2 (Duygusal Bağlılık) puanları ortalaması $3,85 \pm 1,20$; Boyut 3 (Normatif Bağlılık) puanları ortalaması $3,69 \pm 1,20$; Örgütsel Bağlılık puanları ortalaması $3,67 \pm 0,93$ 'tür.

Algılanan Örgütsel Destek ile Genel Tatmin, Örgütsel Bağlılık ölçek ve alt boyut puanlarından elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri +3 ile -3 arasında olduğundan normallik sağlanmış olup analizlerimizde parametrik olan test teknikleri kullanılmıştır.



2.5.2 Değişkenler Arası Korelasyon Testi Analizi

Tablo 12: Algılanan Örgütsel Destek, Genel Tatmin ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

	Genel Tatmin	Algılanan Örgütsel Destek	Boyut1	Boyut2	Boyut3	Örgütsel Bağlılık
Genel Tatmin	r 1	,532**	,470**	,557**	,080	,476**
	p	,000	,000	,000	,392	,000
Algılanan Örgütsel Destek	r	1	,468**	,578**	,175	,526**
	p		,000	,000	,058	,000
Boyut1 – Devam B.	r		1	,461**	,444**	,820**
	p			,000	,000	,000
Boyut2 – Duygusal B.	r			1	,296**	,756**
	p				,001	,000
Boyut3 – Normatif B.	r				1	,748**
	p					,000
Örgütsel Bağlılık	r					1
	p					

*p<0,05; **p<0,01

Algılanan Örgütsel Destek, Genel Tatmin ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi için yapılan korelasyon testi sonuçları aşağıda verilmiştir

Genel Tatmin ile Algılanan Örgütsel Destek pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,532$); Devam Bağlılığı arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,470$); Duygusal Bağlılık arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,557$); Örgütsel Bağlılık arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,476$) bulunmaktadır.

Algılanan örgütsel destek ve iş tatmini arasında da pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,532$) tespit edilmiştir.

Algılanan Örgütsel Destek ile Devam Bağlılığı arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,468$); Duygusal Bağlılık arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,578$); Örgütsel Bağlılık arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,526$) bulunmaktadır.

Devam Bağlılığı ile Duygusal Bağlılık arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,461$); Normatif Bağlılık arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,444$); Örgütsel Bağlılık arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki ($r=,820$) bulunmaktadır.

Duygusal Bağlılık ile Normatif Bağlılık arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=,296$); Örgütsel Bağlılık arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($r=,756$) bulunmaktadır.

Normatif Bağlılık ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($r=,748$) bulunmaktadır.

2.5.3. Demografik Veriler ve Değişkenler Arası İlişkilerin Analizi

2.5.3.1 Cinsiyet ve Değişkenler Arasındaki İlişkinin Analizi

Tablo 13: Algılanan Örgütsel Destek, Genel Tatmin ve Örgütsel Bağlılığın Cinsiyet Açısından İncelenmesi

Cinsiyet		n	Ortalama	ss	t	p
Genel Tatmin	Kadın	48	3,37	0,60	1,155	,251
	Erkek	70	3,26	0,50		
Algılanan Örgütsel Destek	Kadın	48	3,98	1,39	-0,051	,960
	Erkek	70	4,00	1,08		
Boyut 1 – Devam B.	Kadın	48	3,45	1,16	-0,052	,959
	Erkek	70	3,46	1,25		
Boyut 2 – Duygusal B.	Kadın	48	4,18	1,18	2,502	,014*
	Erkek	70	3,63	1,17		
Boyut3 – Normatif B.	Kadın	48	3,79	1,06	0,776	,439
	Erkek	70	3,62	1,29		
Örgütsel Bağlılık	Kadın	48	3,81	0,90	1,369	,174
	Erkek	70	3,57	0,95		

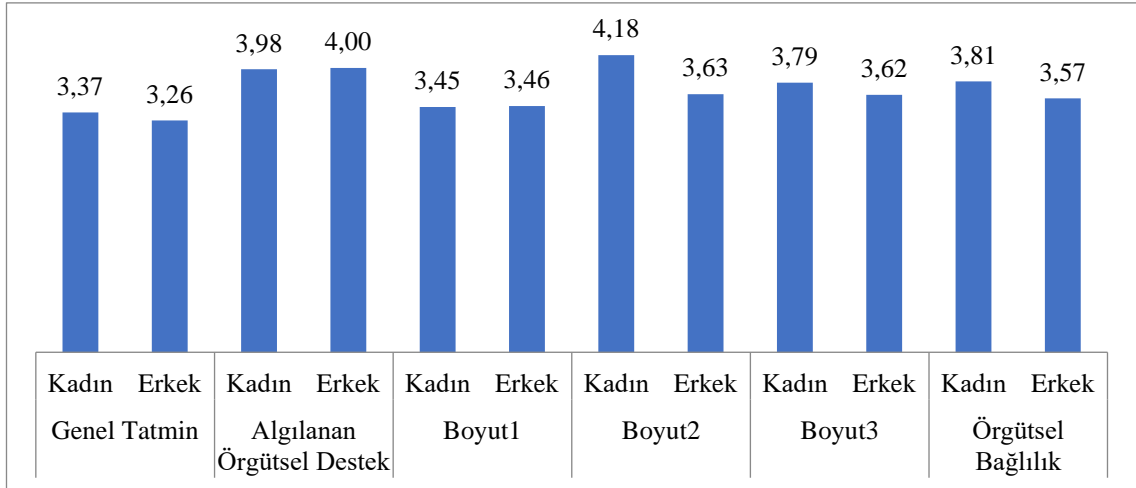
* $p < 0,05$

Algılanan Örgütsel Destek, Genel Tatmin ve Örgütsel Bağlılığın Cinsiyet Açısından İncelenmesi için yapılan t testi sonuçları aşağıda verilmiştir

Kadın ile erkekler arasında Genel Tatmin açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Kadın ile erkekler arasında Algılanan Örgütsel Destek açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Kadın ile erkekler arasında Duygusal Bağlılık puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Kadınların puan ortalaması 4,18 iken erkeklerin ortalaması 3,63'tür. Buna göre kadınların Duygusal Bağlılık puan ortalaması daha büyüktür.



2.5.3.2 Yaş ve Değişkenler Arasındaki İlişkinin Analizi

Tablo 14: Algılanan Örgütsel Destek, Genel Tatmin ve Örgütsel Bağlılığın Yaş Açısından İncelenmesi

Yaş	n	Ortalama	ss	F	p	İkili Fark
Genel Tatmin	21-30	21	3,54	0,57	5,663	,005*
	31-40	64	3,16	0,53		
	41 yaş ve üzeri	33	3,43	0,47		
Algılanan Örgütsel Destek	21-30	21	4,51	1,57	2,526	,084
	31-40	64	3,92	1,09		
	41 yaş ve üzeri	33	3,80	1,11		
Boyut1 Devam Bağlılığı	21-30	21	4,12	0,97	5,325	,006*
	31-40	64	3,18	1,08		
	41 yaş ve üzeri	33	3,57	1,40		
Boyut2 Duygusal Bağlılık	21-30	21	4,09	1,34	1,642	,198
	31-40	64	3,93	1,03		
	41 yaş ve üzeri	33	3,55	1,39		
Boyut3 Normatif Bağlılık	21-30	21	3,73	1,09	0,910	,405
	31-40	64	3,56	1,01		
	41 yaş ve üzeri	33	3,90	1,56		
Örgütsel Bağlılık	21-30	21	3,98	0,91	1,625	,201
	31-40	64	3,56	0,71		
	41 yaş ve üzeri	33	3,67	1,26		

