

Özel İşletmelerde Algılanan Sosyal Destek İle Yaşam Doyumu ve İşgören Performansı İlişkisi

The Relationship Between Perceived Social Support and Life Satisfaction and Employee Performance in Private Enterprises

Gökhan ULUDAĞ

Dr., Emniyet Genel Müdürlüğü

guludagg@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4763-7511>

Ömer ÇINAR

Doç. Dr., Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi

ocinar_04@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-9791-8402>

Makale Başvuru Tarihi / Received: 18.04.2021

Makale Kabul Tarihi / Accepted: 19.05.2021

Makale Türü / Article Type: Araştırma Makalesi

**Anahtar
Kelimeler:**

Algılanan Sosyal
Destek,

Yaşam Doyumu,

İşgören
Performansı

ÖZET

Günümüzde artan nüfusa paralel olarak işletme sayılarının da arttığı görülmektedir. İşletmelerin varlığını koruyabilmeleri için işgörenlerin iş ortamında ki genel huzur düzeylerini ilgilendiren yaşam doyumlarının ve işgören performanslarının yüksek olmasında yarar bulunmaktadır. İşletmelerin, işgören performansını ve yaşam doyumunu artıran unsurları kullanması gerekmektedir. Bu sayede rakiplerine karşı avantaj elde edebilirler. Algılanan sosyal destek de bu unsurlardan birisidir. Bu araştırmanın amacı algılanan sosyal destek ile işgören performansı ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve işgören performansı ve yaşam doyumunu üzerinde algılanan sosyal desteğin etkisini ortaya koyabilmektir. Bu kapsamda Isparta ilinde faaliyet gösteren Barla Mermer şirketi personelleri üzerinde anket yoluyla veriler toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda, algılanan sosyal destek ile işgören performansı ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Keywords:

Perceived Social
Support,

Life Satisfaction,

Employee
Performance

ABSTRACT

Nowadays, it is seen that the number of businesses has increased parallel to the increasing population. In order for businesses to maintain their existence, it is beneficial to have high life satisfaction and employee performances, which are related to the general peace of mind of the employees in the work environment. Businesses need to use elements that increase employee performance and life satisfaction. In this way, they can gain an advantage over their competitors, Perceived social support is one of these factors. The aim of this study is to determine the relationship between perceived social support and employee performance and life satisfaction, and to reveal the effect of perceived social support on employee performance and life satisfaction, in this context, data were collected through a questionnaire on Barla Marble company personnel operating in Isparta. As a result of the study, it was determined that there is a significant and positive relationship between perceived social support and employee performance and life satisfaction.

1. GİRİŞ

Günümüz dünyasında insanların artan taleplerini yerine getirebilmek için faaliyet gösteren birçok işletme bulunmaktadır. Bu işletmeler ulaşım, eğitim, spor, gıda, sağlık, giyim vb. birçok alanda hizmet sunmaktadırlar. İnsan nüfusunun her geçen gün artması, taleplere yetişemeyen işletmelerin de sayılarının artmasına yol açmaktadır. Bu işletmelerden bazıları müşteriler tarafından büyük rağbet görmekte, marka oluşturmakta ve sektörde lider rol üstlenerek kalıcı hale gelebilmektedir. Bazıları ise sunulan hizmet ve ürün kalitesinin düşük olması başta olmak üzere müşterilerle iyi iletişim kuramama ve huzursuz çalışanlar vb. nedenlerle dar bir alanda faaliyet sürdürmektedir.

İşletmelerin sektörde başarılı olmasını sağlayan çok sayıda faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden ikisi çalışanların yüksek performans sergilemesi ve çalışanların yaşam doyumuna ulaşmalarıdır.

İşgören performansı, işletmelerin amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için işgörenin bilgi ve kabiliyetlerinin ölçümünü ifade eden kavramdır (Çakır, 2008). İşgörenler görev yaptıkları işletmelerde emek harcamakta ve bunun mukabili olarak ücret almaktadırlar. Yaşam doyum kavramı ile insanların yaşamından memnun olup olmama durumlarının araştırılarak detaylandırılması kastedilmektedir (Yıldız ve Baydemir, 2016). Yaşam doyum ile kişinin tüm yaşamından yani, iş aile ve çevresi ile olan ilişkilerin tamamından duyulan doyum ifade edilmek istenmektedir. Doyuma ulaşamayan bireyler kendi iç sıkıntılarını ailelerine, sosyal çevrelere ve işletmeler açısından önem arz eden iş arkadaşlarına ve iş ortamına yansıtmaları söz konusu olabilir. Bu durum işletmeleri birçok açıdan zarara sokabilir. Aynı durumun tam tersi olan yüksek yaşam doyumuna sahip olan bireyler ise pozitif enerjisini karşısındaki insanlara aktararak olumlu bir sinerji oluşmasına yol açabilirler.

İşletmelerin kendileri açısından önemli olan işgörenlerin performansını ve yaşam doyumlarını yukarı taşıyacak unsurlardan yararlanmaları gerekir. Bu unsurlardan birisi de sosyal destektir. Sosyal desteğin alt yapısında kişinin çevresi ile kurduğu ilişkide hem çevresinin kendisini kabullenmesi hem de kendisinin bu durumun farkında olma durumu bulunmaktadır (Aksakal, 2019). İnsanlar geniş sosyal çevresi tarafından destek görebilirler. Fakat genel olarak insanların destek gördüğü kişiler, ailesi, arkadaşları ya da hayat tecrübesine güvendiği kişiler olmaktadır. Sosyal desteğin kişi tarafından algılanması da algılanan sosyal destek şeklinde belirtilebilir.

1. Teorik Çerçeve

1.1. Algılanan Sosyal Destek

İnsanlar doğal yapıları gereği tüm hayatları boyunca diğer insanlarla iletişim kurarak ve karşılıklı etkileşim halinde yaşarlar. Bu iletişim zaman zaman bir mecburiyetin sonucu yaşanmakta, zaman zaman ise karşılıklı çıkarlar doğrultusunda gerçekleşmektedir. Bir çocuğun annesi ve babası tarafından korunması, ihtiyaçlarının karşılanması zorunluluk durumu iken, iş adamlarının ilişkileri ya da gönül bağına dayalı işler insanların kendi kurduğu bağlara örnek olarak gösterilebilir. İnsanlar iletişim halinde buldukları kişilerden destek görebilmektedir. Bu destek insanların sorunlarını çözmesinde, ihtiyaçlarını karşılamasında, zihinsel olarak rahatlamalarında ve buna benzer çok sayıda konuda gerçekleşebilmektedir.

