

**T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



**ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİ ALGISININ İŞ TATMİNİ VE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mihraç ELMA

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

**EKİM 2024
İSTANBUL**

**T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



**ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİ ALGISININ İŞ TATMİNİ VE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Mihraç ELMA
(210014012)
(0009-0006-1439-2860)**

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ERKASAP

İstanbul 2024



T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Jüri Tez Onay Formu

25.10.2024

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Bu çalışma 25.10.2024 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi (Tezli Yüksek Lisans) Programı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ERKASAP

Danışman

İstanbul Gedik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ümit BOZOKLU

Üye (İmza)

İstanbul Gedik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN

Üye (İmza)

İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Çalışanların İş Güvencesi Algısının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını, patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. (25.10. 2024)

Mihraç ELMA

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimi ve çalışma hayatımda her türlü yol gösterici olan, her soruma yanıt veren, tez yazma sürecimde bana destek olan danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ERKASAP'a teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim öğretim hayatımın devamı için elinden gelen her türlü fedakarlığı yapan annem Nevim KÜÇÜK ve babam Muammer KÜÇÜK'e, tüm hayatım boyunca varlığıyla yanımda olan, aldığım her kararı destekleyen, cesaretlendiren ve moral veren eşim Muhammed ELMA'ya,

Araştırmalarım sürecinde benimle birlikte ve en yakınımda olan, an itibariyle dünyaya gelmesine 2 ay kalan oğlum Ömer ELMA'ya teşekkürlerimi sunarım.

Ekim 2024

Mihraç ELMA

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR.....	viii
ÇİZELGE LİSTESİ.....	ix
ŞEKİL LİSTESİ	x
ÖZET.....	xi
ABSTRACT	xii
1. GİRİŞ	1
1.1 Arka plan	1
1.2 İş Güvencesi Algısı.....	1
1.2.1 Örgütsel psikolojide iş güvencesi algısı	2
1.2.2 Çalışanlar arasındaki iş güvencesi algısında mevcut eğilimler	3
1.2.3 Çalışanların iş güvencesi algısını etkileyen faktörler	4
1.2.4 İş güvencesinin çalışanların refahı üzerindeki psikolojik etkileri	5
1.2.5 Modern çalışma ortamlarında iş güvencesinin önemi	6
1.3 İş Tatminini Anlamak	7
1.3.1 Çalışan algısı ve iş tatmini.....	8
1.3.2 İş güvencesi ve iş tatmini algısı.....	8
1.3.3 İş tatmini ve çalışan algısını etkileyen faktörler	10
1.4 Örgütsel Bağlılık	10
1.4.1 Örgütsel bağlılığın teorik temelleri.....	11
1.4.2 Örgütsel bağlılığın bileşenleri	12
1.4.3 Örgütsel bağlılık ve iş güvencesi algısı	13
1.4.4 Örgütsel bağlılık faktörleri	14
1.5 İş Güvencesi, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Araştırılması.....	15
1.5.1 İş güvencesi, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın arkasındaki teoriler	15
1.5.2 İş tatmini şirket bağlılığını etkiliyor	16
1.5.3 İş tatmini, çalışanları elde tutma ve iş güvencesi arasındaki ilişkiler.....	17
1.6 Çalışmanın önemi.....	18

1.7 Çalışmanın Hedefleri.....	19
2. LİTERATÜR TARAMASI.....	20
2.1 Giriş.....	20
2.2 İş Güvenesi ve Önemi	21
2.2.1 İş güvenesinin tanımı	22
2.2.2 Örgütsel bağlamda iş güvenesinin önemi	23
2.3 İş Güvenesi ve İş Tatmini	26
2.3.1 İş güvenesi ve iş tatmini arasındaki ilişki	27
2.3.2 İş güvenesi bağlamında iş tatminini etkileyen faktörler	28
2.4 İş Güvenesi ve Örgütsel Bağlılık.....	30
2.4.1 İş güvenesi ve örgütsel bağlılık arasındaki bağlantılar.....	31
2.4.2 İş güvenesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide ılımlaştırıcı faktörler.....	32
2.5 İş Güvenesinde Algıların Rolü	33
2.6 Araştırma boşluğu	36
3. ARAŞTIRMA METODOLOJISI	38
3.1 Giriş.....	38
3.2 Çalışmanın Kapsamı	38
3.3 Araştırma Soruları	39
3.4 Çalışmada Kullanılan Hipotezler	39
3.5 Çalışmada İncelenen Değişkenler	40
3.5.1 Bağımlı değişkenler	40
3.5.2 Bağımsız değişkenler.....	42
3.5.3 Aracı değişken	43
3.5.4 Moderatör değişkeni.....	44
3.6 Kavramsal Çerçeve	46
3.7 Metodoloji	46
3.7.1 Araştırmanın amacı.....	46
3.7.2 Katılımcı seçimi.....	47
3.7.3 Veri toplama aracı	47
3.7.4 Örneklem stratejileri	48
3.7.5 Araştırma prosedürü	48
3.8 İstatistiksel analiz: niceliksel.....	50
3.8.1 Tanımlayıcı istatistikler	51
3.8.2 Korelasyon analizi	54
3.8.3 T - Test.....	56
3.8.4 Güvenilirlik istatistikleri.....	57

3.8.5 Regresyon analizi	58
3.9 Sınırlamalar	60
4. BULGULAR.....	61
4.1 Giriş.....	61
4.2 Birincil Veri Analizi.....	61
4.3 Örnek Açıklaması.....	63
4.4 Frekans Tablosu.....	64
4.4.1 Örgütsel bağlılık (ÖB) frekans tablosu.....	64
4.4.2 İş memnuniyetine (İM) ilişkin frekans tablosu	65
4.4.3 İş güvencesi algısına ilişkin frekans tablosu (PJS).....	66
4.4.4 Çalışanları elde tutma oranlarına (ERR) ilişkin frekans tablosu	67
4.4.5 Frekans tablosu iş özerkliği (JA).....	68
4.4.6 Eğitim ve gelişim fırsatları (TDO) sıklık tablosu.....	69
4.4.7 İşyeri kültürüne (WC) ilişkin frekans tablosu	70
4.4.8 Çalışanların görev sürelerine (ET) ilişkin frekans tablosu	71
4.5 Tanımlayıcı İstatistikler	72
4.6 Güvenilirlik İstatistikleri	73
4.7 T- Test.....	73
4.8 Hipotez Testi.....	74
4.8.1 Hipotez 1	74
4.8.2 Hipotez 2	76
4.8.3 Hipotez 3	77
5. TARTIŞMA, SINIRLAMALAR, ÇIKARIMLAR VE GELECEKTEKİ	
ARAŞTIRMALAR.....	79
5.1 Genel Tartışma.....	79
5.1.1 Hedefler	80
5.1.2 Hipotez	83
5.2 Teorik Çıkarımlar	85
6. SONUÇ.....	86
KAYNAKÇA.....	91
EKLER.....	100
Ek-1: Anket Formu.....	100
ÖZGEÇMİŞ.....	102

KISALTMALAR

AFA	: Açıklayıcı Faktör Analizi
AI	: Yapay Zeka
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
ERR	: Çalışanları Elde Tutma Oranı
ET	: Çalışan Görev Süresi
JA	: İş Özerkliği
JS	: İş Tatmini
OC	: Örgütsel Bağlılık
PJS	: İş Tatmini Algısı
SPSS	: Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi
WC	: İşyeri Kültürü
WS	: İşyeri Memnuniyeti

ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa No:

Çizelge 2.1: İş Güvencesi ve Öneminin İncelenmesi	24
Çizelge 2.2: İş Güvencesi ve İş Tatmininin İncelenmesi	29
Çizelge 2.3: İş Güvencesi ve Örgütsel Bağlılık Analizi.....	32
Çizelge 2.4: İş Güvencesinde Algıların Rolünün İncelenmesi	35
Çizelge 4.1: Örnek Açıklama	63
Çizelge 4.2: Örgütsel Bağlılığa (ÖB) İlişkin Frekans Tablosu	64
Çizelge 4.3: Örgütsel Bağlılığa (ÖB) İlişkin Frekans Tablosu	66
Çizelge 4.4: İş Güvencesi Algısına İlişkin Frekans Tablosu (PJS)	67
Çizelge 4.5: Çalışanları Elde Tutma Oranlarına (ERR) İlişkin Frekans Tablosu.....	68
Çizelge 4.6: İş Özerkliğine (İÖ) İlişkin Frekans Tablosu	69
Çizelge 4.7: Eğitim ve Gelişim Fırsatlarına (TDO) İlişkin Frekans Tablosu.....	70
Çizelge 4.8: İşyeri Kültürüne (WC) İlişkin Frekans Tablosu.....	71
Çizelge 4.9: Çalışanların Görev Sürelerine (ET) İlişkin Frekans Tablosu.....	72
Çizelge 4.10: Tanımlayıcı Veriler.....	73
Çizelge 4.11: Güvenilirlik Verileri	73
Çizelge 4.12: T- Testi	74
Çizelge 4.13: Korelasyon Analizi	75
Çizelge 4.14: R ² Değerleri	75
Çizelge 4.15: ANOVA Tablosu	75
Çizelge 4.16: Katsayı	76
Çizelge 4.17: Model Özeti	76
Çizelge 4.18: Model.....	77
Çizelge 4.19: Model özeti	77
Çizelge 4.20: Model.....	78

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No:

Şekil 3.1: Kavramsal Çerçeve 46



ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİ ALGISININ İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

ÖZET

Bu çalışma, çalışanların iş güvencesi algılarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisini incelemektedir. Günümüz iş dünyasında, hızlı değişimler ve ekonomik dalgalanmalar, çalışanların iş güvencesine olan bakış açılarında önemli değişikliklere neden olmuştur. İş güvencesi algısı, bir çalışanın mevcut işini kaybetme korkusu duymadan çalışma ortamında kendini güvende hissetmesi anlamına gelir. Çalışanların iş güvencesine dair algıları, onların işlerine olan bağlılıklarını ve genel iş tatminlerini önemli ölçüde etkileyebilmektedir.

Amaç: Bu araştırmanın temel amacı, çalışanların iş güvencesi algılarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Ayrıca, iş güvencesinin yüksek olduğu durumlarda çalışanların işlerine ve çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarının ve iş tatminlerinin arttığına dair hipotezi test etmek hedeflenmiştir.

Yöntem: Araştırma, çeşitli sektörlerde çalışan bireyler üzerinde yapılan bir anket çalışması ile yürütülmüştür. Anket formunda, iş güvencesi algısını, örgütsel bağlılığı ve iş tatminini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Elde edilen veriler, istatistiksel analiz yöntemleri ile değerlendirilmiş ve ilişkiler incelenmiştir.

Bulgular: Araştırma sonuçları, iş güvencesi algısının hem örgütsel bağlılık hem de iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Yüksek iş güvencesi algısına sahip çalışanların, kurumlarına daha bağlı oldukları ve işlerinden daha fazla tatmin sağladıkları gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, iş güvencesinin düşük olduğu durumlarda çalışanların işten ayrılma niyetinin arttığı, bağlılık düzeylerinin ve iş tatminlerinin azaldığı tespit edilmiştir.

Sonuç: Çalışanların iş güvencesi algılarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde önemli bir rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır. İş güvencesinin artırılması, çalışanların kuruma olan bağlılığını güçlendirebilir ve iş tatminini artırabilir. Bu bağlamda, işverenlerin çalışanların iş güvencesini sağlamaya yönelik politikalar geliştirmeleri ve uygulamaları, örgütsel verimlilik açısından kritik bir öneme sahiptir.

Anahtar Kelimeler: *İş güvencesi, örgütsel bağlılık, iş tatmini, çalışan memnuniyeti, iş güvenliği algısı.*

THE EFFECT OF EMPLOYEES PERCEPTION OF JOB SECURITY ON WORK SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

ABSTRACT

This study examines the correlates of professionals' job security credentials on suitability and job satisfaction. In today's business world, rapid changes and economic fluctuations have caused significant changes in people's perspectives on job security. Security job perception means that an employee feels safe in the work environment without fear of current loss. Employees' perceptions of job security, their commitment to their jobs and their overall job satisfaction increase significantly.

Purpose: The main purpose of this research is to examine the effects of employees' perceptions of job security on organizational commitment and job satisfaction and to reveal the relationship between them. In addition, it was aimed to test the hypothesis that when job security is high, employees' commitment and job satisfaction to their jobs and the institution they work for increases.

Method: The research was conducted with a survey conducted on individuals working in various sectors. The survey form includes questions to measure the perception of job security, organizational commitment and job satisfaction. The obtained data were evaluated with statistical analysis methods and the relationships were examined.

Findings: Research results showed that the perception of job security has a significant effect on both organizational commitment and job satisfaction. It has been observed that employees with a high perception of job security are more committed to their organizations and provide more satisfaction with their jobs. However, it has been determined that when job security is low, employees' intention to quit increases and their commitment levels and job satisfaction decrease.

Conclusion: It was concluded that employees' perceptions of job security play an important role on organizational commitment and job satisfaction. Increasing job security can strengthen employees' commitment to the organization and increase job satisfaction. In this context, it is of critical importance for employers to develop and implement policies to ensure job security of their employees in terms of organizational efficiency.

Keywords: *Job security, organizational commitment, job satisfaction, employee satisfaction, perception of job security.*

1. GİRİŞ

1.1 Arka plan

İş güvencesi, iş mutluluğu ve personeli elde tutma dinamikleri, günümüzün hızla değişen iş dünyasında kuruluşların karlılığı ve hayatta kalması için çok önemli hale gelmiştir. Teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve değişen ekonomik koşulların bir sonucu olarak, iş güvencesi çalışanlar için istihdamın daha önemli bir özelliği haline gelmektedir. Çalışanların işte kalma ya da işten ayrılma kararları, şirkete bağlılık düzeyleri ve genel iş tatmini ile yakından ilişkili olan bu güvenlik vurgusundan etkilenmektedir. İş güvencesi ve işe devam etme yakından ilişkilidir, ancak anlamlı iş, olumlu bağlantılar, tanınma ve büyüme fırsatları gibi çeşitli unsurların bir sonucu olan iş tatmini bu bağlantıya aracılık etmektedir. İstikrarlı ve tatmin edici bir çalışma ortamı oluşturmada başarılı olan işletmeler, çalışan bağlılığını ve sadakatini artırmakla kalmaz, aynı zamanda işgücü devir oranlarını da düşürerek rekabet avantajı sağlar. Bu nedenle, çalışanların refahını ve kurumsal hedefleri teşvik eden insan kaynakları stratejileri oluşturmak için iş güvenliği, mutluluk ve elde tutmanın nasıl etkileşime girdiğini anlamak çok önemlidir. Bu arka plan, bu bileşenlerin örgütsel davranış ve performansı etkilemek için nasıl etkileşime girdiğinin daha kapsamlı bir şekilde araştırılmasına zemin hazırlamakta ve günümüzün karmaşık işyerinde bütünsel yönetim stratejilerinin önemini altını çizmektedir.

1.2 İş Güvencesi Algısı

İş güvencesi algısı, bir bireyin bir kurumdaki mesleki görevinin kesintisiz ve tutarlı niteliğine ilişkin öznel değerlendirmesi veya inancı ile ilgilidir. İstihdamın devam edeceği umudu, kurumun geleceğine olan inanç ve yeniden yapılanma, küçülme veya istikrarsız ekonomik koşullar nedeniyle işini kaybetme endişesinin olmaması gibi çeşitli unsurları içerir [1]. Hem iç hem de dış değişkenler bu görüşü etkilemektedir; örneğin kurumun açık vaatleri, ekonominin durumu, sektör eğilimleri ve bireysel deneyimler veya iş güvencesizliğine ilişkin akran algıları.

Ayrıca, iş güvencesi duygusu, yalnızca görev süresi veya sözleşme süreleri gibi nesnel göstergelere bağlı olmaktan ziyade, istikrar veya güvensizliğe ilişkin öznel yorumlardan ve duygulardan büyük ölçüde etkilenmektedir [2]. Çalışanların işteki davranışlarını, tutumlarını ve çıktılarını önemli ölçüde etkileyebilir. Diğer taraftan, güvensizlik duyguları stres, düşük moral ve daha düşük üretkenlikle bağlantılıdır. Güçlü iş güvenliği algıları ise daha iyi düzeyde katılım, bağlılık ve iş tatmini ile bağlantılıdır. İş güvenliği algısının nüanslarını anlamak, yetenekleri elde tutmayı, olumlu bir çalışma ortamını teşvik etmeyi, genel çalışan refahını geliştirmeyi ve kurumsal performansı artırmayı uman kuruluşlar için çok önemlidir. Ayrıca, çalışanların iş güvencesi algılarının yönetilmesi ve çözülmesi güvenilir, özverili ve kapsayıcı bir çalışma ortamının geliştirilmesini destekleyebilir [3].

1.2.1 Örgütsel psikolojide iş güvencesi algısı

İş güvencesi algıları, örgütsel psikolojide çalışanların tutumları, eylemleri ve yapısal başarıları üzerinde doğrudan etkisi olan önemli kavramlardır. Bu, bireylerin bir şirket içindeki işlerinin istikrarı ve uzun ömürlülüğü konusunda yaptıkları kişisel değerlendirmelerle ilgilidir [4]. Bu görüş, sözleşme süreleri veya kiracılık gibi nesnel belirteçlere ek olarak kurumsal mesajlardan, ekonominin durumundan ve bireysel deneyimlerden etkilenir. İş güvencesine ilişkin algılar çok sayıda koşul tarafından şekillendirilmektedir. Adil istihdam politikaları ve gelecek hedefleri hakkında açık iletişim, önemli kurumsal uygulamalara örnektir. Sektördeki gelişmeler ve piyasadaki istikrar gibi ekonomik değişkenler de insanların iş güvencesi düzeylerini nasıl algıladıklarını etkiler. Bireylerin görüşleri ayrıca kültürel normlar ve toplumsal beklentiler, kişisel deneyimler ve iş istikrarsızlığına ilişkin akran gözlemleri tarafından da şekillendirilmektedir [5].

İş güvencesi algılarının insanlar ve kuruluşlar üzerinde önemli etkileri vardır. Sağlam bir iş güvencesi duygusuna sahip olan kişiler tipik olarak daha yüksek düzeyde katılım, adanmışlık ve iş mutluluğuna sahiptir. Buna karşılık, iş güvencelerinin az olduğuna inananlar kendilerini stresli, depresif ve daha az üretken hissedebilirler [6]. Kurumsal performansı iyileştirmek ve olumlu bir çalışma ortamı yaratmak için firmalar, çalışanların iş güvencelerine ilişkin görüşlerini anlamalı ve yönetmelidir. Kuruluşlar, adil istihdam politikaları uygulayarak, yetenek gelişimi ve kariyer terfisi için fırsatlar sunarak ve dürüst iletişimi sürdürerek çalışanlar arasında

bir güven ve sadakat felsefesi oluşturabilir ve iş istikrarsızlığı algısını azaltabilir. Şirketler, iş güvencesi algısının karmaşık yönlerini kabul ederek ve altında yatan nedenleri ele alarak, çalışanların mutluluğunu, üretkenliğini ve refahını teşvik eden çalışma kültürleri oluşturabilirler [7].

1.2.2 Çalışanlar arasındaki iş güvencesi algısında mevcut eğilimler

Modern işyerlerinde çalışanların iş güvencesi algıları, sürekli değişen sosyal, teknik ve ekonomik değişkenler tarafından şekillendirilen çeşitli kalıplardan etkilenmektedir. İşgücünün değişen talep ve beklentileri karşısında stratejilerini değiştirmek isteyen kuruluşların bu değişiklikleri iyi anlaması gerekmektedir [8]. Geleneksel olmayan istihdam türlerine verilen önemin artması, iş güvencesi kavramında kayda değer bir eğilimdir. Birçok kişi, gölge ekonominin ve uzaktan çalışma alternatiflerinin büyümesi nedeniyle sözleşmeye dayalı veya serbest istihdam düzenlemelerini tercih etmektedir. Bu düzenlemeler esnek olsa da, tipik çalışan avantajlarının veya uzun vadeli sözleşmelerin olmaması bazen istihdam istikrarı algısı yaratmaktadır. Dolayısıyla bu pozisyonlardaki çalışanlar gelecekteki kariyer fırsatları konusunda daha endişeli hissedebilmektedir [9].

Buna ek olarak, küreselleşmenin getirdiği işgücü piyasasındaki daha fazla rekabetin bir sonucu olarak, insanların iş güvencesi algıları değişmiştir. İşletmeler her zaman rekabetçi kalmanın yollarını aramaktadır; bu yöntemler arasında operasyonlarını yeniden düzenlemek veya belirli görevleri dış kaynak kullanımı yoluyla gerçekleştirmek de yer almaktadır. Bu nedenle çalışanlar, özellikle ekonominin dış kaynak kullanımına açık sektörlerinde, istihdamlarının daha az güvenli olduğuna inanabilirler [10]. İş güvencesi kavramı teknolojik gelişmeler tarafından da önemli ölçüde şekillendirilmektedir. Yerleşik iş pozisyonlarını ve sektörleri altüst etme potansiyeline sahip olan otomasyon ve yapay zeka (AI) sonucunda işlerin yerinden edilmesine ilişkin endişeler vardır. Çalışanlar, algoritmalar veya bilgisayarlar tarafından değiştirilme endişelerinin bir sonucu olarak mevcut istihdamlarında kendilerini güvensiz hissedebilirler.

İş güvencesi sorunları, çalışanların sektörde kalabilmek için teknolojik gelişimin hızı nedeniyle sürekli olarak yeniden beceri kazanmaları veya beceri geliştirmeleri gerektiği gerçeğiyle daha da artmaktadır [11]. Ayrıca, çalışanlar arasındaki iş güvencesi duygusu, durgunluklar veya mali krizler gibi ekonomik

istikrarsızlıklardan büyük ölçüde etkilenebilir. Kuruluşlar, belirsiz ekonomik dönemlerde işe alımların dondurulması veya işten çıkarmalar gibi maliyet düşürücü önlemler alabilir ve bu da çalışanları iş güvenceleri konusunda daha endişeli hale getirebilir. Yaklaşan gerileme dönemleri veya piyasa dalgalanmaları ile ilgili sürekli endişeler, çalışanların güçlü ekonomik zamanlarda bile kendilerini güvensiz hissetmelerine neden olabilir [12].

Kuruluşlar, çalışan mutluluğunu ön planda tutarak ve güvenli bir çalışma ortamı yaratarak bu eğilimleri ele almak için inisiyatif almalıdır. Bu, çalışanlara mesleki gelişim ve beceri kazanma şansı vermek, kurumsal değişiklikler ve planlar konusunda açık ve dürüst olmak ve çalışanların iş değişikliği veya ekonomik gerileme gibi öngörülemeyen durumlarla başa çıkmalarına yardımcı olmak için destek hizmetleri sağlamak olabilir. Bu değişiklikleri ele almak ve çalışan bağlılığını ve refahını destekleyen verimli bir işyeri yaratmak için kuruluşların mevcut yaklaşımlarını değiştirmeleri gerekmektedir. Kuruluşlar, çalışanların iş güvencesine ilişkin değişen görüşlerini öğrenerek ve bunlara uyum sağlayarak çalışanların bağlılığını ve güvenliğini artırabilir [13].

1.2.3 Çalışanların iş güvencesi algısını etkileyen faktörler

Kurumsal ortamdaki hem dış hem de iç bileşenleri içeren birçok faktör, çalışanların işlerini ne kadar güvenli algıladıklarını etkiler. Kurumlar, çalışanların iş güvencesi konusundaki endişelerini doğru bir şekilde ele almak ve bunlara yanıt vermek için bu unsurları kavramalıdır.

- Gelecekteki hedefler ve değişiklikler hakkında kurumsal iletişim ve netlik çalışanların iş güvencesini etkiler. Stratejiler, piyasa koşulları ve gelecekteki zorluklar hakkında açık iletişim, çalışanların kendilerini daha bilgili ve karar alma sürecine dahil hissetmelerini sağlayarak iş güvencesini artırır.
- Kurumsal istihdam kuralları ve uygulamaları da iş güvenliğini etkiler. Adil ve tutarlı ilanlar, işten çıkarmalar ve performans değerlendirmeleri çalışanların güvenliğini artırır. Ancak, tutarsız veya keyfi süreçler belirsizlik yaratabilir ve personelin uzun vadeli beklentilerine olan inancını azaltabilir [14].
- Ekonomik koşullar ve sektör dinamikleri çalışanların iş güvencesi algılarını etkiler. İşten çıkarma veya organizasyonel değişim tehlikesi nedeniyle, çalışanlar ekonomik istikrarsızlık veya sektördeki bozulma sırasında

kendilerini daha az güvende hissedebilirler. Tersine, istikrarlı ekonomik koşullar ve endüstriyel büyüme, çalışanların uzun vadeli iş şanslarını artırabilir.

- İş güvencesi liderlik tarzı ve şirket kültüründen de etkilenir. Otokratik veya mikro yönetim insanların kendilerini güvensiz ve yabancılaşmış hissetmelerine neden olabilirken, destekleyici ve vizyoner liderlik güven inşa eder. Çalışanların refahına, büyümesine ve çeşitliliğe öncelik veren sağlıklı bir iş kültürü, iş güvencesini ve aidiyeti artırır.
- Örgütsel iş tasarımı ve kariyer gelişimi çalışanların iş güvencesini etkileyebilir. Açık kariyer rotaları, beceri geliştirme programları ve ilerleme şansı, çalışanları şirketteki gelecekleri konusunda rahatlatır. Ancak, kısıtlı gelişim olanakları veya durağan kariyer yolları insanların kendilerini güvensiz hissetmelerine neden olabilir [15].

1.2.4 İş güvencesinin çalışanların refahı üzerindeki psikolojik etkileri

İş güvencesi, çalışanların zihinsel ve genel konforu üzerinde kayda değer bir etkiye sahip olan temel bir istihdam bileşenidir. Gerçek veya algılanan iş istikrarı, bir çalışanın genel refahının birçok farklı yönü üzerinde büyük bir etkiye sahip olabilir. İşletmeler, çalışanlarının ruh sağlığını desteklemek ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmak için iş güvencesinin psikolojik etkilerini tam olarak anlamalıdır

- İş güvencesinin çalışanlara sağladığı istikrar ve kontrol duygusu, başlıca psikolojik etkileri arasındadır. İnsanlar işlerinde kendilerini güvende hissettiklerinde daha az stres yaşar ve gelecekteki kariyer şansları hakkında endişelenirler. Çalışanlar kendilerini istikrarlı hissettiklerinde çabalarına daha iyi konsantre olabilir ve sağlıklı bir iş-yaşam dengesini koruyabilirler, bu da genel refahlarını artırır [16].
- İş belirsizliği yaşayan çalışanlar sıklıkla daha yüksek düzeyde stres ve kaygı yaşarlar. Bir kişinin ruh sağlığı, işini kaybetme veya finansal istikrarsızlık yaşama endişesinden ciddi şekilde etkilenebilir ve bu da uykusuzluk, sinirlilik ve konsantrasyon bozukluğu gibi semptomlara neden olabilir. İstihdam istikrarsızlığının getirdiği uzun süreli stres, anksiyete ve depresyon gibi daha ciddi sağlık sorunlarını da kötüleştirebilir.

