

## FARKLI BİR BAKIŞ AÇISINDAN İŞ VE YAŞAM DOYUMU ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ETKİLERİ

Sema Polatçı \*  
Kadir Ardıç \*\*  
Murat Koç\*\*\*

### ÖZET

Bu çalışmada farklı bir örneklem olan Geçici Köy Korucuları (GKK) üzerinde iş ve yaşam doyumu değişkenlerinin öncülleri araştırılmıştır. Çalışma koşulları, yaşam standartları ve algıların iş ve yaşam doyum düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla öncelikle yazında iş ve yaşam doyumunun öncülleri ile ilgili araştırmalar özetlenmiş, daha sonra konuya farklı bir bakış açısından bakılarak GKK'ların iş ve yaşam doyumlarının yazınla uyum gösterip göstermediği incelenmiştir. Çalışmada önerilen kavramsal model Şırnak ilinde görev yapan 250 GKK üzerinde test edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli analizleri sonucunda, GKK'ların algıladıkları örgütsel destek (devlet desteği) ve örgüte (devlete) bağlılıklarının iş ve yaşam doyumları ile olumlu yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca yaşam doyumunun büyük ölçüde algılanan örgütsel destek ve örgüte olan bağlılıktan etkilendiği, iş doyumunu değişkeninin ise bu etkileşime kısmi aracılık yaptığı belirlenmiştir. Son olarak GKK'ların iş ve yaşam doyumları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur. Bulgular kuramsal önemi ve pratik uygulamaları açısından tartışılmaktadır.

**Anahtar kelimeler:** İş doyumunu, yaşam doyumunu, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, Geçici Köy Korucuları

### JOB AND LIFE SATISFACTION FROM A DIFFERENT PERSPECTIVE THE EFFECTS OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

### ABSTRACT

In the present study, predictors of job and life satisfaction analyzed on a different sample, Temporary Village Guards. This study summarized the studies about job and life satisfaction in the literature and then searched that the Temporary Village Guards's job and life satisfaction was in line with literature or not. The proposed conceptual model was tested on 250 TVGs in Şırnak. Analyses with Structural Equation Model showed that the perceived organizational (government) support and organizational (government) commitment of TVGs' are positively related to job and life satisfaction. It has been found that perceived organizational support and organizational commitment affect life satisfaction strongly and the job satisfaction has a partial mediator role in this relationship. Moreover, it was determined that the job and life satisfaction are positively

---

\* Yrd.Doç.Dr., Gaziosman Paşa Üniversitesi, semapolatci@hotmail.com

\*\* Prof.Dr., kadirardic@sakarya.edu.tr

\*\*\* Dr., aysenaykoc@yahoo.com

related to each other. The findings are discussed along with some theoretical and practical implications.

**Key words:** Job satisfaction, life satisfaction, perceived organizational support, organizational commitment, Temporary Village Guards

## **Giriş**

Yerel ve uluslararası yazında bireylerin iş ve yaşam doyumları ile ilişkili pek çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda hem iş ve yaşam doyumunun öncül ve sonuçları ortaya çıkarılmış (Agho, Mueller ve Price, 1993; Igbaria ve Guimaraes, 1993; Rice, Near ve Hunt, 1980; Schmitt ve Mellon, 1980), hem de iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiler incelenmiştir (Aşan ve Erenler, 2008; Chacko, 1983; Grenamyer ve Melanson, 1997; Lukowski, 2004). Bu çalışma farklı bir bakış açısından iş ve yaşam doyumuna ilişkin soruların cevaplarını araması nedeniyle, öncekilerden farklılık göstermektedir. Çalışmada ülkemizde 80’li yıllardan itibaren var olan ve terör olaylarına karşı toplumsal anlamda duruşun göstergesi haline gelmiş olan Geçici Köy Korucuları (GKK)’nın iş ve yaşam doyumları ve doyum düzeylerine etki eden etmenler araştırılmıştır.

Köy koruculuğu sisteminin kökeni 1891 yılında kurulan aşiret süvari alaylarına dayanmaktadır (Coşkun, 2004: 377). Düzenli olarak GKK uygulamasına geçiş yılı olarak kabul edilen 1985 yılında ise, Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde 22 ilde GKK uygulaması başlatılmıştır. O dönemde göreve getirilen korucuların görevi 442 sayılı Köy Kanunu ile “Köy sınırları içinde, herkesin ırzını, canını ve malını korumak için muhtarın emrinde, silahlı ve jandarma gibi görev yapmak” şeklinde tanımlanmıştır (Karataşoğlu ve Akpınar, 2011). Ülkemizde GKK’ların sayısı çeşitli dönemlerde değişiklik göstermekle birlikte, özellikle terör olaylarının yoğun olduğu dönemlerde 77 bini bulmaktadır. GKK’lar sahip oldukları silah ve mühimmatlar ile düzenli bir ordu görünümü sergilerlerken, eğitim durumları ve sahip oldukları sosyo-ekonomik haklar bakımından geçici özelliği ön planda tutulmuş bir görünüm arz etmektedirler.

Yazında GKK’ların psikolojik durumları ile ilişkili araştırma bulunmamaktadır. Bu nedenle iç güvenlik harekâtında önemli bir yer teşkil eden ve sağladıkları destekle terörle mücadelede güvenlik güçlerine sayısız fayda sağlayan GKK sisteminin psikolojik bir bakış açısından incelenmesinin, bu araştırmaya özgün bir değer kattığı düşünülmektedir. Söz konusu sistemin ayakta kalması ve etkinliğinin artırılması terörle mücadele harekâtının başarısına doğrudan etki eden temel bir olgudur. Bu nedenle bu çalışmada, yazında iş ve yaşam doyumuna etki eden faktörler olarak göze çarpan algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık değişkenleri incelenerek, GKK örnekleminde iş ve yaşam doyumuna bu değişkenlerin etkisini ortaya koyacak bir modelin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada ele alınan değişkenler örgüt psikolojisi, örgütsel davranış, psikoloji gibi alanlarda sıklıkla incelenen konular olmasına karşın, GKK örnekleminde bu kavramlar daha önce hiç araştırılmamıştır. Bu nedenle çalışmanın yazındaki bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Ayrıca ele alınan değişkenler bakımından yazındaki ilişkiler ışığında geliştirilen model denenerek, model üzerinde düzeltmeler yapılmış ve bu değişkenler ile GKK özelinde yeni bir model önerisinde bulunulmuştur.