Sosyal destek, insanların sorunlarının üstesinden gelebilmesi için yardım veya rahatlık sunulması şeklinde tanımlanmaktadır. Destek, çok farklı kesimlerden sağlanabilir. Bunlar; aile fertleri, komşular, dini gruplar, arkadaşlar ve karşılıklı ilişkiler sonucu gerçekleşebilmektedir. Kişisel, sosyal veya ahlaki değerlerin yakın yaş grubundaki kişiler tarafından karşılıklı olarak paylaşılması, bireyi ve onun sosyal gelişimine katkı sağlamaktadır (Turner, 1999). Kişi en çok nerden destek görürse o kişi ya da gruba daha çok yanaşabilmektedir.

Cobb (1976) sosyal desteği; kişinin sevilen, saygın ve değerli olduğuna veya karşılıklı sorumluluk ve iletişim ağına ait olduğunu düşündüren bilgilerden birine ya da birçoğuna sahip olma durumu şeklinde ifade etmiştir.

Sosyal destek ifade edilirken gerçekte olan sosyal destek ve algılanan sosyal destek kavramlarının dikkat çektiği görülmektedir. Algılanan sosyal destek bir kişinin aldığı desteğin türüne yönelik

inancını yansıtmaktadır, başka bir deyişle aldığı sosyal desteğe yönelik öznel değerlendirmesidir (Zamani vd., 2017). Algılanan sosyal destek; diğer insanlar tarafından gösterilen sevgi, saygı ve sosyal bağlanmanın kişi tarafından nesnel olarak bilişsel değerlendirilmesidir. Algılanan sosyal destek, kişinin kendisinin değerli olduğunu, sevildiğini hissetmesi ve insanlarla ilişkisinde önemli birisi olduğunu öngörerek iyi hissetmesini kapsamaktadır (Oktan, 2015). İnsanların sorunlarını içine atması ilerleyen süreçte büyük sorunlara yol açabilmektedir. Bu nedenle insanların destek gördüğü kişilerle sorunlarını paylaşmaları insan sağlığı açısından da faydalıdır.

House (1981) sosyal desteği tanımlarken; sosyal desteği dört ana destekleyici davranış veya eylemi kapsadığını belirtmiştir: Bunlardan ilki duygusal destektir (saygı, güven, dinleme, ilgi, etki); ikincisi değerlendirme desteğidir (onaylama, geri bildirim, sosyal karşılaştırma); üçüncüsü bilgi desteğidir (öneri, tavsiye, direktif, bilgi) ve dördüncüsü ise araçsal destektir (para, eşya). İnsanların destek görmesi gereken unsurlardan ilki hiç şüphesiz duygularıdır. Psikolojisi bozulmuş ve kendini toparlamakta güçlük çeken bir insanı zihinsel olarak rahatlatmaktan daha önemli bir durum yoktur. Ayrıca insanların fikirlerinin beğenilmesi ve onaylanması onları rahatlatacaktır. Bunların dışında kararlar alırken tavsiye almaları ve bilgilendirilmeleri doğru karar vermeleri konusunda yardımcı olur. Son olarak da maddi anlamda desteklenmeleri kısa ve uzun vadeli ihtiyaçlarını karşılamaları açısından önemlidir.

İnsan davranışları incelenirken bazı araştırmacılar insanların sosyal ilişkilerine ve çevresinin önemine dikkat çekmişlerdir. Bu doğrultuda insanların ailesi, arkadaşları, sosyal çevresi ve diğer destek unsurları üzerine yoğunlaşmışlardır. İnsanların başta çekirdek ailesi olmak üzere geniş ailesi, iş ve okul arkadaşları, komşuları, ideolojik, siyasi, etnik ve dini gruplar ve birlikte yaşadığı toplum kişinin sosyal destek kaynaklarını oluşturmaktadır (Yıldırım, 1997). İnsanların en çok destek aldığı kişiler; aile, arkadaş ve özel birisi şeklinde üç grupta incelenebilir.

Aile: Toplumu oluşturan en küçük yapı taşıdır. İnsanların belli bir yaşa gelene kadar yanında olan kişiler annesi babası ve var ise kardeşleridir. Ailenin temelini öncelikli olarak çekirdek aile oluşturmaktadır. Daha sonra ise büyükbaba ve büyükannelerden oluşan geniş aile yer almaktadır. Zaman ilerledikçe geniş aileler azalmakta ve hatta kendi ekonomik gücünü elde eden bireyler çekirdek ailesinden dahi ayrılabilir. İnsanlar önemli konularda ailesinin desteğini almakta ve sorunlarını onlarla paylaşmaktadır.

Arkadaş: İnsanların çocukluğunun ilk yıllarından iş hayatının son yıllarına kadar tanıştığı ve ortak anlarını yaşadığı kişilerdir. Çocukluk yıllarında oyun oynarken, okula giderken, kurs ve sosyal aktivitelerde tanıştığı, iş hayatı içerisinde ise ilk yıllardan emekli olana kadar hem iş konularında hem de özel konularda birbirine yardımcı olan ve desteğini esirgemeyen kişilerdir. Nitekim arkadaşlardan bazıları insanların tüm sırlarına sahip olan dostlarıdır.

Özel birisi: İnsanların hayatında önemli bir yere sahip olan kişiler bulunmaktadır. Bu insanlar kişinin sözlüsü, nişanlısı gibi aile bağı kuracağı kişiler olabileceği gibi, fikirlerine çok değer verdiği öğretmeni, kanaat önderi vb., kişiler de olabilir. Özellikle zor zamanlarında bu insanların desteği kişinin hayatına yön vermesinde oldukça etkilidir.

1.2. Yaşam Doyumu

İnsanlar gününün bir bölümünü işte, bir bölümünü ailesi ile, bir bölümünü ise dışarda sosyal çevresi ile geçirmektedirler. Bu ortamlarda bulunan kişilerin kendilerini huzurlu ve mutlu hissetmesi hem kendileri için hem de karşısındaki insanlara yansıttıkları ruh hali açısından önemlidir. Bu nedenle insanların yaşam içerisinde yakaladıkları doyum birçok alanda etki göstermektedir.

Yaşam doyumu, dikkat çekici yönü ile insanlar tarafından her zaman önem verilen bir konu olmuştur ve bilimsel açıdan çok uzun yıllar öncesine kadar felsefi paradigmanın temelinde yer almıştır (Şimşek, 2011). Bilimsel yazında ise kavramının kullanılması ilk olarak 20. yüzyılın ikinci yarısında Neugarten tarafından dile getirilmiş ve sonrasında çok sayıda çalışmada geliştirilmiştir (Dilmaç ve Ekşi, 2008). Yaşam doyumu tüm yaşamı ilgilendirmesi nedeniyle birçok bilim dalını ilgilendirmektedir.

