

## Algılanan Kurumsal Destek, İşe Bağlı Gerginlik, Yaşam Tatmini İlişkisi

Nurdanur Tavlan Soydan<sup>1</sup>

### Özet

Bu çalışmada çalışanın kurumu tarafından desteklendiğine, takdir edildiğine, kurum için gösterdiği çabaların fark edilip ödüllendirileceğine ilişkin algı ve inançları temsil eden algılanan kurumsal desteğin, işe bağlı gerginlik ve yaşam tatmini üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın modeli ve hipotezler örgütsel destek teorisinden faydalanılarak oluşturulmuştur. Araştırmada kullanılan algılanan kurumsal destek ölçeği için Eisenberger, vd., (1986) tarafından geliştirilen ölçeğin sekiz ifadeli kısa versiyonu kullanılmıştır. Bu versiyon için Dolma ve Dolma (2018) tarafından hazırlanan çevrimiçi/web tabanlı ve kâğıt-kalem ile uygulamaları bakımından ölçüm eşdeğerliliği/ölçüm değişmezliğinin test edildiği çalışmadan yararlanılmıştır. İşe bağlı gerginlik için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen altı ifadeli ve tek boyutlu ölçek, yaşam tatmini için ise Diener, vd., (1985) tarafından geliştirilen beş ifadeli tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın veri toplama aşamasında İstanbul'da eğitim ve danışmanlık hizmeti veren bir firmanın gönüllü desteği ile bu firmadan yüz yüze eğitim alan katılımcılara anket uygulaması yapılmıştır. Katılımcılar İstanbul'da, plastik boru, elektronik, yazılım, tekstil ve kozmetik sektöründe faaliyet gösteren 17 kurumun çalışan beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Anketi cevaplayan toplam katılımcı sayısı 287'dir. Elde edilen verilerin tanımlayıcı istatistikleri için IBM SPSS programından, model testi ve tam yapısal eşitlik modeli için AMOS programından faydalanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre modelin verilerle uyumlu olduğu, algılanan kurumsal desteğin işe bağlı gerginlik üzerinde negatif, yaşam tatmini üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu görülmüştür.

### Giriş

Kurumların üretim kaynakları arasında önemli bir yeri olan çalışanlar, uygun çalışma ortamında çalışma fırsatı bulduklarında iş ve yaşama yönelik

1 Dr. Öğr. Üyesi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, nurdanur.tavlan@adu.edu.tr, 0000-0002-4320-2257

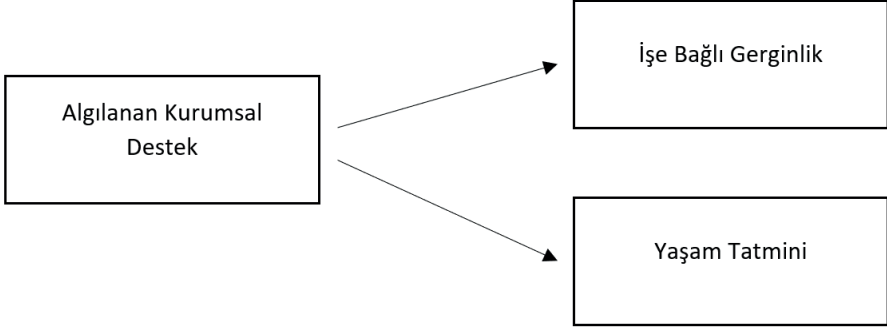
daha olumlu bir tutum sergilemektedir. Her kurum çalışan portföyünde yetkinliği ve performansı yüksek, olumsuz durumlarla mücadele edebilecek donanımına sahip, işinden ve yaşamından memnun çalışanları buldurmak ister. Bu beklentinin elde edilmesinde kurumun da sorumluluk üstlenmesi gerekmektedir. Çünkü günün önemli bir kısmı iş yerinde geçirildiği için kuruma yönelik negatif algılar düşük iş ve yaşam tatmini, işe devamsızlık, işten ayrılma isteği, örgüte olan bağlılığın azalması, fiziksel ve zihinsel sağlık sorunları gibi çeşitli durumlarla sonuçlanabilmektedir.

Algılanan kurumsal destek çalışanın kurumundan aldığı destek konusunda olumlu inanç geliştirmesidir (Eisenberger, vd., 1986). Çalıştığı kurum tarafından refahına ve iyiliğine değer verildiğini düşünen ve işi için gerekli çabayı gösterdiğinde bunun karşılığını alacağına inanan bir çalışan olumlu ruh hali, işe bağlılık, stresin daha kolay üstesinden gelme, öz yeterlilik ve öz saygı gibi sonuçlar (Kurtosis, vd., 2015) elde edebilmektedir. Kurumun başarısında önemli katkısı olacak bu sonuçlar değerlendirildiğinde çalışanın gelişimine yönelik yapılacak her türlü katkının çalışanın yaşamına yönelik değerlendirmelerine de olumlu yansıtacağı düşünülmektedir.