- Güvenli bir çalışma ortamında çalışanların kendine güveni ve özsaygısı artar. Bireyler işlerinin istikrarlı ve güvenli olduğuna inandıklarında işverenleri tarafından saygı ve itibar gördüklerini hissetmeleri daha olasıdır, bu da iyi bir öz-değer duygusunu teşvik eder. Bu da nihayetinde yaşam mutluluğunun ve iş memnuniyetinin artmasına yol açarak çalışanların psikolojik sağlığını iyileştirir [17].
- İnsanların iş yerinde sahip oldukları kimlik ve aidiyet duygusu, iş istikrarlarından büyük ölçüde etkilenir. Çalışanlar pozisyonlarında kendilerini rahat hissettiklerinde iş arkadaşlarıyla yakın sosyal bağlar kurma ve şirketin misyon ve değerleriyle özdeşleşme olasılıkları daha yüksektir. Bu aidiyet duygusu samimi bir atmosfer ve sağlıklı bir çalışma kültürü yaratarak çalışanların hem kişisel hem de profesyonel olarak gelişmesini sağlar.
- İşlerinde kendilerini çok güvende hisseden çalışanlar, iş yerindeki engeller ve hayal kırıklıklarıyla başa çıkma konusunda daha yeteneklidir. Zorluklarla karşılaştıklarında, sosyal yardım isteme, sorunları ele alma ve iyimser bir tutum sergileme gibi proaktif başa çıkma mekanizmalarını kullanma olasılıkları daha yüksektir. Bu dayanıklılığa sahip olan çalışanlar, zorlu koşullarla başa çıkmak ve başarısızlıklardan kurtulmak için daha donanımlıdır ve bu da ruh sağlıklarına fayda sağlar [18].

1.2.5 Modern çalışma ortamlarında iş güvencesinin önemi

- Çalışan istikrarı ve güveni, iş güvencesi tarafından teşvik edilir ve bu da çalışanlara şirketteki gelecekleri konusunda güven verir. Güvenli çalışanların dönemlerini şirkete adamaları daha olasıdır. İşlerine daha fazla gayret göstermeleri, verimliliği artırır ve iş memnuniyetini yükseltir.
- Çalışanların başka bir iş arama olasılığı daha düşük olduğunda, iş güvencesi işten ayrılma oranlarını düşürür ve işletmelerin işe alma, eğitim ve işe başlama masraflarından tasarruf etmesini sağlar. Kendilerini güvende hisseden çalışanlar işlerine daha fazla yatırım yapar; yaratıcı önerilerde bulunur ve grup projelerinde aktif rol alırlar [19].
- Rekabetin yüksek olduğu işgücü piyasalarında, iş güvencesi sağlayan şirketler en iyi yetenekleri daha etkili bir şekilde çekme eğilimindedir, bu nedenle yetenekleri çekme ve elde tutma çabalarını destekler. İş

istikrarının korunması, işveren markasını geliştirerek şirketin çalışmak için harika bir yer gibi görünmesini sağlar ve hem mevcut hem de gelecekteki çalışanlarla güçlü bağlar kurar.

- İnsanlara finansal gelecekleri hakkında bir güvence hissi veren işler, tüketici güvenini ve harcamalarını artırır, bu da ekonomik istikrarı teşvik eder. Finansal stresi azaltarak ve insanlara yaşamlarında güvenlik ve istikrar hissi vererek, istikrarlı iş sosyal refahı teşvik eder.
- Tüketici harcamalarını, şirket yatırımlarını ve toplam ekonomik faaliyetleri teşvik ederek, iş istikrarı yerel ve ulusal düzeylerde ekonomik büyümeyi destekler. Güvenilir iş beklentileri yerel bölgelerde zenginlik sağlayarak ekonomik büyümeyi teşvik eder ve bölge sakinlerinin yaşam standardını yükseltir [20].

1.3 İş Tatminini Anlamak

Bazen iş tatmini olarak da adlandırılan iş memnuniyeti, insanların genel refahının hayati bir yönüdür ve kuruluşların verimliliği için gereklidir. Çalışanların mesleki pozisyonlarında ve örgütsel çevrelerinde ne kadar mutlu, memnun ve olumlu bir şekilde bağlı olduklarını tanımlar. İş tatmininin nasıl kavramsallaştırıldığını, ölçüldüğünü ve birçok unsurdan nasıl etkilendiğini incelemek, onu anlamak için gereklidir [21]. İş memnuniyetinin birçok farklı yönü, insanların genel olarak işteki deneyimlerini nasıl gördüklerine bağlıdır. Bu unsurlar arasında sıklıkla büyüme ve ilerleme olanakları, iş-yaşam dengesi, iş arkadaşları ve amirlerle bağlantılar, kurum kültürü ve iş görevi memnuniyeti yer almaktadır. Bu, hem dış hem de iç etkilere maruz kalan çok yönlü bir yapıdır.

İnsanların meslekleri hakkındaki tutum ve görüşlerinin nicel ve nitel yöntemlerle değerlendirilmesi, iş memnuniyetinin ölçülmesi sürecidir. Anketler, soru formları ve mülakatlar, çalışanların işyerlerinin çeşitli yönleriyle ilgili memnuniyet düzeylerini kaydetmeyi amaçlayan ölçüm araçları olarak sıklıkla kullanılmaktadır [22]. Bu araçlar, çalışanların genel mutluluk derecesine ek olarak belirli kurumsal güçlü yönleri ve endişe alanlarını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Çalışanlar arasındaki iş tatmini derecesi çeşitli faktörler tarafından şekillendirilir. Bireysel, örgütsel ve çevresel değişkenler bu unsurları gruplandırmak için kullanılabilir.

Kişilik özellikleri, değerler ve beklentiler, insanların iş durumlarını nasıl gördüklerini ve bunlara nasıl tepki verdiklerini etkileyen bireysel unsurlara örnektir. Şirketle ilgili hususlar arasında iş tasarımı, şirket kültürü, liderlik tarzı, büyüme ve tanınma şansı gibi unsurlar yer alır. Endüstri eğilimleri, kültürel standartlar ve ekonomik durumlar gibi çevresel değişkenler de işin yapıldığı daha geniş bağlamı etkileyerek insanların işlerinden ne kadar memnun olduklarını etkiler. Ayrıca, kişisel beklentiler ile çalışma deneyimlerinin örtüşme derecesi de iş mutluluğunu etkilemektedir. Çalışanların, beklentileri ile elde ettikleri arasında bir eşleşme olduğunda, mesleklerinden memnun hissetme olasılıkları daha yüksektir [23].

1.3.1 Çalışan algısı ve iş tatmini

Şirketlerde iş mutluluğu büyük ölçüde çalışan algısından etkilenir. Çalışanların refahını ve örgütsel başarıyı destekleyen sağlıklı ve üretken bir çalışma ortamını teşvik etmek isteyen kuruluşlar, çalışan algısı ve iş tatmini arasındaki karmaşık bağlantıyı kavramalıdır. Çalışan algısı, çalışanların işlerine, iş arkadaşlarına, yöneticilerine ve örgütsel prosedürlere ilişkin kişisel değerlendirmeleri ve yorumlarıyla ilgilidir [24]. Bireysel deneyimler, sosyal etkileşimler, kurumsal iletişim ve kültürel etkiler gibi çok sayıda unsur bu izlenimleri etkiler. Her zaman nesnel gerçeklikle örtüşmese bile, çalışan algısının işle ilgili tutumlar, eylemler ve sonuçlar üzerinde büyük bir etkiye sahip olabileceğini hatırlatmak önemlidir.

Çalışan algısı, insanların kibirlerini, ruhlarını ve bir bütün olarak işyerine katılımlarını şekillendirir ve bu da iş mutluluğunu etkiler. Çalışanlar, işyerleri hakkında iyi bir algıya sahip olduklarında daha yüksek düzeyde iş tatmini bildirme olasılıkları daha yüksektir [25]. Bunun yerine, olumsuz görüşler hoşnutsuzluğa ve işten ayrılmaya neden olabilir. Örneğin, yöneticilerinin adil ve yardımsever olduğuna inanan çalışanların takdir edildiklerini ve saygı gördüklerini hissetmeleri ve daha yüksek düzeyde iş tatmini bildirmeleri daha olasıdır. Aynı şekilde, hem içsel hem de dışsal gereksinimlerin karşılanması, şirket kültürü, ilerleme şansı ve iş-yaşam dengesi hakkındaki olumlu görüşler yoluyla iş memnuniyetini artırabilir.

1.3.2 İş güvencesi ve iş tatmini algısı

Örgütsel psikolojide, iş mutluluğu ile iş güvencesi izlenimi arasındaki bağlantı önemli bir araştırma alanıdır. İş mutluluğu, insanların iş sorumluluklarından ve örgütsel çevrelerinden ne kadar memnun olduklarıyla ilgiliyken, iş güvencesi

algısı, insanların bir kuruluş içindeki istihdamlarının sürekliliği ve istikrarına ilişkin kişisel değerlendirmelerinden bahseder. Sürekli olarak yürütülen araştırmalara göre, iş mutluluğu ve iş güvencesi hissi arasında güçlü bir pozitif korelasyon bulunmaktadır. Çalışanlar, istihdamlarının güvende olduğuna inandıklarında karmaşık boyutlarda iş tatmini bildirme olasılıkları daha yüksektir [26]. Bu olumlu ilişkiden sorumlu birkaç önemli süreç vardır. Öncelikle, iş güvencelerini istikrarlı ve öngörülebilir olarak gören çalışanlar, işyerlerinde kendilerini daha güvende hissettiklerini bildirmektedir.

İşlerinde kendilerini güvende hissedenden kişilerin işlerini kaybetme veya istikrarsız mali durumlara sahip olma konusunda stresli ve endişeli olma olasılıkları daha düşüktür. Çalışanlar işlerinde kendilerini güvende hissettiklerinde ve tüm dikkatlerini işlerine verebildiklerinde bağlılıkları ve iş tatminleri artar. Ayrıca, iş istikrarı fikri çalışanlar ve firmalar arasında olumlu bir psikolojik bağ kurulmasını kolaylaştırır. Çalışanlar, işlerinin güvende olduğuna inanırlarsa patronlarına karşı inanç ve sadakat duyguları geliştirmeleri daha olasıdır. Bu güven, personel dokusunun saygı gördüğü ve çabalarına değer verildiği iyimser bir çalışma ortamı yaratarak iş mutluluğunu artırır [27]. Ayrıca, çalışanların iş güvencesi düzeylerini nasıl algıladıkları, işyerinde adalet ve hakkaniyete nasıl baktıklarını da etkilemektedir. İnsanlar işlerinde kendilerini güvende hissettiklerinde, performans değerlendirmeleri ve kaynak dağıtımını gibi kurumsal prosedürlerin adil ve eşit olduğuna inanmaya daha meyillidirler.

Bu adalet algısı, kurumun liderliğine ve karar alma süreçlerine güven ve itimat duygusunu teşvik ederek iş memnuniyetini artırır [28]. Ayrıca, bir çalışanın bağımsızlık duygusu ve işi üzerindeki kontrolü, iş güvencesi izleniminden etkilenebilir. İnsanlar pozisyonlarında kendilerini rahat hissettiklerinde iş görevleri ve kariyer yörüngeleri üzerinde daha fazla kontrole sahip olduklarına inanmaya daha meyillidirler. Bu özerklik duygusuna sahip çalışanlar, anlamlı iş hedeflerinin peşinden gitme ve ilgi alanları ve inançlarıyla tutarlı kararlar alma konusunda daha başarılıdır. İşyerinde artan istikrar, güven, adalet, özerklik ve kontrol gibi unsurlar nedeniyle istihdamlarının güvenli olduğuna inanan çalışanların daha yüksek düzeyde iş tatmini yaşaması muhtemeldir. Sağlıklı bir çalışma ortamını teşvik etmek ve çalışanların performansını ve refahını artırmak isteyen kuruluşlar, çalışanların iş güvencesine ilişkin görüşlerini tanımalı ve ele almalıdır [29].

1.3.3 İş tatmini ve çalışan algısını etkileyen faktörler

Çalışan algısı çeşitli faktörlerden etkilenmekte ve bu da iş memnuniyetini etkilemektedir.

Liderlik Tarzı: Çalışan izlenimi ve iş mutluluğu, liderlerin eylem ve tutumlarından büyük ölçüde etkilenir. Çalışanların olumlu izlenimleri ve daha yüksek iş tatmini düzeyleri destekleyici, güçlendirici ve dönüştürücü liderlik tarzlarıyla bağlantılıdır.

Örgütsel Kültür: Çalışanların işyerlerine ilişkin görüşleri, inançları, gelenekleri ve uygulamaları kapsayan şirket kültüründen etkilenir. Şeffaf iletişime, ekip çalışmasına ve çalışanların refahına öncelik veren bir çalışma ortamı, olumlu görüşler geliştirir ve iş mutluluğunu artırır [30].

İş Tasarımı: Çalışanların işlerine ilişkin algıları, istihdam rollerinin, görevlerinin ve sorumluluklarının tasarlanma biçiminden etkilenebilir. İş tatmininin zorlu, tatmin edici ve çalışanın ilgi ve yetenekleriyle uyumlu işlerden etkilenmesi daha olasıdır.

Tanım ve Ödüllendirme: Olumlu algı oluşturma ve iş memnuniyetinin artması, performans ve başarının takdir edilmesine bağlıdır. Çalışanlar kendilerine saygı duyulduğunu ve takdir edildiklerini hissettiklerinde işlerinden memnuniyet duymaları daha olasıdır.

İş-Yaşam Dengesi: Sağlıklı bir iş-yaşam dengesinin korunması, çalışanların mutluluğu ve refahı için gereklidir. İş-yaşam dengesini ve esnek çalışma programlarını teşvik eden şirketlerde çalışanların iş memnuniyetinin daha iyi olması muhtemeldir [31].

1.4 Örgütsel Bağlılık

Örgütsel psikolojinin özünde, çalışanlar ve istihdam yerleri arasındaki karmaşık dinamiği yakalayan örgütsel bağlılık vardır. Duygusal, devamlılık ve normatif unsurları içeren bu karmaşık yapı, çalışanların işverenlerine olan bağlılık duygularının, işten ayrılmanın algılanan maliyetlerinin ve şirkete karşı görev duygularının derinliklerini araştırır [32]. Kendilerini işleriyle özdeşleştiren ve işlerine

duygusal olarak bağılı hisseden çalışanlar, basit profesyonel görevlerin ötesine geçen bir adanmışlığı teşvik eden duygusal bağılılık sergilerler.

Buna karşın devam bağılılığı, ayrılmanın maliyetlerine ilişkin pratik farkındalığa odaklanır ve bu da insanları sözde fedakarlıklar ışığında kalmaya ikna eder. Çalışanlar şirketlerine normatif bağılılıkla bağılıdır; bu bağılılık geçmişte elde edilen fırsatlardan veya yapılan yatırımlardan kaynaklanan ahlaki bir yükümlülüğe dayanır [33]. Bu unsurlar birlikte, çalışanların iş yerlerine duydukları genel adanmışlık düzeyini etkilemektedir. Çalışanların tutum ve eylemleri, iş nitelikleri, liderlik ve örgüt kültüründen etkilenen örgütsel bağılılıktan önemli ölçüde etkilenmektedir.

Örgütsel bağılılığın geliştirilmesi, olumlu bir çalışma ortamı yaratılması, ilerleme fırsatları sunulması, başarıların takdir edilmesi ve açık iletişimin teşvik edilmesi gibi birçok strateji gerektirir. Yapısal bağılılık önemlidir çünkü işyerinde daha yüksek düzeyde bağılılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık faaliyetleri gibi olumlu sonuçlarla ilişkilidir. Yapısal bağılılık, işletmelerin uzun vadeli örgütsel başarıya katkıda bulunacak kararlı, bağılı ve uzun ömürlü bir işgücüne sahip olmak istiyorlarsa kavramaları ve geliştirmeleri gereken çalışan ilişkilerinin önemli bir bileşenidir [34].

1.4.1 Örgütsel bağılılığın teorik temelleri

Örgütsel Bağılılığın Teorik Temelleri, çalışanların şirketlerine olan bağılılıklarının nedenlerine ışık tutan temel teorileri araştırmaktadır. İnsanların, örgütleriyle olan ilişkileri de dahil olmak üzere, fayda-maliyet analizine dayalı ilişkiler kurduğunu iddia eden Sosyal Mübadele Teorisi, bu alanda iyi bilinen bir teoridir. Bu görüş doğrultusunda, çalışanlar teşvikler, tanınma ve kariyer gelişimi gibi avantajların iş, zaman ve fedakarlık gibi dezavantajlardan daha ağır bastığına inandıklarında şirketlerine bağlanırlar [35]. Psikolojik Sözleşme Teorisi, şirketler ve işgücü arasında var olan örtülü taahhütleri ve beklentileri vurgulayan bir diğer iyi bilinen teoridir. Şirketler yardım, mesleki ilerleme ve iş istikrarı vaatlerini yerine getirdiğinde çalışanların bağılılığı daha yüksektir [36].

Hakkaniyet Teorisine göre, çalışanlar adaleti değerlendirmek için kendi girdi ve çıktılarını akranlarınıninkiyle karşılaştırmalıdır. Çalışanlar, çabalarının ve ödülllerinin adil bir şekilde karşılandığına inandıklarında işletmeye verdikleri söz

daha yüksek olacaktır. Ayrıca, Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli, normatif, devamlılık ve duygusal bileşenlerin hepsinin bağlılığa dahil olduğunu öne sürmektedir. Çalışanların şirkete olan dışavurumcu bağlılığı ve şirketle özdeşleşmesi duygusal bağlılık; işten ayrılmanın algılanan maliyetleri devam bağlılığı; ahlaki yükümlülük ve kalma görevi ise normatif bağlılık olarak adlandırılmaktadır. Bu teorik temeller, çalışanların iş yerindeki tutum ve eylemlerini etkileyen değişkenleri aydınlatmakta ve örgütsel bağlılığın karmaşık doğasına dair içgörüler sunmaktadır. Bu fikirlerin anlaşılması, firmaların çalışan bağlılığını geliştirecek taktikleri formüle etmelerini kolaylaştırmakta, dolayısıyla örgütsel refahı artırmakta ve çalışan refahını geliştirmektedir [37].

1.4.2 Örgütsel bağlılığın bileşenleri

Çalışanın kendini adaması, duygusal parçası ve kurumuyla özdeşleşme duygusu, yönetsel bağlılığın unsurları olarak kabul edilir. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık, bağlılığın üç temel bileşenidir.

Duygusal Bağlılık: Çalışanların şirketleriyle özdeşleşmeleri ve şirketlerine duygusal olarak bağlanmaları duygusal bağlılığın özellikleridir. Yüksek duygusal bağlılık seviyeleri sergileyen çalışanlar, şirketlerinde güçlü bir bağlılık ve topluluk duygusuna sahiptir. İşlerini sevdikleri ve kuruluşun ilke ve hedeflerini destekledikleri için, şirkette kalmak için ilham alırlar. Artan iş tatmini, artan örgütsel vatandaşlık eylemleri ve azalan işten ayrılma niyetleri gibi olumlu sonuçlar sıklıkla duygusal bağlılıkla ilişkilendirilmektedir [38].

Devamlılık Bağlılığı: Çalışanların şirketten ayrılmanın maliyetine ilişkin algıları devamlılık bağlılığı olarak adlandırılır. Şirketten ayrılmanın, taahhüt edilen para, alınan ödüller veya mesleki beklentiler gibi büyük kayıplar veya fedakarlıklar gerektireceği fikrine dayanır. Yüksek düzeyde devamlılık bağlılığı sergileyen çalışanlar, bunu yapmak için samimi bir istek duymak yerine şirket için çalışmaya zorlandıklarını hissedebilirler. Uzun vadeli iş tatmini ve bağlılık seviyeleri, kısa vadede işten ayrılmaların azaltılmasına yardımcı olsa bile, devam bağlılığından zarar görebilir [39].

Normatif Bağlılık: Normatif bağlılık, çalışanların şirketlerine bağlı kalmak için sahip oldukları ahlaki sorumluluk veya görev duygusunu ifade eder. Bu bağlılık, daha önce verilen şanslar veya yapılan yatırımlar nedeniyle şirkete karşı duyulan

yükümlülük hissine dayanır. Yüksek normatif bağlılığa sahip çalışanlar, kişisel arzudan ziyade görev duygusuyla şirkette kalmaya yönlendirilir. Ayrıca işverenlerine karşı bir yükümlülük hissederler. Normatif bağlılık, gelişmiş örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla bağlantılıdır ve bu da artan iş tatmini ve elde tutma üzerinde bir etkiye sahip olabilir [40].

1.4.3 Örgütsel bağlılık ve iş güvencesi algısı

Örgütsel psikolojinin önemli bir alanı, iş güvencesi algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki bağlantıdır. Bu ilişki çalışanların tutumları, eylemleri ve genel örgütsel başarı üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. İş güvencesi algısı, insanların bir kuruluştaki istihdamlarının istikrarı ve uzun ömürlülüğüne ilişkin öznel değerlendirmelerini ifade ederken, örgütsel bağlılık, çalışanların şirketleriyle ne derece özdeşleştiklerini, duygusal bir bağ kurduklarını ve kendilerini şirketlerine ne derece adadıklarını ifade eder. Çalışmalar sürekli olarak iş güvencesi ile örgütsel bağlılık algıları arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğunu göstermiştir [41].

Çalışanlar, istihdamlarının güvence altında olduğuna inandıklarında gelişmiş düzeyde idari bağlılık gösterme olasılıkları daha yüksektir. Birkaç önemli süreç bu bağlantıyı açıklamaktadır. Her şeyden önce, bir kurumun iş güvencesi izlenimi istikrar ve güven duygusu yaratmaya yardımcı olur. İnsanlar işlerinde kendilerini güvende hissettiklerinde, kurumlarıyla karşılıklı güven, sadakat ve bağlılık içeren iyi bir psikolojik sözleşme kurma olasılıkları daha yüksektir. Çalışanların duygusal bağlılığı ve şirketle özdeşleşmesi bu güvenlik duygusuyla güçlenir ve bu da örgütsel bağlılık seviyelerini yükseltir. Ayrıca, çalışanların iş güvencesi düzeylerini nasıl algıladıkları, işyerinde adalet ve hakkaniyete nasıl baktıklarını da etkilemektedir.

İnsanlar, istihdamlarının güvence altında olduğuna inandıklarında, karar alma prosedürleri ve kaynak dağıtımını gibi örgütsel prosedürleri adil ve eşit olarak görmeye daha meyillidir [42]. Çabaları için takdir edildiklerini ve ödüllendirildiklerini hissettiklerinden, çalışanlar kurumun adil olduğunu algıladıklarında şirkete karşı görev ve bağlılık duyguları artar. Ayrıca, çalışanların iş güvencesini nasıl algıladıkları, kendileri ve şirketteki yerleri hakkında nasıl hissettiklerini de etkiler. İnsanlar işlerinde kendilerini güvende hissettiklerinde iş arkadaşlarıyla yakın sosyal bağlar kurma ve şirketin misyon ve değerleriyle özdeşleşme olasılıkları daha yüksektir.

Bu aidiyet duygusunun yarattığı destekleyici bir çalışma ortamında çalışanların şirkete bağlılığı teşvik edilir. Kendilerini daha istikrarlı, adil ve işyerine ait hissettikleri için, istihdamlarının güvende olduğuna inanan çalışanların idari bağlılığın ileri aşamalarını gösterme olasılığı daha yüksektir. Sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmak ve çalışanların işletmeye bağlılığını artırmak için, ki bu da nihayetinde örgütsel başarı ve etkinliğe yol açacaktır, şirketler çalışanların iş güvencesine ilişkin görüşlerini tanımalı ve ele almalıdır [43].

1.4.4 Örgütsel bağlılık faktörleri

Yüksek iş güvencesi, çalışanların şirkete olan bağlılığını artırır. Bu görüş, şirketin istikrarına güven ve itimat oluşturarak iş kaybı korkusunu en aza indirir ve insanların daha çok çalışmasını sağlar.

Liderlik, örgütsel bağlılık için hayati önem taşır. Açık iletişim, güçlendirme ve mentorluk gibi destekleyici ve dönüştürücü liderlik tarzları çalışanların bağlılığını artırır. CEO'lar çalışanlarını önemsediklerinde, çalışanlar kendilerini takdir edilmiş ve şirkete daha sadık hissederler.

Kurum kültürü çalışanların bağlılığını büyük ölçüde etkiler. Çalışanlar, çeşitliliği, ekip çalışmasını ve refahı vurgulayan sağlıklı, kapsayıcı bir kültüre bağlı hissederler. Çalışanlar, şirketin ideallerini paylaştıklarında şirketin başarısına daha fazla bağlılık gösterirler [44].

Yükselme olanakları personelin bağlılığını artırabilir. Çalışanlar net bir kariyer yoluna sahip olduklarında, uzun saatler çalışmak ve kuruluşun hedeflerini gerçekleştirmek için daha istekli olurlar. Çalışanların çabalarının takdir edilmesi çalışan bağlılığını artırabilir. Çalışanlar çabaları için takdir edildiklerini hissettiklerinde, kuruma daha bağlı olurlar.

Şirket sadakati personel ödülleri ile artabilir. Çalışanların yaptıkları iş için takdir edildiklerini hissetmeleri işveren bağlılığını artırır. Örgütsel bağlılık açık ve dürüst bir iletişim gerektirir. Çalışanlar eğitildiklerinde ve karar alma sürecine katıldıklarında, şirkete daha fazla sahiplik ve bağlılık hissederler.

Anlamlı ve zor işler çalışan bağlılığını artırır. İlgi çekici ve tatmin edici istihdam, güçlü şirket sadakatine yol açar. Çalışan ve amir etkileşimi örgütsel

bağlılığı artırabilir. Çalışanlar, akranları ve yöneticileri tarafından teşvik edildiklerini hissettiklerinde şirkete daha sadık olurlar [45].

1.5 İş Güvencesi, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Araştırılması

İş güvencesi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık birlikte incelendiğinde, çalışanların davranışlarını ve çıktılarını önemli ölçüde etkileyen karmaşık bir psikolojik ve örgütsel özellikler ağı ortaya çıkmaktadır. Bu ilişkinin temeli iş güvencesi ya da istihdam süresi ve istikrar duygusudur. Pozisyonlarında kendilerini güvende hisseden çalışanların mesleklerinden daha memnun olma olasılıkları daha yüksektir çünkü işlerini kaybetme endişesi taşımadıklarında işlerine daha fazla odaklanabilir ve potansiyel işsizliğin stresine daha az odaklanabilirler. Bu istikrar duygusu, daha tatmin edici bir iş deneyimine katkıda bulunan olumlu bir duygusal ve psikolojik durumu teşvik eder [46].

İş güvencesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş tatmini önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanlar, istihdamlarını tatmin edici, ilgili ve kişisel ve mesleki hedefleriyle uyumlu bulduklarında şirketlerine daha bağlı hissederler. İşlerinden memnun olan çalışanların firmaya bağlılıkları ve görevlerinde daha fazlasını yapma olasılıkları daha yüksektir, bu da üretkenliğin, sadakatin ve işletmeyi desteklemeye hazır olmanın artmasıyla sonuçlanır.

Bu üç bileşen arasındaki birbirine bağlı bağlantı, personel yönetimi için her şeyi kapsayan bir stratejinin önemini vurgulamaktadır. Çalışan memnuniyetini artırmaya, iş güvencesini garanti altına almaya ve istikrarlı bir çalışma ortamı oluşturmaya yüksek öncelik veren şirketlerin sadık bir personel geliştirme olasılığı daha yüksektir. Bu adanmışlık, yıpranma oranlarını düşürmenin yanı sıra, hem iç hem de dış zorluklara karşı dirençli bir kurum kültürünü güçlendirir. Bu nedenle, dirençli ve bağlı bir işgücü yetiştirmek için liderler iş güvencesi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında var olan ilişkiyi tanımalı ve beslemelidir [47].

1.5.1 İş güvencesi, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın arkasındaki teoriler

Örgütsel bağlılık, iş güvencesi ve iş mutluluğunu destekleyen teorik çerçeveler, işyeri dinamikleri ve çalışan davranışları hakkında önemli bilgiler sağlamaktadır. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, iş güvencesinin çalışanların temel güvenlik gereksinimlerini karşıladığını öne süren temel bir teoridir [48]. Bu, iş

tatmini ve örgütsel bağlılıkla doğrudan bağlantılı olan aidiyet ve saygınlık gibi daha üst düzey istekleri aramaları için gereklidir. Herzberg'in İki Faktör Teorisi, mutsuzluğu önleyen iş güvencesi gibi hijyen faktörlerini, iş tatminini ve dolayısıyla örgütsel bağlılığı artıran performans ve takdir gibi motivasyon unsurlarından ayırarak bu ilişkiyi daha da netleştirmektedir.