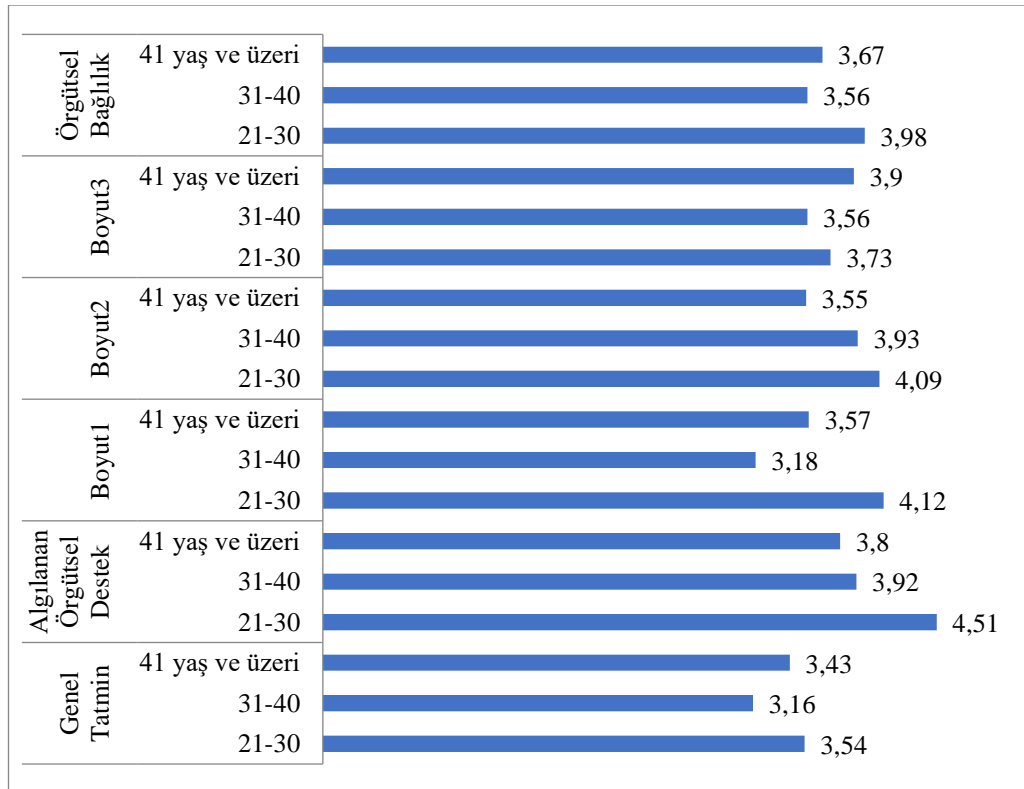
*p<0,05

Algılanan Örgütsel Destek, Genel Tatmin ve Örgütsel Bağlılığın Yaş Açısından İncelenmesi için yapılan ANOVA testi sonuçları aşağıda verilmiştir

Yaşı farklı olan gruplar arasında Genel Tatmin açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). 21-30 yaş arası olanların ortalaması 3,54; 31-40 yaş arası olanların ortalaması 3,16; 41 yaş ve üzeri olanların ortalaması 3,43'tür. Buna göre 21-30 yaş arası olanlarda Genel Tatmin en fazla iken 31-40 yaş arası olanlarda en azdır. İkili fark incelendiğinde 31-40 yaş arası ile 21-30, 41 yaş ve üzeri olanlar arasında fark vardır ve 31-40 yaş arası olanlarda Genel Tatmin daha azdır.

Yaşı farklı olan gruplar arasında Algılanan Örgütsel Destek açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Yaşı farklı olan gruplar arasında Devam Bağlılığı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). 21-30 yaş arası olanların ortalaması 4,12; 31-40 yaş arası olanların ortalaması 3,18; 41 yaş ve üzeri olanların ortalaması 3,57'dir. Buna göre 21-30 yaş arası olanların Devam Bağlılığı puan ortalaması en büyük iken 31-40 yaş arası olanlarda en küçüktür. İkili fark incelendiğinde 21-30 yaş arası ile 31-40 olanlar arasında fark vardır ve 21-30 yaş arası olanların ortalaması daha büyüktür.



2.5.3.3 Öğrenim Durumu ve Değişkenler Arasındaki İlişkinin Analizi

Tablo 15: Algılanan Örgütsel Destek, Genel Tatmin ve Örgütsel Bağlılığın Öğrenim Durumu Açısından İncelenmesi

Öğrenim Durumu	n	Ortalama	ss	F	p	İkili Fark	
İş Tatmini	Lise	14	3,34	0,19	,837	,476	
	Ön lisans	11	3,12	0,34			
	Lisans	72	3,29	0,61			
	Yüksek lisans	21	3,43	0,56			
Algılanan Örgütsel Destek	Lise	14	4,23	0,73	,557	,644	
	Ön lisans	11	3,63	1,18			
	Lisans	72	4,02	1,29			
	Yüksek lisans	21	3,92	1,21			
Boyut 1 Devam Bağlılığı	Lise	14	4,29	1,00	3,481	,018*	1-3
	Ön lisans	11	3,30	1,07			
	Lisans	72	3,25	1,17			
	Yüksek lisans	21	3,70	1,31			
Boyut 2 Duygusal Bağlılık	Lise	14	3,40	0,78	1,350	,262	
	Ön lisans	11	3,45	0,96			
	Lisans	72	3,96	1,27			
	Yüksek lisans	21	4,00	1,25			
Boyut 3 Devam Bağlılığı	Lise	14	4,81	1,04	7,819	,000*	1-2
	Ön lisans	11	2,79	0,40			1-3
	Lisans	72	3,54	1,17			2-4
	Yüksek lisans	21	3,91	1,18			
Örgütsel Bağlılık	Lise	14	4,17	0,65	3,000	,034*	1-2
	Ön lisans	11	3,18	0,61			
	Lisans	72	3,58	0,97			
	Yüksek lisans	21	3,87	0,95			

* $p < 0,05$

Algılanan Örgütsel Destek, Genel Tatmin ve Örgütsel Bağlılığın Öğrenim Durumu Açısından İncelenmesi için yapılan ANOVA testi sonuçları aşağıda verilmiştir