İşe bağlı gerginlik çalışma ortamından kaynaklanan olumsuzluklardan dolayı hissedilen baskıdır (House & Rizzo, 1972). Bu baskının hafifletilmesinde iş ortamındaki koşulların etkisi büyüktür. Çalışanlarına eşit ölçüde destek sağlayan, adil ödüllendirme sistemi uygulayan, çalışanın hangi ihtiyacı için destek duyduğunu doğru belirleyen kurumlar çalışanlarda güven ve iş birliği ortamı oluşturabilmektedir (Eisenberger, vd., 2016). Böylece iş ortamında oluşabilecek gerginlikler de etkisini daha düşük düzeyde hissettirecektir.

Algılanan kurumsal desteğin işe bağlı gerginlik üzerindeki etkisini değerlendiren çalışmalarda iki değişken arasındaki ilişkinin yönünün negatif olduğu bu nedenle çalışmada oluşturulacak yüksek düzeydeki kurumsal destek algısının işe bağlı gerginliği azaltabileceği ifade edilmektedir (Junça Silva & Lopes, 2021; Doğan & Oğuzhan, 2020; Aslan & İnce, 2019; Serikli, 2019; Kurtosis, vd., 2015; Turunç & Avcı, 2015; Riggles, vd., 2009; Rhoades & Eisenberger, 2002). Çalışanın yaşam tatmini üzerinde algılanan desteğin rolünün incelendiği çalışmalarda ise (Novanto, Handoyo & Setiawan, 2021; Bernarto, vd., 2020; Cindilioğlu-Demirer & Polatçı, 2019; Meyers, vd., 2019; Ali, vd., 2018; Bachtar, Sudibjo & Bernarto, 2018; Caesens, Stinglhamber & Ohana, 2016; Polatçı, 2015) yaşam tatmininin yükselmesinde algılanan kurumsal destek düzeyinin artırılmasının önemli bir rolü olduğu belirtilmektedir. Bu çalışmada ilgili literatürden farklı olarak algılanan kurumsal destek hem işe bağlı gerginlik hem de yaşam tatmininin

ortak nedeni olarak belirlenmiş ve buna göre bir model tasarlanmıştır. Tam yapısal eşitlik modeliyle test edilen ve araştırmanın model veri uyumunun doğrulandığı bu çalışmada algılanan kurumsal desteğin hem işe bağlı gerginliği hem de yaşam tatminini etkilediği ve ortak nedeni olduğu sonucuna ulaşılmıştır.



*Şekil 1. Araştırmanın kavramsal modeli*

Yapılan literatür taraması sonucunda örgütsel destek teorisinden hareketle araştırmanın modeli Şekil 1.'de çizilmiştir. Şekil 1. incelendiğinde algılanan kurumsal destek araştırmanın bağımsız değişkenini oluşturmaktadır. Algılanan kurumsal destek hem işe bağlı gerginlik hem de yaşam tatmininin ortak nedeni olduğu için iki değişken araştırmanın bağımlı değişkenleri olarak belirlenmiştir.

### **Algılanan Kurumsal Destek ve İşe Bağlı Gerginlik İlişkisi**

Kurumsal destek, çalışanın iyiliğine, refahına ve mutluluğuna kurumu tarafından önem verilmesi ve işi için gösterdiğini çabanın takdir edilmesidir. Çalışanın kurumunun kendisini desteklemesine yönelik algıları ise algılanan kurumsal desteği ifade etmektedir. Buna göre algılanan kurumsal destek çalışan bireylerin kurumları tarafından desteklendiklerine, refahlarının ve iyiliklerinin önemsendiğine ve kurum için harcadıkları emeğin değerinin bilinip takdir edildiğine yönelik algıları ve inançlarıdır (Eisenberger, vd. 1986).

Stres, olumsuz çevresel faktörlere bireyin gösterdiği tepki (Selye, 1956) olarak tanımlanmaktadır. İşe bağlı gerginlik ise çalışanın işe yönelik talep ve beklentiler sebebiyle kendini baskı altında hissetmesidir. Bu baskı çalışmada ruhsal problemlere, yorgunluk, yıpranma, sindirim problemleri vb. gibi olumsuz fiziksel belirtilere neden olmaktadır (House & Rizzo, 1972).