Alternatif bir bakış açısı, çalışanların işverenlerinin kendilerine sağladığı iyiliklere karşılık vermeleri gerektiğini savunan Sosyal Mübadele Teorisi tarafından sunulmaktadır. Bu ortamda, çalışanlar iş istikrarı ve iyi çalışma koşullarını işverenden gelen ve bağlılık ve sadakatle tepki gösterdikleri avantajlı değişimler olarak görmektedir. Psikolojik Sözleşme Teorisi ise işverenler ve çalışanlar arasındaki örtük, algılanan anlaşmaların önemini vurgulamakta, iş istikrarı ve mutluluğun bu beklentilerin gerçekleşmesine bağlı bağlılık düzeyini etkilediğini belirtmektedir. Bir bütün olarak ele alındığında, bu çerçeveler iş güvencesi ve iş tatmininin örgütsel bağlılığın temel taşları olarak nasıl işlediğine dair kapsamlı bir resim sunmaktadır. İstihdamın bu hayati bileşenlerinin birbiriyle bağlantılı olduğunu vurgulamakta ve sadık ve memnun bir işgücü yetiştirmek için çalışanların psikolojik ve temel gereksinimlerine dikkat etmenin önemini vurgulamaktadırlar [49].

1.5.2 İş tatmini şirket bağlılığını etkiliyor

- İş tatmini örgütsel bağlılığı doğrudan artırır. Memnun çalışanlar şirketlerine daha fazla sadakat ve bağlılık gösterirler.
- İş tatmini içsel motivasyonu artırır, bu da bireyleri daha fazla çalışmaya ve şirket hedef ve değerlerini desteklemeye motive eder.
- Memnun çalışanların işten ayrılma olasılığı daha düşüktür, bu da iş gücü devrini en aza indirir ve istikrarlı, sadık bir ekip yaratır. Memnun çalışanlar daha fazla üreterek çalışma ortamını iyileştirir ve çalışan bağlılığını güçlendirir [50].
- İş tatmini işbirliğini, yenilikçiliği ve toplumu teşvik eder, bu da örgütsel bağlılığı artırır.
- İş tatmini, çalışanların çabalarının takdir edildiğini ve tanındığını hissetmelerini sağlayarak şirkete olan duygusal bağlılıklarını güçlendirebilir.

1.5.3 İş tatmini, çalışanları elde tutma ve iş güvencesi arasındaki ilişkiler

Bir kuruluşun istikrarı ve performansı, iş güvencesi, iş tatmini ve çalışanların elde tutulması gibi çeşitli faktörlerden etkilenir. Bu ilişkiler, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetiminde önemli bir çalışma alanıdır. Etkileşimleri hakkında fikir sahibi olmak, yöneticilerin adanmış, azimli ve uzun vadeli bir personel yetiştirmelerine yardımcı olabilir.

Temel olarak İş Güvencesi: Çalışan memnuniyeti ve bağlılığı temelde iş istikrarına dayanır. Bir çalışanın ruh sağlığı ve işine karşı tutumu, hızlı teknolojik ilerleme, küreselleşme ve ekonomik dalgalanmaların yaşandığı bir dönemde istihdam istikrarının kesinliğinden büyük ölçüde etkilenebilir. Çalışanlar kendilerine güven duyduklarında işlerinde her şeylerini ortaya koymaya daha meyilli olurlar, bu da motivasyonlarını ve çıktılarını artırır. Çalışanlar, işlerini kaybetme olasılığı konusunda endişelenmek yerine performans geliştirme ve inovasyona odaklanabilirler, çünkü bu istikrar duygusu işlerini kaybetme ile ilgili stres ve endişeyi azaltır [51].

Arabulucu olarak İşyeri Memnuniyeti: İş güvencesi ve çalışanların işte tutulması birbiriyle ilişkilidir ve iş mutluluğu önemli bir aracı faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Memnun çalışanlar işlerinde bir amaç ve zevk hissettiklerinden, çalışan memnuniyeti işyerine bağlılığın artmasına yol açmaktadır. Bu mutluluğa katkıda bulunan tek şey iş istikrarı değildir; diğer unsurlar arasında anlamlı iş, destekleyici iş arkadaşları, takdir ve mesleki gelişim şansı yer almaktadır. Çalışanlar işlerinden memnun olduklarında, firma hakkında iyi hissetmeye başlarlar, bu da daha güçlü bir sadakat duygusuna ve uzun süre orada çalışma arzusuna yol açar [52].

Çalışanların Elde Tutulması Üzerindeki Etkisi: İş güvencesi ve iş mutluluğunun birleşimi, çalışanların işte ne kadar süre kalacağı üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Güvenli bir işyeri sunan ve iş memnuniyetini teşvik eden işverenler, çalışan sadakatinde artış ve iş gücü devrinde azalma görmektedir. Çalışanlar kendilerini güvende hissettiklerinde ve takdir edildiklerinde, şirkette kalma olasılıkları daha yüksektir, çünkü bu bir topluluk hissini ve firmanın misyonu ve temel değerleriyle uyumu teşvik eder. Ayrıca, işe alma, eğitim ve üretim kaybı gibi çalışan kaybıyla ilişkili masraflar, iş güvencesi ve mutluluğunu dikkate alan elde tutma taktiklerine olan ihtiyacı vurgulamaktadır [53].

Avantajlı Kombinasyonlar: İş güvencesi ve iş tatmini, çalışanları elde tutma konusunda önemli sinerjik faydalara sahiptir. Birlikte, güvenliğin memnuniyeti artırdığı, bunun da bağlılığı ve işte kalma arzusunı yükselttiği olumlu bir geri bildirim döngüsü oluştururlar. Bu döngüden olumlu ve tatmin edici bir çalışma ortamına sahip olan çalışanların yanı sıra kurum da istikrarlı, bağlı ve üretken bir personelden kazançlı çıkar [54].

1.6 Çalışmanın önemi

- İş güvencesi, iş memnuniyeti ve çalışanı elde tutma arasındaki bağlantıların tanınması ve ele alınması, çalışanların refahını artırır. İş güvencesi ve memnuniyeti, işle ilgili stres ve kaygıyı azaltarak zihinsel ve fiziksel sağlığı iyileştirir. Pozitif refah kişiyi geliştirir ve ilgi ve desteği teşvik eden sağlıklı bir çalışma ortamı yaratır.
- İş güvencesi ve iş mutluluğu çalışanların performansını ve üretkenliğini artırır. Güvenli ve mutlu çalışanlar daha ilgili, yaratıcı ve şirketleri için daha fazla çaba göstermeye isteklidirler. Bu artan katılım ve çıktı, şirket hedeflerine ulaşılmasına ve kârın artırılmasına yardımcı olabilir.
- Yüksek iş güvencesi ve mutluluk insanları elde tutmaya yardımcı olur. Kuruluşlar, çalışanların başka iş arama motivasyonunu azaltarak iş gücü devrini azaltabilir. Bu elde tutma, yeni çalışan bulma, işe alma ve eğitme masraflarını, kurumsal bilgi kaybını ve iş akışı kesintisini azaltır.
- İş istikrarı ve iyi bir çalışma ortamı, şirketlerin en iyi yetenekleri işe almasına yardımcı olur. Rekabetçi bir istihdam piyasasında adaylar genellikle bir işveren seçerken bu değişkenleri vurgular. Çalışan memnuniyeti ve güvenliği iyi olan şirketler, yetenekli ve kendini işine adanmış personeli kendilerine çekerler.
- İş istikrarı ve memnuniyet harika bir işyeri kültürünü teşvik eder. Böyle bir kültüre mensup çalışanlar için güven, sadakat ve karşılıklı saygı esastır. Güçlü kurumsal kültürler, personelin bağlılığını ve dış taleplere karşı direncini artırarak uzun vadeli başarı sağlar.

1.7 Çalışmanın Hedefleri

- İş güvencesinin çalışanların şirkete bağlılığını ve iş tatmini düzeyini nasıl etkilediğini araştırmak.
- Şirketlerdeki çalışanları elde tutma oranlarının iş memnuniyeti ile nasıl ilişkili olduğunu incelemek.
- Şirketlerin, çalışanların iş güvencesini ve iş yerindeki memnuniyetini artırmak için kullanabilecekleri önlemleri belirlemek.
- Örgütsel bağlılığın şirket performansı ve uzun vadeli çalışan bağlılığı üzerindeki etkisini değerlendirmek.
- İşyeri kültürünün, iş güvencesi ve iş mutluluğu arasında aracılık rolü oynayarak örgütsel bağlılığı nasıl etkilediğini araştırmak.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1 Giriş

Çalışanlar, iş güvencelerinin işlerinden duydukları memnuniyet ve kuruma bağlılık düzeyleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu düşünmektedir. İstikrar ve azalan stres, kişinin işinde kendini güvende hissetmesinin bir sonucudur ve bu da iş memnuniyetini artırır. Böylece çalışanların memnuniyeti, bağlılığı ve motivasyonu artacak, bu da verimliliği ve etkinliği artıracaktır. İş güvencesine ilişkin olumlu bir değerlendirme aynı zamanda şirkete olan güveni de artırır, bu da çalışanlar ve işverenler arasındaki çalışma ilişkisini geliştirir ve genel olarak iş memnuniyeti seviyelerini yükseltir. Dahası, iş güvencesine ilişkin görüşler kurumun bağlılığını belirlemede çok önemlidir, çünkü kendilerini iyi hisseden çalışanların şirkete derinden bağlanma olasılığı daha yüksektir, bu da şirketin başarılı olmasına, sadakat ve odaklanma göstermesine yardımcı olacaktır. Dolayısıyla, iyi çalışma ortamları, artan mutluluk ve sadık bir personel, çalışanların iş güvencesine ilişkin görüşlerinin tanınmasına ve kontrol edilmesine bağlıdır.

Bu bölüm, iş güvencesinin karmaşık alanını ve bunun örgütlerin dinamikleri ve çalışanların refahı üzerindeki etkilerini incelemektedir. İş güvencesinin ne olduğu ve iş mutluluğunu ve örgütsel bağlılığı belirlemede ne kadar önemli olduğu ile başlayarak, iş mutluluğunu etkileyen birçok değişkeni, insanların iş güvencelerine ilişkin görüşlerini ve bu inançların altında yatan psikolojik süreçleri incelemek, iş güvencesi ile bu sonuçlar arasındaki karmaşık ilişkileri anlamak için gereklidir. Ayrıca, bu kategoriler arasındaki karmaşık etkileşimleri vurgulayarak, örgütsel bağlılık ve iş güvencesi arasındaki bağlantıyı etkileyen ılımlı faktörlerin de altını çizmektedir. Sonuç olarak, iş güvencesi kaygılarının daha geniş bir örgütsel bağlamda çözülmesinin önemini vurgulamakta ve bu sonuçların çalışan mutluluğu ve örgütsel başarı açısından doğuracağı sonuçları ortaya koymaktadır.

2.2 İş Güvencesi ve Önemi

İş istikrarı garantisi hem işverenler hem de çalışanlar için büyük önem taşımaktadır. İnsanların zihinlerini rahatlatır ve işlerini kaybetme konusundaki endişe ve kaygılarını azaltır. İşlerinde istikrarlı olduklarını hisseden çalışanlar işlerine daha iyi konsantre olabilir ve değerli katkılarda bulunabilirler. Kendilerini önemli hissettikleri ve kurumun başarısına dahil oldukları için, çalışanlar da kuruma daha bağlı ve sadık olurlar. İş güvencesinin sağlanması, iş gücü devrini azaltarak, morali yükselterek ve verimliliği artırarak bir şirkete fayda sağlar. Bu bölümde İş Güvencesinin Tanımı ve Örgütsel Bağlamda İş Güvencesinin Önemi ele alınmaktadır.

2020 yılında Samat ve *diğerleri* [55], yüksek işgücü devir oranlarına sahip bir ülke olan Malezya bağlamında çalışan bağlılığı, çalışma ortamı, ücret, iş sığınağı ve kariyer gelişimi arasındaki bağlantıyı incelemiştir. Çalışma için Kuala Lumpur'da uygunluk örnekleme kullanılmış ve hipotezleri değerlendirmek için Smart-PLS ile regresyon analizi yapılmıştır. Bulgular, çalışma ortamı ile ilgili olmakla birlikte, kariyer gelişimi, ücret ve iş güvencesinin çalışan sadakati ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir. Çalışmaları, çalışanlar arasında sadakati etkileyen ek faktörleri incelemiştir.

2020 yılında Hur ve Perry [56], 2005 yılında MaxHR'nin başlatılmasıyla ortaya çıkan değişikliklerin İç Güvenlik Bakanlığı'ndaki (DHS) federal çalışanların adanmışlığı üzerindeki iş güvencesi düzenlemelerinin sonucunu değerlendirmiştir. Analiz, 2005 yılında iş güvencesi kurallarında yapılan değişikliklerin örgütsel bağlılığı aşındırdığını ve çalışanların iş güvencesini azalttığını ortaya koymuştur. Ancak, bu düzenlemeler daha sonra 2007 yılında yürürlükten kaldırılmış ve DHS çalışanlarının örgütsel bağlılığı önemli ölçüde artmıştır. Çalışmada, 2005 ve 2006 yılları arasındaki yeni iş güvencesi düzenlemeleri ile 2007 ve 2010 yılları arasındaki bu düzenlemelerin yürürlükten kaldırılmasının sonuçlarını incelemek için farklar içinde fark (DID) analizi kullanılmıştır. Sonuçlar, iş güvencesi düzenlemeleri yürürlükten kaldırıldığında, çalışanların DHS'ye olan bağlılıklarının arttığını göstermektedir. Çalışmada ayrıca kuruma adanmışlık, kamu liderliği, kamu hizmeti teşvikleri ve güvenceli istihdam konuları da ele alınmıştır.

Yang Ditanggapi [57] 2021 yılında, önemli ekonomik değişimlere tanıklık etmiş bir ülke olan Irak'taki hemşirelerin psikolojik iyi olma hali üzerinde algılanan iş güvencesi ve gerçek liderliğin etkisini araştırmıştır. Araştırmalarının amacı, liderlik, iş istikrarı ve hemşirelerin psikolojik iyi olma hali arasındaki ilişkileri tespit etmektir. Bulgular, gerçek liderliğin hemşirelerin psikolojik iyi oluşu üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ve bu ilişkiye algılanan iş istikrarının aracılık ettiğini göstermiştir. Gerçek liderliğin sağlık sektöründe önemli olduğu fikri, hemşirelere daha fazla iş güvencesi sağladığından ve bu da onların ruh sağlığını iyileştirdiğinden, bu çalışma tarafından desteklenmektedir. Özgünlük sergileyen liderlerin kendinden emin, pozitif, neşeli ve uyumlu olmaları tavsiye edilmektedir.

2.2.1 İş güvencesinin tanımı

2021 yılında Bhargava ve *diğerleri* [58] otomasyon, robotik ve yapay zekanın (RAIA) istihdam güvenliği, işten memnuniyet ve istihdam üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışmada, çeşitli sektörlerde ve kıdem seviyelerinde yapılan 21 görüşmeden beş ana tema ortaya çıkmıştır. Bunlar arasında sosyal becerilerin ve insani dokunuşun değeri, çalışanların GİA'yı bir fırsat olarak görmeleri gerekliliği, iş memnuniyetinin önündeki olası engeller ve sektörel değişim için kurumsal hazırlığın önemi yer almaktadır. Sonuçlar, teknolojik değişimlerle birlikte şirketlerin ve çalışanların GİB teknolojisine uyum sağlamaları, görevlerini değiştirme potansiyelini kabul etmeleri ve sürekli öğrenmeyi vurgulamaları gerektiğini ima etmektedir. Örgüt psikologları, İK uzmanları ve BT karar vericileri, çalışmanın bulgularını GİB ile ilgili değişikliklerin ele alınmasında faydalı bulmaktadır.

2023 yılında Mozammel [59], örgütsel destek, güvenli istihdam ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen ve personel bağlılığının aracı bir faktör olarak hareket ettiği bir çalışmayı vurgulamıştır. Çalışmaları, istatistiksel analiz yoluyla iş performansının güvenli istihdamı ve örgütsel desteği doğrudan geliştirdiğini göstermiştir. Ayrıca, topluluk duygusu ve tutku, istihdam istikrarını ve desteğini desteklemiş, her ikisi de iş performansını artırmıştır. Sonuçlar, örgütsel yönetim teorisinin yanı sıra uygulama için de önemli sonuçlara sahiptir. Çalışmaları ayrıca bu alanda daha fazlasına ihtiyaç olduğunu da vurgulamıştır.

2020 yılında Domfeh ve *diğerleri* [60], Gana'nın Cape Coast şehrindeki eğitimciler arasında güvenli istihdam ve bağlılık arasındaki bağlantıda kariyer

memnuniyetinin oynadığı aracılık işlevini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmada 228 lise öğretmenine anket uygulanarak, iş güvencesinin iş tatmini ve örgüte bağlılığın tüm yönleri üzerinde faydalı bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, örgütsel bağlılık kariyer memnuniyetini olumlu yönde etkilemiştir. Araştırmaya göre, öğretmenler kariyer memnuniyetlerini ve okullarına bağlılıklarını artırmak için insan kaynakları geliştirme fırsatlarından yararlanmalı ve Gana Eğitim Hizmeti, öğretmenler için güvenli istihdam ve kariyer gelişimini iyileştirecek politikalar oluşturmalıdır.

2.2.2 Örgütsel bağlamda iş güvencesinin önemi

2023 yılında Anand ve *arkadaşları* [61], COVID-19 salgını sırasında çalışanların şirkete olan bağlılığının iş güvencesi ve dalgalanmadan nasıl etkilendiğini araştırmıştır. Ayrıca, şefkatli liderliğin bu olumsuz etkileri nasıl hafiflettiğini de incelemişlerdir. Bu faktörlerin pandemi boyunca çalışanların tutum ve davranışlarını nasıl etkilediğini belirlemek için olay sistemi teorisi kullanılmıştır. Bulgular, şefkatli liderliğin aracılık rolünün iş güvencesini azalttığını, iş güvensizliği ve yorgunluğun ise örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediğini göstermektedir. Araştırmaları, şirketlerin ve yöneticilerin zor zamanlarda personelin bağlılığını yönetme yaklaşımları için önemli çıkarımlara sahiptir. Araştırmacılar, elde ettikleri sonuçlar ışığında politika önerilerinde bulunmuş ve çalışmanın yanlışlıklarını incelemişlerdir.

2021 yılında Majid ve *diğerleri* [62] Malezyalı banka çalışanlarının sendikalarının etkinliği, iş güvencesi ve iş-yaşam dengesinin kalitesi hakkındaki görüşleri ile sendikal bağlılık arasında bir bağlantı kurmuşlardır ve bunların hepsi sendika üyeliğindeki küresel düşüş üzerinde bir etkiye sahiptir. Çalışmanın verileri Malezya'daki beş Ulusal Banka Çalışanları Sendikası (NUBE) şubesinden 350 katılımcı tarafından sağlanmıştır. Veriler çoklu regresyon ve korelasyon analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Bulgular, iş-yaşam dengesi ve algılanan sendikal etkinliğin sendikaya bağlılığı olumlu ve önemli ölçüde etkilediğini, iş güvencesinin ise etkilemediğini göstermektedir. Çalışma, üyelikteki düşüşle mücadele etmek için NUBE yetkililerinin banka çalışanlarının iş güvencesizliğine odaklanmasını ve yeni nesil çalışanları sendikal faaliyetlerde aktif olmaya teşvik etmesini önermektedir.

2022 yılında Pratiwi ve Nilasari [63], Jakarta'nın şehir merkezindeki konut binaları ve alışveriş merkezleri için güvenlik gereksinimlerinin yeni yatırım çekmek için önemini açıklamıştır. Çalışmada, iş oryantasyonu ve İK prosedürlerinin güvenlik personelinin kuruma bağlılığını nasıl etkilediği incelenmiş ve iş tatmini bir aracı olarak kullanılmıştır. Çalışmada, İK politikalarının iş tatmini ve kuruma bağlılık üzerinde etkisi olduğu, ancak görev yöneliminin her ikisini de etkilediği ortaya çıkmıştır. Bunu takiben, İK yöneticilerinin çalışanları teşvik etmesine ve adanmışlıklarını ve iş mutluluklarını artırmak için onlara adil performans sağlamasına rağmen, güvenlik yöneticileri güvenlik operasyonlarını denetlemeye ve düzenlemeye odaklanmaktadır. Çizelge 2.1 çeşitli yazarların İş Güvenliği ve Önemi hakkındaki değerlendirmelerini göstermektedir.

Çizelge 2.1: İş Güvencesi ve Öneminin İncelenmesi

Yazar İsim [Atıf]	Amaç	Avantajlar	Sınırlama
Samat ve diğerleri (2020) [55]	İş güvencesi, gelir, yan haklar ve işyerine bağlılık arasındaki bağlantıları değerlendirin.	• Çok sayıda çalışma derin bir farkındalık ortaya koymaktadır. • Titiz istatistiksel değerlendirme ile sağlam sonuçlar elde edilir.	• Tek lokasyonlu örnekleme, sonuçların genelleştirilebilmesini sınırlamaktadır. • Kuala Lumpur şehri dışındaki çeşitli senaryolarla ilgili sonuçlar.
Hur ve Perry (2020) [56]	İş güvenliği yasalarının federal çalışanların bağlılığı üzerindeki sonuçlarını inceleyin.	• DID analizinin uygulanması karmaşık içgörüler sağlar. • Politikaların belirli bir kurumsal bağlamda nasıl işlediğine dair önemli bilgiler sağlar.	• Genelleme sınırlıdır ve özellikle Dışişleri Bakanlığı'na odaklanılmıştır. • İç Güvenlik. • Federal hükümet dışındaki kurumlar veya alanlar için geçerli olan sonuçlar.
yang Ditanggapi (2021) [57]	Algılanan iş güvenliği ve gerçek liderliğin hemşirelerin psikolojik iyi oluşu üzerindeki etkisini inceleyin.	• Ruh sağlığı, iş istikrarı ve liderlik arasındaki bağlantıların belirlenmesi pratik bilgi sağlar. • Gerçek liderlik için ilkeler, sağlık hizmetleri ortamları için faydalı tavsiyeler sunar.	• Sağlık sektöründe kısıtlı genel kullanım. • Irak dışındaki alanlar veya kurumlarla ilgili sonuçlar.

Çizelge 2.1: (Devamı) İş Güvencesi ve Öneminin İncelenmesi

Yazar İsim [Atıf]	Amaç	Avantajlar	Sınırlama
Bhargava ve diğerleri (2021) [58]	Otomasyonun sektöre hazırlık, iş güvenliği ve memnuniyet üzerindeki etkisini analiz etmek.	- Karar vericiler ve İK profesyonellerinin içgörülerini teknolojik gelişmelere uyum sağlamaya yardımcı olur. - RAIA ile ilgili değişiklikleri ele alma konusunda rehberlik ederek sektördeki değişimleri daha iyi idare eden kuruluşlar.	- Niteliksel değerlendirmeye bağımlılık, sonuçların genişliğini kısıtlamaktadır. - Sektörler ve coğrafi bölgeler arasında sonuçların güvenilirliği sınırlıdır.
Mozammel (2023) [59]	İş güvencesi, kurumun desteği ve üretkenlik arasındaki bağlantıyı vurgulayın.	- Yönetim uygulamaları, toplumun önemi ve kurumun desteği konusunda bilgilendirilmiş kanıtlardır. - Yararlı iş yerleri, pratik sonuçlarıyla teşvik edilir.	- Çeşitli kuruluşlara uygulanması, yetersiz öngörülebilirlik nedeniyle kısıtlıdır. - Bulguların geçerliliği, kendi kendine bildirilen verilerdeki olası yanlışlıklardan etkilenmektedir.
Domfeh ve diğerleri (2020) [60]	Eğitimcilerin bağlılığı ile iş güvencesi arasındaki ilişkide mesleki mutluluğun aracılık işlevini belirlemek.	- Çalışanların ve eğitim politikası anlayışlarının geliştirilmesi kuruluşlardaki süreçleri iyileştirir. - Çevreye özgü sorunların çözülmesi, saha eğitimi için özelleştirilmiş çözümler sağlar.	- Eğitim sektörünün dar odağı nedeniyle uyarlanabilirlik üzerindeki kısıtlamalar. - Denetim yanıtlarının sosyal çekicilik önyargısı, sonuçların güvenilirliği üzerinde bir etkiye sahiptir.

Çizelge 2.1: (Devamı) İş Güvenesi ve Öneminin İncelenmesi

Yazar İsim [Atıf]	Amaç	Avantajlar	Sınırlama
Anand ve diğerleri (2023) [61]	Çalışanların önemseyen, iş güvenesi olan ve istikrarsız liderliğe bağlılıkları üzerindeki etkiyi inceleyin.	• Bir kriz sırasında personelin tutumunu analiz etmek, krizleri gerçek zamanlı olarak yönetmek için faydalı bilgiler sunar. • Yöneticiler için çıkarımlar, zor koşullarda personelin sadakatini teşvik etmek için uygulanabilir taktikler sağlar.	• Diğer krizlere uygulama COVID-19 durumuyla sınırlıdır. • Sonuçların geçerliliği, kendi kendine bildirilen verilerdeki olası yanlılıklardan etkilenmektedir.
Majid ve diğerleri (2021) [62]	Sendikal bağlılık, iş-yaşam dengesi, iş güvenesi ve sendikal etkinlik arasındaki bağlantıları inceleyin.	• Sendika liderleri için üyeliklerdeki düşüşü ele almak çok değerli veriler sunmaktadır. • Sendika sorunlarına bağlılık için özelleştirilmiş yöntemler, bankacılık sektörüne ilişkin içgörü sağlar.	• Finans sektörüne yakınlık genellemeyi sınırlamaktadır. • Sonuçlar diğer sektörlere veya yerel yönetimlere çok az uygulanabilir.
Pratiwi ve Nilasari (2022) [63]	Cakarta'nın şehir merkezinde güvenlik personelinin güvenlik konusundaki kararlılığının önemini açıklayın.	• Kuruluşların büyümesi, İK yönetimi ve kentsel tasarımdan elde edilen içgörülerle kolaylaştırılmaktadır. • İşyerine bağlılığı artırmaya yönelik stratejiler, çalışanlar arasında bağlılığı etkileyen faktörlerin belirlenmesiyle ortaya konur.	• Jajaarta'nın çevresine özellikle vurgu yapılarak diğer metropol ortamlarına aktarım sınırlıdır. • Güvenlik sektörünün münhasır kullanımı, daha geniş kurumsal sonuçları azaltır.

2.3 İş Güvenesi ve İş Tatmini

Çalışanların pozisyonlarındaki mutlulukları ile işlerine olan istikrarlı inançları arasındaki bağlantıyı yakalar. Sağlıklı bir çalışma ortamı, güven aşıladığı ve olası iş kayıplarıyla ilgili stresi en aza indirdiği için insanların kendilerini işlerinde güvende hissetmelerini sağlar. Bu inanç, çalışanların genel refahını artırır ve işlerine daha verimli bir şekilde konsantre olmalarına yardımcı olur; her ikisi de iş tatmini

üzerinde faydalı bir etkiye sahiptir. Ayrıca, daha yüksek düzeyde mutluluk ve finansal istikrar, istikrarlı istihdam ile ilişkilidir. Ancak istihdam güvensizliği hoşnutsuzluğa ve iş sadakatinde düşüşe yol açar. Bu nedenle, istihdam istikrarının sağlanması, olumlu bir çalışma ortamının teşvik edilmesi, çalışanların moralinin yükseltilmesi ve nihayetinde kurumsal performansın iyileştirilmesi için çok önemlidir. Bu bölümde iş güvencesi ile iş tatmini arasındaki ilişki ve iş güvencesine bağlı olarak iş tatminini etkileyen faktörler ele alınmaktadır.