İş doyumu işin değerlendirilmesi sonucunda algılanan olumlu duygusal durum ya da memnuniyet olarak tanımlanmaktadır (Locke, 1976: 1304). Davis (1984) ise iş doyumunu bireylerin işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk durumu olarak tanımlamakta ve işin özellikleri ile bireyin isteklerinin birbiriyle uyumlu olduğu durumlarda, iş doyumunun yüksek olacağını belirtmektedir.

Belirli bir yaşın üzerindeki bireylerin yaşamlarının büyük bir bölümünü işte geçirdikleri bilinmektedir. Bu durumda yaşam kavramını, bireyin işte ve iş dışında geçirdiği zamanın tamamı şeklinde tanımlamak mümkündür. Yaşamın içerisinde yer alan iş ve özel yaşam gibi alanların tamamından alınan doyumları da kapsayan yaşam doyumunu, yaşam hakkındaki genel duyguları yansıtmakta ve duygusal mutluluğun bir ölçüsü olarak görülmektedir (Veenhoven, 1996).

Normal koşullarda yaptığı işe ilişkin tutumu olumlu olan bir bireyin, genel yaşamında da daha mutlu olması beklenmektedir. İşine karşı tutumu olumsuz olan birey ise, duygusal, ruhsal ve fiziksel anlamda pek çok sorunla karşılaşmakta ve bu da yaşam doyumuna olumsuz yönde etki yapmaktadır (Maslach ve Leiter 1997). Diğer bir deyişle bireyler yaşamlarının büyük bir bölümünü işte geçirmelerinden dolayı, işlerinden aldıkları doyum düzeyi tüm yaşamlarına da yansımaktadır. Bu durumda iş doyumunu yüksek olan bireylerin, yaşam doyumlarının da yüksek veya iş doyumunu düşük olan bireylerin yaşam doyumlarının da düşük olması beklenmektedir. Yazında iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar genellikle bu beklentiyi doğrulamaktadır (Aşan ve Erenler, 2008; Iris ve Barrett, 1972; London, Crandall ve Seals, 1977; Near, Rice ve Hunt, 1987; Near, Smith, Rice ve Hunt, 1984; Rice, Near ve Hunt, 1979). Bazı araştırmalar ise bireyin, yaşamının bir alanındaki doyumsuzluğu diğer alandaki doyum düzeyini artırarak ödünleme (telafi etme) yoluna gittiğini ileri sürmektedir (Chacko, 1983; Frone ve Copper, 1994; Garretto, 2000; Iverson ve Maguire, 2000; Orpen, 1978). Bu durumda düşük iş doyumunu yüksek yaşam doyumuna veya yüksek iş doyumunu düşük yaşam doyumuna neden olabilmekte, kısaca iş ve yaşam doyumunu arasında ters yönlü bir ilişki ortaya çıkmaktadır. İş ve yaşam doyumunu ilişkisini inceleyen araştırmaların bir kısmı ise, iş doyumunu ve yaşam doyumunun birbirinden bağımsız değişkenler olduğunu ve aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığını savunmaktadır (Rice, Near ve Hunt, 1980). Bu çalışmada GKK'ların iş doyumları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin, bu üç farklı görüşten hangisine uyduğu araştırılmıştır.

İş ve yaşam doyumunu etkileyen önemli etkenlerden birisi algılanan örgütsel destek olarak ifade edilmektedir (Rhoades, Eisenberger ve Armeli, 2001). Sosyal değişim kuramına konu olan örgütsel destek kavramı “işgörenin örgüte olan katkılarının ve gereksinimlerinin örgüt tarafından bilinmesi ve işgörenin refahına önem verilmesi” (Martin, 1995; Randall, v.d., 1999) olarak tanımlanabilir. Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) algılanan örgütsel desteği “örgütün çalışanın katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen etkinliklerin örgüt tarafından gönüllü olarak gerçekleştirildiğine ilişkin duygular” olarak tanımlamaktadır. Görüldüğü gibi burada asıl vurgu “sağlanan” değil “algılanan” desteğin, işgören tutumları üzerinde etkili olmasıdır. GKK sistemi açısından bakıldığında ise algılanan örgütsel destek, korucuların devletin yaptıkları işe önem vermesi ve onların iyiliğini önemsemesine yönelik algılarını ifade etmektedir. Korucular

terörle mücadelede arkalarında devlet desteğini hissediyorlarsa, algılanan örgütsel destek düzeyi yüksek olacaktır.

Blau (1964)'nın sosyal etkileşim kuramı çerçevesinde algılanan örgütsel destek ile iş doyumunu arasında olumlu yönde ilişki olması beklenmektedir. Bu kurama göre çalışanlar örgütün fayda sağlayan tutum ve davranışlarına olumlu karşılık verme eğilimindedir. Dolayısıyla örgütün sağladığı destek ve çalışanın katkılarını verdiği değere karşılık olarak çalışanlar işlerinden, yöneticilerinden ve çalışma ortamından memnuniyet duymaktadırlar (Çakar ve Yıldız, 2009). Bu nedenle algılanan örgütsel destek iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Aquino ve Griffeth, 1999; Dixon ve Sagas, 2007; Eisenberger, Cummings, Armeli, ve Lynch, 1997; Miao ve Kim, 2010; Shore ve Tetrick, 1991). Ayrıca işgörenlerin örgütsel destek algılarının yüksek olmasının yaşam doyumları üzerinde de olumlu etki yaptığı araştırmalarla bulunmuştur (Akin, 2008; Dixon ve Sagas, 2007). Bu çalışmada GKK sistemi içerisinde algılanan devlet desteğinin iş ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisi incelenmiştir.