Örgütsel destek teorisine göre çalışanın işi için gösterdiği çaba ve harcadığı enerji fark edilip takdir edildiğinde ya da stres oluşturan olaylar karşısında kurumun desteğinin olacağına dair inanç geliştğinde çalışan kurumuna karşı güven besler (Eisenberger, vd., 1986). Kurumsal destek algısı yüksek olan çalışanlarda iş ve aile yaşamında karşılaşılan sorunlarda kurumun yardımını alabileceği yönünde inanışlar oluşmaktadır böylece çalışanda kurumu tarafından önemsendiğine, saygı duyulduğuna yönelik oluşan olumlu algılar çalışanlar arasında iş birliği, çaba ve verimlilik artışını da beraberinde getirmektedir (Rhoades & Eisenberger, 2002). İşe yönelik bu olumlu çıktılar çalışanın iş kaynaklı karşılaşılabileceği gerginliklerin de önünde tampon vazifesi gösterecektir. Bunun aksine kurumların tüm çalışanlara değil de ayrımcılık yaparak belirli çalışanları gözeterek kişiselleştirilmiş yararlar sunmaları diğer çalışanlarda dışlanmışlık hissi oluşturabilmekte ve negatif duygular beslemelerine sebep olabilmektedir (Eisenberger vd., 2016). Bu kişiselleştirilmiş destekler çalışanın işe bağlı olarak düşüncelerini olumsuz etkilediğinden gerginliği artırabileceği göz ardı edilmemelidir. Algılanan kurumsal desteğin sonuçları incelendiğinde örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş yerinde olumlu ruh hali, iş yerinde kalma isteği, devamsızlık, iş stresi, tükenmişlik, iş-aile çatışması, öz saygı, öz yeterlilik gibi değişkenlerle ilişkilendirildiği (Kurtosis, vd., 2015; Riggle, vd., 2009; Rhoades & Eisenberger, 2002) görülmüştür. Yüksek düzeyde algılanan kurumsal destek, çalışanın kuruma daha bağlı olmasını, iş tatmininin artmasını, öz yeterlilik ve öz saygısının artmasını sağladığı gibi iş stresi, tükenmişlik ve iş-aile çatışması gibi durumların da azalmasına katkı sağlamaktadır. Algılanan kurumsal desteğin iş kaynaklı gerginlik ve strese etkisi üzerine yapılan amprik çalışmalarda da (Junça Silva & Lopes, 2021; Canboy, vd., 2021; Doğan & Oğuzhan, 2020; Aslan & İnce, 2019; Serikli, 2019; Higazee, Rayan & Khalil, 2016; Turunç & Avcı, 2015) çalışanın ona sağlanan kurumsal destek düzeyindeki olumlu düşünceleri işe bağlı gerginliği azaltıcı yönde etki etmektedir. Yukarıda yapılan açıklamalardan hareketle araştırmamızın ilk hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

*H<sub>1</sub>: Algılanan kurumsal desteğin işe bağlı gerginlik üzerinde etkisi vardır.*

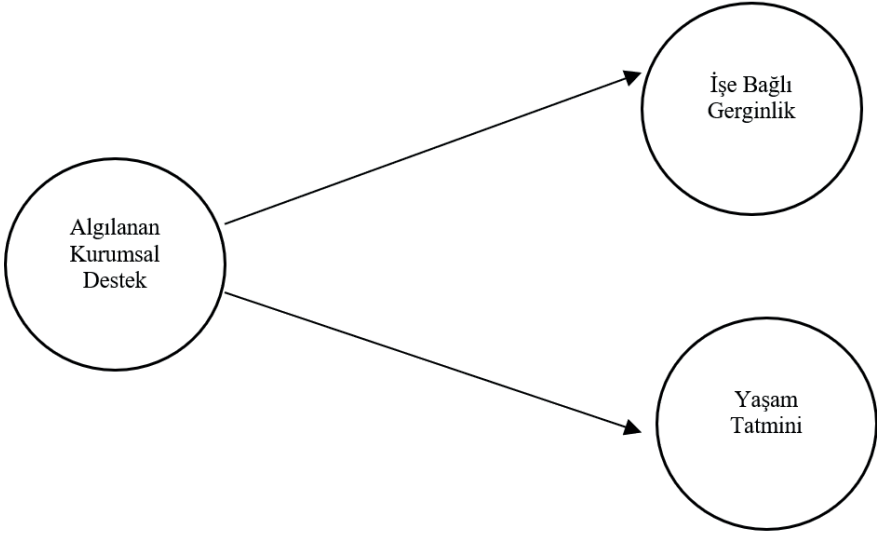
### **Algılanan Kurumsal Destek ve Yaşam Tatmini İlişkisi**

Yaşam tatmini kavramı öznel refahın bir parçasıdır. Bireyin olumlu ve olumsuz duyguları ile yaşam tatmininden oluşan öznel refahın bilişsel yönünü oluşturan (Diener, 1984) yaşam tatmini bireyin kendisinin belirlediği kriterler çerçevesinde yaşam kalitesi hakkında yaptığı genel bir değerlendirmedir (Shin & Johnson, 1978). Bireyin şimdiki, geçmiş ve gelecekteki yaşamına yönelik tatmini, yaşamını değiştirme isteği ve