Doyum psikolojik açıdan değerlendirildiğinde insanların biyolojik ve ruhsal ihtiyaçlarının karşılanması neticesinde denge durumunun yakalanması olarak ifade edilmektedir (Budak, 2000). Yaşam doyumu insanların tüm yaşantısı içindeki doyumdur. Yaşam doyumu insanların kendisi ile ilgili yaşadığı duygusal tutum ve davranışlarla ilgili yaşadığı değerlendirmelerdir (Dikmen, 1995). Diğer bir tanımda, yaşam doyumu kendi yaşamları ile ilgili memnuniyet derecesini yansıtan duygu olarak ifade edilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004). Her insanda doyumsuzluğa neden olan unsur farklı olabilir. Bu nedenle kişi kendisini doyumsuzluğa iten nedeni doğru analiz etmesi gerekmektedir.

Yaşam doyumu kavramının farklı değerlendirildiği ve çok sayıda tanımının olduğu bilinmektedir. Kavramı daha iyi anlayabilmek için kavram üzerinde etkisi olan etmenleri anlamak gerekmektedir. Bu aşağıdaki gibi belirtilebilir (Yetim; 2003):

- ✓ Günlük yaşam içinde mutlu olabilmek,
- ✓ Hayatın anlamlı olduğunu düşünmek,
- ✓ Hedefleri gerçekleştirme noktasında uyumlu olmak,
- ✓ Olumlu kişisel kimlik geliştirmek,
- ✓ Fiziki olarak kişinin kendisini iyi görmesi,
- ✓ Ekonomik açıdan kişinin kendisini güvende hissetmesi,
- ✓ Sosyal ilişkileri geliştirmektir.

İnsanların yaşamlarının sağlıklı olarak devam edebilmesi ve yaşam doyumunu yakalayabilmeleri için iş ve yaşam arasında uyumun yakalanabilmesi gerekmektedir. İş hayatında ve özel hayatında sorunlar yaşayan kişilerin bu sorunları ailesi başta olmak üzere çevresine yansıtması bireyin kendisini ve çevresini mutsuz etmesine yol açmaktadır. Aynı şekilde işletme açısından kişinin üretkenliğinin düşeceği öngörülmektedir. Bu durumun farkında olan işletmeler yaşam doyumunun önemine ve etkilerine dikkat çekmektedirler (Naktiyok, 2019). İşletmeler açısından işgörenlerinin yaşam doyumu kendi çıkarları açısından da büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle işletmeler işgörenlerinin ailesiyle de iletişim halinde bulunarak işgörenleri etkileyen olumsuz durumlar olduğunda öğrenerek gerekli tedbirleri alabilirler.

İnsanların yaşam doyumu ne kadar yüksek olursa o derece mutlu, huzurlu ve motivasyonları yüksek olmaktadır. İnsanların hedefleri ne derece gerçekleşir ve uyum içerisinde olursa içsel bütünlüğü yakalamaları ve yaşam kalitesine ulaşmaları o derece kolay olacaktır (Altay ve Avcı 2009). Yaşam doyum seviyesini yüksek tutmak isteyen insanların kendilerini iyi tanımaları ve kendilerini rahatlatan alışkanlıkları artırması yaşam doyumları açısından önemlidir.

1.3. İşgören Performansı

Çalışma hayatı içerisinde işletmeleri ilgilendiren konuların başında hiç şüphesiz işgören performansı gelmektedir. İşgörenlerin sergilediği performans işletmelerin bulunduğu sektördeki başarısı, prestiji ve hizmet kalitesi açısından oldukça önemlidir. Viswesvaran ve Ones (2000) işgören performansı kavramının işletme ve endüstri psikolojisinin merkezinde yer aldığını ve bu kavram için hangi faaliyetlerin gerekli olduğunun bilinmesinin hem kurumlar hem de işgörenler için önemine dikkat çekmiştir.

İnsanlar tarih boyunca temel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik çalışmak zorunda oldukları için; farklı kriterlerle olsa bile performans sürekli olarak gündemi meşgul eden konular arasında olmuştur. İşgören performansı ile ilgili çok sayıda tanıma rastlamak mümkündür. Bu tanımlardan bazıları şunlardır. İşgören performansı; işgörenlerin ihtiyaçlarını elde edebilmek için görev yaptığı birimde bazı sorumluluklar üstlenerek, emek ve zaman harcamasıdır (Barutçugil, 2002). İşgören performansı, bir işletmede görev yapan kişilerin ücret karşılığı ortaya koyduğu çabadır. İşgören performansı işletmenin başarısı ile yakından ilişkilidir (Rousseau ve McLean, 1993). Tanımları artırmak mümkündür fakat temel olan durum işgörenlerin bir takım alacaklarına karşılık emek harcaması olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşletmeler farklı sektörlerde hizmet vermekte ve kapasiteleri doğrultusunda işgören çalıştırmaktadırlar. Tüm işletmelerin kısa ve uzun vadeli birtakım hedefleri bulunmaktadır. İşletmelerin bu hedeflerini

gerçekleştirebilmesi için işgörenlerinin yüksek düzeyde performans sergilemesi gerekmektedir. İşletmelerin bu noktada sahip oldukları işgören sayısı çok önemli değildir. Önemli olan nitelikli işgören ve bu işgörenin beklentiyi karşılamasıdır.

İşletmeler işgörenlerinin nitelikli hale dönüşmeleri için hizmet içi eğitimlerle onları desteklemelidir. Bu sayede işgörenler eksik yönlerini giderebilir ve daha önce bildiklerini ise pekiştirebilirler. İşletmelerin işgörenlerinin performansını kontrol edebilmek adına zaman zaman performans değerlendirmeye gitmesi de oldukça önemlidir. Bu sayede işgörenlerin kendi performanslarını görmeleri ve düşük performans sergileyenlerin performanslarını yükseltmesi sağlanabilir.

İşgörenlerin performansını etkileyen çok sayıda faktör bulunmaktadır. Bu faktörler temel olarak üç kategoriye ayrılmıştır. Bunlar; kişisel faktörler, çevresel faktörler ve örgütsel faktörlerdir. İşgörenin yaşı, medeni hali, eğitim seviyesi, cinsiyeti ve yeteneği performansı üzerinde etki göstermektedir. İşgörenlerin yaşı iki açıdan değerlendirilebilir. Öncelikle genç yaşta olanların fiziki kuvvet gerektiren konularda daha yüksek performans sergilemesi beklenir. Yaşı büyük olan işgörenlerin ise uzmanlık gerektiren konularda tecrübesi ile sorun çözme özelliğinin daha yüksek olması beklenir. Eğitim açısından bakıldığında bazı görevler uzmanlık gerektirmekte ve bu doğrultuda eğitim alınması gerekmektedir. Medeni durum açısından bekâr çalışanları evde bekleyen birinin olmaması, evliler için ise evlileri ilgilendiren konular ve olgun olma durumu söz konusu olabilir. Cinsiyet açısından kadınların ve erkeklerin ayrı ayrı başarılı olacağı meslekler (fiziki güç, duygusallık vb. nedenlerle) olabilir. Yetenek faktörüne bakıldığında ise her insanın yetenekleri farklı alanlarda gelişmiş olabilir (Akdemir, 2012).