İşgören davranışlarını olumlu yönde etkileyerek hem bireysel hem de örgütsel açıdan olumlu etkiler yaratması nedeniyle, örgütsel bağlılık kavramı pek çok araştırmaya konu olmuştur (Polatçı, Ardic ve Akkaş, 2010). Örgütsel bağlılık en genel ifade ile çalışanların örgütte kalma kararlarında ve örgütle olan ilişkilerinde etkili olan psikolojik bir durumu göstermektedir (Meyer ve Allen, 1993). Günümüzde geçerliliği kabul edilen ve örgütsel bağlılık konusundaki çalışmalara temel oluşturan modellerden birisi Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiş olan üç boyutlu modeldir. Bu modele göre örgütsel bağlılığın boyutları duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Duygusal bağlılık, bireyin örgütle özdeşleşmesi ve örgütle arasında duygusal bir bağ hissetmesidir. Duygusal bağlılıkları yüksek olan çalışanlar, örgütsel hedeflere yüksek düzeyde bağlanırlar ve enerjilerini örgütün amaçları çerçevesinde harcarlar (Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974). Diğer yandan güçlü bir duygusal bağlılığa sahip örgüt çalışanları, örgütte kalmaya zorunluluktan değil, gönüllü olduklarından dolayı sürdürürler (Ketchland, 1998). Devam bağlılığı ekonomik nedenlerden kaynaklanmakta ve çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda elde ettikleri ekonomik değerleri kaybedeceklerine inanmaları ve/veya iş değişikliği yapma olasılıklarının sınırlı olmasından dolayı zorunluluk nedeniyle örgütte çalışmaya devam etmeleridir (Meyer ve Allen, 1997). Normatif veya ahlaki bağlılık ise, çalışanların görev duygusu ile örgütten ayrılmamaları gerektiğine inanmaları sonucunda kendilerini örgüte bağlı hissetmeleridir (Meyer ve Allen, 1997). Genel bir bakış açısı ile üç bağlılık türüne bakıldığında duygusal bağlılığın isteğe bağlı, devam bağlılığının gereksinime, normatif bağlılığın ise yükümlülüğe bağlı bir örgütte kalma güdüsü olduğunu söylemek mümkündür (Obeng ve Ugboro, 2003). GKK'lar açısından bakıldığında örgütsel bağlılık, korucuların herhangi bir sebeple GKK sistemine ve devletlerine olan bağlılıklarını göstermektedir.

Güçlü örgütsel destek algısına sahip çalışanlar kuramsal olarak örgüte fayda sağlayan davranışlar gösterme eğilimindedirler (Eisenberger ve ark., 1986). Yapılan araştırmalara göre algılanan örgütsel desteğin olumlu sonuçları arasında, yüksek örgütsel bağlılık, iş doyumunu, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile düşük işten ayrılma niyeti gibi önemli unsurlar yer almaktadır (Eisenberger, Fasolo ve Lamastro-Davis 1990; Moorman, Blakely, ve Niehof, 1998; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Settoon, Bennett, ve Liden, 1996; Wayne, Shore, ve Liden, 1997). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasındaki bu olumlu ilişki (Aube, Rousseau ve

Morin, 2007; Eisenberger ve ark., 1990; Kaplan ve Ögüt, 2012; Özdevecioğlu, 2003; Settoon ve ark., 1996; Shore ve Tetrick, 1991; Yoon ve Thye, 2002), zaman içerisinde işverenler ve örgüt ile etkileşimler sonucunda gelişen örgütsel destek algısının, işgörenlerin örgüte olan bağlılık düzeylerini artırması ile açıklanabilir. Rhoades ve Eisenberger (2002) konu ile ilgili tüm yazını taramış ve sonuç olarak, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı etkilediğini, ancak etki derecesinin çalışmadan çalışmaya anlamlı derecede farklılık gösterdiğini bulmuştur.

Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda iki farklı görüşün ağırlık kazandığı söylenebilir. Birincisi, örgütsel bağlılığın iş doyumunu olumlu yönde etkilediğine yönelik görüştür (Igbaria ve Guimaraes, 1993; Uyguç ve Çımrın, 2004; Vandenberg ve Lance, 1992). Araştırmalar işgörenin örgüte olan bağlılığı, özellikle de duygusal bağlılığı arttıkça işinden daha fazla doyum alacağını ortaya çıkarmıştır. Diğeri ise iş doyumunun örgütsel bağlılığa neden olduğuna (Feinstein ve Vondrasek, 2001; Mueller ve Price, 1990; O'Driscoll ve Randall, 1999; Staw, Sutton, ve Pelled, 1994; Taş, 2011; Yoon ve Thye, 2002) yönelik görüştür. Bu görüşü destekleyenler doyuma ulaşmış işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarının daha güçlendiğini ileri sürmektedirler. Her iki görüşü destekleyen araştırmalar olsa da, yazında örgütsel bağlılığı iş doyumunun öncülü olarak kabul eden araştırmalar daha çok kabul görmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığın yaşam doyumunu üzerinde de olumlu yönde etki yaptığı bulunmuştur (Özdevecioğlu, 2007; Vanaki ve Vagharseyyedin, 2009; Yılmaz, 2008).

İş doyumunun öncülü olarak algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın bir arada incelendiği araştırmalara yazında sıkça rastlanmaktadır (Al-Hussami, 2008; Freund, 2005; Jones, Flynn ve Kelloway, 1995; Loke, 2001; O'Driscoll ve Randall, 1999; Yoon ve Thye, 2002). Bu çalışmada yukarıda değinilen yabancı ve Türk yazınındaki araştırmalardan yola çıkılarak, farklı bir bakış açısıyla algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve yaşam doyumunu değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini oluşturan GKK açısından bakıldığında, değişkenler arasında yazındaki ilişkiler ışığında kurulmuş olan olası modelin araştırma verileri ile iyi uyum göstermediği bulunmuş ve araştırmadan elde edilen verilerle uyumlu bir model geliştirilmiştir. Bu model sayesinde araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin farklı bir örneklemdaki durumu gözler önüne serilmiştir.

## **Yöntem**

### **Örneklem**

Araştırmanın örneklemini Şırnak ilinde görev yapan 250 Geçici Köy Korucusu oluşturmaktadır. Şırnak'taki nüfusun il bazındaki homojen dağılımı ve Şırnak'ın terörlü mücadele tarihindeki geçmişi nedeniyle bu bölge, GKK sistemi içerisinde özel bir yere sahiptir. Bu nedenle Şırnak'ta görev yapan GKK'ların, Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi içerisinde anlamlı bir örneklem grubunu temsil ettiği düşünülmektedir.

Örneklemin %37'si 21-30 yaş aralığındadır (M = 25.33, SD = 1.81), %82'sinin iki veya daha fazla eşi, %62'sinin altı veya daha fazla çocuğu vardır. Eğitim durumlarına bakıldığında %49.2'sinin okur-yazar olduğu ancak "ilkokul" mezunu olmadığı görülmektedir. Ayrıca örneklemin %42'sini 11 yıldan fazla süredir GKK olarak görev yapanlar oluşturmaktadır.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmaya yönelik kapsamlı bir yazın taramasının ardından, araştırmada yer alan değişkenleri en iyi şekilde ölçecek ölçekler belirlenmeye çalışılmış ve uluslararası yazında geçerliliği ve güvenilirliği farklı çalışmalarla test edilmiş ölçeklerin kullanılmasına karar verilmiştir. Anketteki sorular 5'li Likert ölçeğinde (1-kesinlikle katılmıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum) düzenlenmiştir.