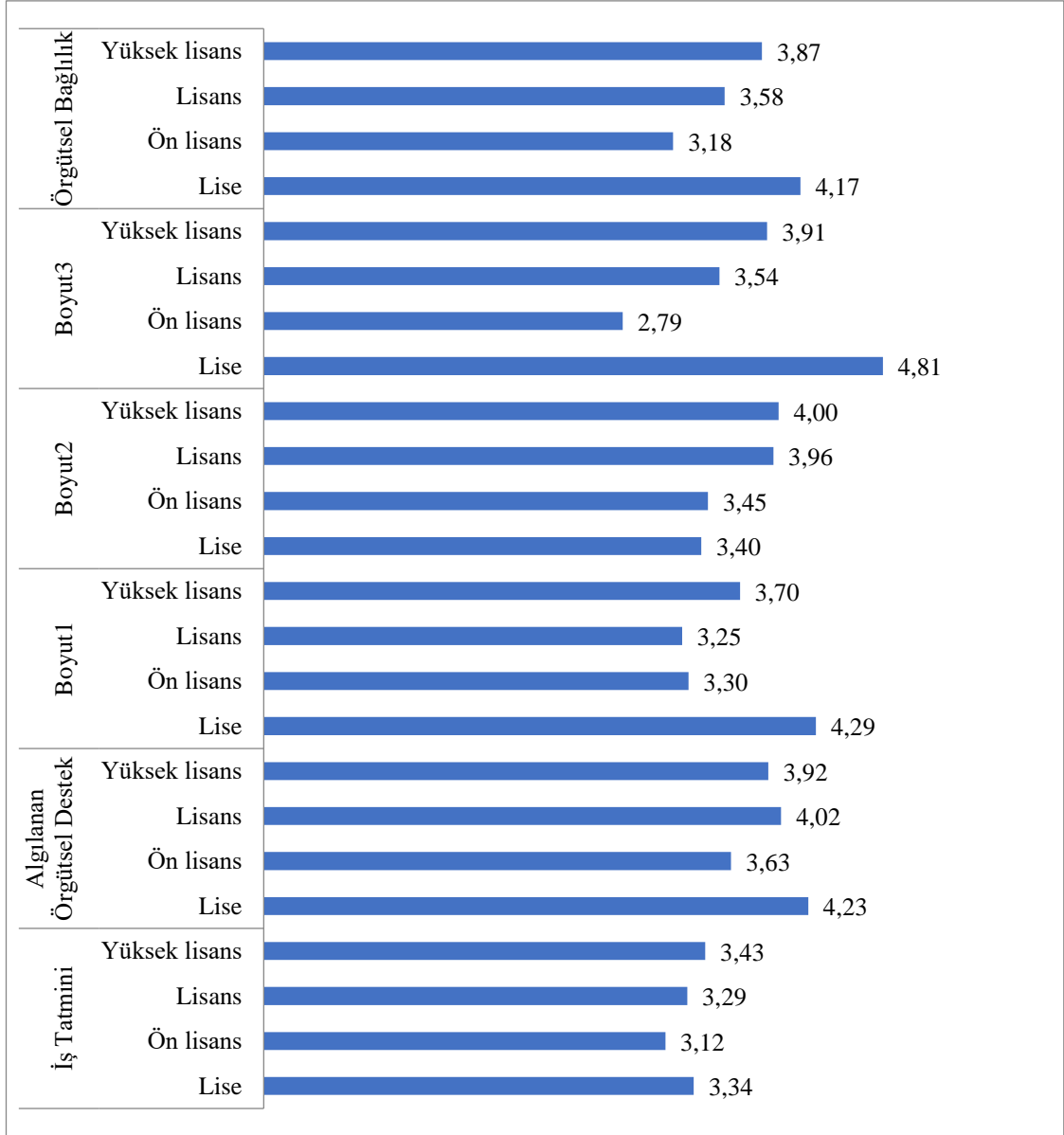
Öğrenim durumu farklı olan gruplar arasında Genel Tatmin açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Öğrenim durumu farklı olan gruplar arasında Algılanan Örgütsel Destek açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Öğrenim durumu farklı olan gruplar arasında Devam Bağlılığı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Lise mezunu olanların ortalaması 4,29; ön lisans mezunu olanların ortalaması 3,30; lisans mezunu olanların ortalaması 3,25; yüksek lisans mezunu olanların ortalaması 3,70'tir. Buna göre lise mezunu olanların Devam Bağlılığı puan ortalaması en büyük iken lisans mezunu olanların en küçüktür. İkili fark incelendiğinde lise ile lisans mezunu olanlar arasında fark vardır ve lise mezunu olanların ortalaması daha büyüktür.

Öğrenim durumu farklı olan gruplar arasında Normatif Bağlılık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Lise mezunu olanların ortalaması 4,81; ön lisans mezunu olanların ortalaması 2,79; lisans mezunu olanların ortalaması 3,54; yüksek lisans mezunu olanların ortalaması 3,91'dir. Buna göre lise mezunu olanların Normatif Bağlılık puan ortalaması en büyük iken ön lisans mezunu olanların en küçüktür. İkili fark incelendiğinde lise ile ön lisans mezunu olanlar arasında fark vardır ve lise mezunu olanların ortalaması daha büyüktür. Yüksek lisans ile ön lisans olanlar arasında fark vardır ve yüksek lisans mezunu olanların ortalaması daha büyüktür.

Öğrenim durumu farklı olan gruplar arasında Örgütsel Bağlılık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Lise mezunu olanların ortalaması 4,17; ön lisans mezunu olanların ortalaması 3,18; lisans mezunu olanların ortalaması 3,58; yüksek lisans mezunu olanların ortalaması 3,87'dir. Buna göre lise mezunu olanlarda Örgütsel Bağlılık en fazla iken lisans mezunu olanlarda en azdır. İkili fark incelendiğinde lise ile ön lisans mezunu olanlar arasında fark vardır ve lise mezunu olanlarda Örgütsel Bağlılık daha fazladır.



2.5.3.4. İş yerinde Çalışma Süresi ve Değişkenler Arasındaki İlişkinin Analizi

Tablo 16: Algılanan Örgütsel Destek, Genel Tatmin ve Örgütsel Bağlılığın Bu İş Yerinde Çalışma Süresi Açısından İncelenmesi

Bu işyerinde çalışma süreniz	n	Ortalama	ss	F	p	İkili Fark	
Genel Tatmin	1 yıldan az	11	3,79	0,38		1-2	
	1-5 yıl	28	3,23	0,57		1-3	
	6-10 yıl	38	3,26	0,56	3,455	,011*	1-4
	11-15 yıl	22	3,13	0,55			
	15 yıldan çok	19	3,42	0,38			
Algılanan Örgütsel Destek	1 yıldan az	11	5,02	1,34		1-3	
	1-5 yıl	28	4,27	1,45		1-4	
	6-10 yıl	38	3,84	1,07	3,548	,009*	1-5
	11-15 yıl	22	3,62	1,04			
	15 yıldan çok	19	3,73	0,83			
Boyut1 Devam Bağlılığı	1 yıldan az	11	4,30	1,09		1-3	
	1-5 yıl	28	3,65	1,19		3-5	
	6-10 yıl	38	2,89	1,12	6,405	,000*	
	11-15 yıl	22	3,17	1,07			
	15 yıldan çok	19	4,14	1,01			
Boyut2 Duygusal Bağlılık	1 yıldan az	11	4,30	1,06			
	1-5 yıl	28	3,95	1,41			
	6-10 yıl	38	3,86	1,15	1,041	,389	
	11-15 yıl	22	3,45	0,95			
	15 yıldan çok	19	3,89	1,32			
Boyut3 Normatif Bağlılık	1 yıldan az	11	3,62	1,16			
	1-5 yıl	28	3,67	1,08			
	6-10 yıl	38	3,55	1,16	1,844	,125	
	11-15 yıl	22	3,42	1,35			
	15 yıldan çok	19	4,34	1,21			
Örgütsel Bağlılık	1 yıldan az	11	4,08	0,86		3-5	
	1-5 yıl	28	3,76	1,01		4-5	
	6-10 yıl	38	3,44	0,85	3,151	,017*	
	11-15 yıl	22	3,35	0,78			
	15 yıldan çok	19	4,12	0,99			

*p<0,05

Algılanan Örgütsel Destek, Genel Tatmin ve Örgütsel Bağlılığın Bu İş Yerinde Çalışma Süresi Açısından İncelenmesi için yapılan ANOVA testi sonuçları aşağıda verilmiştir

Bu iş yerindeki çalışma süresi farklı olan gruplar arasında Genel Tatmin açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Çalışma süresi 1 yıldan az olanların ortalaması 3,79; 1-5 yıl olanların ortalaması 3,23; 6-10 yıl olanların ortalaması 3,26; 11-15 yıl olanların ortalaması 3,13; 15 yıldan çok olanların ortalaması 3,42'dir. Buna göre bu iş yerinde çalışma süresi 1 yıldan az olanlarda Genel Tatmin en fazla iken 11-15 yıl olanlarda en azdır. İkili fark incelendiğinde çalışma süresi 1 yılda az ile 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl olanlar arasında fark vardır ve 1 yıldan az olanlarda Genel Tatmin daha fazladır.