Çevresel faktörlere bakıldığında; işletmeleri etkileyen çeşitli faktörlerin olduğu görülmektedir. Aynı sektördeki rakip işletmeler, müşteriler ve sendikalar işletmeler üzerinde doğrudan etki gösterir. Politik, kültürel ve sosyal çevre ise işletmeler üzerinde dolaylı etki göstermektedir (Demirdöken, 2017). Müşterilerin beklentilerinde ve teknolojiye meydana gelen değişim bunlara örnek gösterilebilir.

Örgütsel faktörlere bakıldığında; işgören ile işletme arasında karşılıklı bir etkileşim olduğu görülmektedir. İşletmenin sahip olduğu fiziki şartlar ve çalışma ortamı işgörenin performansına etki eden önemli faktörlerden birisidir (Demirdöken, 2017). Bir işletme de işgörenlerin kullandığı aletlerin yeni ve kaliteli olması hizmetin kalitesi, zaman tasarrufu ve iş sağlığı açısından önem arz etmektedir. Kısacası işgörenin performansına pozitif katkı sağlaması düşünülmür.

2. Algılanan Sosyal Destek, Yaşam Doyumu ve İşgören Performansı İlişkisi

Sosyal destek tüm insanların belirli dönemlerde özellikle iş hayatında daha yüksek düzeyde ihtiyaç duyduğu unsurlardan birisidir. İş hayatında yöneticiler işgörenlerden yüksek performans sergilemesini beklemektedir fakat çok sayıda faktör işgörenlerin performansını etkilemektedir. Özellikle stres düzeyi yüksek iş gruplarında işgörenlerin destek alamaması; işgörenleri bunalıma ve sağlık sorunları yaşamasına yol açabilir. Psikolojik açıdan rahat olamayan bireylerin işe tam konsantre olmasını beklemek oldukça zordur. Zihinsel anlamda sorunlarını paylaşıp rahatlayamayan bireylerin iş kalitesinin yüksek olması gerçekçi bir durum değildir. Sosyal destekle birlikte bir kişinin başka birisinin sorunlarını çözerek, kişinin kendisini iyi hissetmesinin sağlanması beklenilmektedir (Lirio vd., 2007). İşgörenler sorunlarını aileleri, arkadaşları ve yöneticileri ile paylaşıp zihinsel rahatlamaya ihtiyaçları vardır. Pelz (1956) yaptığı çalışmada işgörenleri ile belirli periyotlarda iletişim kurarak onlara karar alabilme noktasında cesaret veren yöneticilerin, işgörenlerin performansında artışa yol açtığını belirtmiştir. Yine Lin (2008) yaptığı bir çalışmada ailesi tarafından destek gören bireylerin performansında anlamlı bir değişiklik olduğuna dikkat çekmiştir. Performans değerlendirme ve performans yönetiminde sosyal faktörlerin önemli bir etkiye sahip olduğu da ifade edilen konular arasındadır (Bingöl, 2014; Sabuncuoğlu, 2013). Bu doğrultuda algılanan sosyal desteğin ve alt boyutlarının işgören performansını pozitif olarak etkilemesi beklenilmektedir.

Hem işletmeleri hem de bireyleri ilgilendiren diğer bir kavram da yaşam doyumudur. Yaşam insanların doğumundan ölümüne kadar geçen süreyi ifade etmektedir. İş hayatına başlayana kadar özellikle okul döneminde insanların en büyük destekçisi ailesidir. Gençlik yıllarında daha ciddi arkadaşlıklar

kurulmakta ve hatta dostluğa dönüşebilmektedir. Evlendiğinde aile genişlemekte anne babasının yanı sıra eş ve çocuklar da aile fertleri arasına girmektedir. Yaşam içerisinde insanların bir takım sorunlar yaşaması hayatın akışı içerisinde son derece normal bir durumdur. Ölüm, hastalıklar, ekonomik kayıplar, üzücü haberler, siyasi şartlar vb. çok sayıda neden insanları üzüntüye sokan etmenlerdir. Bu etmenlerden birisi ile karşılaşan bireyler acılarını paylaşacak sosyal desteği bulamazlar ise çevresindeki insanları rahatsız edecek sert sözler, tuhaf hali, özgüvensizlik ve buna benzer çok sayıda negatif ruh halini aktarabilirler. Bu durum iş hayatı içinde gerçekleşirse iş arkadaşlarını ve iş atmosferini, aile içinde gerçekleşirse de aile fertlerini olumsuz etkileyebilir. Yaşam doyumuna üzerine yapılan çalışmalarda çalışanların yaşam doyumlarının işle ilişkisine yönelik çalışmaların incelendiği ve yaşam doyumunun çalışma şartları, görev tanımları, rol belirsizlikleri, iş stresi ve rol çatışmalarına yönelik konularla ilişkili olduğuna dikkat çekmişlerdir (Chacko, 1983; Dockery, 2005). Belirtilen konularda sorunların çözümünde yöneticilerin çalışanlara yönelik sosyal desteği ile ilişkili olduğu ve sorunların çözümünde etkili olabileceği anlaşılmaktadır. Perrone ve ark., (2005) yaptıkları çalışmada evli olan ve eşinden (ailesi) destek gören çalışanların bekarlara oranla yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Bu doğrultuda algılanan sosyal destek ve alt boyutlarının yaşam doyumunu pozitif olarak etkilemesi beklenilmektedir.

3. Araştırmanın Metodolojisi

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı algılanan sosyal destek, yaşam doyumuna ve işgören performansı kavramlarını incelemek ve bu kavramların birbirleri ile olan ilişkilerini ortaya koymaktır. Türkiye’de faaliyet gösteren çok sayıda özel işletme bulunmaktadır. Bu işletmeler farklı sektörlerde hizmet sunmaktadır. Bu işletmelerin başarılı olmaları ve sektörde kalıcı olmaları işgörenlerin sergilediği performans ve huzurlu olmalarını sağlayan yüksek yaşam doyumuna ile yakından ilişkilidir. İşgörenlerin performans düzeyleri ve yaşam doyumuna düzeylerinin tespit edilmesi ve bunları sosyal destek unsurları ile artırmaya yönelik çalışmalar yapmak işletmelerin çıkarları açısından oldukça önemlidir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Isparta Barla Mermer Şirketi çalışanları oluşturmaktadır. Toplam 110 kişinin çalıştığı firmada 89 kişi örneklem olarak seçilmiştir. Firma yönetimi ile yapılan görüşme sonucu izin alınmak suretiyle gerekli çalışma yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

H₁. Algılanan sosyal desteğin genel düzeyi ile yaşam doyumuna anlamlı ve pozitif ilişkilidir.