### **Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği**

Çalışanların algıladıkları örgütsel desteği ölçmek amacıyla Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilmiş, Eisenberger ve arkadaşları (1997) tarafından sadeleştirilmiş olan 8 ifadeli algılanan örgütsel destek ölçeği kullanılmıştır. Eisenberger ve arkadaşlarının çalışmalarında ölçek maddelerinin tek bir faktöre yüklendikleri görülmüştür ve güvenilirlik katsayısı 0.90 olarak bulunmuştur. Türkiye'de yapılan örgütsel destek çalışmalarına bakıldığında Uçar (2009), Çakar ve Yıldız (2009) tarafından yapılan araştırmalarda da örgütsel destek algısının tek bir boyut oluşturduğu görülmektedir. Bu çalışmalarda yapılan güvenilirlik analizlerine göre Cronbach Alpha değerleri .88 (Uçar, 2009) ve .83 (Çakar ve Yıldız, 2009)'tür. Türkçeleştirilmiş algılanan örgütsel destek ölçeği ile yapılan faktör analizi sonucunda 0.94 açıklanan varyansın olduğu görülmüştür. Örnek ifadeler "Çalıştığım kurumda, kuruma yönelik katkılarıma değer verilir" ve "Çalıştığım kurumda gösterdiğim ekstra çaba takdir edilmez" (ters-kodlu) şeklindedir. Bu çalışmada ise güvenilirlik katsayısı .98 olarak bulunmuştur.

### **Örgütsel Bağlılık Ölçeği**

Örgüte bağlılık Meyer ve Allen (1993) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılarak Türk kültürüne uygunluğu belirlenmiş olan 18 ifadeli ve 3 boyutlu (duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı) örgütsel bağlılık ölçeği ile ölçülmüştür. Söz konusu bu ölçeğin psikometrik özelliklerini test etmek ve ifadelerin bu üç boyuta ne derece yüklendiklerini görebilmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ön analizde normatif bağlılığa ait iki maddenin (5. ve 6. maddeler) düşük faktör yüküne sahip olduğu görülmüştür ve bu iki madde ölçekten çıkarılmıştır. Elde edilen üç-faktörlü çözüm kabul edilebilir uyuma sahiptir ( $\chi^2(166, N = 250) = 835.73$ , SRMR = .05, CFI = .97, NNFI = .97). Güvenirlik katsayıları duygusal, normatif ve devam bağlılığı için sırasıyla .81, .94 ve .98 olarak bulunmuştur.

### **İş Doyumu Ölçeği**

Bireylerin işlerinden aldıkları doyum düzeylerini belirlemek amacıyla Hackman ve Oldman (1975) tarafından geliştirilen 14 ifadeli iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması ve geçerlilik analizleri ile ilgili çalışmalar Güler (1990) tarafından yapılmıştır. Ölçek yarım bırakılmış 14 olumlu ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirliği hem Hackman ve Oldham tarafından test-

tekrar test yöntemiyle yapılmış, hem de Türkçe formuna ilişkin olarak sınıanmış (Güler, 1990) ve kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Güvenilirlik katsayısı .99 olarak bulunmuştur.

### Yaşam Doyumu Ölçeği

Yaşam doyumunu belirlemek amacıyla Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiş olan 5 ifadeli yaşam doyumunu ölçeği (The Satisfaction With Life Scale) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Köker (1991) tarafından yapılmış ve güvenilirlik katsayısı .85 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise güvenilirlik katsayısı .98 olarak bulunmuştur.

### İşlem

Çalışma, Şırnak il merkezi ve ilçelerinde görev yapan GKK'lar ile yüzyüze görüşme yöntemi kullanılarak yürütülmüştür. Anketteki ifadelerin GKK tarafından eksiksiz ve doğru bir şekilde anlaşılabilmesi için, ifadelerin korucuları iyi tanıyan ve onlarla iletişimi iyi olan kişiler tarafından okunması sağlanmıştır. Basit örnekleme yöntemi ile belirlenen koruculara öncelikle çalışmanın amacı anlatılmış, onayı alınan koruculara anket soruları yöneltilmiştir.

### Bulgular

Araştırma değişkenlerine ait ortalama, standart sapma değerleri ve korelasyon katsayıları Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo.1** Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Korelasyon Katsayıları

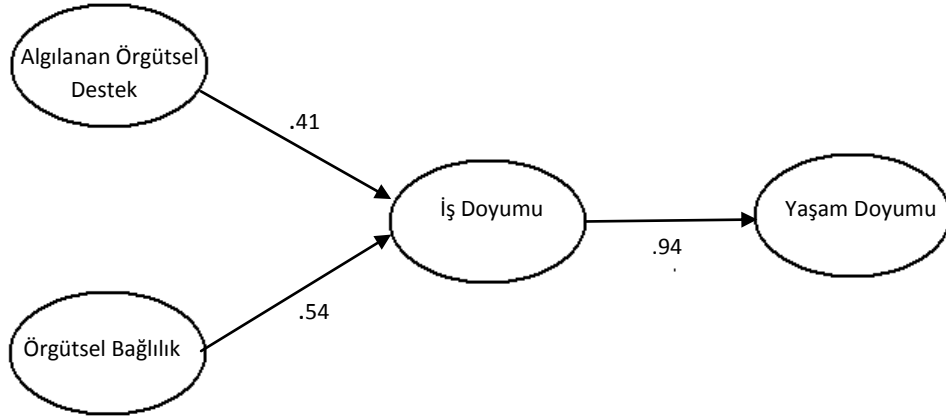
Değişken	Ort.	S	1	2	3	4	5	6
1. Algılanan örgütsel destek	3.49	1.40						
2. Duygusal bağlılık	3.80	0.96	.79**					
3. Normatif bağlılık	3.17	1.51	.03	.10				
4. Devam bağlılığı	3.53	1.43	.95**	.84**	.20**			
5. Örgütsel bağlılık	3.61	1.03	.92**	.92**	.24**	.98**		
6. İş doyumunu	3.48	1.47	.93**	.77**	-.08	.93**	.88**	
7. Yaşam doyumunu	3.26	1.31	.96**	.75**	-.06	.92**	.88**	.96**

\*\* p<.01

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkilere bakıldığında, normatif bağlılık dışındaki değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde ve güçlü düzeyde ilişki bulunmuştur. Normatif bağlılık değişkeni ise, devam bağlılığı ve toplam örgütsel bağlılık ile düşük düzeyde ilişkili iken, diğer değişkenlerle ilişkili değildir. Araştırma değişkenleri arasındaki yapısal ilişkileri test edebilmek için yapısal eşitlik modeli (structural equation modeling) kullanılmıştır. Yapısal ilişkilere yönelik analizlere geçmeden önce, örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarını temsil edecek bir boyut

oluşturulmuştur. Bu şekilde modeldeki değişken sayısının azaltılması ve gözlenen değişkenlerin güvenilirliklerinin yükseltilmesi amaçlanmıştır.