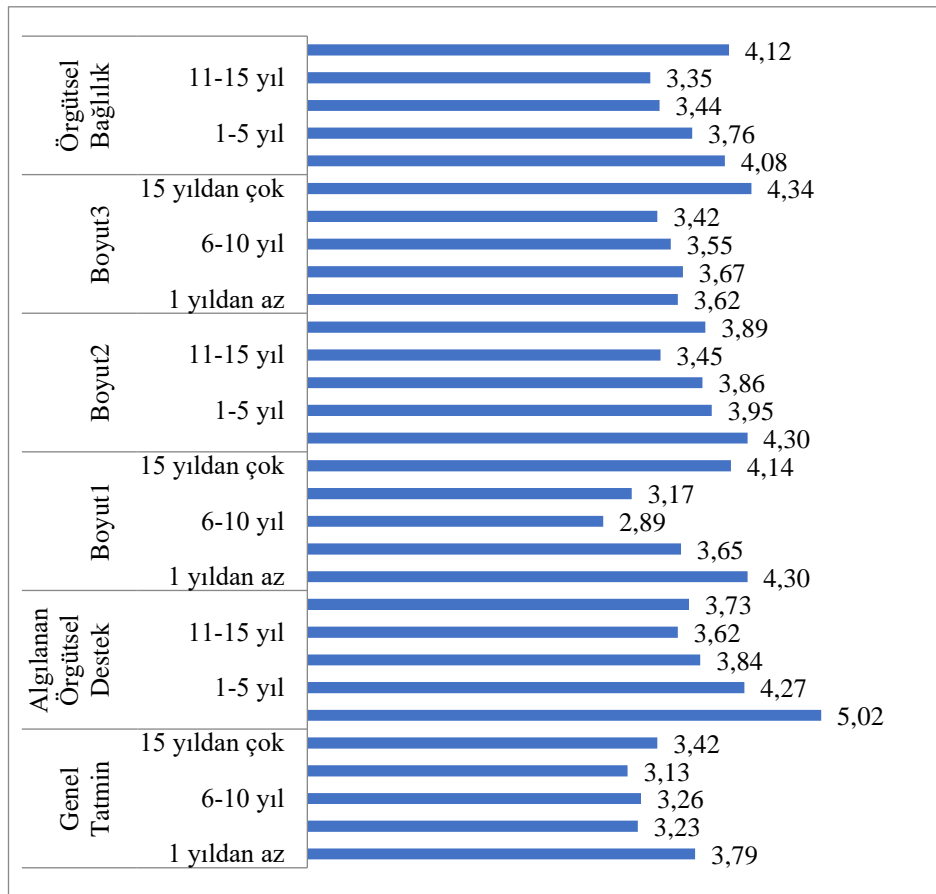
Bu iş yerindeki çalışma süresi farklı olan gruplar arasında Algılanan Örgütsel Destek açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Çalışma süresi 1 yıldan az olanların ortalaması 5,02; 1-5 yıl olanların ortalaması 4,27; 6-10 yıl olanların ortalaması 3,84; 11-15 yıl olanların ortalaması 3,62; 15 yıldan çok olanların ortalaması 3,73'tür. Buna göre bu iş yerinde çalışma süresi 1 yıldan az olanlarda Algılanan Örgütsel Destek en fazla iken 11-15 yıl olanlarda en azdır. İkili fark incelendiğinde çalışma süresi 1 yılda az ile 6-10 yıl, 11-15 yıl, 15 yıldan fazla olanlar arasında fark vardır ve 1 yıldan az olanlarda Algılanan Örgütsel Destek daha fazladır.

Bu iş yerindeki çalışma süresi farklı olan gruplar arasında Genel Tatmin açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Çalışma süresi 1 yıldan az olanların ortalaması 3,90; 1-5 yıl olanların ortalaması 3,34; 6-10 yıl olanların ortalaması 3,32; 11-15 yıl olanların ortalaması 3,15; 15 yıldan çok olanların ortalaması 3,44'tür. Buna göre bu iş yerinde çalışma süresi 1 yıldan az olanlarda Genel Tatmin en fazla iken 11-15 yıl olanlarda en azdır. İkili fark incelendiğinde çalışma süresi 1 yılda az ile 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl olanlar arasında fark vardır ve 1 yıldan az olanlarda Genel Tatmin daha fazladır.

Bu iş yerindeki çalışma süresi farklı olan gruplar arasında Örgütsel Bağlılık Boyut1 açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Çalışma süresi 1 yıldan az olanların ortalaması 4,30; 1-5 yıl olanların ortalaması 3,65; 6-10 yıl olanların ortalaması 2,89; 11-15 yıl olanların ortalaması 3,17; 15 yıldan çok olanların ortalaması

4,14'tür. Buna göre bu iş yerinde çalışma süresi 1 yıldan az olanlar Örgütsel Bağlılık Boyut1 puan ortalaması en büyük iken 6-10 yıl olanların en küçüktür. İkili fark incelendiğinde çalışma süresi 6-10 yıl arası ile 1 yıldan ve 15 yıldan çok olanlar arasında fark vardır ve 6-10 yıl arası olanların ortalaması daha küçüktür.

Bu iş yerindeki çalışma süresi farklı olan gruplar arasında Örgütsel Bağlılık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Çalışma süresi 1 yıldan az olanların ortalaması 4,08; 1-5 yıl olanların ortalaması 3,76; 6-10 yıl olanların ortalaması 3,44; 11-15 yıl olanların ortalaması 3,35; 15 yıldan çok olanların ortalaması 4,12'dir. Buna göre bu iş yerinde çalışma süresi 15 yıldan fazla olanlarda Örgütsel Bağlılık en fazla iken 11-15 yıl olanlarda en azdır. İkili fark incelendiğinde çalışma süresi 15 yılda çok ile 6-10 yıl ve 11-15 yıl olanlar arasında fark vardır ve 15 yıldan çok olanlarda Örgütsel Bağlılık daha fazladır.



SONUÇ VE TARTIŞMA

Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların örgütsel bağlılığı ve iş tatmini üzerindeki etkisi isimli akademik çalışma, Türkiye’de ana akım medya çalışanların üzerinde bir uygulama ile incelenmiş, genel hatları itibarıyla da literatür ile uyumlu sonuçlara ulaşılmıştır. Bununla birlikte sektör spesifik bazı faktörlerin sonuçları farklı etkilemiş olduğu da gözlemlenmiştir. Araştırmanın sonuç bölümünde literatür ile uyumluluk ve farklılık gösteren hususlara dikkat çekilerek genel olarak çalışmanın bir değerlendirmesi yapılacaktır.

Değişkenler arası ilişkilerin incelenmesi:

Algılanan Örgütsel Destek ile İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

Algılanan Örgütsel Destek ile Devam Bağlılığı, Duygusal Bağlılık arasından pozitif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır. Ayrıca algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık da pozitif yönlü ve orta kuvvetli bir ilişkiye sahip bulunmuştur. Benzer bir şekilde algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında da pozitif yönlü orta bir ilişki dikkati çekmektedir.

Dolayısıyla çalışma sonuçlarından da anlaşılacağı üzere algılanan örgütsel destek arttıkça sektör çalışanlarının örgütlerine olan bağlılıkları da tatmin seviyeleri de yükselmektedir. Bu sonuçlar literatür ile tamamen uyumluluk göstermektedir.