H₂. Algılanan sosyal desteğin genel düzeyi ile işgören performansı anlamlı ve pozitif ilişkilidir.

H₃. Aile boyutu ile yaşam doyumuna anlamlı ve pozitif ilişkilidir.

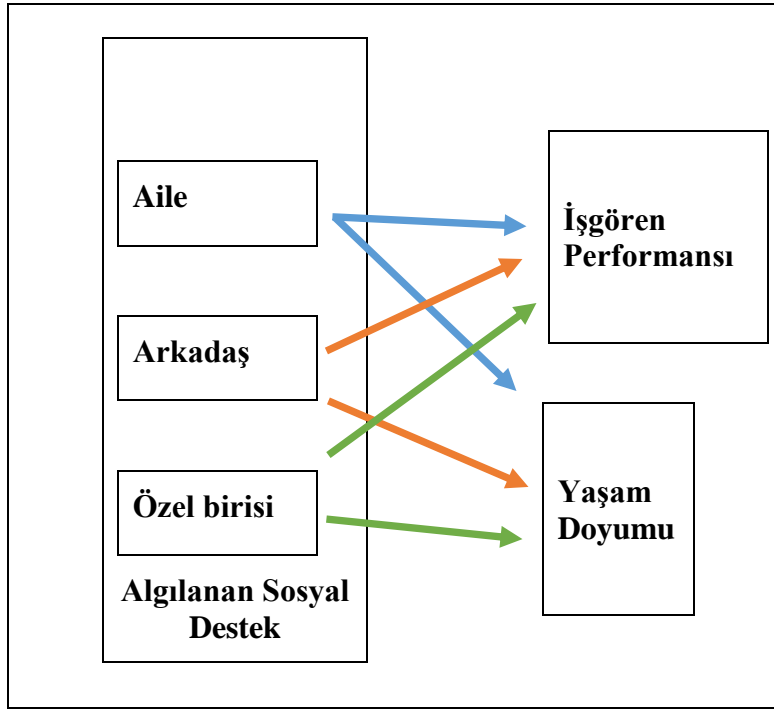
H₄. Aile boyutu ile işgören performansı anlamlı ve pozitif ilişkilidir.

H₅. Arkadaş boyutu ile yaşam doyumuna anlamlı ve pozitif ilişkilidir.

H₆. Arkadaş boyutu ile işgören performansı anlamlı ve pozitif ilişkilidir.

H₇. Özel birisi boyutu ile yaşam doyumuna anlamlı ve pozitif ilişkilidir.

H₈. Özel birisi boyutu ile işgören performansı anlamlı ve pozitif ilişkilidir.

Şekil 1. Araştırma Modeli

3.4. Araştırmanın Yöntem ve Ölçüm Aracı

Araştırmada veriler katılımcılara anket uygulaması yapılarak toplanmıştır. Katılımcılara, anketin gönüllülük esasına göre doldurulması gerektiği ve verilerin gizli tutulacağı bildirilmiş, ayrıca tüm sorulara özenle cevap vermeleri rica edilmiş, işletme çalışanları aracılığıyla anketler dağıtılmış ve doldurulduktan sonra toplanmıştır.

Anket formunun birinci bölümünde, katılımcıların; yaş, öğrenim durumu, cinsiyeti, çalışma süreleri, medeni hali ve pozisyonu şeklinde demografik sorulara yer verilmiştir.

Anket formunun ikinci bölümünde, algılanan sosyal destek ölçeği olarak Eker ve Arkar' ın (1995) kullandığı ve Zimmet vd., (1988) tarafından geliştirilen ve 12 maddeden oluşan aile, arkadaş ve özel biri olarak 3 boyutlu ölçek kullanılmıştır. Algılanan sosyal destek ölçeğinin genel düzeyinin güvenilirlik düzeyi; 0,923, aile boyutunun güvenilirlik düzeyi 0,919, arkadaş boyutunun güvenilirlik düzeyi 0,812, özelbiri boyutunun güvenilirlik düzeyi 0,788 olarak bulunmuş ve kullanım açısından güvenilir olduğu görülmüştür.

Anket formunun üçüncü bölümde yer alan işgören performansı anketinde Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise, Sigler ve Pearson (2000) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılmış olan ve Çöl (2008) tarafından Türkçeye çevrilen 4 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. İşgören performansı ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin; 0,901 olduğu ve kullanım açısından güvenilir olduğu görülmüştür.

Anket formunun dördüncü bölümünde yaşam doyumunu ölçmek için; Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen “Yaşam Doyum Ölçeği” nin (YDO) Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan 5 maddelik versiyonu kullanılmıştır. Yaşam doyumunu ölçeğinin güvenilirlik düzeyi 0,874 olduğu ve kullanım açısından güvenilir olduğu görülmektedir. İşgörenlerin anket sorularını ‘Kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4) ve kesinlikle katılıyorum (5)’ şeklindeki 5’ li likert ölçeği üzerinde cevaplamaları istenmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 21.0 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, araştırmanın amacı doğrultusunda çeşitli istatistiksel teknikleri (frekans dağılımı, ortalama, t-testi, anova, regresyon, korelasyon) kullanılarak yorumlanmıştır. Verilerin değerlendirilmesi,

katılımcıların her soruya verdikleri cevapların toplam puanları üzerinden yapılmış olup, istatistikî anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

Tablo1. Demografik Veriler Tablosu

Temel Demografik Sonuçlar			
Sorular	Değerler	F	%
Cinsiyetiniz nedir	Kadın	14	15,7
	Erkek	75	84,3
Öğrenim Durumunuz nedir	İlköğretim	46	51,7
	Lise	29	32,6
	Yüksekokul	6	6,7
	Lisans	6	6,7
	Yüksek Lisans	2	2,2
Yaş Grubunuz	20 yaş altı	4	4,5
	21-30	20	22,5
	31-40	28	31,5
	41-50	31	34,8
	51-60	6	6,7
Çalışma süreniz nedir	1-5	32	36,0
	5-10	31	34,8
	10-15	11	12,4
	15-20	12	13,5
	20 üzeri	3	3,4
Konumunuz	İşçi	73	82,0
	Şoför	7	7,9
	Şef	4	4,5
	Mühendis	4	4,5
	Yönetici	1	1,1
Medeni haliniz	Evli	63	70,8
	Bekâr	26	29,2

Araştırmaya toplam 89 kişi katılmıştır. Katılımcıların %15,7'si kadınlardan oluşmakta olup, % 84,3'ü erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların % 51,7'si ilköğretim mezunu, % 32,6'sı lise, % 6,7'si yüksekokul, % 6,7'si lisans, % 2,2'si yüksek lisans mezunlarından oluşmaktadır. Katılımcıların % 4,5'i 20 yaş altında, % 22,5'i 21-30 yaş arasında, % 31,5'i 31-40 yaş arasında, %34,8'i 41-50 yaş arasında ve % 6,7'si 51-60 yaş grubundadır. Katılımcıların % 36'sı 1-5 yıl arası sürede çalışmakta, % 34,8'i 5-10 yıl arası sürede çalışmakta, % 12,4'ü 10-15 yıl arası sürede çalışmakta, % 13,5'i 15-20 yıl arası sürede çalışmakta ve % 3,4'ü 20 yıl üzeri sürede çalışmaktadır. Katılımcıların % 82'si işçi, % 7,9'u şoför, % 4,5'i şef % 4,5'i mühendis, % 1,1'i yönetici statüsünde çalışmaktadır.