2021 yılında, Vuong ve *diğerleri* [64] tıp alanındaki insan kaynaklarının değerini ve Vietnam'ın sağlık sistemi ile kamu hizmetlerini nasıl etkilediğini vurgulamıştır. Çalışmada, kamu hastanelerindeki hekimlerin bağlılığını ve iş memnuniyetini etkileyen değişkenlere ilişkin bulgular sunulmuştur. Çalışmaya göre, tıbbi hizmetlerin kalitesi, meslektaşlarla ilişkiler ve ücretlendirme, doktorların işlerinden ne kadar memnun oldukları üzerinde büyük bir etkiye sahip. Ayrıca, memnun doktorların şirketlerinde kalmaya daha meyilli oldukları sonucuna varılmıştır. Çalışma, kamu sağlık hizmeti sunan doktorlar arasında memnuniyet ve bağlılık düzeyini artırmak için tıp sektörü yönetimine yönelik politikalar önermektedir.

Bashir ve Gani [65] 2020 yılında Hindistan'daki üniversite öğretim elemanlarının iş tatmini (JS) ile örgütsel bağlılıkları (OC) arasındaki bağlantıyı araştırmıştır. Çalışmanın 396 akademisyenin çalışmasına dayanan analizi, yapısal eşitlik modellemesini kullanmaktadır. Bulgular, OC ve JS arasında güçlü bir korelasyon olduğunu ve iş zorluğu, ücretlendirme, iş güvencesi ve örgütsel desteğin hepsinin öğretmenlerin bağlılığını etkilediğini göstermektedir. Araştırmaya göre, öğretim elemanlarının memnuniyetinin artması, bağlılıkları ve işle ilgili davranışları üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Ayrıca, Hindistan üniversitelerinde öğretim elemanı bağlılığını ve memnuniyetini artırmak için agresif adımlar atılması gerektiğini vurgulamıştır.

2.3.1 İş güvencesi ve iş tatmini arasındaki ilişki

2020 yılında, Dziuba ve *diğerleri* [66] çalışanların iş sunumu, iş mutluluğu ve iş güvencesi arasındaki bağlantıyı incelemiştir. Bir çalışanın iş güvencesi ve performans duygusunun, eşit iş tatmini tarafından büyük ölçüde önyargılı olduğunu vurgulamıştır. Memnun bir çalışan işinde daha fazla çaba sarf eder, görevlerini daha

hızlı tamamlar ve kendine olduğu kadar başkalarına da özen gösterir. Bir metalürji şirketinde uygulanan verileri kullanarak, çalışanların iş mutluluğunu ve üretkenliğini değerlendirmeye çalışmışlardır. Çalışanlar 20 ifade kullanarak iş mutluluklarını derecelendirmiş ve nihayetinde çalışanların genel memnuniyet derecesini gösteren bir memnuniyet endeksi oluşturmak için üç değişkeni analiz etmişlerdir.

2020 yılında Mardanov [67] Tayvanlı danışmanlık ve inşaat kuruluşlarında çalışan mutluluğu ve iş tatmini, çıktı ve işte kalma niyetini etkileyen değişkenleri açıklamıştır. Çalışan memnuniyetinin iş tatmini, verimlilik ve kalma niyeti üzerinde faydalı bir etkisi olduğunu kontrol etmiş ve bunu dışsal ve içsel motivasyon ile örgütsel ortamın bir karışımının sonucu olarak tanımlamıştır. Çalışan memnuniyetinin ne kadar önemli olduğu vurgulanmış ve işletmeler için faydalı tavsiyeler sunulmuştur. Sonuçlar, personel memnuniyeti sunum üzerinde önemli bir etkiye sahip olsa bile, iş mutluluğunun kalma niyeti üzerinde daha büyük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

2.3.2 İş güvencesi bağlamında iş tatminini etkileyen faktörler

2020 yılında Lambert ve arkadaşları [68], dağıtım ve prosedür adaletinin yanı sıra mağduriyet korkusu, aşırı görev yükü ve eğitimin ıslah çalışanlarının örgütsel adanmışlığı ve iş tatmini üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Çalışmalarına göre, iş tatmini aşırı görev yükünü olumsuz yönde etkilerken, dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve yüksek kaliteli eğitim yargılarını olumlu yönde etkilemiştir. Örgütsel bağlılık da prosedürel adalet ve eğitimden olumlu etkilenmiştir. Demografik özelliklerin incelenmesine göre, üniversite mezunu ve gözü altında olan personel daha düşük düzeyde iş mutluluğu ve kuruma bağlılık bildirirken, kadın çalışanlar daha yüksek düzeyde iş tatmini bildirmiştir. Her şey göz önünde bulundurulduğunda, bu çalışma örgütsel adalet ve eğitimin ıslah çalışanları arasında iş tatmini ve kuruma bağlılığı artırmak için çok önemli olduğunu vurgulamıştır.

2022 yılında Baroudi ve diğerleri [69] eğitimciler için iş memnuniyetinin önemini ve bağlılık, motivasyon, stres, işte kalma ve tükenmişlik düzeylerini nasıl etkilediğini araştırmıştır. Odak noktası Lübnan'daki öğretmenlerdir ve işlerinden ne kadar memnun olduklarına ve yöneticilerinin yeteneklerine ne kadar güvendiklerini düşündüklerine bakmaktadır. Özel ve devlet K-12 okullarından toplanan 133 Öğretmen İş Memnuniyeti Anketi'nden (TJSQ) elde edilen verilere göre, içsel

değişkenler genel olarak daha üst sıralarda yer alsa da, çalışma ortamı ve mesleki gelişim gibi dışsal faktörler iş memnuniyeti ile daha yakından bağlantılıdır. Araştırmaya göre, öğretmenlerin dışsal taleplerinin karşılanması, özellikle az gelişmiş ülkelerde, iş tatminlerini artırabilir. Çizelge 2.2'de İş Güvencesi ve İş Tatmini hakkında çeşitli yazarlar tarafından yapılan değerlendirmeler gösterilmektedir.

Çizelge 2.2: İş Güvencesi ve İş Tatmininin İncelenmesi

Yazar İsim [Atıf]	Amaç	Avantajlar	Sınırlama
Vuong ve diğerleri (2021) [64]	Kamu hastanelerinde çalışan doktorların iş tatmini ve bağlılığını etkileyen faktörleri tanımlamak.	Sektörü yönetmek için gerekli olan sağlık çalışanlarının memnuniyetini ve sadakatini etkileyen değişkenler hakkında ayrıntılar sağlar.	Vietnam halk sağlığı sistemindeki kısıtlamalar, bu sistemin diğer sağlık sistemlerine uygulanabilirliğini kısıtlamaktadır.
Bashir ve Gani (2020) [65]	Akademisyenlerin iş mutluluğu ile kuruma bağlılıkları arasındaki bağlantıyı inceleyin.	Eyleme geçirilebilir içgörüler, akademik personel arasında bağlılığı ve memnuniyeti artırmaya yönelik stratejilere bilgi sağlayabilir.	Kendi kendine bildirilen verilere bağımlılık, yanıt yanlılığına yol açmakta ve bulguların kesinliğini tehlikeye atmaktadır.
Dziuba ve diğerleri (2020) [66]	İş tatmini, iş performansı ve işyeri güvenliği arasındaki bağlantıyı analiz edebilecektir.	İş mutluluğunun hem iş verimini hem de iş güvenliğini etkilemede oynadığı rolün önemini vurgular.	Kendi kendine bildirilen iş memnuniyeti ölçümleri yanlıdır ve kişisel yorumlara açıktır.
Mardanov (2020) [67]	İnşaat ve danışmanlık firmalarında çalışan memnuniyetini ve memnuniyetini etkileyen faktörleri tanımlamak.	Çalışan verimliliğini ve genel sağlığı artırmaya yönelik organizasyonel yöntemler pratik rehberlikten faydalanır.	Tayvan'daki danışmanlık ve inşaat sektörleriyle sınırlı olması, diğer alanlara ve coğrafi bölgelere uygulanabilirliğini azaltmaktadır.

Çizelge 2.2: (Devamı) İş Güvencesi ve İş Tatmininin İncelenmesi

Yazar İsim [Atıf]	Amaç	Avantajlar	Sınırlama
Lambert ve <i>diğerleri</i> (2020) [68]	Eğitimin ve toplumdaki adaletin ıslah personelinin adanmışlığı ve iş tatmini üzerindeki etkisini inceleyin.	Örgütlerde adalet ve eğitimin ceza infaz kurumlarında çalışanların bağlılığını ve iş tatminini nasıl etkilediğine dair analizler sunar.	Düzeltilme bağlamı dışındaki spesifiklik nedeniyle diğer işletmelere daha az uygulama.
Baroudi ve <i>diğerleri</i> (2022) [69]	İş tatmininin eğitimciler için önemini ve adanmışlık, motivasyon, stres, elde tutma ve tükenmişliği nasıl etkilediğini analiz edin.	Lübnan'ın benzersiz öğretim ortamını vurgulamakta ve adanmışlık ve iş memnuniyeti konusunda bölgesel perspektifler sunmaktadır.	Lübnan'daki eğitim sisteminin özgünlüğü nedeniyle diğer uluslara veya alanlara uyum sağlama kabiliyetinde azalma.

2.4 İş Güvencesi ve Örgütsel Bağlılık

Çalışanların şirkete olan bağlılıkları ile işlerine olan inançları arasındaki bağlantıyı ifade eder. Çalışanlar pozisyonlarında kendilerini rahat hissettiklerinde, işverenlerine daha fazla sadakat göstermeleri daha olasıdır. Böylece, iş güvencesi onlara çalışma ilişkilerinde istikrar ve güven duygusu verdiğinden, çalışanlar işlerine daha bağlı ve sadık hale gelirler. Ancak, iş güvencesi belirsiz olduğunda, örgütsel bağlılıkta bir düşüşe neden olur. Çalışanlar, iş güvencelerinin belirsiz olduğu bir ortamda daha az bağlı hale gelirler. Bu bölümde, İş Güvencesi ve İdari Bağlılık arasındaki bağlantılar ve İş Güvencesi ile Örgütsel Yükümlülük Arasındaki Bağlantıda Ilımlaştırıcı Faktörler ele alınmaktadır.

2022 yılında Sadaf ve *diğerleri*, [70] Pakistan eğitim sistemindeki örgütlerin bağlılığı üzerinde iş tatmini, örgütsel sistemin değerleri ve algılanan desteğin aidiyetlerini incelemiştir. Modelin önerdiği gibi, örgütsel bir yöntem, çalışan mutluluğu, iş mutluluğu ve bağlılık birbiriyle bağlantılıdır. 210 akademik personel ve eğitmenlerden elde edilen veriler, iş mutluluğu, örgütsel idealler, örgütten algılanan destek ve örgütsel bağlılık arasında güçlü bir pozitif korelasyon olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmaları, şirket içindeki bağlılığı artırmak için iş mutluluğunun, desteğin ve açık kurumsal ilkelerin önemini vurgulamıştır. Teorik ve yönetsel

rehberlikle birlikte, bir kuruluş içindeki bağlılığı etkileyen faktörlere de odaklanmıştır.

2023 yılında Kim [71], iş kalitesi ve yönetime bağlılık ile iş tatmini, iş kalitesinin üç boyutu olan çalışma ortamı, iş güvencesi ve gelir kalitesi arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. İş tatmini ve örgütsel bağlılığın bu üç boyuttan doğrudan etkilendiği sonucuna varmıştır. Çalışmada ayrıca ekonomik durum ve iş kalitesinin nasıl etkileşime girdiği incelenmiş ve sosyoekonomik konumun iş kalitesi ile örgüte bağlılık ve iş tatmini arasındaki bağlantıyı etkilediği bulunmuştur. İş kalitesi ve ekonomik durumun etkileri, ortalamanın altında iş kalitesine sahip çalışanlar için birbirini iptal ederken, daha yüksek sosyoekonomik seviyeye sahip olanlar sonuçları daha güçlü bir şekilde hissetmektedir.

2.4.1 İş güvencesi ve örgütsel bağlılık arasındaki bağlantılar

2023 yılında Hong *ve arkadaşları* [72], iş istikrarsızlığı ile işyeri güvenlik uygulamaları arasındaki ilişkiyi incelerken liderlik etiğine odaklanmıştır. Çalışmalarına göre, anlam bir aracı görevi görmektedir ve iş istikrarsızlığının iş üzerinde zararlı bir etkisi vardır, bu da ahlaki liderliğin azalması anlamına gelmektedir. Bu iddialar, 235 Koreli işçiden elde edilen ve iş istikrarsızlığı ile güvenlik davranışı arasındaki ilişkiyi tanımlamada anlamlılığın bir aracı ve ahlaki liderliğin bir moderatör olarak önemini vurgulayan ampirik verilerle desteklenmektedir.

2020 yılında Motalebi ve Marşap [73] sosyal yardım çalışanlarının örgütsel sivil davranışları, örgüte bağlılıkları ve iş tatminleri arasındaki bağlantıyı incelemiştir. Çalışma, rastgele örneklem kullanılarak İran'daki Batı Azerbaycan Bölgesi Refah Örgütü'nde gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, örgütsel vatandaşlık davranışı ile kadın çalışanlar arasında güçlü bir korelasyon olduğunu göstermiştir. Ayrıca, bölgedeki sosyal yardım çalışanları arasında, daha yüksek örgütsel vatandaşlık faaliyeti hem yüksek iş tatmini hem de olumlu örgütsel özelliklerle bağlantılıdır.

2.4.2 İş güvencesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide ılımlastırıcı faktörler

2020 yılında Tetteh ve diğerleri [74] Gana'da 407 maden çalışanı arasında iş stresi, işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel destek (POS) arasındaki bağlantıyı araştırmıştır. POS ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye iş stresi aracılık etmiştir. Güçlü duygusal bağlar, ilişkinin duygusal örgütlenme ve mesleki bağlılıklar tarafından ılımlı hale getirilmesinin de gösterdiği gibi, stresin işten ayrılma niyeti üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmektedir. Çalışmanın bulgularına göre, işletmeleri tarafından desteklendiklerini hisseden çalışanların stres nedeniyle işten ayrılmayı planlamaları daha az olasıdır ve birbirleriyle daha güçlü duygusal bağlar kurabilirler, bu da stresin şirketten ayrılma istekleri üzerindeki etkisini azaltır.

2021 yılında Ngirande [75], Güney Afrika yükseköğretim kurumlarındaki akademik personelin örgütsel bağlılığını artırmak için işyeri stresini ve belirsizliğini azaltmanın ne kadar önemli olduğunu vurgulamıştır. Bağlılık ve stresin negatif bir ilişkiye sahip olduğunu ve bunun da iş tatminini ılımlı hale getirdiğini göstermiştir. Çalışmaya göre, çalışanların bağlılığını artırmak için örgütler olumlu bir çalışma ortamı sağlamalı, çalışanlara yardım programları sunmalı ve iş memnuniyetini artırmalıdır. Bu veriler, bağlılık ve stres yönetimine ilişkin yükseköğretim sektörü politikası üzerinde bir etkiye sahiptir. Çizelge 2.3, İş Güvencesi ve Örgütsel Bağlılık hakkında çeşitli yazarlar tarafından yapılan değerlendirmeleri göstermektedir.

Çizelge 2.3: İş Güvencesi ve Örgütsel Bağlılık Analizi

Yazar İsim [Atf]	Amaç	Avantajlar	Sınırlama
Sadaf ve diğerleri (2022) [70]	Örgütsel ideallerin, algılanan desteğin ve iş tatmininin örgüte bağlılığı etkileyip etkilemediğini analiz edin.	Eğitim kurumlarında adanmışlığı artırmak için faydalı rehberlik sunar.	Eğitmenlerin ve akademik personelin kendi bildirdikleri verilere dayanmak, bulguların güvenilirliğini etkileyen yanıt yanlılıklarını ortaya çıkarmaktadır.

Çizelge 2.3: (Devamı) İş Güvencesi ve Örgütsel Bağlılık Analizi

Yazar İsim [Atf]	Amaç	Avantajlar	Sınırlama
Kim (2023) [71]	İş mutluluğu, istihdam koşulları, iş istikrarı ve gelir kalitesinin bir kişinin işine bağlılığı ile nasıl ilişkili olduğunu inceleyin.	İşin kalitesi, çalışanların mutluluğunu ve kuruma bağlılığını etkiler.	İş kalitesi, finansal durum ve kurumsal adanmışlık arasında bazı önemli ayrıntılardan yoksun olan karmaşık bağlantı.
Hong ve diğerleri (2023) [72]	Liderlik etiğinin işyeri güvenlik prosedürleri ile istihdam güvencesizliği arasındaki bağlantıya aracılık etmede oynadığı rolü vurgulayınız.	İşyeri güvenliğini ve ahlaki liderliği geliştirmek için pratik tavsiyeler sunar.	Sonuçların Kore'deki çalışanlara özgü olması, diğer kuruluşlara veya kültürel bağlamlara uygulanabilirliğini kısıtlamaktadır.
Motalebi ve Marşap (2020) [73]	İş mutluluğu, kuruma bağlılık ve kurumsal vatandaşlık faaliyetleri arasındaki ilişkiyi araştırın.	Belirli bir kurumda, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık faaliyeti birbiriyle bağlantılıdır.	Sonuçların diğer durumlara uygulanması, İran'daki Batı Azerbaycan Bölgesi Refah Örgütü ile sınırlıdır.
Tetteh ve diğerleri (2020) [74]	Maden çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek, işten ayrılma niyeti ve işyeri stresi arasındaki ilişkiyi incelemek.	İş stresinin işten ayrılma isteği üzerindeki olumsuz etkisini azaltmada algılanan şirket desteğinin önemini vurgular.	Bulgular Gana'nın madencilik sektörüyle sınırlı olduğu için diğer sektörlerde kullanımı sınırlıdır.
Ngirande (2021) [75]	Güney Afrika üniversitelerindeki akademik çalışanlar için işyeri stresini azaltmanın değeri.	Stresin akademik ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri konusunda farkındalığı artırır.	Güney Afrika'da yüksek öğretimin kurulması için sınırlı kullanım

2.5 İş Güvencesinde Algıların Rolü

İnsanların kendi inançlarının iş güvencesi algıları üzerindeki etkisi. Kurumun istikrarı, mevcut ekonomik koşullar ve yetkinlik düzeylerinin iş güvencesi algılarını nasıl etkilediğini araştırır. Algı, çalışanların işleriyle ilgili tutumlarını, eylemlerini ve kararlarını şekillendirir. İş güvencesi algılarının karmaşıklığı, firmaların çalışanların

endişelerini başarılı bir şekilde ele almasını, teşvik edici bir çalışma ortamı geliştirmesini ve kurumsal performansı artırmasını çok önemli hale getirmektedir.

Geçdoğan Yılmaz ve Aydın, 2023 yılında kamu sektörü öğretmenlerinin iş güvencesi düzeylerine ilişkin görüşlerini ölçmek için bir ölçek oluşturmayı amaçlamıştır. Çalışmalarına iki sınıf öğretmeni grubu dahil edilmiştir. İlk gruptaki 187 eğitimci üzerinde açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. İkinci gruptaki 211 eğitimci üzerinde ise doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. AFA ile tek boyutlu ve toplam varyasyon oranı %71,49 olan 6 maddelik bir yapı bulunmuştur. DFA yapıyı doğrulamıştır ve ölçeğin uyum indeksi bulguları tatmin edicidir. Öğretmenlerin iş güvencesi algıları, geçerli ve güvenilir bir Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısına sahip olan İş Güvencesi Algısı Ölçeği kullanılarak tespit edilmiştir. $\alpha = .91$.

2021 yılında Abed ve Javed [77] Suudi Arabistanlı çalışanların iş güvencesi algılarını değerlendirmek için istatistiksel bir yöntem kullanmıştır. Örneklemi 50 yönetici ve 50 kamu kuruluşu çalışanı oluşturmuştur. Veriler internet tabanlı bir değerlendirme kullanılarak toplanmıştır. Sonuçlar, çalışanların önemli bir kısmının işleri konusunda endişeli hissettiklerini ortaya koymuştur. Birçok çalışan ayrıca işverenlerinin başarılı bir iş sözleşmesine sahip olduğu ya da işlerinin daha heyecanlı hale geldiği görüşüne katılmamıştır. Önemli bir kısmı da performanslarının adil olmadığını ve emeklerinin fark edilmediğini düşünmektedir. Çalışmanın bulgularına göre, işçiler firmalarının iş güvencesi konusunda endişe duymaktadır.

2019 yılında Knežević ve Krstić [78], çalışanların iş istikrarsızlığına yönelik tehdit hissini azaltmak için temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmasını araştırmayı amaçlamıştır. 24 firmadan 310 kişi İhtiyaç Tatmini Ölçeği ve İş Güvensizliği Algısı Ölçeğini doldurmuştur. Bulgulara göre, algılanan iş istikrarsızlığının derecesi ile kişinin temel yetkinlik ve özerklik taleplerinin karşılanması arasında bir korelasyon vardır. Ayrıca, örgütler bağlamında öz-belirleme teorisini destekleyen bu çalışma, iş güvensizliği izleniminin düzenlenmesinde kişilik kaynaklarının önemini vurgulamıştır. Bu durum, çalışanların stres dayanıklılığını artırmaya yönelik tedavilerin, yetkinlik ve özerklik gereksinimleriyle başladığını ima etmektedir.

2023 yılında Saeed ve arkadaşları [79], Pakistanlı ilaç satış personelinin algılanan iş belirsizliğinden ve bunun işteki refahları üzerindeki zararlı etkilerinden

korumayı amaçlamıştır. Kaynakların korunması ilkesini kullanarak, iş güvensizliği ile refah, örgütsel iletişim, çalışan katılımı, algılanan istihdam edilebilirlik ve duygusal yorgunluk arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bulgular, duygusal yorgunluğun iş güvensizliğini artırırken, etkili iletişim, katılım ve istihdam edilebilirliğin azalttığını göstermektedir. Ayrıca, sınırsız bir kariyer yönelimi, istihdam belirsizliğinin refah üzerindeki zararlı etkilerini azaltmaktadır. Sonuçlar, çalışan ve örgütsel desteğin işe bağlılık ve iyi olma halini belirlemede ne kadar önemli olduğunu vurgulamıştır.

2023 yılında Mura ve arkadaşları [80], sağlık çalışanlarının işe bağlılığı ile güvenli bir işyeri bağlılığı arasındaki bağlantıyı araştırmıştır. Çalışma ortamının bu ilişkiye sosyal-ilişkisel ve mekânsal-fiziksel boyutlar açısından nasıl aracılık ettiğine bakmıştır. Farklı kurumlardan 150 sağlık personelinin dahil edildiği çalışmaya göre, daha yüksek bir güvenli işyeri bağlantısı hissi, daha iyi mesleki bağlılık düzeyleriyle ilişkilidir. Bu çalışma, sağlık çalışanlarının bağlılığını etkilediği için işyeri bağlılığının önemini açıklığa kavuşturmuştur. Çizelge 2.4'te çeşitli yazarlar tarafından İş Güvencesinde Algıların Rolü hakkında yapılan değerlendirmeler gösterilmektedir.

Çizelge 2.4: İş Güvencesinde Algıların Rolünün İncelenmesi

Yazar İsim [Atıf]	Amaç	Avantajlar	Sınırlama
Geçdoğan Yılmaz ve Aydın (2023)	Kamu sektörü öğretmenlerinin algıladıkları iş güvencesinin derecesini ölçmek için bir ölçek oluşturun.	İyi tanımlanmış ve hem doğrulama hem de öngörücü faktör analizini içeren bir teknik.	Sadece kamu sektöründeki eğitimciler için geçerlidir ve diğer sektörler veya mesleklerle ilgili değildir.
Abed ve Javed (2021) [77]	Suudi Arabistanlı çalışanların iş güvenliği tutumlarını değerlendirirken karşılaşılabilecek olası sorunları belirleyiniz.	Suudi Arabistanlı çalışanların iş güvencesine ilişkin görüş ve endişelerine ışık tutuyor.	Nispeten mütevazı bir örneklem büyüklüğünden elde edilen sonuçlar tüm işgücü için tipiktir.

Çizelge 2.4: (Devamı) İş Güvencesinde Algıların Rolünün İncelenmesi

Yazar İsim [Atıf]	Amaç	Avantajlar	Sınırlama
Knežević ve Krstić (2019) [78]	Psikolojik ihtiyaçların tedavi edilmesi ile çalışanların iş güvensizliği duygularının azaltılması arasındaki bağlantıyı inceleyin.	Psikolojik unsurların iş güvencesizliğini azaltmadaki rolünü vurgular.	İş istikrarını etkileyen diğer değişkenler tam olarak dikkate alınmadan belirli psikolojik boyutlarla sınırlandırılmıştır.
Saeed ve diğerleri (2023) [79]	Pakistanlı ilaç satış personelinin refahı ile iş istikrarsızlığı arasındaki ilişkiyi analiz edin ve bunun zararlı etkisini azaltan değişkenleri belirleyin.	Kaynakların korunması kavramını kullanarak iş güvencesizliği ve refahın birçok yönünü araştırır.	İlaç satış ortamı hariç tutulduğunda, sonuçlar diğer sektörler veya meslekler için de genel olarak geçerlidir.
Mura ve diğerleri (2023) [80]	Sağlık çalışanlarının işyerine bağlılık duyguları ile işyerinin çeşitli yönlerinde işe bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyin.	Sağlık sektöründe işe katılım ve işyerine bağlılık arasındaki bağlantıya odaklanır.	Diğer işletmelerdeki işverenler, sağlık personeliyle sınırlı olan sonuçları faydalı bulmaktadır.

2.6 Araştırma boşluğu

Mevcut çalışmalar iş güvencesi, iş tatmini ve yapısal vaat arasındaki bağlantıya odaklanmakta, bireysel iş güvencesinin bu sonuçları nasıl etkilediği belirsizdir. Yapılan çalışmalar, sözleşme türü veya görev süresi gibi ölçülebilir iş güvencesi ölçütleri lehine çalışanların öznel görüşlerini çoğunlukla göz ardı etmiştir. Çalışanların refahını ve şirket verimliliğini artırmak için hedefe yönelik tedaviler ve politikalar geliştirmek, çalışanların pozisyonlarını güvenli olarak algıladıkları karmaşık yolları ve bu inançların iş memnuniyetlerini ve işletmeye olan bağlılıklarını nasıl etkilediğini anlamayı gerektirir. İşyerindeki dinamiklerin kapsamlı bir şekilde incelenmesi gereklidir çünkü çok az sayıda araştırma, örgütsel destek veya belirli sektör özellikleri gibi bu bağlantının potansiyel moderatörlerini veya aracılarını incelemiştir. Sağlıklı bir çalışma ortamını teşvik etmek ve çalışan bağlılığını ve

sadakatini desteklemek için kuruluşlar İK politikalarından ve girişimlerinden faydalanmaktadır.



3. ARAŞTIRMA METODOLOJISI

3.1 Giriş

Araştırma hedeflerine etkin bir şekilde ulaşmak için bu bölümün temel amacı, örnekleme metodolojisi, araştırma tasarımı, veri toplama yöntemleri ve analitik araçların çalışmasını vurgulayarak çalışmanın gösterildiği ana hatların tam bir açıklamasını sunmaktır. Çalışanların iş güvencesi anlayışlarının iş tatmini ve örgütsel vaat düzeyleriyle nasıl bağlantılı olduğunu kavramak önemsizdir. Bu araştırma, ilgili aritmetik yöntemleri kullanarak çalışanların örgütsel bağlılık, iş güvencesi ve iş mutluluğu algıları arasındaki karmaşık bağı aydınlatan kalıpları, korelasyonları ve etkileşimleri sınıflandırmak için faaliyet göstermektedir. Okuyuculara veri toplama, analiz ve açıklama aşamalarında kullanılan metodolojileri kapsamlı bir şekilde sunmak amacıyla, araştırmanın örgütsel temelleri Bölüm 3'te ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Çalışmanın geçirimsizliği, paydaşların sonuçların şöhretini değerlendirme ve bilinçli yargılarda bulunma fırsatını esirgeyerek bulguların bütünlüğünü azaltmaktadır.