Eisenberger’in çalışmalarında (1986) algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel destek ile kişinin gösterdiği iş eforu artacak buna bağlı olarak da örgütünden gördüğü mükafat yükselecek ve bağlılığı artacaktır.

Eisenberger yine 1986 yılındaki öğretmenler üzerinde uyguladığı çalışmasında algılanan örgütsel destek ve iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Ancak bazı dışsal faktörlerin de (1997), ekonomik kriz, durgunluk gibi) algılanan örgütsel destek yüksek olsa bile, kişinin iş tatmini üzerinde olumsuz etkileri olabileceğini de savunmuştur.

Çalışmada Genel Tatmin ile Algılanan Örgütsel Destek arasında pozitif yönlü orta bir ilişki; Devam Bağlılığı arasında pozitif yönlü orta bir ilişki; Duygusal Bağlılık arasında pozitif yönlü orta bir ilişki; Örgütsel Bağlılık arasında pozitif yönlü orta bir ilişki bulunmaktadır. Özetle iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. Bu sonuç literatür ile uyum göstermektedir.

İş tatmini ile bağlılık arasındaki pozitif ilişki kişilerin tutum ve davranış tutarlılığı sağlama çabası ile açıklanabilir. İş tatmini kısa vadeli olup değişkenlikler gösterebilirken örgütsel bağlılık daha uzun vadeli bir ilişkinin sonucudur. Kişi düzenli bir şekilde iş tatmini duydukça, o kişinin tatminine katkı sağlayan faktörler onun aynı zamanda bağlılığına da katkı sunmaya başlayacaktır. Dolayısıyla iş tatmininin örgütsel bağlılık arasında pozitif bir korelasyonun bulunması kaçınılmaz bir neden sonuç ilişkisidir.

Yapılan çalışmanın sonuçlarına göre; Hipotez H1: *Algılanan örgütsel destek ve iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır*; Hipotez H2: *Algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur*; Hipotez H3: *Algılanan örgütsel destek ve devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır* '1 '1 destekleyen sonuçlara ulaşılmıştır, dolayısıyla bu hipotezler doğrulanmıştır; ancak destekleyen *Hipotez H4: Algılanan örgütsel destek ve normatif örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır* sonuçlara ulaşılammıştır.

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Örgütsel Bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkiler Mayer ve Allen (1991) ve Wasti (2005) ilişkilerini doğrular nitelikte verilere ulaşılmıştır. Devam Bağlılığı ile Duygusal Bağlılık arasında pozitif yönlü orta bir ilişki, Normatif Bağlılık arasında pozitif yönlü orta bir ilişki, Örgütsel Bağlılık arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal Bağlılık ile Normatif Bağlılık arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki; Örgütsel Bağlılık arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Normatif Bağlılık ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Devam bağlılığının duygusal ve normatif bağlılığı pozitif yönde etkilemesi, kişilerin devam etmesine neden olan faktörlerin var olmasını sağlayarak kişide bir minnet duygusu oluşması ya da ben burada olmalıyım hissini tetiklemesi olağandır. Örgüte devam etmenin getirdiği faydalar, kişinin örgütüne karşı kendini borçlu hissetmesine ve zaman

içerisinde ilişkinin devam etmesini sağlayan unsurlar var oldukça da minnet duymasına neden olabilir. Normatif bağlılık duyan bir kişinin kendi içerisinde tutarlı olabilmek adına, diğer bir deyişle kendi ile çelişmemek için tutum ve davranışlarını sürdürmesi ile de devam bağlılığı ile arasında pozitif bir ilişki oluşabilir.

Değişkenlerin Demografik Veriler ile İlişkisi:

Cinsiyet – Değişkenler ilişkisi

Kadın ile erkekler arasında Duygusal Bağlılık puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Kadınların puan ortalaması 4,18 iken erkeklerin ortalaması 3,63'tür. Buna göre kadınların Duygusal Bağlılık puan ortalaması daha yüksektir. Ancak cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Literatürde cinsiyet ve örgütsel bağlılık ilişkisi hakkında bir fikir birliğine varılmamıştır. Her ne kadar bazı çalışmalar kadınların değişimden kaçınma isteğinin daha fazla olması nedeniyle bağlılıklarının daha yüksek olabileceği iddia edilse de mevcut çalışmamızda bu iddiayı doğrulayabilecek bir sonuç mevcut değildir.

Araştırmacılar erkeklerin, kadınlara göre daha çok kıdem artışı, ya da maaşlarının daha yüksek olması gibi nedenlerle bağlılıklarının daha yüksek olabileceğini savunsalar da Angle ve Perry'nin (1981)'nin araştırmasında tersi bulgulara ulaşılmış, kadınların örgütsel bağlılığının daha yüksek olması, kadınların değişimden uzak kalmak istemeleriyle açıklanmıştır. Yine Clark'ın 1997 tarihli çalışmasında aynı işi yapan ve aynı şartlara sahip kadın ve erkeklerin iş tatminlerinin aynı olmaları beklenirken, kadınların daha yüksek bir iş tatmini seviyesine sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Ancak Clark, bunun geçici olduğunu, kadının varlığı ödüllendirildikçe, bu farkların ortadan kalkacağını savunmuştur.

Türkiye'de medya sektörü erkek dominant bir sektör olarak dikkat çekmektedir. Her ne kadar anketlerde sorulmasa da kadınların daha çok kamera önünde göre aldığı, erkeklerin ise kamera arkasında görev aldığı varsayılabilir. Dolayısıyla Clark'ın çalışmasındaki aksine kadınlar ve erkekler homojen bir şekilde aynı alanlarda ve aynı şartlarda görev yapmamaktadırlar. Sonuçlara bakıldığında ve anlamlı bir farkın görülmemesinden dolayı sektörün değişkenlere karşı cinsiyet-nötr olduğu kabul edilebilir.

Çalışmada sadece duygusal bağlılığın kadınlarda daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. Kadınların duygusal bağlılığının daha yüksek olması, kadınların daha çok kamera önü pozisyonlarda yer almaları, sektörde çalışan erkeklere göre örgütlerinin daha iyi olanaklar sunmaları ile açıklanabilir. Kamera önünde çalışan kadınlar, özellikle buldukları yayın organlarında ekran yüzü olarak da görev alma şansına ulaşıyorlarsa, örgütlerine duydukları duygusal bağın daha yüksek olması anlaşılabilir bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir örgüt için kamera önünde olan ve kanal ile özdeşleşen bir figürü değiştirmek kolay değildir. Dolayısıyla, farklı kanallara transfer olmasının önüne geçebilmek için kamera önü personeli ile medya kuruluşu arasında daha farklı bir bağ gelişebilir.

Çalışmanın sonucunda dikkat çeken konunun cinsiyet ile örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek veya iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmayışıdır. Çalışmada cinsiyetin tüm değişkenler ile ilişkisinde p değeri 0.05'in üzerindedir.

Dolayısıyla yapılan çalışma 9 ve 12 numaralı hipotezlerimiz olan *Hipotez H9: Kadınların erkeklere göre örgütsel bağlılıkları daha yüksektir*, *Hipotez H12: Kadınların erkeklere göre iş tatmin seviyeleri daha yüksektir* ile uyumluluk göstermemiştir. Ancak Hipotez 9 dikkate alındığında kadınların erkeklere göre daha yüksek bir duygusal bağlılık yaşadıkları tespit edilmiştir.