3.5.1. Değişkenler İçin Faktör Analizi

Tablo 2. Algılanan Sosyal Destek Faktör Analiz Tablosu

KMO ve Bartlett Testi		
Örneklem Yeterliliğine Yönelik Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri	0,871	
Bartlett Testi Sonuçları	Ki- Kare Değeri	1085,520
	Serbestlik Derecesi (sd)	66
	Anlamlılık Değeri (Sig.)	0,000

Çalışma ile ilgili anket soruları KMO testi doğrultusunda incelenerek 0,871 değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Örneklem yeterlilik açısından çok iyi düzeyde olduğu belirtilebilir (Karagöz, 2016). Bartlett testi yönünden sonuçlar ($p < 0,05$); verilerin dağılımının normal olduğunu yansıtmaktadır (Gürüş ve Astar, 2015). Varyansın toplam % 81,079' u açıklanmaktadır.

Tablo 3. Yaşam Doyumu Faktör Analiz Tablosu

KMO ve Bartlett Testi		
Örneklem Yeterliliğine Yönelik Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri		0,826
Bartlett Testi Sonuçları	Ki- Kare Değeri	225,417
	Serbestlik Derecesi (sd)	10
	Anlamlılık Değeri (Sig.)	0,000

Çalışma ile ilgili anket soruları KMO testi doğrultusunda incelenerek 0,826 değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Örneklem yeterlilik açısından çok iyi düzeyde olduğu belirtilebilir (Karagöz, 2016). Bartlett testi yönünden sonuçlar ($p < 0,05$); verilerin dağılımının normal olduğunu yansıtmaktadır (Güriş ve Astar, 2015). Varyansın toplam % 66,924' ü açıklanmaktadır.

Tablo 4. İşgören Performansı Faktör Analiz Tablosu

KMO ve Bartlett Testi		
Örneklem Yeterliliğine Yönelik Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri		0,826
Bartlett Testi Sonuçları	Ki- Kare Değeri	215,651
	Serbestlik Derecesi (sd)	6
	Anlamlılık Değeri (Sig.)	0,000

Çalışma ile ilgili anket soruları KMO testi doğrultusunda incelenerek 0,826 değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Örneklem yeterlilik açısından çok iyi düzeyde olduğu belirtilebilir (Karagöz, 2016). Bartlett testi yönünden sonuçlar ($p < 0,05$); verilerin dağılımının normal olduğunu yansıtmaktadır (Güriş ve Astar, 2015). Varyansın toplam % 77,183' ü açıklanmaktadır.

3.5.2. Korelasyon Analizi

Verilerin normal olarak dağıldığı tespit edilen (skewness ve kurtosis ± 2) araştırmada; duygusal zeka ve alt boyutları ile yaşam boyu öğrenme ve mesleki kaygı arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koymak için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 5. Değişkenlerin Korelasyon Analiz Tablosu

		Yaşam Doyumu	İşgören Performansı
Algılanan Sosyal Destek Düzeyi	r	0,513	0,384
	p	0,000	0,000
Aile Boyutu	r	0,448	0,416
	p	0,000	0,000
Arkadaş Boyutu	r	0,512	0,253
	p	0,000	0,017
Özel Biri Boyutu	r	0,455	0,371
	p	0,000	0,000

Algılanan sosyal destek bütünsel olarak yaşam doyumu ile arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif olduğu belirlenmiştir ($r=0.513$; $p < 0.05$). Bulgulara göre H_1 hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

Algılanan sosyal destek bütünsel olarak işgören performansı ile arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif olduğu belirlenmiştir ($r= 0.384$; $p < 0.05$). Bulgulara göre H_2 hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

Aile boyutu ile yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r = 0,448$; $p > 0.00$). Bulgulara göre H_3 hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

Aile boyutu ile işgören performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r = 0,416$; $p > 0.00$). Bulgulara göre H_4 hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

Arkadaş boyutu ile yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r = 0,512$; $p > 0,00$). Bulgulara göre H_5 hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

Arkadaş boyutu ile işgören performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r = 0,253$; $p > 0,00$). Bulgulara göre H_6 hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

Özel birisi boyutu ile yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r = 0,455$; $p > 0,00$). Bulgulara göre H_7 hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

Özel birisi boyutu ile işgören performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r = 0,371$; $p > 0,00$). Bulgulara göre H_8 hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

3.5.3. Regresyon Analizi

3.5.3.1. Algılanan Sosyal Destek ve Yaşam Doyumu Arasındaki Analiz

Tablo 6. Model İçin ANOVA ve Katsayı Bulgularını Gösteren Tablo

	Kareler top.	s.d.	Kareler Ort.	F	p
Regresyon	27,467	3	9,156	11,141	0,000
Hata	69,854	85	0,822		
Toplam	97,320	88			
R		R^2 0,282		Düz. R^2	0,257

Tablo 7. Modelin Katsayıları Tahmini Tablosu

	Katsayılar	std. Katsayılar	t	p
Sabit	1,016		2,514	0,014
Aile Boyutu	0,169	0,187	1,155	0,251
Arkadaş Boyutu	0,409	0,381	2,621	0,010
Özel biri Boyutu	0,007	0,007	0,038	0,970

Algılanan sosyal desteğin alt boyutları ile yaşam doyumu arasındaki doğrusal regresyon modelinin anlamlılığı ANOVA testi ile incelenmiştir. ANOVA testine göre model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre algılanan sosyal desteğin boyutları ile yaşam doyumu arasındaki ilişki doğrusal regresyon modeliyle incelenebilir. Ayrıca model için düzeltilmiş R-kare katsayısı 0,257 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, yaşam doyumu değişkenliğinin % 26'sının doğrusal regresyon modeli aracılığıyla algılanan sosyal desteğin boyutları tarafından açıklandığını göstermektedir.

Algılanan sosyal desteğin boyutları ile yaşam doyumu arasındaki doğrusal regresyon modelinin katsayılarının tahmini bulgulara göre, Algılanan sosyal desteğin arkadaş boyutunun pozitif yönde istatistiki açıdan katsayıların anlamlı olduğu, diğer iki boyutun katsayılarının anlamsız olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda yaşam doyumu Y, arkadaş boyutu X1 şeklinde belirtilirse model;

$Y = 1,016 + 0,409 * X1 + \varepsilon$ olarak elde edilir.