Yapısal eşitlik analizleri için LISREL paket programı ve En Büyük Olabilirlik Kestirimi (Maximum Likelihood Estimation) yöntemi kullanılmıştır<sup>2</sup>. Öncelikle gözlenen değişkenlerin örtük değişkenleri temsil yeteneğini belirleyebilmek için ölçme modeli (measurement model) test edilmiştir. Bu modelin uyumu kabul edilebilir değerlerdedir. Daha sonra bu çalışmada önerilen, algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin iş doyumunu, iş doyumunun da yaşam doyumunu yordadığı bir model oluşturularak test edilmiştir (Şekil 1). Modelin uyum iyiliği istatistikleri incelendiğinde,  $X^2_2 = 222.05$ ,  $p = .000$ , SRMR = 0.045, CFI = 0.60, NNFI = -0.21 değerleri ve  $X^2/sd$  (111.025) oranından, SRMR değeri dışındakilerin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerinin<sup>3</sup> oldukça üzerinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle Şekil 1'de görülen modelin, verilere iyi uyum göstermediğine karar verilmiştir. Buna göre algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin yaşam doyumunu üzerindeki etkisine iş doyumunun tam aracılık etmediği bulunmuştur.



Şekil.1 Önerilen Kavramsal Model (Tam Aracılık Etkisi)

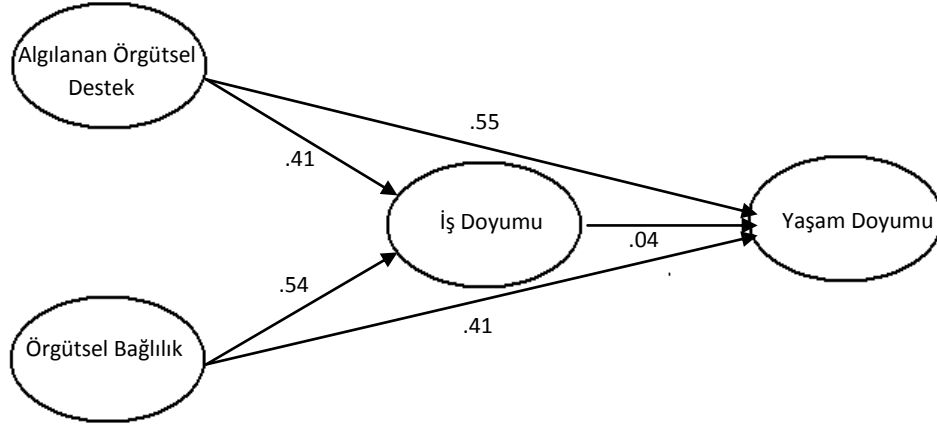
Modelin uyum iyiliği değerlerini yükseltebilmek amacıyla, alternatif bir model geliştirilmiştir. Bu aşamada algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın yaşam doyumuna doğrudan etkileri modele katılmıştır. Diğer bir deyişle algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın iş doyumunun yanı sıra yaşam doyumuna da doğrudan etki edeceği öngörüsü ile yeni bir model önerilmiştir. Modele eklenen bu etkiler ile ilgili yazında yeterli destek bulunmaktadır. Önerilen yeni model ve modele ait standardize çözümlene değerleri Şekil 2'de görülmektedir. Yeni modele ilişkin uyum iyiliği

<sup>2</sup> Yapısal eşitlik modellerinin uyumunu test etmek amacıyla Kay-Karenin Serbestlik Derecesine Oranı ( $X^2/sd$  - Chi-Square Relative to Its Degree of Freedom), Standart Ortalama Hataların Karekökü (SRMR - Standardized Root Mean Squared Residual), Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (CFI - Comparative Fit Index) ve Normlanmamış Uyum Endeksi (NNFI - Non-Normed Fit Index) kullanılmıştır.

<sup>3</sup> Kabul edilebilir bir uyum için,  $X^2/sd$ 'nin 2'den, SRMR'nin 0.08'den küçük, CFI ve NNFI'nın ise 0.90'dan büyük olması gerekmektedir (Çokluk ve ark., 2010).



değerlerine bakıldığında ( $X^2 = 0.00$ ,  $p = 1$ ,  $RMSEA = 0.00$ ), modelin araştırma verileri ile mükemmel uyum gösterdiği görülmektedir. Ayrıca modeldeki ilişkilerin tamamı anlamlıdır. Modelin uyum iyiliği değerlerindeki bu iyileşme, iş doyumunu değişkeninin algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın yaşam doyumunu üzerindeki etkisine kısmi aracılık etkisinin varlığını ortaya koymaktadır.



Şekil.2 Son Model (Kısmi Aracılık Etkisi)

Algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın birlikte iş doyumunun varyansının %89'unu, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun da yaşam doyumunun varyansının %99'unu açıkladığı bulunmuştur. İş doyumunu yordayan değişkenlerden örgütsel bağlılığın (0.54) algılanan örgütsel destekten (0.41) daha güçlü olduğu görülmüştür. Yaşam doyumunu yordayan değişkenlere bakıldığında ise algılanan örgütsel desteğin (0.55) diğerlerine göre daha büyük bir etki yaptığı görülmektedir.

Bireylerin algıladıkları örgüt desteğinin ve örgüte olan bağlılıklarının artması hem iş doyumları hem de yaşam doyumları üzerinde olumlu etki yapmaktadır. Ancak Şekil 2'de de görüldüğü gibi iş doyumunun tek başına yaşam doyumunu üzerindeki etkisi (0.04) diğerlerine göre oldukça düşüktür. Bu durum iş doyumunu artan bireyin yaşam doyumunun da arttığını göstermekle birlikte, bu artışın çok fazla olmadığını ortaya koymaktadır. Yazında iş ve yaşam doyumunu arasındaki bu pozitif yönlü ilişkiyi destekler nitelikte pek çok araştırma bulunmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008; Iris ve Barrett, 1972; London, Crandall ve Seals, 1977; Near, Rice ve Hunt, 1987; Near, Smith, Rice ve Hunt, 1984).