hayatında değer verdiği kişiler tarafından nasıl değerlendirildiği yaşam tatmininin unsurlarını oluşturmaktadır (Diener vd., 1999). Örgütsel destek teorisi (Eisenberger, vd., 1986) algılanan kurumsal desteğin sonuçlarının altında yatan psikolojik süreçleri de ele almaktadır. Algılanan kurumsal desteğin yüksek seviyede olması çalışmada onaylanma, saygı ve sosyal kimlik gereksinmelerinin karşılanmasını sağlamaktadır. Ayrıca çalışmada performans ödül algısı oluştuğunda yani göstermiş olduğu performansın karşılığında ödüllendirileceğine inandığında artan iş tatmini ve yükselen yaşam memnuniyeti de beraberinde gelecektir (Kurtosis, vd., 2015). Yaşam tatmininin belirleyicisi olan faktörler incelendiğinde bireyin kişilik ve demografik özellikleri, fiziksel ve ruhsal sağlık durumu, aile, iş ve sosyal yaşamı, ekonomik ve çevresel faktörler şeklinde ele alındığı görülmektedir (Helliwell, vd., 2023; Appleton & Song, 2008; Lyubomirsky, Sheldon & Schkade, 2005, Lyubomirsky, King & Diener, 2005; Diener, 1984). Algılanan kurumsal destek ve yaşam tatmini ilişkisi üzerine yapılan ampirik çalışmalarda algılanan kurumsal desteğin yaşam tatminini pozitif yönde etkilediği bulguları elde edilmiştir (Novanto, Handoyo & Setiawan, 2021; Bernarto, vd., 2020; Cindilioğlu-Demirer & Polatçı, 2019; Meyers, vd., 2019; Ali, vd., 2018; Bachtiar, Sudibjo & Bernarto, 2018; Caesens, Stinglhamber & Ohana, 2016; Polatçı, 2015). İlgili bilgiler ışığında araştırmanın ikinci hipotezi oluşturulmuştur. Buna göre:

*H<sub>2</sub>: Algılanan kurumsal desteğin yaşam tatmini üzerinde etkisi vardır.*

Literatür taramasından elde edilen bilgilerden hareketle araştırma için tasarlanan tam yapısal eşitlik modeli Şekil 2.'de gösterilmektedir.



*Şekil 2. Tam yapısal eşitlik modeli*

Şekil 2.'de de aktarıldığı gibi algılanan kurumsal destek işe bağlı gerginlik ve yaşam tatmininin ortak nedeni olarak modelde bağımsız değişken olarak belirlenmiştir. Modele göre işe bağlı gerginlik ve yaşam tatmini arasında bir korelasyon olmadığı önerilmiştir. Model ve hipotez testi sonuçları araştırmanın uygulama aşamasında aktarılmıştır.

## Uygulama

### Verilerin Toplanması ve Ölçüm Aracına İlişkin Bilgiler

Bu araştırmanın verilerinin toplanma aşamasında İstanbul'da eğitim ve danışmanlık faaliyetleri gerçekleştiren bir firmadan gönüllü destek alınmıştır. Anketler 2023 yılı mayıs ayında toplanmaya başlanmıştır. İlgili firmadan liderlik, kurum içi iletişim, satış yönetimi ve pazarlama eğitimleri alan ve İstanbul'da faaliyet gösteren işletmelerin beyaz yakalı çalışanları anketleri cevaplandırmıştır. İşletmelerin iş alanları plastik boru, elektronik, yazılım, tekstil ve kozmetiktir. Katılımcılar tarafından anketlerin cevaplandırılması şu şekilde gerçekleştirilmiştir: Maliyet tasarrufu sağlamak amacıyla basılı anket dağıtmak yerine çevrimiçi anket hazırlanmış, çevrimiçi anket için bir karekod alınmıştır. Karekod, eğitim sonunda ekrana yansıtılmış ve katılımcılar telefonlarından karekodu okutarak ankete ulaşmıştır. Anketler çevrimiçi cevaplansa da katılımcılara yüz yüze paylaşım yapılmıştır. Toplamda 17 işletmeden 287 katılımcı anketi cevaplandırmıştır.

Araştırma için tasarlanan anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların işten kaynaklanan gerginliklerini değerlendirdikleri işe bağlı gerginlik ölçeği, ikinci bölümde çalıştıkları kurumu değerlendirdikleri algılanan kurumsal destek ölçeği, üçüncü bölümde yaşamlarına ilişkin değerlendirme yaptıkları yaşam tatmini ölçeği kullanılmıştır. Dördüncü bölüm ise demografik soruları içermektedir. Ölçüm araçlarına ait bilgiler aşağıda aktarılmaktadır:

*İşe Bağlı Gerginlik:* House ve Rizzo'nun (1972) 6 ifadeli ve tek boyutlu ölçeğinden yararlanılmıştır. İfadeler 1 = Benim durumum hiç böyle değil, 2 = Benim durumum büyük ölçüde böyle değil, 3 = Benim durumum yarı yarıya böyle, 4 = Benim durumum büyük ölçüde böyle, 5 = Benim durumum da aynen böyle aralığında derecelendirilmiştir. Örnek ölçek ifadeleri "İşle ilgili sorunlar beni geceleri uyutmuyor", "İşim sağlığımı doğrudan etkiliyor" şeklindedir.