3.5.3.2. Algılanan Sosyal Destek ve İşgören Performansı Arasındaki Analiz

Tablo 8. Model İçin ANOVA ve Katsayı Bulgularını Gösteren Tablo

	Kareler top.	s.d.	Kareler Ort.	F	p
Regresyon	11,436	3	3,812	6,277	0,001
Hata	51,620	85	0,607		
Toplam	63,056	88			
R		R^2 0,181		Düz. R^2	0,152

Tablo 9. Modelin Katsayıları Tahmini Tablosu

	Katsayılar	std. Katsayılar	t	p
Sabit	3,076		8,851	0,000
Aile Boyutu	0,259	0,355	2,056	0,043
Arkadaş Boyutu	-0,101	-0,117	-0,751	0,455
Özel biri Boyutu	0,125	0,170	0,844	0,401

Algılanan sosyal desteğin alt boyutları ile işgören performansı arasındaki doğrusal regresyon modelinin anlamlılığı ANOVA testi ile incelenmiştir. ANOVA testine göre model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre algılanan sosyal desteğin boyutları ile işgören performansı arasındaki ilişki doğrusal regresyon modeliyle incelenebilir. Ayrıca model için düzeltilmiş R-kare katsayısı 0,152 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, yaşam doyumu değişkenliğinin % 15'inin doğrusal regresyon modeli aracılığıyla algılanan sosyal desteğin boyutları tarafından açıklandığını göstermektedir.

Algılanan sosyal desteğin boyutları ile işgören performansı arasındaki doğrusal regresyon modelinin katsayılarının tahmini bulgulara göre, Algılanan sosyal desteğin aile boyutunun pozitif yönde istatistiki açıdan katsayıların anlamlı olduğu, diğer iki boyutun katsayılarının anlamsız olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda işgören performansı Y, aile boyutu X1 şeklinde belirtilirse model;

$Y = 3,076 + 0,259 * X1 + \varepsilon$ olarak elde edilir.

Sonuç ve Öneriler

Özel bir mermer işletmesi personelleri üzerine yapılan bu çalışmada; algılanan sosyal desteğin genel düzeyinin ve alt boyutlarının yaşam doyumu ve işgören performansı üzerine etkileri tespit edilmek istenmiştir. Yapılan çalışma neticesinde algılanan sosyal desteğin aile boyutunun yaşam doyumu ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu ve yaşam doyumu üzerinde etkisinin olduğu belirlenirken, algılanan sosyal desteğin arkadaş boyutunun işgören performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu ve işgören performansını etkilediği tespit edilmiştir.

Yapılan çalışma daha önce yapılan Tarkar (2021), Topkaya ve Kavas (2015), Polatçı (2015), Kanbur vd. (2015) ve İsmail vd. (2013)'ün yapmış oldukları algılanan sosyal desteğin yaşam doyumu ya da işgören performansı ile olan ilişkisini incelemeye yönelik çalışmalarını destekler nitelikte olduğu görülmüştür. Literatür incelendiğinde algılanan sosyal destek çalışmalarının daha çok sağlık sorunları yaşayan hasta ve yaşlılarla ve farklı düzeyde eğitim gören öğrenciler üzerine yoğunlaştığı gözlemlenmiştir. Çalışmanın özel sektörde faaliyet yürüten bir mermer firması üzerine yapılması da bu yönü ile dikkat çekmektedir. Yapılan çalışma ile algılanan sosyal destek ile yaşam doyumu ve işgören performansı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve bu durum neticesinde algılanan sosyal destek düzeyinin artması ile yaşam doyumu ve işgören performansı düzeyinin artacağı değerlendirilmektedir.

Çalışma demografik veriler açısından incelenmiş, demografik veriler itibarıyla (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma süresi, pozisyon ve medeni hal) anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Kamuda ve özel sektörde hizmet veren çok sayıda işletme bulunmaktadır. Bu işletmeler hedeflerini gerçekleştirmek için nitelikli ve çalışkan personellere ihtiyaç duymaktadırlar. Özellikle özel sektördeki işletmelerde bu durum kendisini daha çok göstermektedir. Nitekim kamuda görev yapan personel belli bir düzeyde çalıştığında herhangi bir uyarı, ceza vb. bir olumsuz durumla karşılaşmadan maaşını almakta ve zorunlu çalışma süresini doldurması durumunda ise hiyerarşik yükselmeyi gerçekleştirebilmektedirler. Özel sektörde çalışanlar kendilerinden beklenen performansı sergilememe durumunda çeşitli sorunlar yaşaması ve hatta ilişkisinin kesilmesi gibi durumlarla daha kolay karşılaşabilirler. İşletmelerin hizmet verdikleri alanda çok sayıda rakibi olabilmektedir. Şayet işletmeler belli bir müşteri oranını elinde tutamaz ise öncelikli olarak zarar etmekte, küçülme ve prestij kaybı ile karşılaşmakta ve sonrasında ise kira ödemelerini dahi karşılamayarak faaliyetlerini sonlandırmaktadırlar. Olumsuz durumlarla karşılaşmak istemeyen işletmelerin işgörenlerinden yüksek performans alması gerekmektedir. İşletmelerin buldukları sektörde zirveyi yakalamaları ve kalıcı

olabilmeleri için çalışanların huzurlu bir şekilde görev yapmaları gerekmektedir. Çalışanların huzurlu olması için genel anlamda doyumunu yakalamaları yani yüksek yaşam doyumuna ulaşmaları gerekmektedir. İnsanların gününün bir bölümünü işte, bir bölümünü evde bir bölümünü ise sosyal çevresi ile geçirdiği düşünülürse; doyumsuz ve huzursuz olan kişilerin bu durumu karşı taraftaki insanlara yansıtma ve onları da huzursuz etmesi söz konusu olabilir. İşletmeler için huzursuz çalışanlar, çalışma atmosferini olumsuz etkileyerek hizmet kalitesinde düşüşe neden olabilirler.

Düşük performans sergileyen ve yaşam doyumunu düşük çalışanlar; işletmelerin rakiplerine karşı rekabet avantajını kaybetmesi vb. birçok sonucu ortaya çıkarabilir. İşletmelerin bu sorunları bertaraf edebilmesi için çağdaş yönetim yaklaşımlarından yararlanması gerekmektedir. Algılanan sosyal destekte bunlardan birisidir. İnsanların belirli dönemlerde karşılaştıkları sorunları çözebilmeleri için sosyal desteğe ihtiyaçları vardır. Kabiliyeti, performans seviyesi ve doyum oranı yüksek kişiler çeşitli sorunlar nedeniyle işe konsantre olma noktasında sorun yaşayarak kendilerinden beklenenleri sergileyemeyebilirler. Bu noktada işletmeler algılanan sosyal desteğin sağladığı avantajları kullanacak bazı önlemler alabilirler. Bu önlemler aşağıdaki gibi özetlenebilir.