## Tartışma

Bu çalışmada Geçici Köy Korucuları'nın algıladıkları örgütsel destek ve örgüte bağlılıklarının iş ve yaşam doyumları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışma yazındaki diğer çalışmalardan, örnekleme açısından farklılık göstermektedir. Yazında farklı meslek grupları üzerinde incelenmiş olan bu kavramların, GKK üzerinde incelenmiş olması çalışmaya özgün bir değer katmaktadır. Çalışmanın örnekleme ile ilgili

demografik özellikler incelendiğinde de; algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, iş ve yaşam doyumu araştırmalarında alışlagelmiş örneklem özelliklerinden büyük ölçüde farklılık gösterdiği göze çarpmaktadır. Çoğunluğun genç olduğu örnekleme (%37'si 21-30 yaş aralığında), işgörenlerin sadece %18'i tek eşlidir ve eş sayısı 2 ile 4 arasında değişmektedir. Sahip olunan çocuk sayısı da yine alışlagelmişten farklı olarak büyük çoğunluğunda 6 veya daha fazladır. Eğitim düzeylerine bakıldığında ise %49,2'sinin sadece okuma yazma bildiği görülmektedir.

Çalışmanın ilk önemli bulgusu, algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın iş doyumu üzerinde önemli bir rol ( $R^2 = 0.89$ ) oynamasıdır. Bu bulgu, yazında pek çok araştırma sonuçları ile uyumlu olsa da (Al-Hussami, 2008; Freund, 2005; Jones ve ark., 1995; Loke, 2001), çalışmanın özgün örnekleme dolayısıyla önem arz etmektedir. Araştırma sonuçları terörle mücadelede etkin rol oynayan GKK'ların iş doyumlarının artırılmasında devlet desteği algılarının ve devlete olan bağlılıklarının büyük önem taşıdığına dikkat çekmektedir. Standardize çözümleme değerlerine bakıldığında, GKK'ların iş doyumlarını artırmak amacıyla özellikle devlete olan bağlılıklarına odaklanmak gerektiği görülmektedir.

Çalışmada ikinci olarak, algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin yaşam doyumu üzerinde önemli ölçüde ( $R^2 = 0.99$ ) etkili oldukları bulunmuştur. Yazında yaşam doyumunu yordayan değişkenler olarak üzerinde pek fazla inceleme yapılmamış olan bu iki değişkenin, GKK örnekleminde açıkladıkları toplam varyansın 0.99 çıkması, çalışmanın önemli sonuçlarından birisidir. Buradan hareketle GKK'ların devleti sırtlarını dayayabilecekleri bir güvence olarak algılamaları ve devlete olan psikolojik, ahlaki ve zorunlu bağlılıklarının, onların yaşama ilişkin duygu ve düşüncelerini de olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

Araştırmanın dikkat çekici bir diğer bulgusu da iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişki ile ilgilidir. Yazında iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmalar genel olarak üç başlık altında toplanmaktadır. Birinci grup iş doyumunun yaşam doyumu ile olumlu yöndeki ilişkisini savunan yayılma (spillover) modelini, ikinci grup iş doyumunun yaşam doyumu ile ters yönlü ilişkisini savunan ödünleme (compensation) modelini, son grup ise iki değişken arasında anlamlı ilişkinin olmadığını savunan ayrışma (segmentation) modelini benimsemektedir (Wilensky, 1960). Analiz sonuçları GKK'ların iş doyumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin yayılma modeline uyum gösterdiğini ortaya çıkarmıştır. Yayılma modeline göre, bireyin herhangi bir alandan aldığı doyum, yaşamının diğer alanlarına da etki etmektedir. Diğer bir deyişle iş doyumu yaşam doyumuna veya yaşam doyumu iş doyumuna doğru yayılmaktadır. Literatürde iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği 23 çalışma incelendiğinde, çalışmaların %90'ından fazlası iş yaşam doyumu ilişkisinde yayılma modelini benimsemiş, ilişkinin negatif olduğunu iddia eden sonuçların ise hiçbirisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur (Rice, McFarlin, Hunt ve Near, 1985). İş ve yaşam doyumunu konu alan çalışmalarda sıklıkla rastlanan bu pozitif yönlü ilişki, GKK örnekleminde de görülmüştür. Bu durum GKK sisteminin özellikleri ve görev tanımları düşünüldüğünde, çalışma şartlarının zor ve yıpratıcı olması dolayısıyla işlerinde yoğun stres ve olumsuzluklar yaşayan korucuların, aile hayatlarına da bu olumsuzlukları yansıttıkları veya işlerinde elde ettikleri başarı ve mutluluklarını aile hayatlarına taşıdıkları anlamına gelmektedir. Judge ve Watanabe (1994), iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi

tanımlayan bu üç modeli bir arada inceledikleri araştırmalarında, farklı meslek grupları ve kişilik özelliklerine göre farklı modellerin geçerli olabileceğini savunmuştur. Sonuç olarak GKK örnekleminde iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi yayılma modeli en iyi biçimde açıklamaktadır.

Bulgular iş doyumu ve yaşam doyumu üzerinde algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın önemli etkisinin olduğunu ortaya çıkarmıştır. Araştırmada öncelikle iş doyumunun, algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık ile yaşam doyumu arasında tam aracılık etkisine sahip olduğu yönünde bir model önerilmiştir. Yapısal eşitlik analizi sonucunda değişkenler arasında tam aracılık etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Son modelde ise iş doyumu değişkeninin algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın yaşam doyumu ile ilişkisinde kısmi aracılık etkisinin olduğu gözlenmiştir. Analiz sonuçları, kısmi aracılık modelinin araştırma verileri ile mükemmel uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır. Buna göre GKK'ların algıladıkları devlet desteği ve devlete olan bağlılıklarının artması iş doyumlarının ve sonuç olarak da yaşam doyumlarının artmasına neden olmaktadır.