3.2 Çalışmanın Kapsamı

Bu çalışma, belirli bir yapısal ortamda çalışanların iş güvencesi algıları, iş tatmini ve genel iş sadakati arasındaki karmaşık ilişkiyi araştırmaktadır. Araştırma, iş güvencesine ilişkin farklı bakış açılarının tabandan gelen kibir ve hareketleri nasıl etkilediğini belirlemeye vurgu yaparak, çok çeşitli alt bölümler, roller ve hiyerarşi seviyelerinde grup tarafından aktif olan kişileri içerecektir. Bu kapsamlı çalışmanın belirli bir endüstri sektörü ya da coğrafi konum üzerinde özenle durması, araştırma sonuçlarının daha yüksek bir bağlamsal önem ve özgüllük derecesine sahip olmasını sağlamaktadır. Araştırmacılar, eğitim olasılığını belirli bir sektör ya da coğrafi bölge üzerinde yoğunlaştırarak, esas olarak bu belirli ortamda belirgin olabilecek nüansları, dinamikleri ve incelikleri yakalamak istemektedir. Bu, çalışma bulgularının aktarılabilişliğini ve pratik iddiasını önemli ölçüde artıracaktır.

Bu kapsamlı çalışmanın yaklaşımı, veri analizi için başlıca araç olarak Sosyal Bilimler için İstatistik Paketini (SPSS) kullanmaktadır. SPSS'in etkin kullanımı sayesinde karmaşık çok değişkenli araştırmalardan mütevazı tanımlayıcı istatistiklere kadar geniş bir aritmetik yelpazeye erişebilmektedir. Bu da değişkenler arasındaki ilgili iletişimi tam olarak keşfetmelerine ve planlanan hipotezleri doğrulamalarına olanak sağlamaktadır. Bu teorik incelemenin amacı, hedef kitle ve incelenen özel bağlam için geçerli olan çağrışımsal çalışma ve onaylar sağlamak olsa da, bu araştırma çabası kapsamında ortaya çıkabilecek bazı doğal sınırlamaları dikkatle tanımak ve dikkate almak çok önemlidir. Bu sınırlamalar arasında örneklem büyüklüğü, bulguların çalışma popülasyonunun dışına ne derece genellenebileceği ve kendi kendine bildirilen verilerdeki olası önyargılar sayılabilir. Bu kapsamlı çalışmanın kapsamı, çalışanların iş güvencesi algıları, iş mutluluğu ve genel olarak işletmeye bağlılıkları arasındaki bağlantının ayrıntılı ve kapsamlı bir incelemesini sunmak üzere özenle tasarlanmıştır. Mevcut araştırma, açıkça belirlenmiş bir kurumsal, zamansal ve coğrafi çerçeve içerisinde yürütülmüştür. Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi (SPSS) bu çalışmada kullanılan temel analitik araçtır ve araştırma bulgularının doğruluğunu ve geçerliliğini sağlamaktadır.

3.3 Araştırma Soruları

1. Çalışanların iş güvencesine ilişkin görüşleri ile yapısal vaat düzeyleri arasında istatistiksel olarak önemli bir korelasyon var mıdır?
2. İş güvencesi bilinci ve iş tatmini arasında bir bağlantı var mı ve eğer varsa, ofis kültüründen nasıl etkileniyor?
3. Çalışanların görev sürelerinin iş güvencesi algısı ve yapısal vaatler arasındaki bağlantı üzerindeki etkisi nedir ve bu durum çalışanlarla bir araya gelmeyi ve onları elde tutmayı nasıl etkiler?

3.4 Çalışmada Kullanılan Hipotezler

1. Hipotez 1:

- **Boş Hipotez (H0):** İş güvencesi algısı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

- **Alternatif Hipotez (H1):** İş güvencesi algısı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

2. Hipotez 2:

- **Boş Hipotez (H0):** İşyeri kültürü, iş güvencesi algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık etmez.
- **Alternatif Hipotez (H1):** İşyeri kültürü, iş güvencesi algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık eder.

3. Hipotez 3:

- **Boş Hipotez (H0):** Çalışanların görev süresi, iş özerkliği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi etkilemez.
- **Alternatif Hipotez (H1):** Çalışanların görev süresi, iş özerkliği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi olumlu hale getirir.

3.5 Çalışmada İncelenen Değişkenler

Farklı nesneler, işlemler, maddeler ve canlılarla ilgili çok çeşitli manzaralar, potansiyeller, mallar veya özellikler değişken miktar olarak kategorize edilebilir. Bu özellikler nicel yaklaşımlar kullanılarak ölçülebilir, incelenebilir veya değerlendirilebilir. Dolayısıyla, araştırmacının soruşturma veya test sırasında izlediği, değiştirdiği veya denetlediği özellikler, topografyalar veya koşullar olarak görülebilirler. İki veya daha fazla değişken arasındaki olası veya beklenen bağlantı, ilişki veya bağlantının incelenmesi ve araştırılması, bir araştırma incelemesinin veya sorusunun birincil hedefidir. Bir çalışma hipotezinin kasıtlı olarak formüle edilmesi, bağımsız değişkenler, yani araştırmacının manipüle ettiği, ayarladığı veya değiştirdiği unsurlar veya özellikler arasında öngörülen ilişkiyi, bağlantıyı veya etkileşimi doğru bir şekilde tanımlamayı ve netleştirmeyi amaçlar. Araştırma çalışmasının kapsamlı bir temsilini sunmak için, bağımlı değişkenler, yani araştırmacı tarafından etkilenen, etkilenen veya etkilenen topografyalar veya değişken miktarı da dikkatli bir şekilde ele alınır.

3.5.1 Bağımlı değişkenler

Bağımlı değişkenler, SPSS (Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi) temelinde araştırma keşiflerini ve sorgulamalarını yönlendiren ilk makineler olarak hizmet

ettikleri için istatistiksel analiz arenasında çok önemli bir rol oynamaktadır. SPSS'i kullanan araştırmacılar için bu değişken ölçümlerinin türsel çıkarımlarını bilmek son derece önemlidir, çünkü bunlar veri kümelerindeki örüntülerin ve ilişkilerin çözüldüğü temeldir. Normalde önem değişkenleri veya cevap değişkeni yıldızı olarak da adlandırılan bağımlı değişkenler, belirli bir çalışma içinde titizlikle incelenen mucizeleri ifade eder. Araştırmacıların açıklamaya, ilahileştirmeye veya kavramaya çalıştıkları değişkenleri somutlaştırırlar ve bunların tümü diğer değişkenler tarafından uygulanan etkiye bağlıdır. SPSS söz konusu olduğunda, bir ya da daha fazla bağımsız değişkenden doğrudan etkilendikleri için bağımlı değişkenlerin analizin ana odağını oluşturması normaldir. Bağımlı değişkenlerin kırsalı, eldeki tam araştırma sorgusuna ve incelenen bilgi türüne bağlı olarak büyük ölçüde değişebilir. Bu değişkenler "evet" veya "hayır" gibi ikili yanıtlar veya yüksek ve düşük arasında ayırım yapan sıralamalar gibi kategorik formlar alabilir [81]. Aksi takdirde, yaş veya gelir gibi sürekli değişken nicelikler olarak patent alabilirler. Sosyal Bilimler için İstatistik Paketinde (SPSS), farklı kategorilere veya seviyelere sahip değişkenler olan kategorik bağımlı değişkenleri örneklendirmek için önemsiz veya sıralı ölçekler uygulamak yaygın bir uygulamadır. Bu gruplar veya seviyeler belirli bir matematiksel değere sahip olmayıp, daha ziyade farklı grupları veya özellikleri temsil etmektedir. Öte yandan, SPSS'te sürekli bağımlı değişkenleri betimlemek için aralık veya oran ölçekleri kullanılır. Kategorik değişkenlerin aksine, sürekli bağımlı değişkenler belirli bir sayısal değere sahiptir ve belirli bir aralık içinde herhangi bir değer alabilir. Aralık ölçekleri, değerler arasındaki aralıkların eşit olduğu değişkenleri ölçerken, oran ölçekleri değerler arasındaki aralıkların sadece aynı olmadığı, aynı zamanda gerçek bir sıfır görüşüne sahip olduğu değişkenleri ölçer.

Örneğin, müşteri memnuniyeti üzerinde etkisi olan çeşitli konuları incelemeyi ve seyahat etmeyi amaçlayan bir araştırma çalışması durumunda, bağımlı değişkeni tanımlamak hayati önem taşır, bu durumda bu değişken müşteri memnuniyetinin kendisi olacaktır. Müşteri memnuniyeti ve diğer ilgili faktörler arasındaki ilişkiyi tam olarak anlayabilmek için araştırmacıların ürün kalitesi, değerlendirme ve müşteri hizmetleri gibi bağımsız değişkenlerin müşteri memnuniyeti seviyeleri üzerindeki etkilerini araştırmaları ve analiz etmeleri gerekecektir. Bağımlı değişkenlerin, Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi (SPSS) aracılığıyla onaylanan aritmetik analizin farklı aşamalarında önemli ve kritik bir role sahip olduğunu belirtmek gerekir. Bu

değişkenler esasen hipotez testlerinin gerçekleştirilmesi ve istatistiksel modellerin oluşturulması için temel dayanak görevi görmektedir. Ayrıca, değişkenler arasında var olan karmaşık etkilerin ve tasarımların anlaşılmasında son derece önemlidirler ve bu da onları istatistiksel testlerin ve analizlerin ana vurgusu haline getirmektedir. Araştırmacılar, SPSS'te bağımlı değişkenlerin özelliklerini ve amaçlarını tam olarak anlayarak verilerini verimli ve profesyonel bir şekilde inceleyebilir, derin vizyonları ortaya çıkarabilir ve anlamlı ve etkili çıkarımlar yapabilirler. Bağımlı değişkenler, araştırmacılara incelenen olgulara ilişkin değerli içgörüler sağladıkları ve böylece kendi çalışma alanlarında bilginin kalıcılığına ve ilerlemesine yardımcı oldukları için SPSS kullanılarak yürütülen istatistiksel incelemenin kilit taşı olarak düşünülebilir.

- **Örgütsel bağlılık** (Lo *vd.*, 2024)
- **İş memnuniyeti** (Lu *ve ark.*, 2007)

3.5.2 Bağımsız değişkenler

SPSS paketi kullanılarak gerçekleştirilen istatistiksel analizlerde, bağımsız değişkenlerin kullanımı kritik önem taşımaktadır [82]. Bağımlı değişkenlerdeki erken ödeme değişikliklerini etkileme veya yapma kabiliyetine sahip olduklarından, bu bağımsız değişkenler denetleyici çalışma sorguları ve sorgulamaları için gereklidir. Bağımsız değişkenler, veri kümeleri içindeki korelasyonları ve örüntüleri keşfetmeyi kolaylaştırdığından, SPSS kullanan öğretmenlerin bunların uygulamalarını tam olarak anlamaları kritik önem taşımaktadır. Araştırmacıların bağımlı değişkeni nasıl etkilediklerini tam olarak bilmek için bir çalışma boyunca değiştirdikleri veya kontrol ettikleri faktörler bağımsız değişkenler olarak bilinir, genellikle yordayıcı değişkenler veya açıklayıcı değişkenler olarak da bilinir. SPSS'in gündeminde, bağımsız değişkenler genellikle nihai sonucu nasıl etkilediklerini görmek için tamamlanan inceleme veya yönetim altındaki değişkenler olarak tanımlanır.

Kasıtlı bilginin türü ve eldeki araştırma konusu, bağımsız değişkenin karakterini etkileyebilir [83]. Bu değişken miktarı sürekli veya belirli varlıklar olarak mevcut olabilir. Yaş veya gelir sürekli bağımsız değişkenlere örnek teşkil ederken, cinsiyet ve tedavi grubu kesin bağımsız değişkenlere örnek teşkil etmektedir. SPSS'te kategorik bağımsız değişkenleri ifade etmek için nominal veya ordinal ölçeklerin kullanılması yaygın bir tekrardır. Buna karşılık, sürekli bağımsız değişkenleri temsil etmek için düzenli olarak aralıklı ölçekler kullanılır. Örneğin, yeni bir egzersiz

paketinin çalışan performansı üzerindeki etkisinin değerlendirilmesinde, kullanılan egzersiz türü -örneğin çevrimiçi ve yüz yüze eğitim- açıkça bağımsız bir değişken olarak kullanılacaktır. Dolayısıyla, bu bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi araştırmak araştırmacıların görevidir; bu ilişki çıktı veya iş tatminindeki ayarlamalarla sıralanabilir. Bağımsız değişkenler, SPSS ortamında istatistiksel analiz sürecinin birçok aşamasında önemlidir. Araştırmacılar, bu değişkenleri değiştirerek veya düzenleyerek, bu ayrı yönlerin çalışmayı nasıl etkilediğini etkili bir şekilde kavrayabilir. İstatistiksel araştırmaların ve analizlerin, bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkileri ve örüntüleri öğrenmek ve aydınlatmak amacıyla genellikle bağımsız değişkenlere odaklandığını akılda tutmak çok önemlidir. Araştırmacılar, SPSS çerçevesinde bağımsız değişkenlerin rolünü ve özelliklerini kapsamlı bir şekilde kavrayarak, topladıkları verileri verimli ve geniş bir şekilde değerlendirebilir, bu da anlamlı bilgilerin belgelenmesine ve kayda değer çıkarımların büyümesine neden olabilir. Bağımsız değişkenler, SPSS'teki araştırma sorularının ve incelemelerin ana bileşenleridir [84]. Bu sayede akademisyenler kendi alanlarındaki bilgileri geri kazanabilir ve değişken miktarının hareketine veya tahmin sonuçlarına ilişkin zorunlu içgörüler elde edebilirler.

- **İş güvencesi algısı** (Kraimer *vd.*, 2005)
- **Çalışanları elde tutma oranları** (Ejaz ve Akbar, 2015), (Hong *vd.*, 2012).
- **İş özerkliği** (Itohan *vd.*, 2023)
- **Eğitim ve gelişim fırsatları** (Anike & Ekwe 2014).

3.5.3 Aracı değişken

Aracı değişkenler, SPSS istatistiksel analizinin hayati mekanizmalarıdır çünkü bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında bağ görevi görerek aralarındaki ilişkiyi netleştirmeye yardımcı olurlar [85]. Sempatik SPSS'in işlevselliği, gözlemlenen etkilerin altında yatan karmaşık nedensel yolları ve süreçleri incelemek için kullanan araştırmacılar için çok önemlidir. Bağımsız bir değişkenin etkisi, aracı faktörler tarafından bağımlı değişkene taşınır veya nakledilir. Bunlar sıklıkla aracı süreçler veya değişkenler olarak adlandırılır. SPSS'de, bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki temel yol boyunca yer alan değişkenlerden genellikle aracı değişkenler olarak bahsedilir. Aracı değişkenler, teorik çerçeveye ve çalışma amacına bağlı olarak birçok farklı biçimde olabilir [86]. Bunlar, bağımsız değişkenin bağımlı

değişkeni nasıl ve neden etkilediğinin düşünülmesine katkıda bulunan bedensel kurslar, duygusal kurslar veya ekolojik temeller anlamına gelebilir. Bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki bağlantıdaki önemlerini düzenlemek için, SPSS'teki aracı faktörler genellikle aracılık analizi yöntemleri kullanılarak incelenir. Örneğin, stres seviyeleri (bağımsız değişken) ile iş performansı (bağımlı değişken) arasındaki bağlantıyı inceleyen bir çalışmada iş tatmin gücü aracı değişken olarak işlev görür. Araştırmacılar stresin iş tatminini düşürdüğünü ve bunun da işteki eylemi etkilediğini varsayabilir. Bu hipotez, iş tatmini yoluyla iş sunumu üzerinde stresin istatistiksel olarak anlamlı bir ikincil etkisi olup olmadığına bakan SPSS'te aracılık analizi kullanılarak doğrulanacaktır.

Aracı değişkenler, çalışmada görülen etkilerin altında yatan araçları anlamak için kritik öneme sahiptir. Bağımsız faktörlerin bağımlı değişkenleri etkileme yöntemlerini güçlendirerek, iş başındaki nedensel yolların anlaşılmasını sağlarlar. SPSS'te aracı faktörleri keşfetmek için, nedensel aracılık analizi ve bootstrapping gibi belirli istatistiksel sistemler yaygın olarak kullanılmaktadır. Araştırmacılar, SPSS'te aracı değişkenlerin amacına ve yapısına sempati duyarak, çalışmalarındaki değişkenler arasındaki karmaşık ilişkilere daha derin bir sempati duyabilirler. Araştırmacılar, aracı değişkenleri kullanarak deneyimsel etkilerin altında yatan mekanizmaları ortaya çıkarabilir ve felsefe gelişimi ve müdahale tasarımı için değerli vizyonlar sağlayabilir.

- **İşyeri kültürü** (Alas & Mousa, 2016)

3.5.4 Moderatör değişkeni

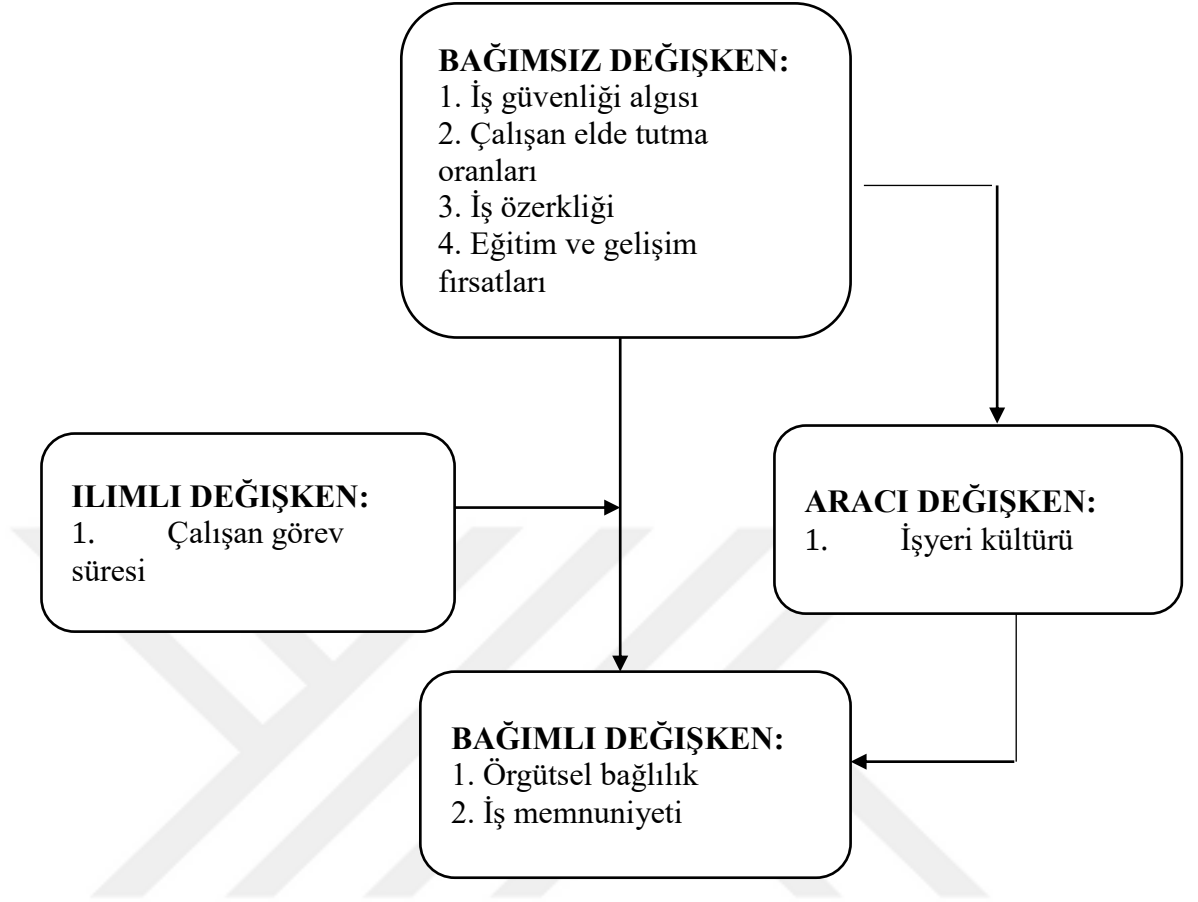
Moderatör değişkenler, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin hangi koşullar altında değiştiğini açıklamak için SPSS'teki aritmetik analizin temel bileşenleridir [87]. Karmaşık ilişkiler ve geçici etkiler için veri kümelerini analiz etmek üzere SPSS kullanan akademisyenlerin bunların işlevini kavraması gerekir. Bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin derecesi ya da yönü ılımlaştırıcı değişkenler tarafından etkilenir. Bunlar sıklıkla moderatör veya etkileşim değişkenleri olarak adlandırılır. Genel olarak, SPSS'teki moderatör değişkenler, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini niteleyen veya düzenleyen faktörlerdir. Teorik çerçeveye ve çalışma konusuna bağlı olarak, ara değişkenler farklı özelliklere sahip olabilir. Bunlar, bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki

bağlantıyı etkileyen bireysel farklılıkları, durumsal koşulları veya bağlamsal faktörleri temsil edebilir. Moderasyon analizi yaklaşımları, SPSS'te moderatör faktörlerin diğer değişkenler arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediğini belirlemek için yaygın olarak kullanılmaktadır [88]. Örneğin, iş özerkliği (bağımsız bir değişken) ve iş tatmini (bağımlı bir değişken) arasındaki ilişkiyi araştıran bir araştırmada, çalışanların görev süresi ılımlı bir değişken olarak amaçlanabilir. Eğitimci, daha uzun kıdeme sahip çalışanların daha kısa kıdeme sahip olanlara kıyasla iş özerkliği ile iş tatmini arasında daha sağlam bir bağlantı olduğu hipotezini öne sürebilir. Bu hipotezi değerlendirmek için, iş bağımsızlığı ve çalışanların görev süresi arasındaki bağlantının aritmetik sonucunu inceleyen SPSS moderasyon analizi kullanılabilir.

Ara değişkenler, araştırmada etkilerin ortaya çıktığı koşullara sempati duyulmasında önemli bir rol oynamaktadır [89]. Değişkenler arasındaki etkileşimlerin derecesini veya yönünü etkileyen sınır koşullarının ve olasılıkların belirlenmesine yardımcı olarak, işteki değişkenlerin karmaşık etkileşimine dair içgörü sağlarlar. Moderatör faktörlerin araştırılması bazen hiyerarşik regresyon analizi veya SPSS'te varyans analizi (ANOVA) gibi özel istatistiksel tekniklerin kullanılmasını gerektirir. SPSS'te ılımlaştırıcı değişkenlerin rolünü ve manzaralarını anlamak, araştırmacıların çalışmalarındaki değişkenler arasındaki korelasyonları bozan göreceli faktörleri daha iyi anlamalarına yardımcı olabilir. Kısıtlayıcı etkilerin ve etkileri doğru tutan durumların belgelenmesi yoluyla, ılımlaştırıcı değişkenler varsayımsal büyüme ve pratik kullanımlar için önemli bulgular sağlar.

- **Çalışan görev süresi (Lerato & Oladele, 2011)**

3.6 Kavramsal Çerçeve



Şekil 3.1: Kavramsal Çerçeve

3.7 Metodoloji

3.7.1 Araştırmanın amacı

Bu çalışma, yapısal özellikler ile çalışanların iş güvencesi anlayışları arasında var olan ölçülebilir ilişkilerin yanı sıra bu ilişkilerin idari vaat ve iş tatminini nasıl etkilediğini araştırmaktadır. Temel amaç, sadece ölçülebilir veri analizi kullanarak çalışanların iş güvencesine ilişkin görüşlerinin fabrikadaki söz verme ve yerine getirme düzeylerini nasıl etkilediğini tespit etmektir. Çalışma, çalışanların genel iş tatmini ve işe bağlılığına yol açan ince incelikleri keşfetmek amacıyla iş özerkliği, çalışanları elde tutma oranları ve eğitim ve büyüme fırsatlarını sayan önemli bağımsız unsurları da eklemektedir. Çalışma aynı zamanda çalışanların görev sürelerinin bu ilişkileri nasıl etkilediğini ve işyeri ahlakının bu ilişkilere nasıl aracılık ettiğini anlamaya çalışmaktadır. Çalışmanın amacı, ölçülebilir içgörülere dayanan deneyimsel işaretlere katkıda bulunarak çalışanların refahını, vaadini ve bağlılığını

iyileştirmesi öngörülen yapısal girişimleri sürdürmektir. Bu amaçla regresyon ve aracılık/ılımlılık eğitimleri gibi çok yönlü istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir.

3.7.2 Katılımcı seçimi

Hedeflenen izleyiciler arasında çok çeşitli bakış açılarını güvence altına almak için, bu hassas çalışma için üye seçme süreci doğruluk ve hassasiyetle yürütülmüştür. Bunu yapabilmek için toplam 285 üye, çeşitli sektörlerdeki geniş bir yelpazeden özenle seçilmiştir. Seçim standardı, bu kişilerin işyeri kültürü hakkında belirli bir bilgi düzeyine sahip olduklarını gösterebilmeleri için kendi şirketlerinde en az altı aydır çalışıyor olmalarıydı. Ayrıca, çalışmaya katılmaya hak kazanmak için, bu kişilerin bilgilendirilmiş onay vermeye ve kendilerine verilen rollere aktif olarak katılmaya istekli olduklarını göstermeleri gerekiyordu. Adil ve kapsamlı bir temsili garanti altına almak için, şirketlerdeki çeşitli departmanlardan, iş kategorilerinden ve görev sürelerinden katılımcıları dahil etmek için yavaş çaba gösterilmiştir. İş güvencesi hissi, örgütsel makinelerin uyarıcıları ve bunların iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri konusunda çok çeşitli bakış açılarını ve bağlantıları dahil etmek, bu uygulamayı hayata geçirmenin en önemli hedefiydi.

3.7.3 Veri toplama aracı

Mevcut incelemede, çok sayıda istatistik toplamak için iyi tasarlanmış, kontrollü bir anket kullanılmıştır. Bu iyi tasarlanmış anketin temel amacı örgütsel özellikler, örgütsel bağlılık, iş tercihi ve iş güvencesi duygusu hakkında nicel bilgi toplamaktır. Anket, her biri farklı bir dizi ilgili değişkeni araştırmaya odaklanan çeşitli birimlerle oluşturulmuştur. İlk olarak, fon sağlayıcılardan çalıştıkları kurumlardaki iş sığınağına ilişkin kendi perspektiflerini sunmaları istenmiştir. Bu bakış açısını derecelendirmek için üyelerden, işlerinin sabitliği ve açıklığı ile doğrudan ilgili olan bir dizi rapora ne kadar uyduklarını belirlemeleri istendi. Daha sonra üyelerden çeşitli yapısal yönler hakkında önemli bilgiler vermeleri istenmiştir. Bu etkiler arasında çalışanları elde tutma oranları, katılımcıların deneyimledikleri iş özerkliği derecesi ve kendilerine sunulan eğitim ve gelişim fırsatları yer alıyordu. Katılımcıların bu özelliklerle ilgili görüş ve deneyimlerini tam olarak ölçmek için araştırmacılar Likert ölçekli sorular kullanmışlardır. Daha sonra, üyelerin örgütsel bağlılık dereceleri, dikkatle hazırlanmış bir dizi madde kullanılarak tartışmıştır. Uсталıkla hazırlanmış bu sorular, katılımcıların sadakatini, adanmışlığını ve kendi

kuruluşlarının hedefleriyle uyumunu test etmeyi amaçlıyordu. Benzer şekilde, katılımcıların iş memnuniyeti derecelendirmeleri belirlenirken bir dizi değişken dikkate alınmıştır. Bunlar arasında işle bağlantılı görevlerden duyulan huzur, çalışma arkadaşlarından duyulan memnuniyet ve genel olarak işyerinden duyulan memnuniyet yer almaktadır. Anketin birçok husus göz önünde bulundurularak dikkatli ve özenli bir şekilde oluşturulduğunu vurgulamak hayati önem taşımaktadır. Açıklık, uygunluk ve güvenilirliğin sağlanması temel öncelik olmuştur. Anketin geçerliliğini ve anlaşılabilirliğini sağlamak için pilot testler yapılmıştır. Ayrıca, katılımcıların kimliklerini ve gizliliklerini korumak için prosedürler oluşturulmuştur. Bunu yapmanın amacı, üyeleri anketi doğrudan ve dürüst bir şekilde yanıtlamaya teşvik edecek bir ortam yaratmaktır.