- ✓ İşletmelerin insan kaynakları birimi kurması ve bu birimi aktif olarak kullanması,
- ✓ İnsan kaynakları birimlerinin sosyal destek unsurları olan çalışanın ailesi, arkadaşı ve özel birisi ile iletişim kabiliyetini artırmasına yönelik çalışmalar yapması,
- ✓ İnsan kaynakları birimlerinin çalışan sorunlarını çözebilecek sosyolog ve psikologlarla iletişim kurarak ve zaman zaman seminerler düzenleyerek, sosyal desteğin özel birisi unsurunu bu yöntemle desteklemesi,
- ✓ Yönetici pozisyonundaki kişilerin çalışanlarını daha iyi gözlemleyerek bazı sorunların büyümeden önüne geçilmesi vb.,

İşletmelerin fiziki yeterlilikleri ne kadar iyi olursa olsun, hizmeti gerçekleştirecek işgörenlerin yetersiz olması ya da çeşitli sorunlarla kapasitelerini tam olarak kullanamamaları işletmelerin hedeflerini gerçekleştirmeleri önünde büyük bir sorun oluşturacaktır. Yapılan çalışma ile çalışan performanslarının yukarı çekilmesinde ve işgörenlerin yaşam doyumlarının artırılmasında önemli bir etkisi olan algılanan sosyal destek kavramının önemine dikkat çekilmiştir. Özel bir işletme üzerine gerçekleştiren bu çalışmanın literatüre katkı sağlaması beklenilmektedir.

Kaynakça

- Akdemir, A. (2012). *İşletmeciliğin temel bilgileri*. Ankara: Ekin Yayınevi.
- Aksakal, E. (2019). *Ortaokul 8. Sınıf Öğrencilerinin Meslek Kararı Verme Yetkinlikleri İle Algılanan Sosyal Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Barutçugil, I. (2002). *Performans Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık
- Bingöl, D. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta.
- Budak, S., (2000). *Psikoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Chacko, T. I. (1983). Job and Life Satisfaction: A Casual Analysis Of Their Relationships, *Academy of Management Journal*, 26(1), 163-169.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314.
- Demirdöken, Ç. (2017). *Gençlik ve spor bakanlığında örgüt ikliminin işgören performansı üzerine etkisi: Alan araştırması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Hitit Üniversitesi, Çorum.
- Dilmaç B., ve Ekşi H. (2008). Meslek Yüksek Okullarında Öğrenim Gören Öğrencilerin Yaşam Doyumları Ve Benlik Saygılarının İncelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 279-289.

- Dockery, M. A. (2005). Happiness, Life Satisfaction and The Role of Work: Evidence from Two Australian Surveys, Curtin Business School, [http:// www. melbourneinstitute. Com / hilda/Biblio/cp/conf-hd05.pdf](http://www.melbourneinstitute.com/hilda/Biblio/cp/conf-hd05.pdf).
- Ismail, A., Nor, S., M., Yahya, Z., Zahar, U. A. U., Ismail, Y., Samah, A. J. A. (2013). Social support in job performance as an antecedent of work intrusion on family conflict: Empirical evidence, *Management*, Vol. 18, 2, 37-55.
- Kanbur E., Canbek M., ve Özyer K. (2017), Çalışanların Sosyal Destek Düzeyleri İle Algıladıkları Performansları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tokat İl Emniyet Müdürlüğünde Bir Araştırma, *The Journal of Academic Social Science Studies*, Number: 59 , 309-322.
- Lin P. (2008). *A Resarch for the Relationship between Work Family Conflict and Job Performance of International Tourist Ho-tel Employees in Taiwan: The Moderating Effect of Social Support*, Unpublished Master Thesis, Providence University.
- Lıııo, P., Lituchy, T. R., Monserrat, S. I., Olıvaslujan, M. R., Duffy, J. A., Fox, S., Gregory, A., Punnett, B. J. ve Santos, N. (2007). Exploring Career-Life Success and Family Social Support of Successful Women in Canada, Argentina and Mexico, *Career Development International*, 12(1), 28-50.
- Naktiyok, S. (2019). *Örgütsel Stres & Yaşam Doyumu*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Oktan, V. (2015). Üniversite öğrencilerinde problemlı internet kullanımı, yalnızlık ve algılanan sosyal destek. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23 (1), 281-292.
- Perrone, K. M., Webb, L. K. ve Blalock, R. H. (2005). The Effects of Role Congruence and Role Conflict on Work, Marital and Life Satisfaction, *Journal of Career Development*, 31(4), 225-238.
- Pelz, D. C. (1956). Some Social Factors Related To Performance In A Research Organization, *Administrative Science Quarterly*, 1/3, 310-325.
- Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve Sosyal Destek Algılarının Yaşam Tatmini Üzerinde-ki Etkisi: İş ve Evlilik Tatmininin Aracılık Rolü, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11/2, 25-44.
- Rousseau, D.M. ve Mclean, P.J. (1993). The Contracts of Individuals and Organizations. *Research in Organizational Behavior*, 15, 1-43.
- Sabuncuoğlu, Z. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Kitap.
- Şimşek, E. (2011), *Örgütsel İletişim ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri*, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Tarkar, P. (2021), Perceived Social Support and Life Satisfaction: A Mediating Role of Quality of Life, *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education Vol.12 No. 5*, 1839-1845.
- Telman, N., ve Ünsal, P., (2004) Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayınevi, İstanbul.
- Topkaya, N., ve Büyükgöze, K. A. (2015). Algılanan sosyal destek, yaşam doyumunu, psikolojik yardım almaya ilişkin tutum ve niyet arasındaki ilişkiler: Bir model çalışması. *Electronic Turkish Studies*, 10 (2), 979-996.
- Turner, J. C. (1999). Some current issues in research on social identity and self-categorization theories. In *Social identity*, (Ed: N. Ellemers, R. Spears, and B. Doosje). Oxford: Blackwell.
- Viswesvaran, C. ve Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance, *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Yetim, Ü. (2003). The impacts of individualism/collectivism, self-esteem and feeling of mastery on life satisfaction among the Turkish University students and academicians. *Social Indicators Research*, 61 (3), 297-317.

- Yıldız, M., A., Baytemir, K. (2016). Evli Bireylerde Evlilik Doyumu ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Benlik Saygısının Aracılığı. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 67-80.
- Zamani-A., F., Dehkordi, F. R., ve Shahry, P. (2017). Perceived social support among students of medical sciences. *Electronic physician*, 9(6), 4479–4488.
- Zimmet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G. ve Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support, *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41.