Bu çalışma, yazında sıkça işlenen iş ve yaşam doyumu konularına farklı bir bakış açısı ile yaklaşmış ve Geçici Köy Korucuları'nın algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın iş ve yaşam doyumlarına olan etkisini ortaya çıkarmıştır. Analiz sonuçlarına göre korucuların algıladıkları devlet desteğinin ve devlete olan bağlılıklarının artırılması, onların iş doyumları üzerinde önemli ölçüde etki yapacaktır. Bu sayede korucuların terör olaylarına karşı yerel bir güç olarak memleketlerini daha iyi korumalarının sağlanabileceği düşünülmektedir. Ayrıca bu değişkenlerin korucuların yaşam doyumları üzerinde de önemli etkiye sahip olması dolayısıyla, GKK'ların genel olarak yaşam ile ilgili duygusal mutluluklarının ve hayata daha olumlu bakabilmelerinin sağlanarak psikolojik açıdan güçlendirilmelerinin mümkün olacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak bu çalışma, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, iş ve yaşam doyumu konularının geçici köy korucuları örnekleminde ölçümü sebebiyle, yazın açısından özgün bir değer taşımaktadır. Ayrıca çalışmada elde edilen veriler, GKK örnekleminde bir model önerisine dönüştürülerek ileri istatistiksel teknikler (yapısal eşitlik modeli) ile test edilmiştir. Ancak çalışmanın örnekleminin sınırlı olması (N=250) nedeniyle, GKK sistemi ile ilgili genelleme yapabilmek için yeterli değildir. Kuşkusuz araştırmanın bir diğer kısıtı da, sadece Şırnak ilinde görev yapan GKK'ların araştırmaya dahil edilmiş olmasıdır. Dolayısıyla araştırmanın temsil yeteneği örneklemini oluşturan grubun özellikleriyle sınırlıdır.

Ayrıca bu çalışmada iş ve yaşam doyumu değişkenleri, sadece algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık değişkenleri ile ilişkilendirilmiştir. Bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda farklı değişkenlerin de modele dahil edilerek, GKK'larla ilişkili olarak geliştirilmiş olan model genişletilebilir. Diğer yandan aynı modelin, farklı meslek grupları üzerinde denenerek farklı çalışma şartları ile ilgili yeni modellerin geliştirilmesi de gelecek araştırmalar için bir öneri niteliğindedir. Sunulan bulguların değerlendirilmesinde bu kısıtların göz önünde bulundurulması ve genellemeye gidilmemesi doğru bir yaklaşım olacaktır.

## KAYNAKLAR

- Agho, A. - Mueller, C. - Price, J. (1993), "Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of a Causal Model", *Human Relations*, 46 (8), 1007-1027.
- Akın, M. (2008), "Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri", *Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 141-170.
- Al-Hussami, M. (2008), "A Study of Nurses' Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education", *European Journal of Scientific Research*, 22(2), 286-295.
- Allen, N. J. - Meyer, J. P. (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Aquino, K., - Griffeth, R.W. (1999), *An Exploration of the Antecedents and Consequences of Perceived Organizational Support: A Longitudinal Study*. Unpublished Manuscript, University of Delaware and Georgia State University.
- Aşan, Ö. - Erenler E. (2008), "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Aube, C. - Rousseau, V. - Morin, E. M. (2007), "Perceived Organizational Support and Organizational Commitment the Moderating Effect of Locus of Control and Work Autonomy", *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Blau, P. (1964), *Exchange and Power in Social Life*, New York: Wiley.
- Chacko, T. I. (1983), "Job and Life Satisfaction, a Causal Analysis of Their Relationship", *Academy of Management Journal*, 26 (1), 163-169.
- Coşkun, A. (2004), *Emperyalist Devletlerin Doğu Anadolu Politikası ve Aşiret Süvari Alayları*, Ankara: Kozan Ofset.
- Çakar, N. D. - Yıldız, S. (2009), "Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: "Algılanan Örgütsel Destek" Bir Ara Değişken Mi?", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- Çokluk, Ö. - Şekercioğlu, G. - Büyükoztürk, Ş. (2010), *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*, Pegem Akademi, Ankara.
- Davis, K. (1984), *İşletmede İnsan Davranışı – Örgütsel Davranış*, (Çev. Kemal Tosun V.D.), İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Yayın No:136, İstanbul.
- Diener, E. - Emmons, R. A. - Larsen, R. J. - Griffin, S. (1985), "The Satisfaction with Life Scale", *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Dixon, M.A. - Sagas, M. (2007), "The Relationship between Organizational Support, Work-Family Conflict, and The Job-Life Satisfaction of University Coaches", *Research Quarterly For Exercise And Sport*, 78(3), 236-47.
- 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. - Fasolo, P. - Davis-Lamastro, V. (1990), "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation". *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Eisenberger, R. - Huntington, R. - Hutchison, S. - Sowa, D. (1986), "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Feinstein, A. H. - Vondrasek, D. (2001), *A Study of Relationships Between Job Satisfaction and Organizational Commitment among Restaurant Employees*, University of Nevada, Las Vegas, <http://hotel.unlv.edu/pdf/jobsatisfaction.pdf>.
- Freund, A. (2005), "Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Turnover Intentions among Welfare Workers", *Administration in Social Work*, 29(2), 5-21.
- Frone, M. R. - Cooper, M. L. (1994), "Relationship Between Job and Family Satisfaction: Causal and Noncausal Covariation?", *Journal of Management*, 20 (3), 565-579.
- Garretto, F. (2000), "Life Satisfaction Homeostasis and the Role of Personality", <http://www.acgol.deakin.edu.au/theses>
- Grenamy, C. J. - Melanson, K. (1997), "Life and Job Satisfaction", A Presentation at the Twelfth Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, St. Louis.
- Güler, M. (1990), *Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Veriminde Depresyon, Kaygı ve Bazı Değişkenlerin Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, PDR Anabilim Dalı, Ankara.
- Hackman, J. R. - Oldham, G. R. (1975), "Development of the Job Diagnostic Survey", *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Igbaria, M. - Guimaraes, T. (1993), "Antecedents and Consequences of Job Satisfaction among Information Center Employees", *Journal of Management Information Systems*, 9(4), 145-174.
- Iris, B. - Barrett, G. V. (1972), "Some Relations Between Job and Life Satisfaction and Job Importance", *Journal of Applied Psychology*, 56, 301-304.
- Iverson, R. D. - Maguire, C. (2000), "The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence from a Remote Mining Community", *Human Relations*, 53(6), 807-839.
- Jones, B. - Flynn, D. M. - Kelloway, E. K. (1995), "Perception of Support from the Organization in Relation to Work Stress, Satisfaction, and Commitment, Organizational Risk Factors for Job Stress", *American Psychological Association*, 41-52.
- Judge, T. A. - Watanabe, S. (1994), "Individual Differences in the Nature of the Relationship Between Job and Life Satisfaction", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 101-107.
- Kaplan, M. - Öğüt, A. (2012), "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 387-401.