3.7.4 Örneklem stratejileri

Bu çalışma, üyelerin ne kadar kolay esnetilebileceklerine göre seçildikleri bir teknik olan kolayda örneklem yöntemi kullanılmaktadır. Araştırmacı, üyelerin mevcut etkiler yoluyla iletişim kurabileceği veya teorik olarak kendi ağına uygun olan mevcut koleksiyonları titizlikle incelemiştir. Bu özel yaklaşım, potansiyel katılımcılarla temasa geçmek için faydalı bir araç sağladığı ve veri toplamayı daha verimli hale getirdiği için seçilmiştir. Uygunluk örnekleme, kabul edilmesi gereken bir gerçek olan önyargıya yol açabilse de, çalışmanın pratik kısıtlamaları ve eldeki kaynaklar ışığında uygun görülmüştür. Ayrıca, örnekleme çeşitliliği garanti altına almak için çeşitli sektörlerdeki çeşitli firmalardan katılımcılar seçilerek bilinçli önlemler alınmıştır. Kolayda örneklemenin, temel sorunlarına rağmen, bu araştırma için bir katılımcı örneği toplamak için uygulanabilir ve mümkün bir taktik olduğu ortaya çıkmıştır.

3.7.5 Araştırma prosedürü

Bu çalışmanın araştırma prosedürü çok sistematik ve eksiksiz bir süreç olup, her biri kasıtlı değişkenlerin kapsamlı bir şekilde incelenmesini sağlamak için hayati önem taşıyan bir dizi kritik olayı içermektedir. Çalışmada, çalışanların iş memnuniyetini etkileyen çeşitli temel unsurlar ile yapısal vaatler arasındaki ilişkilere hızlı bir genel bakış sağlamak amacıyla kesitsel bir araştırma yaklaşımı kullanılmıştır.

Gönüllülerin hizmeti, çalışma sürecinin ilk aşamasını oluşturmuş ve en yüksek özen ve dikkatle gerçekleştirilmiştir. Bu aşama, katılımcıların araştırmacının ağındaki kuruluşlardan veya önceden var olan ilişkiler yoluyla ulaşılabilen kuruluşlardan kolayda örnekleme teknikleri kullanılarak dikkatlice seçilmesini içeriyordu. Çalışma tarafı, bu stratejiyi kullanarak çok çeşitli sektörlerden ve kurumsal ortamlardan katılımcıların istihdam edilmesini garanti altına alabilmiş ve böylece çok çeşitli katılımların ve bakış açılarının temsil edilmesini mümkün kılmıştır. Üzerinde çalışılan faktörlerin tam olarak anlaşılabilmesi için bu çok önemliydi. Üyeler işe alındıktan sonra veri toplama süreci başlamıştır. Bu aşamada, seçilen bireylere doldurmaları için yapılandırılmış anketler verildi. İyi hazırlanmış bu anketlerin önemli hususlar hakkında nicel bilgi toplaması öngörülmüştür. Anketlerin amacı, katılımcıların iş tatmini, iş güvencesi, örgütsel vaatler ve iş özerkliği, çalışanları elde tutma oranları, egzersiz ve gelişim olanakları gibi diğer ilgili örgütsel unsurlara ilişkin algıları hakkında bilgi toplamaktır. Bu anketler, toplanan bilgilerin güvenilirliğini, uygunluğunu ve netliğini garanti altına almak için dikkatli ve nazik bir şekilde hesaplanmıştır. Anketlerin ihtiyaç duyulan verileri katılımcıların anlayabileceği ve ilgili bulabileceği bir şekilde etkili bir şekilde karşılaması çok önemliydi. Verilerin analizi, veri toplama aşaması tamamlandıktan sonra çalışma sürecinin bir sonraki aşamasını oluşturmuştur. Anketlerden elde edilen nicel bilgiler, ilgili yöntemler kullanılarak titizlikle istatistiksel olarak analiz edilmiştir.

Başlangıçta, örneğin niteliklerini katlamak ve göstermek için tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Bu, değişkenlerin yarışmacılar arasındaki dağılımına ilişkin yararlı bilgiler sağlamış ve verilerdeki genel eğilim ve örüntülerin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olmuştur. Ayrıca, incelenen değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için bir korelasyon analizi yapılmıştır. Bu çalışmada, değişkenler arasındaki karşılıklı bağımlılıkların daha iyi anlaşılabilmesi için değişkenler arasındaki korelasyonların gücü ve yönü değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu araştırma hem korelasyon analizini hem de regresyon analizini zorunlu kılmıştır. Regresyon analizi, araştırmacıların bağımsız faktörlerin ihtiyaç duyulan değişken miktarını ne kadar iyi tahmin ettiğini incelemelerine olanak tanımıştır. Çoklu regresyon analizi kullanılarak çok sayıda bağımsız değişkenin izlenimlerinin aynı anda keşfedilmesiyle, bağımsız faktörlerin bağımlı değişkenlere olan yardımları hakkında daha kapsamlı bir empati elde edilmiştir.

İşyeri kültürünün iş tatmini ve güvenlik hissi arasındaki ilişkiye aracılık etme olasılığını incelemek için aracılık analizi de yapılmıştır. İşyeri ahlakının bu iki değişken arasındaki ilişkiyi etkilemek için kullanabileceği temel araçları bulmak bu çalışmanın amacıydı. Ayrıca, yapısal bağlılık ile iş güvencesi algısı arasındaki ilişkide çalışanın görev süresinin ılımlaştırıcı etkisini incelemek için kısıtlama analizi kullanılmıştır. Bu çalışmanın amacı, bu korelasyonun yönünün veya yoğunluğunun çalışanların görev süresinden önemli ölçüde etkilenip etkilenmediğini kontrol etmektir. Veri analizi aşamasında, metodolojik kaygılar ve istatistiksel varsayımlar göz önünde bulundurularak sonuçların geçerliliği ve güvenilirliğinin sağlanmasına büyük özen gösterilmiştir. SPSS ve R gibi istatistiksel araçlar, nicel verileri hızlı bir şekilde dağıtarak ve anlamlı bulgular üreterek veri analizi sürecine yardımcı olmuştur. Veri analizinin tamamlanmasının ardından bulgular, çalışmanın hedefleri ve hipotezleri ile ilişkili olarak değerlendirilmiştir. Sonuçların örgütsel davranış konusunda halihazırda erişilebilir olan bilgi birikimine nasıl katkıda bulunduğu ve operasyonel bağlılık, memnuniyet ve gündem tutmanın oluşturulmasına nasıl yön verdiğine odaklanılarak, sonuçların felsefe ve uygulama için imaları yakından incelenmiştir.

Kısacası, bu çalışmada kullanılan araştırma metodolojisi, çalışanların gruba bağlılığını ve iş tatmini düzeyini etkileyen değişkenlerin tam ve titiz bir şekilde kontrol edilmesidir. Çalışmanın amacı, dikkatli katılımcı alımı, metodik veri toplama, ciddi veri analizi ve dikkatli sonuç yorumu yoluyla içgörüler sunarak kurumsal ortamlarda kanıta dayalı karar vermeyi geliştirmektir. Çalışmanın bağımsız amacı, istatistiksel analiz ve araştırma metodolojisi için endüstri standartlarına bağlı kalırken, örgütsel davranış teorisini teşvik edecek önemli ve güvenilir sonuçlar sunmaktır.

3.8 İstatistiksel analiz: niceliksel

Bu çalışmanın nicel yardımı için gerçekleştirilen istatistiksel analiz, çalışma hipotezlerini değerlendirmek ve değişkenler arasındaki ilişkileri tam olarak incelemek için çeşitli uygulamaları içermektedir. Ortalama ve medyan gibi merkezi eğilim ölçümlerinin yanı sıra standart sapma ve aralık gibi ilgili her değişken için değişkenlik olaylarını içeren tanımlayıcı istatistikler, örneklemin yüzlerini kısaca özetlemek ve tasvir etmek için kullanılmıştır. Korelasyon analizi kullanılarak,

değişkenler arasındaki korelasyonların yönüne ve varlığına bakılmıştır. İdari taahhüt ve iş güvencesi hissi arasındaki ton gibi sürekli değişkenler arasındaki doğrusal bağlantı Pearson korelasyon sayıları kullanılarak değerlendirilmiştir.

Bağımsız faktörlerin bağımlı değişkenleri ne derece doğru tahmin ettiği de geri dönüş analizi kullanılarak incelenmiştir. İş özerkliği, operasyonel devamlılık oranları ve iş güvencesi algısı gibi çok sayıda bağımsız faktörün iş tatmini ve yapısal bağlılık gibi bağımlı değişkenler üzerindeki birleşik etkilerini incelemek için çalışmada çok katlı regresyon analizi kullanılmıştır. İşyeri kültürünün iş tatmini ve iş güvencesi algıları arasındaki ilişkide olası aracılık rolünü incelemek için aracılık araştırması da yapılmıştır. Bu, iş güvencesi keskinliği ile işyeri kültürünü tamamlayan efor hazzı arasındaki dolaylı ilişkiyi araştırmak amacıyla güven aralıklarını tahmin etmek için bootstrapping yöntemlerinin kullanılmasını içermektedir.

Yine de, iş güvencesi bilinci ile yönetsel bağlılık arasındaki ilişkide çalışanların görev sürelerinin ılımlaştırıcı etkisini incelemek için moderasyon araştırması yapılmıştır. Çalışanların görev sürelerinin görünür iş güvencesi ve yapısal bağlılık arasındaki ilişkiyi ne ölçüde etkilediğini araştırmak için iletişim değişkenleri kullanılarak regresyon modelleri oluşturulmuştur. Yukarıda bahsedilen istatistiksel analizler, R ve SPSS gibi uygun yazılımlar kullanılarak gerçekleştirilmiş ve bunların yorumlanmasına çalışmanın araştırma hedefleri ve hipotezleri rehberlik etmiştir. Önemli olarak, bu çalışmalardan toplanan bilgiler, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığını etkileyen değişkenlere ilişkin anlayışımıza çok şey katmıştır. Bu sonuçlar aynı zamanda değişkenler arasındaki bağlantılara ilişkin paha biçilmez içgörüler sunmuştur.

3.8.1 Tanımlayıcı istatistikler

Tanımlayıcı istatistikler, bir veri kümesinin özelliklerini listelemek ve tanımlamak için SPSS'te gereklidir [90]. Empatik tanımlayıcı istatistikler araştırmacılar ve analistler için çok önemlidir çünkü verilerindeki değişkenlerin değişkenliği, merkezi eğilimi ve dağılımı hakkında bilgi sağlar. Bu açıklamada, SPSS'te tanımlayıcı istatistik kavramını, birçok boyutunu ve veri araştırmasındaki önemini inceleyeceğiz. Tanımlayıcı istatistik, verileri anlaşılabilir ve ilgili bir şekilde karşılama, oluşturma ve verme sürecidir [91]. SPSS ile tanımlayıcı istatistikler,

puanların dağılımı, değer aralığı ve verilerin genel örüntüsü gibi bir veri kümesinin temel özelliklerinin anlaşılmasına yardımcı olur. Tanımlayıcı istatistikler genellikle veri analizi sürecinde ilk adım olarak çalıştırılır ve daha kapsamlı araştırmalar gösterilmeden önce veri kümesine tam bir genel bakış sağlar. Merkezi eğilim ölçüleri, bir değişkenin tipik veya ortalama değeri hakkında bilgi sağladıkları için tanımlayıcı istatistiklerde kullanılan birincil ölçütler arasındadır. En sık kullanılan üç SPSS merkezi eğilim ölçütü ortalama, medyan ve moddur. Bir veri kümesindeki tüm değerleri toplama ve sonucu toplam gözlem sayısına bölme prosedürü ortalamayı verir. Ortada görünen değer medyan olarak bilinir ve bir veri kümesi artan şekilde sıralandığında en sık görünen değer mod olarak bilinir. Tanımlayıcı istatistikler ayrıca, bir veri kümesi içindeki değerlerin dağılımını veya dağılımını tanımlayan değişkenlik ölçütlerine de ihtiyaç duyar. Çeşitlilik, değişim ve standart sapma, değişkenliği ölçmek için SPSS'te yaygın olarak kullanılan ölçütlerdir. Bir veri kümesindeki en yüksek ve en düşük değerler arasındaki fark olan aralık, dağılımı görselleştirmenin basit bir yoludur. Varyans ve standart alışılmamışlık verilerin ortalamadan normal sapmasını ölçerken, standart sapma en yaygın kullanılan tutarsızlık miktarıdır.

SPSS'teki tanımlayıcı istatistikler, baskın eğilim ve tutarsızlık olaylarına ek olarak, veri kümesinin düzenliliğini ve şeklini tanımlayan dağılım eylemleri de sunar. Histogramlar ve frekans dağılımları, SPSS'te sıklıkla kullanılan iki grafiksel dağılım sembolüdür ve verilerdeki kalıplar ve eğilimler hakkında görsel anlayışlar sağlar. Çarpıklık ve basıklık, sırasıyla bir dağılımın asimetrisinin ve tepe noktasının sayısal ölçüleridir. SPSS'teki tanımlayıcı istatistikler araştırmacılara ve analistlere çeşitli şekillerde çok yardımcı olabilir. Tanımlayıcı istatistikler, her şeyden önce, veri kümesinin kısa bir özetini sunarak araştırmacıların verilerin önemli unsurlarını ve özelliklerini tanımasını kolaylaştırır. Bu, özellikle verileri hayal etmenin ve değerlendirmenin teşvik edici olabileceği büyük veya karmaşık veri kümelerini ele almak için yararlıdır.

Araştırmacılar ayrıca tanımlayıcı istatistikleri kullanarak veri setindeki sapmaları veya aykırı değerleri sınıflandırabilir. Aykırı değerler sayısal çalışmaların sonuçları üzerinde dikkate değer bir etkiye sahip olabilir, bu nedenle araştırmacıların olası nedenleri araştırabilmesi ve bunları çalışmadan çıkarıp çıkarmayacağına karar verebilmesi için bunları mümkün olan en kısa sürede bulmak çok önemlidir.

Tanımlayıcı istatistikler, SPSS kullanılarak yapılan daha karmaşık istatistiksel analizler için de temel oluşturur. Çıkarımsal istatistikler veya hipotez testleri yapmadan önce, araştırmacılar genellikle verilerinin istatistiksel testlerin kalıplarına uymasını sağlamak için tanımlayıcı analizler yaparlar. Tanımlayıcı istatistikler, verilerin dağılımsal özelliklerine ilişkin içgörüler sunarak araştırmacıların en iyi sayısal eylemleri seçmelerine yardımcı olur.

SPSS veri inceleme ve analizinin özü, araştırmacılara veri kümelerinin göze çarpan özelliklerine kapsamlı bir genel bakış sağlayan tanımlayıcı istatistiklerdir. Tanımlayıcı istatistikler, verilerdeki altta yatan dağılımları, örüntüleri ve eğilimleri ortaya çıkarmak için bariz olanın ötesine geçer ve bu da öncül geliştirme ve karar verme süreçlerine yardımcı olur. Bir değişkenin olağan veya ortalama değerini gösteren merkezi eğim ölçütleri, tanımlayıcı istatistiklerin özünü oluşturur. Bazen matematik ortalaması olarak da adlandırılan ortalama, tüm gözlemlerin toplanması ve sonucun toplam yorum sayısına bölünmesiyle hesaplanır. Ortalama, aykırı değerlere karşı hassas olduğundan, araştırmacılar ayrıca modu veya en sık ortaya çıkan değeri ve ortanca değeri veya veriler artan şekilde sıralandığında ortadaki değeri de dikkate almalıdır. Araştırmacılar bu ölçümleri karşılaştırarak ve çarpık ya da düzensiz dağılımları dikkate alarak veri kümesinin merkezi eğilimine dair daha kibar bir resim elde edebilirler.

Merkezi eğim ölçütleri, veri kümesi içindeki değerlerin dağılımına veya yayılımına ışık tutan değişkenlik ölçütleriyle tamamlanır. En büyük ve en düşük değerler arasındaki alan, aralık olarak bilinen basit bir ölçü ile tanımlanır. Ancak aralık, farkı tamamen yakalamak için yeterli olmayabilir. Varyans ve standart uygunsuzluk gibi daha güçlü eylemler akademisyenler tarafından çok yaygın olarak kullanılmaktadır. Ortalamadan ortalama karesel uygunsuzluğu harekete geçiren değişiklik, değişkenliğin kapsamlı bir değerlendirmesini sunar. İstatistiksel analizin bir desteği olan standart uygunsuzluk, düzensizliği orijinal verilerle aynı birimlerde ifade ederek daha anlaşılır bir ölçüt sağlar. Bu olaylar birleştirildiğinde, araştırmacıların bir veri kümesindeki değişkenliğin derecesini ve aralığını belirlemelerine olanak tanıyarak verilerin heterojenliğinin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını kolaylaştırır. SPSS'te tanımlayıcı istatistikler, veri kümesinin simetrisine ve yapısına ışık tutan dağılımsal ölçümleri kapsayacak şekilde merkezi eğilim ve değişkenlik boyutlarının ötesine yayılır. Yığılmış fraktallar ve frekans

dağılımları, verilerin dağılımsal özelliklerinin grafik temsilleri oldukları için çok yararlı araçlardır. Araştırmacılar bu haritaları görsel olarak inceleyerek verilerdeki örüntüleri, eğilimleri ve potansiyel aykırı değerleri bulabilir ve bu da gelecekteki analiz ve yorumlara rehberlik edebilir. Ayrıca, çarpıklık ve basıklık gibi sayısal ölçütler, sırasıyla arzın asimetrisi ve tepe noktası hakkında ölçülebilir bilgiler sağlar. Sayısallaştırma sayesinde dedektifler veri setinin dağılımsal görünümüne dair daha derin bir anlayış kazanabilir ve böylece normallikten kaynaklanan ince varyasyonların ve uyumsuzlukların tespit edilmesini kolaylaştırabilir.

Başarılı bir şekilde kullanıldığında, SPSS'teki tanımlayıcı istatistikler, araştırmacılara verileri incelemek ve ek analiz ve açıklamaları yönlendiren içgörüler üretmek için kapsamlı bir araç seti sunar. Araştırmacılar, merkezi eğilim, değişkenlik ve dağılım ölçümlerini inceleyerek hipotezlerini olgunlaştırabilir ve veri kümelerinin önemli özelliklerini tam olarak anlayarak kararlara varabilirler. Tanımlayıcı istatistikler, daha karmaşık istatistiksel analizler için bir temel görevi görebilir ve araştırmacıların verilerinin özellikleri ve beklentileri konusunda sağlam bir anlayışla ilerlemelerini sağlar. Her şey göz önünde bulundurulduğunda, SPSS'teki tanımlayıcı istatistikler, akademisyenler için veri kümelerinde saklı olan anlamı ortaya çıkarmalarına ve alanlarındaki bilgileri iletmelerine olanak tanıyan önemli bir araçtır.

3.8.2 Korelasyon analizi

Korelasyon analizi, bir veri setindeki değişken miktarı arasındaki korelasyonların varlığını ve seyrini tespit etmek için SPSS'te gerçekleştirilebilen faydalı bir sayısal tekniktir. Analistler ve araştırmacılar için korelasyon analizini anlamak önemlidir çünkü veriler arasındaki bağlantıların türünü ve gücünü aydınlatır. Dikkatlerin çoğu sürekli değişkenlere odaklanırken, korelasyon analizi değişken çiftleri arasındaki bağlantıyı inceler. Ayarlanabilen bir değişkendeki değişiklikleri diğerindeki değişikliklerin ne ölçüde takip ettiğini göstererek veri kümesindeki ortak değişkenlik modelleri hakkında önemli bilgiler verir. SPSS'te iki sürekli değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi değerlendiren yaygın bir korelasyon ölçüsü Pearson ilişki katsayısıdır.

Pearson bağlantı katsayısı ya da "r" -1 ile +1 arasında bir değer aralığına sahiptir. Her iki değişken de benzer yönde transfer olduğunda hiçbir korelasyon

yoktur; korelasyon 0 olduğunda, hiçbir ilişki yoktur; ve değişkenlerden biri arttığında, diğeri azalır. Pearson korelasyon katsayısına ek olarak Kendall's tau-b ve Spearman's rank korelasyon katsayısı ile diğerkorelasyon olayları SPSS tarafından desteklenir ve sıralı veya normal olmayan şekilde yayılmış veriler arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için kullanışlıdır. Akademisyenler ve analistler SPSS'teki korelasyon analizinden çok sayıda algısal bilgi elde edebilirler. İlk olarak, muhtemelen bağlantılı olan ve daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyanları vurgulayarak değişkenler arasındaki olası ağları bulmaya destek olur. Örneğin korelasyon analizi, ders çalışma alışkanlıkları ve akademik başarı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada bu iki değişken arasında önemli bir bağlantı olup olmadığını gösterebilir. Araştırmacılar korelasyon analizini kullanarak değişkenler arasındaki bağlantıların yönünü ve derecesini de değerlendirebilir. Değişkenler arasında yüksek bir korelasyon +1 veya -1 civarında büyük bir korelasyon değeri ile gösterilirken, zayıf veya önemsiz bir ilişki sıfır civarında bir korelasyon katsayısı ile ölçülür. Araştırmacılar, ilişkinin yoğunluğunu değerlendirerek istenen sonuç üzerinde en yüksek etkiye sahip olan etkileri güçlü bir şekilde belirleyebilirler. Veri kümesi içinde, korelasyon analizi karmaşık bağlantı modellerini de ortaya çıkarabilir. Altta yatan ilişkilerin daha derinlemesine anlaşılması için araştırmacılar, iki değişken arasındaki ilişkiyi araştırırken ek değişkenlerin etkisini hesaba katmak için SPSS'te eksik korelasyon analizi uygulayabilir. Araştırmacılar, SPSS kullanarak korelasyon analizi yaparak veri kümelerindeki değişkenler arasındaki korelasyonlar hakkında önemli bilgiler edinebilirler. Korelasyon analizi, bu ilişkileri incelemek ve çalışma alışkanlıkları ile akademik başarı, çalışanların iş tatmini ile kurumsal vaatler ve müşteri sadakati ile mutluluğu arasındaki ilişkiler de dahil olmak üzere çeşitli temalar hakkında daha fazla bilgi edinmek için güçlü bir temel sunar.

SPSS'in korelasyon çalışması, sonuçları bozabilecek aykırı değerlerin ve önemli veri noktalarının reklamını yapmayı kolaylaştırır. Bazen aykırı değerler olarak da adlandırılan aşırı gözlemler, korelasyon sabitlerini büyük ölçüde değiştirme ve ilişkilerin şekli ve niteliği hakkındaki kararları çarpıtma potansiyeline sahiptir. Araştırmacılar, dağılım grafikleri ve kutu grafikleri gibi grafiksel gösterim tekniklerini kullanarak bu düzensizlikleri tanımlayarak, bu bulguların korelasyon çalışmalarını nasıl etkilediğini değerlendirebilirler. Araştırmacılar, aykırı değerleri etkin bir şekilde ele alarak bulgularının geçerliliğini ve sağlamlığını garanti altına

alabilirler. Ayrıca, geleneksel korelasyon katsayıları tarafından yakalanamayan doğrusal olmayan etkileşimler ve korelasyonlar, akademisyenler tarafından korelasyon analizi kullanılarak incelenebilir. Kendall'ın tau-b veya Spearman'ın sıra korelasyon katsayısı gibi parametrik olmayan ilişki ölçümleri, dağılım özelliklerine bakılmaksızın değişkenler arasındaki monotonik ilişkilerin belirlenmesinde yardımcı olmaktadır. Bu ölçütler, parametrik istatistiklerin varsayımlarından sapan verilerin incelenmesinde daha fazla esneklik sağlayarak çeşitli veri kümelerinde güvenilir ilişki değerlendirmeleri yapılmasını sağlar.

3.8.3 T - Test

SPSS'te basit bir istatistiksel yöntem olan t-testi, aralarında önemli bir fark olup olmadığını görmek için iki örneklemin veya koleksiyonun ortalamalarını karşılaştırır [92]. T-testleri, hipotezleri değerlendirmek ve örneklem verilerine dayanarak popülasyon özellikleri hakkında sonuçlar çıkarmak için güvenilir bir yoldur, bu nedenle analistlerin ve araştırmacıların bunları nasıl kullanacaklarını ayırt etmeleri gerekir. Anket araştırması, yeni çalışmalar ve deneysel çalışmalar gibi birçok farklı araştırma durumunda, SPSS'teki t-testleri sıklıkla çalışmaktadır. Test puanları, tepki süreleri veya memnuniyet derecelendirmeleri gibi sürekli bir sonuç değişkeni üzerinde iki grubun ortalamalarını karşılaştırırken, esas olarak akademisyenlere yardımcı olurlar. SPSS'teki temel aritmetik araçlardan biri olan t-testi, iki örnek ya da grubun ortalamalarını karşılaştırarak birbirlerinden anlamlı bir şekilde farklı olup olmadıklarına bakar.

t-istatistiği, serbestlik derecesi ve p-değeri, SPSS t-testlerinin anlamaya yardımcı olmak için sağladığı üç verimliliklerdir. Eğer sıfır hipotezi, yani gruplar arasında fark olmadığı hipotezi doğru olsaydı, p-değeri ortalamalar arasında ampirik bir değişiklik bulma olasılığını ifade ederdi. Araştırmacılar genellikle sıfır hipotezini reddeder ve p-değeri önceden tanımlanmış bir anlamlılık düzeyinden (örneğin 0,05) küçükse grup ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu sonucuna varır. Ayrıca SPSS, herhangi bir anormalliğe veya normdan sapmaya dikkat çekmek ve sonuç değişkeninin gruplar arasındaki dağılımını göstermek için kutu planları ve histogramlar dahil olmak üzere verilerin grafiksel gösterimlerini sunar. Araştırmacılar SPSS t-testlerini kullanarak grup ortalamalarını analiz edebilir ve popülasyon özellikleri hakkında kolaylıkla sonuçlar çıkarabilir. T-testleri,

demografik gruplar arasındaki farklılıkları karşılaştırırken, deneysel manipölasyonların etkilerini incelerken veya bir müdahalenin etkinliğini değerlendirirken hipotez testi ve veri incelemesi için uyarlanabilir bir araç sunar. Araştırmacılar, SPSS'teki t-testi aracını kullanarak verilerinden değerli bilgiler elde edebilirler. Bu kavramlar, hipotezlerin ortaya çıkarılması, işaretlere dayalı kararlar alınması ve çeşitli akademik disiplinlerde kanıta dayalı yöntemlerin uygulanması için yararlı olabilir. SPSS ile, çeşitli araştırma prosedürleri ve veri türleri için uygun olan çeşitli t-testi varyantları arasından seçim yapabilirsiniz. Terapi alan ve almayan öğrencilerin test puanlarının ortalamaları gibi iki bağımsız grubun ortalamalarını karşılaştırırken, bağımsız örneklem t-testi kullanılır. Bu fikirler, hipotezler geliştirmek, göstergelere dayalı kararlar almak ve çeşitli disiplinlerde kanıta dayalı yaklaşımları uygulamak için faydalı olabilir.