Yaş – Değişkenler ilişkisi

Diğer bir demografik verimiz olan yaş ile değişkenler arası ilişki incelendiğinde;

Yaşı farklı gruplar arasında, algılanan örgütsel destek açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Yaşı farklı olan gruplar arasında Genel Tatmin açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. 21-30 yaş arası olanların ortalaması 3,54; 31-40 yaş arası olanların ortalaması 3,16; 41 yaş ve üzeri olanların ortalaması 3,43'tür. Buna göre 21-30 yaş arası olanlarda Genel Tatmin en fazla iken 31-40 yaş arası olanlarda en azdır. İkili fark incelendiğinde 31-40 yaş arası ile 21-30, 41 yaş ve üzeri olanlar arasında fark vardır ve 31-40 yaş arası olanlarda Genel Tatmin daha azdır.

Diğer bir deyişle, gençler yaptıkları işlerden daha çok tatmin olmaktadır ancak bu tatmin seviyesi, 30'lu yaşlara geldiğinde azalmakta ve 40 ve sonrasında bir miktar artış göstermektedir.

Belirli bir tendi takip etmeyen bu sonuçlar ise medya sektörüne giren insanların çok uzun süre kariyer basamaklarının sınırlı olması ile açıklanabilir. Örneğin, muhabir olarak işe başlayan bir kişinin 40'lı yaşlarına ulaşmadan haber müdür ya da temsilci seviyesine ulaması neredeyse olanaksızdır. Muhabir olarak sektöre giren bir kişi, oldukça uzun bir süre muhabir olarak kalmakta, muhabirlik mesleği içerisinde kariyer basamakları olmadığı için de bir süre sonra mesleğine karşı duyduğu tatmin seviyesinde azalmalara yaşayabilmektedir. Ancak 40'lı yaşlar ile basın mensupları farklı görevlendirmeler (kamu kurumları basın müşavirlikleri, büyükelçilik basın temsilcilikleri, kurum içi editörlük, haber müdürlüğü, temsilcilik) gibi görevler üstelenebildiklerinde tatmin seviyelerinde bir miktar artış yaşayabilmektedirler.

Yaşı farklı olan gruplar arasında Devam Bağlılığı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. 21-30 yaş arası olanların ortalaması en yüksek iken; 31-40 yaş arası olanların ortalaması aniden düşmüş; 41 yaş ve üzeri olanların ortalaması bir miktar yükselmiştir.

Çalışmada yaş ve örgütsel bağlılık arasında veya devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Literatüre bakıldığında da yaş ile iş tatmini arasında tutarsız sonuçlar bulunmaktadır. Her ne kadar yaşa bağlı olarak kıdemın yükseleceği ve sonucunda da kişinin iş tatmininin artabileceği savunulmuşken (Yapılan çalışmada destekler sonuçlara ulaşılmıştır) kıdem değişkeni sabit tutulduğunda yani örneklem içerisinde kıdem değişkeni sabit tutulduğunda kişinin yaşı arttıkça tatmininde ters yönlü bir ilişki bulunmuştur (Rıza vd. 2016, s.2572-2572).

Literatürde, yaş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir yönlü ilişki görüldüğü kabul edilmektedir. Yapılan çalışmada örgütsel bağlılık değişkeni ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bunun sebebi ise Türkiye'de medya sektöründe sahipliğin sürekli değişmesi, diğer bir deyişle, medya kuruluşlarının sıklıkla el

değiştirmesi, bunun da çalışanlarının örgütlerine karşı duydukları bağlılığın yıllara göre tutarsızlık göstermesi ile açıklanabilir.

Dolayısıyla ulaşılan sonuçlar 8 nolu “*Hipotez H8: Yaş ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır*” ile tam uyumluluk göstermemektedir. Bu hipotezi güçlü Şekilde destekleyici sonuçlara ulaşılmamıştır. Buna karşın “*Hipotez H11: Yaş ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır*” Hipotezi alışma ile tam olmasa da kısmen desteklenmiştir.

ğrenim Durumu – Değişkenler ilişkisi

ğrenim durumu farklı olan gruplar arasında Genel Tatmin veya Algılanan rgtsel Destek açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Literatür incelendiğinde öğrenim durumu ve örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu konusunda fikir birliği gözlemlenmektedir. Kişinin ğrenim durumu arttıka, örgütüne olan bakışı, özgüveni, donanımı değişeceğinden bu faktörler de etkilenecektir. Yapılan çalışmada ise literatür ile tam uyum göstermeyen sonuçlara ulaşılmıştır. Kişinin duyduğu iş tatmini ile öğrenim durumu arasında anlamlı farklılıklar görülmemiştir.

Örgütsel tatmin açısından incelendiğinde de ilginç sonuçlara ulaşılmıştır. Kişilerde lise öğrenimi görenler diğer gruplara göre oldukça yüksek örgütsel bağlılık duymaktadırlar. n lisans ile bağlılıkta hızlı bir düşüş yaşayan grup, lisans ile bir miktar yükselmiş, yüksek lisansta ise bir miktar daha yükselmiştir.

Toker (2007) tarihli, öğrenim durumu ve iş tatminini kıyaslayan Anova testi sonucunda, kişilerin eğitim düzeyleri ve iş tatminleri arasında farklılıklar tespit etmiştir. Farklılık düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan çoklu karşılaştırma testinden, lise mezunu çalışanlar ile niversite mezunu çalışanlar arasında iş tatminleri düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Sonuçlara göre lise mezunu çalışanlarda geçmiş literatürden farklı olarak lise mezunu çalışanlarda, niversite mezunu çalışanlara göre daha yüksek

bir iş tatmini seviyesi gözlemlenmiştir (s.101). Toker'in 2007 yılındakine benzer bir ayrışma örgütsel bağlılık için bu çalışmada da görülmüştür.

Lise mezunları ve yüksek okul mezunları olarak çalışma iki grupta incelenseydi hipotezlerimizden “*H10: Eğitim ve Örgütsel Bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır*” ı destekleyen bir sonuca ulaşılabilirdi. Lise mezunlarının diğer öğrenim gruplarından bu derece yüksek seviyede ayrışmasının sebebi ise iletişim meslek liselerinden gelen öğrencilerin sektörde istihdam edilmesi ve iyi olanaklar sunulması, buna bağlı olarak da duyulan zorunluluk hissi ile bağlılığın yükselmesi olarak açıklanabilir. Ayrıca lise mezunları iş hayatına daha erken başladıkları için özlük hakkı kazanımları da ona göre daha yüksek olmaktadır. Bu nedenle devam bağlılığının ve normatif bağlılığın bu sonuçlara etkisi de yüksek olacaktır. Diğer bir hipotezimiz olan *Hipotez H13: Eğitim ve iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır*’ı destekler sonuçlara ulaşamamıştır.

Çalışma Süresi

Çalışma süresine bakıldığında, iş tatmin ilişkisinde en genç grubun en yüksek iş tatminini duydukları tespit edilmiştir ve yaş grubu 15 yıldan çok olana dek düşme eğilimindedir. 15 yıldan uzun çalışanların iş tatmini ise ani bir yükseliş göstermiştir. Bu sonuçlar yaş ile tutarlılık göstermektedir. Hem yaşın hem çalışma süresinin tam olarak anlaşılması için kıdem önemli bir değişkendir. Kişi uzun süre aynı kurumda kalıp kıdemi artmayabilir ya da kıdemi de yükselir, buna bağlı olarak tatmini de artabilir. Türkiye’de haber müdürleri, temsilcilerin profiline bakıldığında, tamamına yakınının 15 yılın üzerinde deneyime sahip olduğu görülmektedir. Bu verilerden sektör çalışanlarının emeklerinin karılığını uzun yıllar sonra alabildiğinin bir göstergesi olabilir.