*Algılanan Kurumsal Destek:* Eisenberger vd.,'nin (1986) geliştirmiş olduğu 36 ifadeli Algılanan Kurumsal Destek Ölçeğinin tek boyutlu ve sekiz ifadeden oluşan (1, 4, 8, 9, 21, 25, 27, 35) kısa versiyonundan faydalanılmıştır. Ölçeğin bu kısa versiyonu için online/web tabanlı ve kâğıt-kalem ile uygulamaları bakımından ölçüm eşdeğerliliği/ölçüm değişmezliğinin test edildiği Dolma ve Dolma'nın (2018) çalışmasından yararlanılmıştır. İfadeler 1 = Hiç Katılmıyorum, 5 = Tamamen Katılıyorum aralığında derecelendirilmiştir. Ölçeğe ilişkin örnek ifadeler "Çalıştığım kurum, işteki başarılarımla gurur duyar", "Çalıştığım kurum, işteki memnuniyetime önem verir" şeklindedir.

*Yaşam Tatminini* ölçmek amacıyla Diener, Emmons vd. (1985) tarafından geliştirilen tek boyutlu ölçeğin Dr. Öğretim Üyesi Serkan Dolma tarafından kontrol ve revize edilen ifadeleri kullanılmıştır (D. S., kişisel iletişim, 2022). İfadeler 1 = Ben hiç böyle düşünmüyorum, 2 = Ben büyük ölçüde böyle düşünmüyorum, 3 = Ben yarı yarıya böyle düşünüyorum, 4 = Ben de büyük ölçüde böyle düşünüyorum, 5 = Ben de aynen böyle düşünüyorum aralığında derecelendirilmiştir. Örnek ölçek ifadeleri "yaşam koşullarımın çok iyi olduğunu düşünüyorum"; "dünyaya bir daha gelseydim, çok az şeyi değiştirmek isterdim" şeklindedir.

## **Araştırmanın Bulguları ve Yorumlar**

### **Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi**

Veri setine ilişkin ölçüm geçerliliğinin test edilmesi için AMOS programından faydalanılarak keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Ölçüm verilerinin güvenilirliğini test etmek amacıyla Alfa katsayıları [Cronbach

Alfa] hesaplanmıştır. Veri analizinin ilk aşamasında model testinden önce üç faktörlü keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Keşfedici faktör analizinde uyum indeks değerleri kontrol edildiğinde ( $\chi^2= 313,040$ ,  $sd= 149$ ,  $p= <000$ ; CFI= ,947; RMSEA= ,062; SRMR= ,066) bazı ifadelerin problemli olduğu görülmüş ve modelin uygunluğunu iyileştirmek için düzenleme indekslerinde [modification indices] en yüksek değere sahip olan ifadeler incelenmiştir (Keşfedici faktör analizi için bkz. Dolma, 2022) Düzenleme indekslerine göre en yüksek değerlerin işe bağlı gerginlik ölçeğinin ikinci ve altıncı ifadeleri olduğu görülmüştür. Buna göre ölçeğin altı numaralı ifadesi çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır. İfadenin çıkarılması ile model uyum iyiliğinin sağlandığı görülmüştür ( $\chi^2= 246,477$ ,  $sd= 132$ ,  $p<001$ ; CFI= ,963; RMSEA= ,054; SRMR= ,055). Keşfedici faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo 1.'de aktarılmıştır.

*Tablo 1. Keşfedici faktör analizi ve güvenilirlik sonuçları*

Değişkenler	İfadeler	Faktörler			Cronbach Alfa
		1	2	3	
İşe Bağlı Gerginlik	İ1	0,851			0,940
	İ2	0,696			
	İ3	0,760			
	İ4	0,768			
	İ5	0,724			
Algılanan Kurumsal Destek	AKD1		0,772		0,837
	AKD2		0,884		
	AKD3		0,786		
	AKD4		0,857		
	AKD5		0,840		
	AKD6		0,762		
	AKD7		0,786		
	AKD8		0,781		
Yaşam Tatmini	YT1			0,694	0,797
	YT2			0,739	
	YT3			0,832	
	YT4			0,647	
	YT5			0,409	

$\chi^2= 246,477$ ,  $sd= 132$ ,  $p= <001$ ; CFI= ,963; RMSEA= ,054; SRMR= ,055



Tablo 1. incelendiğinde tüm faktörlere ait ifadelerin 0,4 üzerinde faktör yüküne sahip olduğu görülmektedir. Alfa katsayıları ise işe bağlı gerginlik için 0,94, algılanan kurumsal destek için 0,837 ve yaşam tatmini için 0,797 olarak hesaplanmıştır.

### Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Anketi cevaplayan katılımcıların %57,8'i (166 kişi) kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %58,5'i (168 kişi) evli, %56,8'i (163 kişi) lisans mezunudur. Şu anda çalıştıkları iş yerindeki toplam çalışma sürelerine göre %31,7'si (91 kişi) 1-3 yıl arası çalıştığını bildirmiştir. Çalışma hayatı boyunca toplam çalışma süresine göre ise katılımcıların %54'ünün (155 kişi) 9 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların yaşları ise 18-59 yaş aralığındadır (ortalama: 34,73, standart sapma: 7,45).