3.8.4 Güvenilirlik istatistikleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin veya ölçümlerin kararlılığını ve tutarlılığını değerlendirmek için SPSS'teki güvenilirlik istatistikleri çok önemlidir [93]. Araştırmacılar ve tahminciler için güvenilirlik istatistiklerini anlamak, ölçüm güvenilirliğinin derecesine ve zaman içinde tutarlı sonuçlar verme yeteneğine ışık tuttuğu için çok önemlidir. Boyutların iç sabitliği ve tekrarlanabilirliği, doğru ve güvenilir veri toplamayı güvence altına almak için güvenilirlik istatistikleri kullanılarak değerlendirilir. Bunlar özellikle psikoloji, eğitim ve tıp gibi araştırmacıların kesin kişiler veya gruplar hakkında güvenilir çıkarımlar yapmak için ölçümlere güvendiği alanlarda çok önemlidir. Cronbach'ın alfa katsayısı, bir ölçeğin veya anketin iç istikrarını değerlendirmek için SPSS'te sıkça kullanılan bir güvenilirlik istatistiğidir.

Artan değerler daha fazla içsel sabitlik anlamına gelir. Bir ölçek veya anketteki maddeler arasındaki korelasyon düzeyini değerlendirmenin bir yolu Cronbach's alpha'dır. Araştırmacılar, SPSS ile Cronbach alfa değerini hesaplayarak çok maddeli ölçeklerin kararlılığını değerlendirebilirler. Split-half güvenilirlik katsayıları ve değerlendiriciler arası güvenilirlik katsayıları, Cronbach's alpha'ya ek olarak SPSS tarafından sunulan iki yeni güvenilirlik istatistiğidir. Maddelerin ne kadar istikrarlı olduğunu belirlemek için, bölünmüş yarı güvenilirlik katsayıları bir ölçeğin maddelerini ikiye böler ve her bir yarıdan elde edilen sonuçları karşılaştırır.

Öte yandan, puanlayıcılar arası güvenilirlik katsayıları, çok sayıda puanlayıcının veya izleyicinin değerlendirmelerini ne kadar tutarlı bir şekilde tamamladığını analiz eder.

Güvenilirlik istatistikleri, araştırmacılara ölçüm tutarlılığı ve istikrarının nicel işaretlerini sağladıkları için araştırma ve veri toplama için hayati araçlardır. Eğitim, düşünce, sosyoloji ve tıp alanlarında, SPSS'teki güvenilirlik istatistikleri, ölçeklerin ve anketlerin tutarlılığını değerlendirmek ve araştırma bulgularının geçerliliğini ve doğruluğunu teyit etmek için yaygın olarak kullanılmaktadır.

Ölçme aracının genişletilmesi ve kanıtlanması büyük ölçüde güvenilirlik istatistiklerine dayanır. SPSS'te güvenilirlik analizi, bir ölçekteki maddelerin iç tutarlılığını değerlendirmek ve ölçüm aracını geliştirmek için araştırmacılar tarafından normal olarak kullanılan bir yöntemdir. Madde-toplam korelasyonları ve Cronbach's alpha katsayısı analizi sayesinde araştırmacılar, değiştirilmesi veya çıkarılması gerekebilecek yetersiz veya mükerrer maddeleri belirleyebilirler. Ölçek iyileştirme, ölçüm aracının geçerliliğini ve güvenilirliğini artırırken ilgilenilen yapının doğru bir şekilde kaydedilmesini sağlayan yinelemeli bir süreçtir. Ayrıca, zaman içinde ölçüm güvenilirliği değerlendirmesi SPSS güvenilirlik istatistiklerinin kullanılmasını gerektirir. Geçerliliklerini korumak için, boylamsal çalışmalarda ve tekrarlanan kapasite planlarında kullanılan etkinliklerin birkaç uygulama boyunca güvenilir ve istikrarlı olması gerekir. SPSS'teki güvenilirlik analizi, araştırmacıların aynı bireylerden birçok kez alınan puanları karşılaştırarak ölçümlerin test-tekrar test güvenilirliğini değerlendirmelerine olanak tanır. Araştırmacılar, sınıf içi veya Pearson korelasyon katsayılarını hesaplayarak gözlemlerin zaman içinde ne kadar hatasız ve tutarlı olduğunu belirleyebilirler.

3.8.5 Regresyon analizi

Regresyon analizi, SPSS'te bir veya daha fazla bağımsız değişken yıldızı ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi araştırmak için kullanılabilen önemli bir istatistiksel tekniktir [94]. Regresyon analizini kavramak araştırmacılar ve analistler için çok önemlidir çünkü bağımsız değişkenlere dayalı olarak bağımlı değişkenin davranışını anlamak ve tahmin etmek için mantıksal bir çerçeve sağlar. Regresyon analizi, her biri belirli bir dizi çalışma konusu ve veri kaynağı için uygun olan çok çeşitli teknikleri kapsar. SPSS'te en çok kullanılan regresyon tekniklerinden biri,

bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında doğrusal bir ilişki olduğunu varsayan doğrusal regresyondur. Doğrusal regresyon genellikle bağımlı değişkenin sürekli olduğu ve düz bir çizginin değişkenler arasındaki ilişkiyi tam olarak temsil edebileceği durumlarda kullanılır. Sıralı regresyon analizi yapmak için araştırmacılar bağımlı değişkeni, bir veya daha fazla bağımsız değişkeni, ilgili tüm ortak değişkenleri ve kontrol değişkenlerini SPSS'e girer. Daha sonra SPSS, bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki birleşmenin yönünü ve yoğunluğunu gösteren regresyon katsayılarını tahmin etmek için kullanılır. Ayrıca, SPSS tarafından sağlanan model uyum ölçütlerinden biri, bağımlı değişkenin varyansının bağımsız değişkenler tarafından aydınlatılan oranını gösteren R-kare istatistiğidir. Doğrusal bozulmaya ek olarak, SPSS belirli araştırma hedeflerini ve veri kaynaklarını ele almak için bir dizi siparişe göre regresyon algoritması sunar. Lojistik regresyon, örneğin, bağımlı değişken evet/hayır veya mevcudiyet/devamsızlık sonuçları gibi ikili veya uzlaşmaz olduğunda kullanılır. Sosyal bilimler, psikoloji ve epidemiyolojide lojistik regresyon, bir veya daha fazla bağımsız girdi verildiğinde ikili bir sonucun olasılığını belirleyen yaygın olarak kullanılan sayısal bir yöntemdir.

Regresyon analizi ayrıca regresyon katsayıları ve modelin genel uyumu için istatistiksel anlamlılık testleri bağışlayarak model oluşturmayı ve hipotezleri değerlendirmeyi kolaylaştırır [95]. Araştırmacılar, her bir bağımsız değişkenin modele katkısının istatistiksel anlamlılığını şemalaştırarak modelin bağımlı değişkendeki varyansı etkili bir şekilde açıklayıp açıklamadığını değerlendirebilirler. Regresyon analizi, araştırmacılara verileri hakkında algısal bilgi verirken, karmaşık veri yapıları ve araştırma sorunlarını ele almak için geliştirilebilen ve uyarlanabilen çok yönlü bir yöntemdir. çoklu regresyon analizi, araştırmacıların bir bağımlı değişken ile çok sayıda bağımsız değişken arasındaki bağlantıyı aynı anda araştırmasını sağlayan karmaşık bir geri dönüş analizi yöntemidir. Çoklu regresyon analizi, diğer değişkenlerin etkilerini hesaba katmaya ve çok sayıda yordayıcı'nın bir sonuç değişkenini etkilemek için nasıl birlikte çalıştığına dair fikir edinmeye çalışırken oldukça kullanışlıdır. SPSS'teki regresyon modelinde, araştırmacılar birkaç bağımsız değişkeni bir araya getirebilir ve bağımlı değişkenin tahminine bağlıta bulundukları farklı yolları değerlendirebilirler. Ayrıca, etki veya kukla kodlama gibi yöntemler kullanılarak, SPSS'teki regresyon analizi analist olarak belirli değişkenleri kullanabilir. Tedavi durumu, cinsiyet veya etnik köken gibi uzlaşmaz faktörlerin

sonuç değişkenini nasıl etkilediğini bulmak için regresyon modelleri kullanılabilir. Rutin olarak taklit kodları oluşturan ve kategorik değişkenleri regresyon analizine entegre eden SPSS ile araştırmacılar, belirli değişkenin değişen değerlerinin sonucu nasıl etkilediğini değerlendirebilirler. Regresyon analizi için bir diğer gelişmiş teknik, üçüncü bir değişkenin gücünün iki değişken arasındaki ilişkiyi etkileyip etkilemediğini inceleyen etkileşim analizidir. Ürün terimi ve iki bağımsız değişken çarpılarak mesaj terimleri oluşturulur ve bunlar daha sonra regresyon modeline dahil edilir. Araştırmacılar, etkileşim terimlerini tanımlayarak ve sonuç değişkeni üzerindeki prognostik güçlerini değerlendirerek, ılımlı ilişkiler ve koşullu etkiler hakkında daha fazla bilgi edinmek için SPSS'i kullanabilirler.

3.9 Sınırlamalar

- Çalışmanın örneklem büyüklüğünün sınırlı olması ve bunun da toplumun bulguları ne kadar geniş bir alana uygulayabileceğini etkileme ihtimali vardır.
- Kendi kendine bildirilen verilere bağımlılık, üyelerin öznel içgörülerinden veya sosyal arzu edilebilirlik önyargısından kaynaklanan önyargıları ekleyerek bulguların geçerliliğini tehlikeye atabilir.
- Kesitsel bir tasarım, zaman içindeki değişiklikleri yakalayamadığı veya olası kafa karıştırıcı değişkenleri açıklamadığı için değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri gösterme yeteneğini sınırlar.
- Hatalı cevaplar veya veri toplama araçları gibi ölçüm hataları, çalışma bulgularının güvenilirliğini ve geçerliliğini tehlikeye atabilir.
- Örneklem, kurumsal ortam veya demografik özellikler açısından homojen ise, bulgular farklı koleksiyonlara veya durumlara taşınabilir olmayabilir.
- Çalışmada ilgili kontrol değişkenlerinin bulunmaması, ilgilenilen değişkenler arasındaki korelasyonlarda tek taraflı veya hatalı sonuçlar üretmiş olabilir.
- Düşük bir cevaplama oranı veya cevaplama yanlılığı, katılmayı seçenlerin katılmayanlardan tutarlı bir şekilde farklı olması durumunda sonuçları çarpıtabilir ve örneklemin temsil gücünü etkileyebilir.

4. BULGULAR

4.1 Giriş

İş güvencesi, mevcut işgücü içerisinde çalışanlar için son derece önemli bir konuma sahip olup, çalışanların tam iş tatmini ve kurumlarına olan bağlılıkları üzerinde derin ve etkili bir etki yaratmaktadır. Yalnızca ekonomik koşullar ve sektörel trendler gibi dış faktörler tarafından değil, aynı zamanda kuruluşun kendisine özgü iç faktörler tarafından da şekillendirilen iş güvencesi algısı, bir çalışanın iş güvencesi duygusunun belirlenmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Bu anlayış, yetenekli işgücünü elinde tutmak ve çalışan bağlılığını artırmak isteyen kuruluşlar için büyük önem taşımaktadır. Çalışanların iş güvencesi algısı, iş tatmini düzeyleri ve kuruma bağlılıkları arasında var olan karmaşık ve çok yönlü ilişkiyi kavramak, kuruluşlar için hayati önem taşımaktadır. Bu özel bölümün sınırları dahilinde, bu ilişkinin temelini oluşturan karmaşıklıkları ve nüansları araştırarak, bu ilişkinin derinliklerini detaylı bir şekilde incelemeye başlıyoruz. Nicel bir yaklaşım kullanarak, anket katılımcılarımızdan topladığımız verileri titizlikle inceledik ve seçtiğimiz analiz aracı olarak Sosyal Bilimler için İstatistik Paketini (SPSS) kullandık. İş güvencesi, iş tatmini ve yapısal yükümlülük arasındaki karmaşık ilişkilerin bu kapsamlı incelemesini üstlenerek ulaşılmaya çalıştığımız birincil hedef, kuruluşlara çalışanlarının iş güvencesi algısını geliştirmelerini sağlayacak paha biçilmez içgörüler sunmak ve böylece daha memnun ve bağlı bir işgücünün yetiştirilmesini teşvik etmektir.

4.2 Birincil Veri Analizi

Bu çalışmada, çalışanların iş güvencesi algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek için birincil veri analizi gerçekleştirdik. Verilerin toplanması için şirketimiz çalışanlarına doldurmaları için bir anket verilmiştir. Veri analizi için Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) programı kullanılmıştır. Birincil veri analizi birkaç adımdan oluşmaktadır:

- **Tanımlayıcı İstatistikler:** Sürece, incelenen değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler gibi önemli ölçüleri kapsayan tanımlayıcı istatistiklerin titiz bir analizini yaparak başladık. Bu kapsamlı inceleme, verilerin yayılımının panoramik bir görüntüsünü elde etmemizi ve her bir değişkenin doğasında var olan merkezi eğilimi tespit etmemizi sağlamıştır.
- **Güvenilirlik Analizi:** Ölçüm ölçeklerimizin güvenilirliğini ve doğruluğunu garanti altına almak için, yaygın olarak kabul gören ve saygı duyulan Cronbach alfa yöntemini kullanarak kapsamlı ve titiz bir güvenilirlik analizi gerçekleştirdik. Bu titiz analiz, her bir yapıyı, yani iş güvenliği algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı ölçmek ve değerlendirmek için kullanılan çeşitli maddelerin iç tutarlılığını titizlikle inceledi ve değerlendirdi ve bulgularımızın en üst düzeyde kesinliğini ve geçerliliğini sağladı.
- **Hipotez Testi:** Araştırmalarımızın bulgularına dayanarak teorik çerçevemizden geliştirilen hipotezleri inceledik. İş tatmini ve örgütsel bağlılığın hem doğrudan hem de iş tatmini aracılığıyla dolaylı olarak iş güvencesi algıları üzerindeki potansiyel faydalı etkilerini değerlendirdik.
- **Korelasyon Analizi:** Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için bir korelasyon analizi gerçekleştirdik. Bu analiz sayesinde çalışanların örgütsel bağlılık, çalışma mutluluğu ve iş güvencesi algıları arasındaki ilişkilerin yönünü ve yoğunluğunu anlayabildik.
- **Regresyon Analizi:** İş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş güvencesi algısı arasındaki ilişkiyi araştırmak için regresyon çalışmaları yapılmıştır. Yaş, cinsiyet ve görev süresi gibi potansiyel karıştırıcı değişkenler dikkate alınmış ve iş güvencesi algısı bağımsız değişken, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ise bağımlı değişkenler olarak kullanılmıştır.
- **Aracılık Analizi:** İş tatmininin örgütsel bağlılık ve iş güvencesi algısı arasındaki bağlantıyı yönetip yönetmediğini kontrol etmek için bir aracılık çalışması da gerçekleştirdik. Bu çalışma sonucunda, örgütsel bağlılığın iş güvencesi algısından etkilenmesinin altında yatan mekanizmalara ilişkin anlayışımız gelişmiştir.
- **Moderasyon Analizi:** İş özerkliği ve eğitim fırsatları gibi bazı unsurların iş güvencesi duygusu ile iş tatmini/örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi değiştirip

değiştirmediyi belirlemek için bir moderasyon analizi de gerçekleştirdik. Bu araştırma sayesinde iş güvencesi duygusu ile iş sonuçları arasında hangi durumlarda daha yüksek veya daha zayıf bir korelasyon olduğunu belirleyebildik.

Genel olarak, ana veri analizi, işletmemizde çalışan bağlılığına ve elde tutulmasına yol açan unsurları anlamamıza yardımcı oldu ve iş güvencesi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki hakkında aydınlatıcı bilgiler verdi.

4.3 Örnek Açıklaması

Çizelge 4.1'de yer alan anket katılımcıları demografik olarak şu şekilde tanımlanabilir: yaş açısından bakıldığında, katılımcıların %32,6'sının 25 yaşın altında olduğu, %29,8'inin 25 ila 34 yaş aralığında yer aldığı ve %29,5'inin 35 ila 44 yaş aralığında olduğu görülmüştür; sadece %8,1'i 45 yaş ve üzerindedir. Cinsiyet açısından bakıldığında, katılımcıların çoğunluğu, yani %50,9'u erkek, diğer %49,1'i ise kadın olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %30,9'unun lisans, %41,1'inin yüksek lisans ve %28,1'inin doktora derecesine sahip olduğu görülmüştür. Dikkatimizi iş deneyimi alanına çevirdiğimizde, katılımcıların %26,0'sının bir yıldan az süredir çalıştığını, %37,9'unun ise bir ila iki yıl arasında çalıştığını tespit ettik. Ayrıca, katılımcıların %33,0'ü üç ila beş yıllık uzmanlığa sahip olduğunu belirtirken, sadece %3,2'si altı yıl veya daha fazla uzmanlığa sahip olduğunu belirtmiştir. Son olarak, katılımcıların medeni durumları söz konusu olduğunda, veriler %51,6'lık bir çoğunluğun bekar olduğunu, geri kalan %48,4'ün ise evli olduğunu ortaya koymuştur. Bu değerli demografik bilgiler incelendiğinde, anket katılımcılarının geçmişlerini anlamada çok önemli bir rol oynadıkları ve bu anlayışın çalışanların iş güvencesi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık algılarına ilişkin sonuçları doğru bir şekilde yorumlamak için gerekli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Çizelge 4.1: Örnek Açıklama

Ayrıntılar	Kategori	Frekans	Yüzde
Yaş	25 yaş altı	93	32.6
	25-34	85	29.8
	35-44	84	29.5
	45 yaş ve üzeri	23	8.1

Çizelge 4.1: (Devamı) Örnek Açıklama

Ayrıntılar	Kategori	Frekans	Yüzde
Yaş	25 yaş altı	93	32.6
	25-34	85	29.8
	35-44	84	29.5
	45 yaş ve üzeri	23	8.1
Cinsiyet	Erkek	145	50.9
	Kadın	140	49.1
Medeni Durum	Tek kişilik	147	51.6
	Evli	138	48.4
Eğitim	Lisans derecesi	88	30.9
	Yüksek lisans derecesi	117	41.1
	Doktora derecesi	80	28.1
Deneyim	1 yıldan az	74	26.0
	1-2 yıl	108	37.9
	3-5 yıl	94	33.0
	6 yaş ve üzeri	9	3.2

4.4 Frekans Tablosu

4.4.1 Örgütsel bağlılık (ÖB) frekans tablosu

Araştırmada katılımcıların örgütsel bağlılık (ÖB) düzeylerinin analizi frekans tablosunda gösterilmiştir. Çizelge 4.2, katılımcıların yanıtlarını farklı bağlılık düzeylerine göre sınıflandırarak her bir kategorideki katılımcıların frekansını göstermektedir. Çalışanların işlerine ne derece uyum ve katılım hissettiklerini gösterdiği için örgütsel bağlılık, çalışan bağlılığı ve elde tutmanın kritik bir bileşenidir. İnsanların örgütsel bağlılık düzeylerini nasıl dağıttıkları hakkında bilgi edinmek, işteki tutum ve davranışlarını daha iyi anlamana yardımcı olabilir.

Çizelge 4.2: Örgütsel Bağlılığa (ÖB) İlişkin Frekans Tablosu

AÇIKLAMA	KATEGORİLER	FREKANS	YÜZDE
Kurumuma karşı sağlam bir bağlılık ve sadakat hissediyorum.	Kesinlikle Onaylamıyorum	9	3.2
	Onaylamıyorum	53	18.6
	Tarafsız	8	2.8
	Onaylıyorum	130	45.6
	Kesinlikle Onaylıyorum	85	29.8

Çizelge 4.2: (Devamı) Örgütsel Bağlılığa (ÖB) İlişkin Frekans Tablosu

AÇIKLAMA	KATEGORİLER	FREKANS	YÜZDE
Kuruluşumun başarılı olmasına yardımcı olmak için beklenenin üzerinde ve başka bir yere gitme olasılığım yüksektir.	Kesinlikle Onaylamıyorum	1	.4
	Onaylamıyorum	54	18.9
	Tarafsız	8	2.8
	Onaylıyorum	137	48.1
	Kesinlikle Onaylıyorum	85	29.8
Genel olarak kurumumdan memnunum.	Kesinlikle Onaylamıyorum	7	2.5
	Onaylamıyorum	49	17.2
	Tarafsız	8	2.8
	Onaylıyorum	142	49.8
	Kesinlikle Onaylıyorum	79	27.7
Uzun vadede kurumumda kalmaya kararlıyım.	Kesinlikle Onaylamıyorum	5	1.8
	Onaylamıyorum	46	16.1
	Tarafsız	12	4.2
	Onaylıyorum	151	53.0
	Kesinlikle Onaylıyorum	71	24.9

4.4.2 İş memnuniyetine (İM) ilişkin frekans tablosu

Ankete katılanların işlerinden duydukları memnuniyet düzeylerinin bir dökümü iş memnuniyeti (İM) frekans tablosunda verilmiştir. Bu Çizelge 4.3, katılımcıların yanıtlarını çeşitli memnuniyet düzeylerine göre sınıflandırmakta ve örgütsel bağlılık frekans tablosunda olduğu gibi her gruptaki katılımcıların frekansını göstermektedir. Çalışanların motivasyonunu, çıktılarını ve işte kalmalarını etkileyen en önemli faktörlerden biri iş memnuniyetidir. İş memnuniyeti derecelendirmelerinin personel arasındaki dağılımının anlaşılması, genel iş deneyimleri ve işle ilgili tutumları hakkında önemli perspektifler sağlayabilir.

Çizelge 4.3: Örgütsel Bağlılığa (ÖB) İlişkin Frekans Tablosu

AÇIKLAMA	KATEGORİLER	FREKANS	YÜZDE
Şu anki iş karakterimden ve getir götür işlerinden memnunum.	Kesinlikle Onaylamıyorum	1	.4
	Onaylamıyorum	52	18.2
	Tarafsız	8	2.8
	Onaylıyorum	133	46.7
	Kesinlikle Onaylıyorum	91	31.9
Çalışma ortamımdan ve iş arkadaşlarımdan memnunum.	Kesinlikle Onaylamıyorum	7	2.5
	Onaylamıyorum	46	16.1
	Tarafsız	8	2.8
	Onaylıyorum	138	48.4
	Kesinlikle Onaylıyorum	86	30.2
Kurumumdaki gelişim ve ilerleme fırsatlarından memnunum.	Kesinlikle Onaylamıyorum	6	2.1
	Onaylamıyorum	51	17.9
	Tarafsız	9	3.2
	Onaylıyorum	139	48.8
	Kesinlikle Onaylıyorum	80	28.1
Çalışmalarım karşılığında aldığım takdir ve ödüllerden memnunum.	Kesinlikle Onaylamıyorum	5	1.8
	Onaylamıyorum	52	18.2
	Tarafsız	14	4.9
	Onaylıyorum	145	50.9
	Kesinlikle Onaylıyorum	69	24.2

4.4.3 İş güvencesi algısına ilişkin frekans tablosu (PJS)

Araştırmaya katılanların iş güvencesi algıları, iş güvencesi algısına (İGA) ilişkin frekans tablosu 4.4'te ayrıştırmıştır. Katılımcıların her bir kategoride ne kadar yer aldığı bu Çizelge 4.4'te gösterilmekte ve katılımcıların yanıtları farklı algılanan iş güvenliği seviyelerine göre sınıflandırılmaktadır. Çalışanların şirkete bağlılığını, iş tatminini ve motivasyonunu etkileyen önemli bir unsur da iş güvencesi algısıdır. Çalışanların iş güvencesini nasıl algıladıkları hakkında fikir edinmek, pozisyonlarında ne kadar istikrarlı ve güvenli hissettiklerini anlamaya yardımcı olabilir.

Çizelge 4.4: İş Güvencesi Algısına İlişkin Frekans Tablosu (PJS)

AÇIKLAMA	KATEGORİLER	FREKANS	YÜZDE
Şu anki işimde kendimi güvende hissediyorum.	Kesinlikle Onaylamıyorum	2	.7
	Onaylamıyorum	53	18.6
	Tarafsız	10	3.5
	Onaylıyorum	163	57.2
	Kesinlikle Onaylıyorum	57	20.0
Kurum içindeki pozisyonumun istikrarına güveniyorum.	Kesinlikle Onaylamıyorum	7	2.5
	Onaylamıyorum	49	17.2
	Tarafsız	9	3.2
	Onaylıyorum	138	48.4
	Kesinlikle Onaylıyorum	82	28.8
Mesleğimi kaybetme ihtimali beni endişelendiriyor.	Kesinlikle Onaylamıyorum	6	2.1
	Onaylamıyorum	52	18.2
	Tarafsız	9	3.2
	Onaylıyorum	139	48.8
	Kesinlikle Onaylıyorum	79	27.7
Kurumum iş güvencesi konusunda etkili iletişim kurar.	Kesinlikle Onaylamıyorum	8	2.8
	Onaylamıyorum	50	17.5
	Tarafsız	11	3.9
	Onaylıyorum	150	52.6
	Kesinlikle Onaylıyorum	66	23.2

4.4.4 Çalışanları elde tutma oranlarına (ERR) ilişkin frekans tablosu

Çalışanları elde tutma oranları (ERR) frekans tablosu, katılımcıların mevcut şirketlerinde kalma eğilimlerine ilişkin derinlemesine bir analiz sunmaktadır. Bu tabloda her bir kategorideki katılımcı sayısı gösterilmekte ve katılımcıların yanıtları çeşitli elde tutma oranı kategorilerine göre sınıflandırılmaktadır. Yüksek çalışan devir oranları pahalı ve yıkıcı olabilir, bu nedenle mevcut personeli elde tutmak herhangi bir firmanın başarısı için çok önemlidir. Çalışanların şirkette kalma niyetleri hakkında fikir edinmek, mevcut işlerine ne kadar bağlı ve memnun olduklarını belirlemeye yardımcı olabilir.

Çizelge 4.5: Çalışanları Elde Tutma Oranlarına (ERR) İlişkin Frekans Tablosu

AÇIKLAMA	KATEGORİLER	FREKANS	YÜZDE
Yakın zamanda başka bir yerde iş aramam muhtemeldir.	Kesinlikle Onaylamıyorum	3	1.1
	Onaylamıyorum	50	17.5
	Tarafsız	11	3.9
	Onaylıyorum	154	54.0
	Kesinlikle Onaylıyorum	67	23.5
Kurumumun personeli elde tutmak için gösterdiği çabalardan memnunum.	Kesinlikle Onaylamıyorum	8	2.8
	Onaylamıyorum	46	16.1
	Tarafsız	11	3.9
	Onaylıyorum	153	53.7
	Kesinlikle Onaylıyorum	67	23.5
Kurumumda bir çalışan olarak kendimi değerli hissediyorum.	Kesinlikle Onaylamıyorum	8	2.8
	Onaylamıyorum	47	16.5
	Tarafsız	11	3.9
	Onaylıyorum	160	56.1
	Kesinlikle Onaylıyorum	59	20.7
Kurumumu çalışmak için saygın bir yer olarak başkalarına tavsiye ederim.	Kesinlikle Onaylamıyorum	2	.7
	Onaylamıyorum	56	19.6
	Tarafsız	13	4.6
	Onaylıyorum	147	51.6
	Kesinlikle Onaylıyorum	67	23.5

4.4.5 Frekans tablosu iş özerkliği (JA)

Katılımcıların istihdam sorumluluklarında bildirdikleri özerklik düzeyleri iş özerkliği frekans tablosunda (JA) ayrıştırılmıştır. Katılımcıların yanıtları, her gruptaki yanıt verenlerin sıklığı ile birlikte bu Çizelge 4.6'da çeşitli iş özerkliği seviyelerine göre kategorize edilmiştir. Çalışanların kendilerine verilen görevler ve bunları iş yerinde nasıl tamamlayacakları konusunda seçim ve kontrole sahip olma derecesi iş özerkliği olarak adlandırılmaktadır. Çalışanların teşviki, memnuniyeti ve çıktıları üzerinde kayda değer bir etkiye sahiptir.