Çalışma süresi sonuçları iş tatmininde de örgütsel bağlılıkta da benzerlikler göstermiştir. Sektöre yeni giren bir çalışanın bağlılığı en yüksek iken zamanla düştüğü görülmüş ancak 15 yıl sonrasında yeniden yükseliş yaşandığı tespit edilmiştir. 15 yıldan sonra özellikle devam bağlılığının, genel olarak örgütsel bağlılığı beslediği görülmektedir. 16 yıl

sonucunda elde edilen mükafatlar sonucunda ayrılmanın maliyeti son derece yükselir, kalmanın mükafatı çok daha değerlidir.

Araştırmanın Sınırlılıkları ve Gelecek Araştırmacılara Öneriler

Araştırmada iki temel sınırlama dikkati çekmektedir. Bunlardan birincisi bu çalışmada medya sektörü çalışanları homojen bir yapıda ele alınmıştır. Öncelikle yazılı ve görsel basını ayırarak sonuçları incelemek faydalı olabilir. Her ne kadar her iki tür basın da ana akım medyanın bir parçası olarak kabul edilebilirse de televizyonculuğun ve basılı yayıncılığın doğaları oldukça farklı olabilir. Bu çalışmada her iki grubun birlikte alınmasının sebebi birçok gazetecinin hem gazete hem TV için çalışıyor olmasıdır. Bu sadece kamera önu gazeteciler için geçerli değildir. Bir grafik tasarımcı aynı zamanda hem aynı medya grubunun televizyonuna hem gazetesine hem de internet sitesine hizmet ediyor olabilir. Bu kişiler aynı örgüt içerisinde birden fazla gruba hizmet ediyorsa her biri ile ayrı ilişkiler geliştirebilir. Bir gazeteci televizyonda yorumcu iken örgütü ile farklı bir ilişki kurarken, aynı gazeteci gazetede köşe yazısı yazdığı esnada farklı ilişki içerisine girebilir. Arzu edilen yöntem ne kadar da bu grupları ayrıştırarak inceleme yapmak olsa da Türkiye’de sektörün karlılığının düşük olması, rekabetin yüksek olması ve yayın gruplarının ölçek ekonomisinden faydalanmak istemesi, bu ayrımı mümkün kılmamaktadır. Gelecekte çalışma yapmak isteyen bir araştırmacı, örneklem grubunu belirlerken sadece basılı yayın yapan (Televizyonu olmayan) ya da sadece televizyon yayıncılığı yapan bir örgüt tespit etmeye çalışabilir. Mevcut konjonktürde bu ana akım medya için çok da mümkün değildir.

Benzer bir şekilde, araştırmacılar kamera önu çalışanları ve kamera arkası çalışanlarını iki grupta inceleyebilir. Aynı örgüt içerisinde kamera önu çalışanları ile kamera arkası çalışanlarının farklı düzeylerde örgütsel destek algılaması, örgütsel bağlılık duyması ya da iş tatmini duyması kayda değer bir tespit olabilir. Ancak bu çalışma yapılırken son derece dikkatli olunmalı, hassasiyete önem verilmelidir. Medya çalışanları ve fikir işçileri kamera önünde olsun ya da olmasın birer basın mensubudur. Bir gazetecinin muhabir olması ya da masada editör olması onun gazeteci doğasını değiştirmez. Bu nedenle bu ilk çalışmada böyle bir ayrıma gidilmemiş, ihtiyaç duyulmamıştır.

Son olarak, çalışma Türkiye’de daha önce uygulanmamış bir çalışma olması nedeniyle, belirli zaman dilimleri içerisinde tekrarlanması uygun olacaktır. Örneğin bu çalışmanın bir benzerinin 5 yıl sonra ve 10 yıl sonra yenilenmesi ve bugünkü temel değerler ile kıyaslanması, çevresel faktörlerin (örgüt dışı faktörler – siyasi ve ekonomik durum gibi) kişilerin örgütleri ile olan ilişkilerine, iş tatminlerine ne ölçüde etki gösterdiği ile ilgili yorumlar yapılmasına destek olabilir. Bu çalışma tek bir grup üzerinde tek bir zaman diliminde uygulanmıştır, bir mukayese mümkün olmamıştır.

Yöneticilere Tavsiyeler

- Gazetecilerin önemli bir bölümünün devam bağlılığı duydukları göz ardı edilmemelidir. Diğer bir deyişle, gazeteci için gitmenin maliyeti kalmanın maliyetinden daha yüksektir. Alternatifler düşüktür. Bir gazeteciyi bünyesinde katmak isteyen bir organizasyonun, gazetecinin transferi için bu maliyetlerin de düşünülmesi gerektiği unutulmamalıdır.
- Türkiye’de basın yayın organları Türkiye’nin önde gelen özel sektör kuruluşlarının elindedir ve bu kuruluşların birçok yatırımı bulunmaktadır. Aynı kuruluş hem enerji veya inşaat hatta gıda sektöründe faaliyet gösterirken hem de medya sektöründe faaliyet göstermektedir. Üst düzey yöneticiler bir medya kuruluşuna diğer şirketlerine yaklaştığı gibi yaklaşmamalıdır. Medya sektöründe çalışan basın emekçilerini, diğer şirketlerinde çalışan mavi ya da beyaz yakalı işçilerle aynı kategoride değerlendirmek kişilerin iş tatminlerini ve bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyecektir.
- Gazeteciler, örgütsel bağlılıktan ziyade iş tatmini ile beslenir ve işini sürdürmeye devam ederler. Çalışanlara işleri ile ilgili tatmin duyabilecekleri ortamı yaratmak yöneticiler için önem arz etmektedir.
- Yöneticilerin, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyen en önemli unsur hissettikleri destektir. Bir hukuki ihtilaf sonucunda yalnız bırakılan, yöneticilerinin desteğini alamayan bir gazetecinin örgütlerine duygusal veya normatif bağlılık duyma olanağı çok düşüktür.

- Yöneticilerin, basın sektöründe özellikle sahada çalışan kişilerin oldukça yoğun ve stresli bir ortamda çalıştıkları göz ardı edilmemelidir. Yöneticilerin bu yıpranma paylarının farkında olup, çalışanlarına nefes alabilecekleri ortamları yaratmaları gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Akalın, Ç., (2006). Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladığı Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz-Saygı. Yüksek Lisans Tezi. s.126

Allen, N., Meyer, J., (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63(1) s.1-18

Angle, H., Perry, J. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26(1), s.32-40.

Baycan, A. (1985). "Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups", Yüksek Lisans Tezi, Bogaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul

Becker, S. H. (1960), "Notes on the Concept of Commitment," *American Journal of Sociology* 66(1), s.32-40.

Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), s.533-546.

Bull, I.H.F. 2005. The Relationship between Job Satisfaction and Organisational Commitment amongst high school teachers in disadvantaged areas in the Western Cape. M.Sc. (Psyc) dissertation, Cape Town, University of the Western Cape

Burris, V. (1983). The Social and Political Consequences of Overeducation. *American Sociological Review*, 48(4), 454-467.

Büyüköztürk, Ş., Akgün Ö., Özkahveci Ö., Demirel F. (2004). Güdülenme ve Öğrenme Stratejileri Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri* No4 (2) s.207-239

Churchill, G., Ford, N., & Walker, O. (1976). Organizational Climate and Job Satisfaction in the Salesforce. *Journal of Marketing Research*, 13(4), s.323-332.