### Korelasyon Analizi

Tablo 2.'de değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Korelasyon katsayılarının yorumu için Cohen'in (1992) çalışmasından faydalanılmıştır. Buna göre 0,10 ile 0,29 arasındaki korelasyon katsayısı düşük bir ilişkiyi, 0,30 ile 0,49 arasındaki değerler orta düzeyde bir ilişkiyi, 0,50'ten 1,00'e kadar olan korelasyon katsayıları ise yüksek bir ilişki seviyesini ifade etmektedir.

Tablo 2. Korelasyon analizi

	Ortalama	S.S.	İşe Bağlı Gerginlik	Algılanan Kurumsal Destek	Yaşam Tatmini
İşe Bağlı Gerginlik	2,37	0,90	1		
Algılanan Kurumsal Destek	3,59	0,83	-,432**	1	
Yaşam Tatmini	3,08	0,74	-,233**	,364**	1

\*\*0.01 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2.'deki korelasyon analizi katsayıları yorumlandığında işe bağlı gerginlik ile algılanan kurumsal destek arasında orta düzeyde negatif yönlü ( $r = -,432$ ;  $p < 0.01$ ), işe bağlı gerginlikle yaşam tatmini arasında düşük düzeyde negatif yönlü ( $r = -,233$ ,  $p < 0.01$ ), algılanan kurumsal destek ve yaşam tatmini arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

### Hipotezlerin Test Edilmesi

Hipotezler test edilmeden önce modelin aşırı tanımlı model [overidentified] olması nedeniyle model veri uyumunun olup olmadığına bakılmış (Model testi için bkz. Dolma ve Dolma, 2017) ve modelin verilerle uyumlu olduğu görülmüştür ( $\chi^2= 246,286$   $df= 133$   $p<.001$ ; CFI= ,962 RMSEA= ,055; SRMR= ,059). Tablo 2.'deki korelasyon katsayıları incelendiğinde işe bağlı gerginlik ve yaşam tatmini arasında düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu ifade edilmişti. Elde edilen bulgulara göre modele algılanan kurumsal desteğin eklenmesiyle birlikte işe bağlı gerginlik ve yaşam tatmini arasındaki ikili korelasyonun ortadan kalktığı görülmektedir. Bununla birlikte iki değişkenin hata terimleri arasındaki kovaryans serbestçe tahminlendiğinde kovaryans değerlerinin anlamlı çıkmadığı görülmüştür. Yani iki değişkenin arasındaki ilişkinin tamamen algılanan kurumsal destek tarafından açıklanabildiği sonucuna ulaşılmıştır.

*Tablo 3. Yapısal modeldeki örtük değişkenlerin regresyon katsayıları*

			B	S.S.	$\beta$	p
İBG	<---	AKD	-0.701	0.084	-0.539	<,001
YT	<---	AKD	0.385	0.068	0.395	<,001
a1	<---	AKD	1		0.772	
a2	<---	AKD	1.354	0.081	0.884	<,001
a3	<---	AKD	1.076	0.075	0.786	<,001
a4	<---	AKD	1.27	0.08	0.856	<,001
a5	<---	AKD	1.237	0.079	0.84	<,001
a6	<---	AKD	1.02	0.074	0.761	<,001
a7	<---	AKD	0.969	0.068	0.785	<,001
a8	<---	AKD	1.203	0.084	0.782	<,001
g1	<---	İBG	1		0.851	
g2	<---	İBG	0.854	0.067	0.697	<,001
g3	<---	İBG	1.005	0.07	0.759	<,001
g4	<---	İBG	0.989	0.068	0.767	<,001
g5	<---	İBG	0.92	0.068	0.724	<,001
y1	<---	YT	1		0.691	
y2	<---	YT	1.077	0.1	0.741	<,001
y3	<---	YT	1.157	0.101	0.832	<,001
y4	<---	YT	0.88	0.092	0.649	<,001
y5	<---	YT	0.682	0.109	0.41	<,001

İBG: İşe bağlı gerginlik; AKD: Algılanan kurumsal destek; YT: Yaşam tatmini; a1-a8: Algılanan kurumsal destek ifadeleri; g1-g5: İşe bağlı gerginlik ifadeleri; y1-y5: Yaşam tatmini ifadeleri; B: Standardize edilmemiş katsayılar; S.S. Standart sapma;  $\beta$ : Standardize edilmiş katsayılar, p: anlamlılık değeri

Tablo 3. İncelendiğinde algılanan kurumsal desteğin işe bağlı gerginlik üzerindeki etkisinin (direkt etki: -0,706) negatif yönlü olduğu görülmektedir. Buna göre algılanan kurumsal destekteki 1 birimlik değişim işe bağlı gerginlikte yaklaşık 0,71 birimlik bir değişime karşılık gelmektedir. Araştırmanın bulguları  $H_1$ : *Algılanan kurumsal desteğin işe bağlı gerginlik üzerinde etkisi vardır* hipotezini destekler niteliktedir. Algılanan kurumsal desteğin yaşam tatmini üzerindeki etkisine ilişkin bulgular incelendiğinde pozitif yönlü etkisi (direkt etki: 0,385) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Algılanan kurumsal destekteki 1 birimlik değişimin yaşam tatmininde yaklaşık 0,39 birimlik bir değişime karşılık geldiği görülmektedir. Böylece bulgular  $H_2$ : *Algılanan kurumsal desteğin yaşam tatmini üzerinde etkisi vardır* hipotezini destekler niteliktedir.