- Karataşoğlu, S. - Akpınar, M. (2011), "Geçici Köy Koruculuğu Sistemi Üzerine Bir Saha Çalışması: Beytüşşebap Örneği", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(38), 367-396.
- Ketchland, A. (1998), "The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience-Related Differences in a Public Accounting Setting", *Behavioral Research in Accounting*, 10, 112-115.
- Köker, S. (1991), *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Locke, E. (1976), "The Nature and Causes of Job Satisfaction". In M.D.Dunnette (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago:Rand McNally.
- Loke, J. C. (2001), "Leadership Behaviors: Effects on Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment", *Journal of Nursing Management*, 9(4), 191-204.
- London, M. - Crandall, R. - Seals G. V. (1977), "The Contribution of Job and Leisure Satisfaction to Quality of Life", *Journal of Applied Psychology*, , 62 (3), 328-334.
- Lukowski, A. V. (2004), *The Relationship Between Employer-Employee Congruence of Values, Job Satisfaction and Life Satisfaction*, University of Northern Colorado, Thesis.
- Martin, R. (1995), "The Roles of Organizational Support and Justice During a Layoff", *Academy of Management Journal*, 89-93.
- Maslach, C. - Leiter P. M. (1997), *The Truth About Burnout*, Jossey-Bass, San Francisco, Ca.
- Meyer, J.P. - Allen, N.J. (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J.P. - Allen, N.J. - Smith, C.A. (1993), "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Miao, R. - Kim, H. G. (2010), "Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Employee Performance: An Chinese Empirical Study", *Journal of Service Science and Management*, 3, 257-264.
- Moorman, R.H. - Blakely, G.L. - Niehoff, B.P. (1998), "Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship Between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior?", *Academy of Management Journal*, 41, 351-357.
- Mueller, C. W. - Price, J. L. (1990), "Economic, Psychological and Sociological Determinants of Voluntary Turnover", *Journal of Behavioral Economics*, 9, 321-335.
- Near, J. P. - Rice, R.W. - Hunt, R.G. (1987), "Job Satisfaction and Life Satisfaction: A Profile Analysis", *Social Indicators Research*, 19, 383-401.
- Near, J. P. - Smith, C. A. - Rice R. W. - Hunt, R. G. (1984), "A Comparison of Work and Nonwork Predictors of Life Satisfaction", *Academy of Management Journal*, 27 (1), 184-190.

- O'Driscoll, M. P. - Randall, D. M. (1999), "Perceived Organisational Support, Satisfaction with Rewards and Employee Job Involvement and Organisational Commitment", *Applied Psychology: An International Review*, 48, 197-209.
- Obeng, K. - Ugboro, I. (2003), "Organizational Commitment among Public Transit Employees: An Assessment Study", *Journal of the Transportation Research Forum*, 57 (2): 83-98.
- Orpen, C. (1978), "Work and Nonwork Satisfaction: A Causal Correlational Analysis", *Journal of Applied Psychology*, 530-532.
- Özdevecioğlu, M. (2003), "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18, 113-130
- Özdevecioğlu, M. (2007), "Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Polatçı, S. - Ardiç, K. - Akkaş, H. (2009), "Duygusal Zeka ve Tükenmişlik İlişkisinde Örgütsel Bağlılığın Etkisi", *Uluslararası 7. Bilgi, Ekonomisi ve Yönetimi Kongresi, Yalova Üniversitesi-İstanbul Üniversitesi*, 30-31 Ekim-1 Kasım, Yalova.
- Porter, L.W. - Steers, R. M. - Mowday, R.T. - Boulian, P.V. (1974), "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59.
- Randall, M. L. - Cropanzano, R. - Bormann, C. A. - Birjulin, A. (1999), "Organizational Politics and Organizational Support as Predictors of Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 20, 159-174.
- Rhoades, L. - Eisenberger, R. - Armeli, S. (2001), "Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Rhoades, L. - Eisenberger, R. (2002), "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature", *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rice, R. W. - Near, J. P. - Hunt, R.G. (1979), "Unique Variance in Job and Life Satisfaction Associated with Work Related and Extra Work Related Variables", *Human Relations*, 32, 605-623.
- Rice, R. W. - McFarlin, D. B. - Hunt, R. G. - Near, J. P. (1985), "Job Importance as a Mediator of the Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction", *Basic and Applied Social Psychology*, 6(4), 279-316.
- Rice, R. W. - Near, J. - Hunt, R. G. (1980), "The Job Satisfaction- Life Satisfaction Relationship: A Review of Empirical Research", *Basic and Applied Social Psychology*, 1(1), 37-64.
- Schmitt, N. - Mellon, P. (1980), "Life and Job Satisfaction: Is the Job Central?" *Journal of Vocational Behavior*, 16, 51-58.
- Settoon, R. P. - Bennett, N. - Liden, R.C. (1996), "Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Employee Reciprocity", *Journal of Applied Psychology*, 81, 219-227.

- Shore, L. M. - Tetrick, L. E. (1991), "A Construct Validity of the Survey of Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637-643.
- Staw, B. M. - Sutton, R. I. - Pelled, L. H. (1994), "Employee Positive Emotion and Favorable Outcomes at the Workplace", *Organizational Science*, 5, 51-71.
- Taş Y. (2011), "İş Tatmini ve Bilgi Paylaşım Düzeyinin Duygusal Bağlılığa Etkisi: Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde Bir Araştırma", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 117-131.
- Uçar, D. (2009), *Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating role of Organization-Based Self-Esteem*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uyguç, N. - Çımrın, D. (2004), "DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler", *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1).
- Vanaki, Z. - Vagharseyyedin, S. A. (2009), "Organizational Commitment, Work Environment Conditions, and Life Satisfaction among Iranian Nurses", *Nursing and Health Sciences*, 11, 404-409.
- Vandenberg R. J. - Lance, C. E. (1992), "Examining the Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment", *Journal of Management*, 18(1), 153-167.
- Veenhoven, R. (1996), "Developments in Satisfaction Research", *Social Indicators Research*, 37, 1-46.
- Wasti, S.A. (2000), "Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi", 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi – Bildiriler, Nevşehir*, 25-27 Mayıs 2000, 401-410.
- Wayne, S. J. - Shore, L.M. - Liden, R. C. (1997), "Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange, A Social Exchange Perspective", *Academy of Management Journal*, 40, 82-111.
- Wilensky, H. (1960), "Work, Careers, and Social Integration", *International Social Science Journal*, 12, 543-560.
- Yılmaz, E. (2008), "Organizational Commitment and Loneliness and Life Satisfaction Levels of School Principals", *Social Behavior and Personality*, 36(8), 1085-1096.
- Yoon, J. - Thye, S. (2002), "A Dual Process Model of Organizational Commitment: Job Satisfaction and Organizational Support", *Work and Occupations*, 29(1), 97-124.