- Cohen-Charash, Y., Spector, P., (2001). "The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), s.278-321
- Clark, A., (1997) Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?, *Labour Economics*, 4(4), s.341-372,
- Cropanzano, R, Bowen D., Gilliland, S. (2007). "The Management of Organizational Justice". *Academy of Management Perspectives*. 21(4) s.34-48
- DeCarlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods*, 2(3), 292-307.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 71(3), s.500-507
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), s.51-59
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., ,Armeli S., Rexwinkel B.,Lynch P., Rhoades, L., Reciprocation of perceived organizational support. (2001). *Journal of Applied Psychology*, Vol 86(1), s. 42-51
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. Washington, DC, US: American Psychological Association.

- Glenn, N. D., Taylor, P. A., & Weaver, C. N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multisurvey study. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), s.189-193.
- Groeneveld, R. A. and Meeden, G. (1984), Measuring Skewness and Kurtosis. *Journal of the Royal Statistical Society: Series D (The Statistician)*, 33: 391-399
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), s.159-170.
- House, R. J., Wigdor, L. A. (1967), Herzberg's Dual-Factor Theory Of Job Satisfaction And Motivation: A Review Of The Evidence And A Criticism. *Personnel Psychology*, 20(4), s.369-390.
- Hopkins, K. D., & Weeks, D. L. (1990). Tests for Normality and Measures of Skewness and Kurtosis: Their Place in Research Reporting. *Educational and Psychological Measurement*, 50(4), 717–729.
- Jeong J. (2004) Analysis of The Factors And The Roles of HRD in Organizational Learning Styles As Identified By Key Informants At Selected Corporations in The Republic of Korea. Texas A&M University. Major Subject: Educational Human Resource Development.
- Kanter, R. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), s.499-517.
- Kickham, V.F. (2007). Money Talks. *Industrial Distribution*. New York: May 2007. 96(5); s. 30.
- Lee, T.W. (1988). Ow job dissatisfaction lead to employee turnover? *Journal of Business Psychology* 2(3) s.263-271.
- Locke, E., (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance* 4(4), s.309-336
- Locke, E., (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction," in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Marvin Dunnette, ed. Chicago: Rand McNally. 1297-1350.

Lowe, G. S., Schellenberg, G., & Shannon, H. S. (2003). Correlates of Employees' Perceptions of a Healthy Work Environment. *American Journal of Health Promotion*, 17(6), 390–399

Mathieu, J.E. and D.M. Zajac (1990), "A Review and Metaanalysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment," *Psychological Bulletin*, 108(1), s.171-94.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), s.372-378

Meyer, J., & Allen, N. (1987). A longitudinal analysis of the early development and consequences of organizational commitment. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 19(2), 199-215.

Meyer, J., Allen, N. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1(1), s.61-89

Meyer J., Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace, Toward a General Model. *Human Resource Management Review*. 11(3), s.299-326.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240

Moorman, R., Blakely, G., Niehoff, B. (1998). Does Percieved Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior? *Academy of Management Journal* 41(3), s.351-357.

Moors J. J. A. (1986) The Meaning of Kurtosis: Darlington Reexamined, *The American Statistician*, 40:4, 283-284

Mowday, R., Steers, R., Porter, L., (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour* 14(2), s.224-247.

Mowday, Richard, Lyman Porter, and Richard Steers (1982) *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press

Newby, J. A. (1999). *Job satisfaction of middle school principals in Virginia*. Blacksbourg: Doctor of education, Virginia State University

Nicholson, N., Brown, C. A., & Chadwick-Jones, J. K. (1976). Absence from work and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 61(6), 728-737.

Oliver, N. (1990), Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), s.19-31

O'Reilly C., Chatman, J.,(1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behaviour. *Journal of Applied Psychology*. 71(2), s.492-499.

O'Reilly C., Chatman, J., Caldwell D. (1991) People And Organizational Culture: A Profile Comparison Approach To Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34(3). S.487-516

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F Dergisi* 28(2) s.113-130

Pardee, R., (1990). Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation. *Information Analyses* s.1-24

Penley, L. E. and Gould, S. (1988), Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behaviour.*, 9(1), s.43-59

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), s.603-609.

Randall, D. (1993). Cross-cultural research on organizational commitment: A review and application of Hofstede's value survey module. *Journal of Business Research*, 26(1), s.91-110.

Riza, S. D., Ganzach, Y., & Liu, Y. (2018). Time and Job Satisfaction: A Longitudinal Study of the Differential Roles of Age and Tenure. *Journal of Management*, 44(7), 2558-2579.

Rhoades, L., Eisenberger, R., (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*. 87(4), s.698-714.

RTÜK, Radyo ve Televizyon Yayıncılığı Sektör Raporu (2014). <https://www.rtuk.gov.tr/rtuk-arastirmalari/3726/1992/radyo-ve-televizyon-yayinciligi-sektor-raporu.html>, Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2019.

Schneider, B., & Alderfer, C. (1973). Three Studies of Measures of Need Satisfaction in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 18(4), s. 489-505

Silverthorne, C. (2004) "The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan", *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), s.592-599.

Steers, R. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), s. 46-56.

Steers, R. M., & Rhodes, S. R. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), s.391-407.

Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74

Tavşancıl, E. (2005). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi. Ankara: Nobel Basımevi.

Wasti, S. A., & Önder, Ç. (2009). Commitment across cultures: Progress, pitfalls, and propositions. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.), *SIOP organizational*

frontiers series. Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions (pp. 309-343). New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, s.1-120.

Williams, L. J., & Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), s. 219-231

Yanatma, S. (2018). Reuters Institute, Digital News Report 2018 – Turkey Supplement.

[https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/2018-](https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/2018-11/Digital%20News%20Report%20-)

[11/Digital%20News%20Report%20-](https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/2018-11/Digital%20News%20Report%20-)

[%20Turkey%20Supplement%202018%20FINAL.pdf](https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/2018-11/Digital%20News%20Report%20-) Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2019



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 09/07/2019

Tez Başlığı : ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN, ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
TÜRKİYE'DE ANA-AKIM MEDYA ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE UYGULAMA

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 87 sayfalık kısmına ilişkin, 09/07/2019 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %27 'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç
- 4- Alıntılar dâhil
- 5- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

09/07/2019

Tarih ve İmza

Adı Soyadı: Hüseyin Aktürk
Öğrenci No: N11129471
Anabilim Dalı: İŞLETME
Programı: Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış-Tezli Yüksek Lisans

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

PROF.DR. SEMRA GÜNEY

(Unvan, Ad Soyad, İmza)



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Tarih: 29.04.2019 18:12
Sayı: 35853172-300-E.000005712
E.00000571206

Sayı : 35853172-300
Konu : Hüseyin AKTÜRK Hk. (Etik Komisyon)

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 29.03.2019 tarihli ve 12908312-300/00000528730 sayılı yazınız.

Enstitünüz İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Yüksek Lisans programı öğrencilerinden **Hüseyin AKTÜRK**'ün **Prof. Dr. Semra GÜNEY** danışmanlığında hazırladığı “**Algılanan Örgütsel Desteğin, Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Türkiye'de Ana-Akım Medya Çalışanları Üzerinde Uygulama**” başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **02 Nisan 2019** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Rahime Meral NOHUTCU
Rektör Yardımcısı

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://belgedogrulama.hacettepe.edu.tr> adresinden 9b4e5ab9-c839-4343-8b35-bc6e94f9f337 kodu ile erişebilirsiniz. Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara
Telefon:0 (312) 305 3001-3002 Faks:0 (312) 311 9992 E-posta:yazimd@hacettepe.edu.tr İnternet
Adresi: www.hacettepe.edu.tr

Duygu Didem ILFR1