### Sonuç, Kısıtlar ve Öneriler

Örgütsel destek teorisi kapsamında ele alınan bu çalışmada algılanan kurumsal desteğin işe bağlı gerginlik ve yaşam tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Algılanan kurumsal destek işe bağlı gerginlik ve yaşam tatmini üzerinde ortak neden olarak belirlenmiş ve araştırmanın tasarımı bu doğrultuda oluşturulmuştur. Yapılan tam yapısal eşitlik modeli sonucunda elde edilen bulguların araştırmanın iki hipotezini de destekler nitelikte olduğu görülmüştür.

Araştırmanın bulgularına göre algılanan kurumsal desteğin işe bağlı gerginlik üzerinde negatif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre kurumsal destek algısının azalmasının çalışanın işe bağlı gerginliğini artırıcı yönde etkisi olduğu söylenebilmektedir. Kurumlar çalışanlarını onların gelişimine katkı sağlayacak eğitimler, zorluklarla karşı karşıya kalındığında maddi veya manevi destekler, ödüller vb. gibi çeşitli açılardan desteklemektedir. Bu destekler çalışanın işinde başarılı olması için ona imkân tanımakta, kendini saygın ve onaylanmış hissettirmekte, iş yerinde iş birliğinin gelişmesini sağlamakta ve çalışanın performansına olumlu etki etmektedir. Böylece iş yerinde karşılaşılan olumsuz durumların üstesinden gelme konusunda da kendine güvenin oluşmasıyla iş kaynaklı gerginliklerin de azaltılması mümkün olabilmektedir. Araştırmanın elde edilen bulgularıyla paralellik gösteren çalışmalarda da çalışanın iş kaynaklı gerginliğinin azaltılmasında kurumun katkısının anlamlı bir etkisi olduğu ve çalışana sağlanan desteklerin artırılmasıyla gerginliğin azalması ya da önüne geçilmesini kolaylaştıracağı savunulmaktadır (Junça Silva & Lopes, 2021; Canboy, vd., 2021; Doğan & Oğuzhan, 2020; Aslan & İnce, 2019; Serikli, 2019; Higazee, Rayan & Khalil, 2016; Turunç & Avcı, 2015).

Araştırmanın diğer sonucu ise algılanan kurumsal desteğin yaşam tatmini üzerindeki etkisinin pozitif yönlü olmasıdır. Kurumundan aldığı destekle onaylanma ve saygınlık gibi manevi ihtiyaçlarını da karşılayan çalışan yaşamına yönelik memnuniyeti hakkında daha olumlu değerlendirmeler yapabilecektir. Araştırmanın bulgularıyla örtüşen çalışmalarda (Novanto, Handoyo & Setiawan, 2021; Bernarto, vd., 2020; Cindilioğlu-Demirer & Polatçı, 2019; Meyers, vd., 2019; Ali, vd., 2018; Bachtiar, Sudibjo & Bernarto, 2018; Caesens, Stinglhamber & Ohana, 2016; Polatçı, 2015) kurumsal desteğin artırılmasıyla yaşam memnuniyetinin de yükselmesine katkı sağlanacağı yönünde görüşler belirtilmiştir.

Bu araştırma İstanbul'da plastik boru, elektronik, yazılım, tekstil ve kozmetik alanlarında faaliyet gösteren beyaz yakalı çalışanlara uygulanmıştır. Farklı illerde ve farklı sektörlerde faaliyet gösteren, farklı demografik özelliklere sahip, beyaz ya da mavi yakalı çalışanlara uygulanacak araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilebileceği göz ardı edilmemelidir. Anket verilerinin tüm değişkenlerinin tek seferde toplanması ölçüm kalitesi açısından dezavantajlı bir durumdur bu nedenle araştırmanın kesitsel oluşu önemli bir sınırlılık oluşturmaktadır. Bu çalışmada elde edilen bulgular ışığında çalışma ortamından kaynaklı gerginliklerin azaltılması ve çalışanların hayatlarından daha memnun olmalarında kurumun katkısının önemli olduğu bu nedenle gerek motivasyon, kişisel ve teknik gelişim alanlarında çalışanlara eğitimler aldırılması gerek çalışanın sorunlarını ve ihtiyaçlarını anlayabilmek için duygusal zekâ seviyesi yüksek yöneticiler yetiştirilmesinin kurumun performansı ve çalışanın iyiliği açısından iki yönlü kazanç sağlayacak müdahaleler olduğu düşünülmektedir. Gelecekte yapılacak araştırmalara öneri niteliğinde olması amacıyla modele farklı değişkenler ilave edilmesi ve tekrarlı ölçümler yapılması daha güçlü sonuçlar elde edilmesine katkı sağlayacaktır.

### **Teşekkür**

Bu araştırmanın model tasarımı ve analiz aşamasında Dr. Öğr. Üyesi Serkan DOLMA'nın değerli katkıları için kendisine en derin şükranlarımı sunarım.

## KAYNAKÇA

- Ali, F. H., Rizavi, S. S., Ahmed, I., & Rasheed, M. (2018). Effects of perceived organizational support on organizational citizenship behavior—Sequential mediation by well-being and work engagement. *Journal of the Punjab University Historical Society*, 31(1), 111-131.
- Appleton, S., & Song, L. (2008). Life satisfaction in urban China: Components and determinants. *World development*, 36(11), 2325-2340.
- Aslan, H., & İnce, E., (2019). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş stresinin aracı rolü. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (20), 479-502.
- Bachtiar, D., Sudibjo, N., & Bernarto, I. (2018). The effects of transformational leadership, perceived organizational support on job and life satisfaction of preschool teachers. *International Information Institute (Tokyo). Information*, 21(4), 1301-1320.
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from Indonesian teachers, *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495-5503.
- Cindilioğlu-Demirer, M. C., & Polatçı, S. (2019). Örgütsel-sosyal destek ile duygusal zekanın iş ve yaşam tatmini üzerine etkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 381-399.
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Ohana, M. (2016). Perceived organizational support and well-being: A weekly study. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1214-1230.
- Canboy, B., Tillou, C., Barzantny, C., Güçlü, B., & Benichoux, F. (2021). The impact of perceived organizational support on work meaningfulness, engagement, and perceived stress in France. *European Management Journal*.
- Cohen, J., (1992). Statistical Power Analysis, *Current Directions in Psychological Science*, 1(3), 98-101.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*. 125(2), 276-303
- Doğan, S., & Oğuzhan, Y. S. (2020). Algılanan örgütsel desteğin iş stresi üzerindeki etkisinde kendilik algısının düzenleyicilik rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 16(1), 219-232.

- Dolma, S., & Dolma Ö. (2017). Yapısal eşitlik modellemesi eğitim notu, 15. Uluslararası Ekonomi Yaz Seminerleri, Pamukkale Üniversitesi, İİBF, Denizli, Türkiye.
- Dolma, Ö, & Dolma, S. (2018). Assessing Measurement Invariance of the Survey of Perceived Organizational Support (SPOS): Paper-and-Pencil vs. Online Administrations, *Journal of Internet Applications and Management*, 9(2), 21-34.
- Dolma, S. (2022). Yapısal eşitlik modellemesine giriş eğitim notu, Pamukkale Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi, Uzaktan Çevrimiçi Eğitim.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, ve S., Sowa, D. (1986). Perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Eisenberger, R., Malone, G.P., Presson, W.D. (2016). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. Society for Human Resource Management Science of HR Series.
- Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., Aknin, L. B., De Neve, J.-E., & Wang, S. (Eds.). (2023). World Happiness Report 2023. Sustainable Development Solutions Network.
- Higazee, M. Z. A., Rayan, A., & Khalil, M. (2016). Relationship between job stressors and organizational support among Jordanian nurses. *American Journal of Nursing Research*, 4(3), 51-55.
- House, R., & Rizzo, J. (1972). Toward a measurement of organizational practices: scale development and validation. *Journal of Applied Psychology*, 56, 388- 396.
- Junça Silva, A., & Lopes, C. (2021). Cognitive and affective predictors of occupational stress and job performance: the role of perceived organizational support and work engagement. *Journal of Economic and Administrative Sciences*.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131.
- Meyers, M. C., Adams, B. G., Sekaja, L., Buzea, C., Cazan, A. M., Gotea, M., ... & van Woerkom, M. (2019). Perceived organizational support for the use of employees' strengths and employee well-being: a cross-country comparison. *Journal of Happiness Studies*, 20, 1825-1841.

- Novanto, Y., Handoyo, S., & Setiawan, J. L. (2021). Predicting the life satisfaction of Indonesian Christian employees: Examining the role of religiosity, perceived organizational support, and meaningful work, *Indonesian Journal of Indigenous Psychology*.
- Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş ve evlilik tatmininin aracılık rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 25-44.
- Riggle, R. J., Edmondson, D., R., Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research, *Journal of Business Research*, 62, 1027-1030.
- Rhoades, L., ve Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Selye, H. (1956). Stress and psychiatry. *American Journal of Psychiatry*, 113(5), 423-427.
- Serinikli, N. (2019). Çalışanların örgütsel destek algılarının iş tatminlerine etkisinde iş stresinin aracılık rolü. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 585-597.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life, *Social Indicators Research*, 5, 475-492.
- Turunç, Ö., & Avcı, U. (2015). Algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: iş stresinin aracılık rolü. *Journal of Travel & Hospitality Management/Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 12(1). 43-65