Çizelge 4.6: İş Özerkliğine (İÖ) İlişkin Frekans Tablosu

AÇIKLAMA	KATEGORİLER	FREKANS	YÜZDE
İş görevlerim ve bunları nasıl tamamlayacağım konusunda kararlar alabiliyorum.	Kesinlikle Onaylamıyorum	6	2.1
	Onaylamıyorum	52	18.2
	Tarafsız	9	3.2
	Onaylıyorum	140	49.1
	Kesinlikle Onaylıyorum	78	27.4
Çalışma programım ve önceliklerim üzerinde kontrol sahibiyim.	Kesinlikle Onaylamıyorum	8	2.8
	Onaylamıyorum	50	17.5
	Tarafsız	11	3.9
	Onaylıyorum	151	53.0
	Kesinlikle Onaylıyorum	65	22.8
İşimde sahip olduğum özgürlük düzeyi beni tatmin ediyor.	Kesinlikle Onaylamıyorum	3	1.1
	Onaylamıyorum	50	17.5
	Tarafsız	11	3.9
	Onaylıyorum	154	54.0
	Kesinlikle Onaylıyorum	67	23.5
Kurumum inisiyatif almamı ve işimde yeni yaklaşımlar denememi destekliyor.	Kesinlikle Onaylamıyorum	8	2.8
	Onaylamıyorum	46	16.1
	Tarafsız	11	3.9
	Onaylıyorum	153	53.7
	Kesinlikle Onaylıyorum	67	23.5

4.4.6 Eğitim ve gelişim fırsatları (TDO) sıklık tablosu

Eğitim ve gelişim fırsatları (TDO) frekans tablosu, katılımcıların şirketleri tarafından sunulan eğitim ve gelişim fırsatları hakkında ne düşündüklerini ortaya koymaktadır. Her bir gruptaki katılımcı sayısı bu Çizelge 4.7'de gösterilmekte ve katılımcıların yanıtları TDO'ya ilişkin çeşitli memnuniyet düzeylerine göre sınıflandırılmaktadır. Eğitim ve gelişim fırsatları, çalışanların mesleki gelişimi, beceri gelişimi ve iş mutluluğu için çok önemlidir. TDO'nun personel tarafından nasıl görüldüğüne dair fikir edinmek, çalışanların kurumun mesleki gelişim programlarından ne kadar memnun olduklarını belirlemeye yardımcı olabilir.

Çizelge 4.7: Eğitim ve Gelişim Fırsatlarına (TDO) İlişkin Frekans Tablosu

AÇIKLAMA	KATEGORİLER	FREKANS	YÜZDE
Kurumum tarafından sağlanan eğitim ve gelişim fırsatlarından memnunum.	Kesinlikle Onaylamıyorum	8	2.8
	Onaylamıyorum	47	16.5
	Tarafsız	11	3.9
	Onaylıyorum	160	56.1
	Kesinlikle Onaylıyorum	59	20.7
Kurumum mesleki gelişimimi ve kariyer ilerlememi destekliyor.	Kesinlikle Onaylamıyorum	2	.7
	Onaylamıyorum	56	19.6
	Tarafsız	13	4.6
	Onaylıyorum	149	52.3
	Kesinlikle Onaylıyorum	65	22.8
Becerilerimi geliştirmek için ek eğitim veya öğretim alma olasılığım yüksektir.	Kesinlikle Onaylamıyorum	7	2.5
	Onaylamıyorum	46	16.1
	Tarafsız	12	4.2
	Onaylıyorum	143	50.2
	Kesinlikle Onaylıyorum	77	27.0
Sürekli öğrenme ve gelişim için kurumum tarafından değer verildiğimi hissediyorum.	Kesinlikle Onaylamıyorum	7	2.5
	Onaylamıyorum	50	17.5
	Tarafsız	11	3.9
	Onaylıyorum	137	48.1
	Kesinlikle Onaylıyorum	80	28.1

4.4.7 İşyeri kültürüne (WC) ilişkin frekans tablosu

Katılımcıların firmaları içindeki kültüre ilişkin izlenimleri işyeri kültürü frekans tablosunda (WC) ayrıştırılmıştır. Her bir gruptaki katılımcı sayısı bu Çizelge 4.8'de gösterilmekte ve katılımcıların yanıtları işyeri kültürüne ilişkin farklı memnuniyet düzeylerine göre sınıflandırılmaktadır. "İşyeri ahlakı" bir kurumu karakterize eden idealleri, standartları ve davranışları ifade etmektedir. Çalışanların genel olarak nasıl davrandıkları, işlerini nasıl gördükleri ve hissettikleri üzerinde büyük bir etkiye sahiptir.

Çizelge 4.8: İşyeri Kültürüne (WC) İlişkin Frekans Tablosu

AÇIKLAMA	KATEGORİLER	FREKANS	YÜZDE
İşyerimin genel kültürü olumludur.	Kesinlikle Onaylamıyorum	9	3.2
	Onaylamıyorum	45	15.8
	Tarafsız	12	4.2
	Onaylıyorum	147	51.6
	Kesinlikle Onaylıyorum	72	25.3
İşyerimde uyum ve kapsayıcılık duygusu hissediyorum.	Kesinlikle Onaylamıyorum	6	2.1
	Onaylamıyorum	53	18.6
	Tarafsız	10	3.5
	Onaylıyorum	154	54.0
	Kesinlikle Onaylıyorum	62	21.8
Kurumumun değerleri benimkilerle örtüşüyor.	Kesinlikle Onaylamıyorum	7	2.5
	Onaylamıyorum	54	18.9
	Tarafsız	13	4.6
	Onaylıyorum	138	48.4
	Kesinlikle Onaylıyorum	73	25.6
Kurumum işyerinde çeşitliliğe ve kapsayıcılığa değer verir.	Kesinlikle Onaylamıyorum	20	7.0
	Onaylamıyorum	56	19.6
	Tarafsız	18	6.3
	Onaylıyorum	129	45.3
	Kesinlikle Onaylıyorum	62	21.8

4.4.8 Çalışanların görev sürelerine (ET) ilişkin frekans tablosu

Katılımcıların mevcut kurumlarında çalışma süreleri Çalışan Görev Süresi (ET) frekans tablosunda ayrıştırılmıştır. Bu tabloda katılımcıların yanıtları, her bir gruptaki yanıt verenlerin sıklığı ile birlikte çeşitli kıdem kategorilerine ayrılmıştır. İstihdam süresi, bir çalışanın şirket içindeki sadakatini ve deneyim düzeyini belirlemede çok önemli bir bileşendir. Ayrıca örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma riski gibi unsurlara da ışık tutabilir.

Çizelge 4.9: Çalışanların Görev Sürelerine (ET) İlişkin Frekans Tablosu

AÇIKLAMA	KATEGORİLER	FREKANS	YÜZDE
İş özerkliği düzeyim iş memnuniyetimi etkiliyor.	Kesinlikle Onaylamıyorum	20	7.0
	Onaylamıyorum	48	16.8
	Tarafsız	14	4.9
	Onaylıyorum	133	46.7
	Kesinlikle Onaylıyorum	70	24.6
İş güvencesi algım grubuma verdiğim sözü etkiliyor.	Kesinlikle Onaylamıyorum	13	4.6
	Onaylamıyorum	66	23.2
	Tarafsız	11	3.9
	Onaylıyorum	122	42.8
	Kesinlikle Onaylıyorum	73	25.6
Eğitim ve gelişim fırsatları örgütsel bağlılığımı etkiliyor.	Kesinlikle Onaylamıyorum	22	7.7
	Onaylamıyorum	51	17.9
	Tarafsız	12	4.2
	Onaylıyorum	137	48.1
	Kesinlikle Onaylıyorum	63	22.1
İşyeri kültürü işimden duyduğum memnuniyeti etkiliyor.	Kesinlikle Onaylamıyorum	5	1.8
	Onaylamıyorum	46	16.1
	Tarafsız	12	4.2
	Onaylıyorum	154	54.0
	Kesinlikle Onaylıyorum	68	23.9

4.5 Tanımlayıcı İstatistikler

İş tatmini (İT: $M = 3.8491$, $SD = 0.94690$), örgütsel bağlılık (ÖB: $M = 3.8368$, $SD = 0.93053$), iş güvencesi algısı (İGA: $M = 3.7965$, $SD = 0.92347$), çalışanları elde tutma oranları (ÇKO: $M = 3.7833$, $SD = 0.89144$), iş özerkliği (İÖ: $M = 3.7930$, $SD = 0.89386$), eğitim ve gelişim fırsatları (TDO: $M = 3.7930$, $SD = 0.91623$), işyeri kültürü (WC: $M = 3.7140$, $SD = 0.90372$) ve çalışan görev süresi (ET: $M = 3.6693$, $SD = 0.91740$) çalışma katılımcıları arasında orta düzeydedir.

Çizelge 4.10: Tanımlayıcı Veriler

	Ortalama	SD	N
OC	3.8368	0.93053	285
WS	3.8491	0.94690	285
PJS	3.7965	0.92347	285
ERR	3.7833	0.89144	285
JA	3.7930	0.89386	285
TDO	3.7930	0.91623	285
WC	3.7140	0.90372	285
ET	3.6693	0.91740	285

SD- Std. Sapma

4.6 Güvenilirlik İstatistikleri

Çizelge 4.11'de Cronbach alfa olarak adlandırılan bir iç tutarlılık güvenilirliği ölçüsü, bir grup maddenin birbiriyle ne kadar yakından bağlantılı olduğunu göstermektedir. Bu örnekte değişkenin Cronbach alfası 0,974'tür ve bu değer, değişkeni ölçmek için kullanılan maddelerin ölçek güvenilirliğini gösteren çok yüksek bir değerdir. Standartlaştırılmış maddelere göre Cronbach alfa değeri 0,975'tir ve bu da ölçeğin madde standardizasyonundan sonra bile yüksek düzeyde güvenilirliğini koruduğunu göstermektedir. Ayrıca bu değer oldukça yüksek olması ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Değişkende toplam 32 madde bulunmaktadır. Ölçeğin güçlü Cronbach alfa değerleri, maddelerinin yüksek düzeyde bağlantılı olduğunu ve aynı temel yapıyı doğru bir şekilde temsil ettiğini göstermekte, bu da ölçeği değişkeni değerlendirmek için güvenilir bir yol haline getirmektedir.

Çizelge 4.11: Güvenilirlik Verileri

CA	CABSI	N
0.974	0.975	32

CA- Cronbach's Alpha, CABSI- Standartlaştırılmış Maddelere Dayalı Cronbach's Alpha

4.7 T- Test

Katılımcıların çeşitli faktörler için ortalama puanlarını karşılaştıran istatistiksel test sonuçları Çizelge 4.12'de gösterilmektedir. Test değeri 0 olarak belirlendiğinden, boş hipotez -karşılaştırılan gruplar arasında ortalama çentiklerde bir değişiklik olmadığı- belirtilmektedir. Test istatistiği ya da "t" değeri, ortalama farkın

ne kadar önemli olduğunu hesaplamak için kullanılır. Anlamlılık eşiği (Sig. 2-tailed) tüm değişkenler için 0,05'ten küçüktür ve gruplar arasında ortalama puanlarda önemli bir fark olduğunu gösterir. Bu, katılımcıların bu faktörlere ilişkin ortalama puanlarının birbirinden önemli ölçüde farklı olduğu anlamına gelmektedir. Bu farklılıkların büyüklüğü ve ortalamalardaki gerçek farklılığın hangi aralıkta olabileceğine dair bir tahmin, ortalama fark ve güven aralığı ile sağlanmaktadır. Genel olarak bu bulgular, katılımcıların bu özelliklere ilişkin inanç ve deneyimlerinin birbirinden önemli ölçüde farklı olduğunu göstermektedir.

Çizelge 4.12: T- Testi

	Test Değeri = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	MD	95% CID	
					Daha düşük	Üst
OC	69.609	284	0.000	3.83684	3.7283	3.9453
WS	68.625	284	0.000	3.84912	3.7387	3.9595
PJS	69.403	284	0.000	3.79649	3.6888	3.9042
ERR	71.648	284	0.000	3.78333	3.6794	3.8873
JA	71.637	284	0.000	3.79298	3.6888	3.8972
TDO	69.887	284	0.000	3.79298	3.6862	3.8998
WC	69.380	284	0.000	3.71404	3.6087	3.8194
ET	67.523	284	0.000	3.66930	3.5623	3.7763

MD- Ortalama Fark, CID- Farkın Güven Aralığı

4.8 Hipotez Testi

4.8.1 Hipotez 1

İş güvencesi algısı (İGA) ile örgütsel bağlılık (ÖB) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Korelasyon Analizi:

Örgütsel Bağlılık (OC) ve İş Güvenliği Algısı (PJS) arasındaki Pearson korelasyon katsayıları Çizelge 4.13'te gösterilmektedir. PJS ve OC arasındaki korelasyon değeri 0,388'dir. PJS ve OC arasındaki korelasyon katsayısı kısmen olumlu bir bağlantı göstermektedir. Korelasyon değeri 0,388 olduğuna göre, örgütsel bağlılık iş güvencesi algısıyla birlikte artma eğilimindedir ve bunun tersi de geçerlidir. İlişkinin istatistiksel olarak kayda değer olduğu ($p < 0.05$) göz önüne alındığında, bu bağlantının tesadüfen gerçekleşmiş olması pek olası değildir. Her şey

göz önünde bulundurulduğunda, bu bulgular çalışanların iş güvencesi algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında önemli ve anlamlı bir ilişki olduğuna işaret etmektedir. Çalışanların iş güvencesi hissini artırabilen işletmeler, personelin şirkete olan bağlılığında da artışa tanık olabilir.

Çizelge 4.13: Korelasyon Analizi

		PJS	OC
Pearson Korelasyon	PJS	0.000	0.388
	OC	0.388	0.000

Regresyon Analizi:

Modelin uyum iyiliği 0,529'luk R-kare skoru ile tatmin edici olarak değerlendirilmiştir; bağımlı değişkendeki varyansın %52,9'u bağımsız değişkenler tarafından açıklanabilmektedir. Çizelge 4.14'de. Yordayıcı sayısını dikkate alan 0.527'lik düzeltilmiş R-kare skoru, modelin yordayıcıların etkilerini iyi bir şekilde yakaladığını göstermektedir. 0,63986 sayısı, gözlenen ve öngörülen değerler arasındaki ortalama fark olan tahminin standart hatasını (SEE) göstermektedir. Daha iyi bir eşleşme daha düşük değerlerle gösterilir.

Çizelge 4.14: R² Değerleri

Model	R	RS	ARS	GÖRMEK
1	0.727	0.529	0.527	0.63986

RS- R Kare, ARS- Düzeltilmiş R Kare, SEE- Tahminin Std. Hatası

R-kare değeri 0,529 ile bağımlı değişkendeki dalgalanmanın bağımsız değişkenler tarafından modeldeki varyansın %52,9'u oranında açıklanabildiğini ve genel uyumun mükemmel olduğunu göstermektedir. Modeldeki yordayıcı sayısını hesaba katan 0.527'lik düzeltilmiş R-kare değeri de bunu desteklemektedir. Daha iyi bir eşleşme daha düşük sayılarla gösterilir. Gözlenen değerler ile modelin öngördüğü değerler arasındaki ortalama fark, 0,63986 olan tahminin standart hatası (SEE) ile gösterilmektedir.

Çizelge 4.15: ANOVA Tablosu

Model	SS	df	MS	F	Sig.
1 Regresyon	130.048	1	130.048	317.641	0.000
Artık	115.865	283	0.409		
Toplam	245.913	284			

SS- Kareler Toplamı, MS- Ortalama Kare

"İş Güvencesi Algısı" (PJS) değişkeni ile kendisi arasındaki korelasyon ve kovaryans değerleri Çizelge 4.16'da gösterilmektedir. Özdeş bir değişken için tahmin edildiği gibi, 1.000 korelasyon değeri mükemmel pozitif korelasyonu ifade etmekte ve PJS'nin kendisine tamamen doğrusal olarak bağlı olduğunu göstermektedir. PJS ile kendisi arasındaki kovaryans, daha doğrusu PJS'nin varyansı, 0.002'lik kovaryans değeri ile temsil edilmektedir. Bu düşük korelasyon değeri, insanların iş güvencelerine ilişkin algılarında yüksek derecede tutarlılığa işaret etmekte ve PJS'nin kendisinde minimum dalgalanma olduğunu göstermektedir. Her şey göz önünde bulundurulduğunda, bulgularımız PJS'nin veri seti genelinde güvenilir ve tutarlı bir ölçüm olduğunu doğrulamaktadır.

Çizelge 4.16: Katsayı

Model			PJS
1	Korelasyonlar	PJS	1.000
	Kovaryanslar	PJS	0.002

4.8.2 Hipotez 2

İşyeri kültürü (İK), iş güvencesi algısı (İGA) ile iş tatmini (İT) arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

Arabuluculuk Analizi

Çizelge 4.17'deki 0,5094'lük belirleme katsayısının da gösterdiği gibi, bağımsız değişken bağımlı değişkendeki değişimin yaklaşık %50,94'ünden sorumludur. Ortalama karesel hata (MSE) 0.4021, beklenen ve gerçek değerler arasındaki ortalama karesel farktır; daha küçük değerler daha iyi bir eşleşme anlamına gelir. Model, 293,8535'lik F-istatistiğinin de gösterdiği gibi verilere tatmin edici bir şekilde uymaktadır ve bu da istatistiksel anlamlılık göstermektedir ($p < 0,05$).

Çizelge 4.17: Model Özeti

R	R-sq.	MSE	F	df1	df2	p
0.7137	0.5094	0.4021	293.8535	1.0000	283.0000	0.0000

Talke 4.18'deki sonuç, bağımlı değişkenin iki önemli yordayıcısının iş güvencesi algısı (PJS) ve işyeri kültürü (WC) olduğunu göstermektedir. PJS ve WC sırasıyla 0.4386 (SE = 0.0502, $p < 0.0001$) ve 0.4767 (SE = 0.0513, $p < 0.0001$) değerlerini göstererek güçlü pozitif ilişkilere işaret etmektedir. Sabit terim de

anlamlıdır (katsayı = 0.4134, SE = 0.1479, p = 0.0055) ve modelde bir rol oynadığını göstermektedir.

Çizelge 4.18: Model

	katsayısı	SE	t	p
Sabit	0.4134	0.1479	2.7949	0.0055
PJS	0.4386	0.0502	8.7298	0.0000
WC	0.4767	0.0513	9.2842	0.0000

4.8.3 Hipotez 3

Çalışanların görev süresi (ET), iş özerkliği (JA) ve örgütsel bağlılık (OC) arasındaki ilişkiyi yönetmektedir.

Moderatör Analiz

Model, Çizelge 4.19'daki verilere oldukça iyi uymakta ve bağımlı değişkendeki varyansın %70,68'ini 0,7068'lik bir R-kare ile açıklamaktadır. Ortalama karesel hatanın (MSE) 0.25666 olması, gerçek ve beklenen değerler arasında çok az bir ortalama fark olduğunu göstermektedir. F-istatistiği 225.7612 oldukça anlamlıdır ve p-değeri 0.0001'den küçük olduğu için modelin verilere iyi uyum sağladığını göstermektedir.

Çizelge 4.19: Model özeti

R	R-sq.	MSE	F	df1	df2	p
0.8407	0.7068	0.2566	225.7612	3.0000	281.0000	0.0000

Çizelge 4.20'deki bağımlı değişken, çoklu regresyon analizinin sonuçlarına göre, hem Çalışan Görev Süresi (ET) hem de İş Otonomisi (JA) tarafından önemli ölçüde pozitif olarak etkilenmektedir. Modeldeki sürekli terim -1.6546, hem JA hem de ET sıfır olduğunda bağımlı değişkenin olası değerini göstermektedir. Bu sabit faktörün istatistiksel anlamlılığı (p = 0.0001), JA ve ET'nin yokluğunda bağımlı değişkenin yüksek oranda etkilendiğini göstermektedir. JA için katsayı 1.1401, t-istatistiği 8.7278 ve standart hata 0.1306'dır. Bağımlı değişken, 0.0000'lık p-değerinin de gösterdiği gibi, JA tarafından önemli ölçüde tahmin edilmektedir. Benzer şekilde, ET'nin 1.1257'lik katsayısı, 7.9663'lük t-istatistiği ve 0.1413'lük standart hatası çok önemli bir yordayıcı olduğunu göstermektedir. ET ve JA %95 güven aralıklarının önemi, sıfır içermemeleri nedeniyle artmaktadır. JA ve ET için %95 güven aralıkları sırasıyla 0,8830 ila 1,3972 ve 0,8475 ila 1,4038'dir. Genel

olarak, sonuçlar hem JA hem de ET'nin bağımlı değişken üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermekte ve çalışma çerçevesinde çalışan görev süresinin ve iş özerkliğinin önemini vurgulamaktadır.

Çizelge 4.20: Model

	katsayısı	SE	t	p
Sabit	-1.6546	0.4125	-4.0111	0.0001
JA	1.1401	0.1306	8.7278	0.0000
ET	1.1257	0.1413	7.9663	0.0000

5. TARTIŞMA, SINIRLAMALAR, ÇIKARIMLAR VE GELECEKTEKİ ARAŞTIRMALAR

5.1 Genel Tartışma

İş güvencesi, çalışan memnuniyeti, bağlılığı ve bir kuruluşun genel performansı söz konusu olduğunda son derece önemli ve hayati bir unsurdur [96]. Olumlu bir çalışma ortamı tesis etmek ve yüksek vasıflı ve yetenekli çalışanları elinde tutmak isteyen kuruluşların, iş güvencesinin yukarıda bahsedilen faktörler üzerindeki derin etkisini tam olarak kavraması kesinlikle zorunludur. Sonuç olarak, bu çalışmanın ana amacı, iş güvencesinin çalışanların şirkete olan bağlılıklarını ve iş tatminlerinin derecesini etkilediği çeşitli yolları araştırmak ve derinlemesine incelemektir. Ayrıca, çalışanları elde tutma oranları ile iş tatmini arasında var olan karmaşık ilişkiyi titizlikle incelemeyi ve analiz etmeyi amaçlamaktadır [97]. Buna ek olarak, çalışma, şirketlerin iş güvencesini ve çalışanlarının işyerindeki genel memnuniyetini iyileştirmek ve artırmak için potansiyel olarak kullanabilecekleri ve talimat uygulayabilecekleri çeşitli önlemleri belirlemeyi ve tespit etmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, örgütsel bağlılığın çalışanların şirket içindeki performansı ve uzun vadede elde tutulması üzerindeki etkisini ve yansımalarını titizlikle değerlendirmeye ve ölçmeye çalışmaktadır [98]. Son olarak, çalışma, işyeri kültürünün bir aracı olarak hareket ederek örgütsel bağlılığı nasıl etkilediğini ve şekillendirdiğini, boşluğu doldurarak ve iş güvencesi ile genel iş mutluluğu arasında bir bağlantı kurarak araştırmayı ve incelemeyi amaçlamaktadır.

Çalışmanın sonuçları, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş güvencesi arasında var olan karmaşık ilişkiler hakkında fikir vermektedir. İş güvencesinin çalışan tutum ve eylemlerinin temel bir motivatörü olarak önemi, iş güvencesi algıları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki kayda değer pozitif ilişkilerle vurgulanmaktadır [99]. Daha yüksek iş güvencesi hisseden çalışanların kendilerini şirkete adanmaları ve işlerinden memnun olmaları daha olası olduğundan, kuruluşlar iş güvencesini çalışanlarını elde tutma ve bağlılık stratejilerinin önemli bir bileşeni olarak önceliklendirmelidir. İş güvencesi ve iş mutluluğu arasındaki ilişkiye işyeri

kültürünün aracılık ettiği de çalışma tarafından ortaya konmuştur. Olumlu bir işyeri kültürü iş güvencesinin iş memnuniyeti üzerindeki etkisini artırabileceğinden, kuruluşlar iş güvencesi sunmanın yanı sıra sıcak ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmaya öncelik vermelidir. Bu sonuç, kurum kültürünün çalışanların tutum ve eylemlerini etkilemede oynadığı rolü vurgulayan diğer çalışmalarla tutarlıdır. Ayrıca, çalışmada iş özerkliği ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide çalışan görev süresinin ılımlaştırıcı etkisinin araştırılması, iş tasarımının dinamikleri hakkında aydınlatıcı bilgiler sunmaktadır. İş özerkliği ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin çalışanların hizmet süreleri tarafından yönetildiğinin keşfedilmesi, iş özerkliğinin çalışanların hizmet süreleri üzerindeki etkisinin farklılık gösterebileceği ihtimalini ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, şirketlerin iş tasarımı yönergelerini farklı çalışan kohortlarını hizmet süresine göre barındıracak şekilde nasıl değiştirmeleri gerektiğini vurgulamaktadır [100]. Her şey göz önünde bulundurulduğunda; çalışmanın sonuçları işletmeler için bir dizi faydalı sonuca sahiptir. Kuruluşlar, iş güvenliğini vurgulayarak ve olumlu bir işyeri kültürü yaratarak çalışanların bağlılığını ve mutluluğunu artırabilir, bu da kurumsal performansı artıracaktır. Ayrıca şirketler, iş tasarımında çalışan süresinin ılımlı etkisini dikkate alarak işgücünün çeşitli taleplerini karşılayan daha verimli insan kaynakları yönetimi planları oluşturabilirler.

5.1.1 Hedefler

Amaç 1: İş güvencesinin çalışanların şirkete bağlılığını ve iş tatmini düzeyini nasıl etkilediğini araştırmak

İş güvencesi, istihdam ilişkisinin temel ve ayrılmaz bir bileşeni olup, çalışanların kurumlarına olan bağlılık ve sadakatlerinin yanı sıra işlerinden duydukları genel memnuniyet üzerinde de derin bir etkiye sahiptir. Bireyin mevcut pozisyonunun istikrarlı ve güvenceli olduğuna dair inancını kapsayan iş güvencesi algısı, çalışanların tutum ve davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Çalışanlar işlerinde güvenlik ve kesinlik hissi yaşadıklarında, istihdamlarını uzun süreli ve kalıcı bir ilişki olarak algıladıklarından, kurumlarına sarsılmaz bir bağlılık göstermeye daha yatkındırlar. Böylesine yüksek bir bağlılık daha sonra yüksek iş tatmini seviyelerine dönüşebilir, çünkü çalışanlar kurumlarından kaynaklanan gelişmiş bir değer ve iyilik duygusu hissederler. Tersine, pozisyonlarının güvenliğine ilişkin kaygılar taşıyan çalışanlar, istihdamlarının istikrarı ve uzun ömürlülüğü ile

ilgili endişelerle boğuştukları için bağlılık ve memnuniyet düzeylerinde azalma sergileyebilirler.

Amaç 2: Şirketlerde çalışanları elde tutma oranlarının iş memnuniyeti ile ilişkisini incelemek

Çalışanları elde tutma oranları, bir kuruluşun genel refahını ve etkinliğini değerlendirmek için çok önemli bir ölçüt olarak hizmet eder. Yüksek bir elde tutma oranı, çalışanların rollerinden memnun olduklarını ve uzun vadede kuruma bağlı kalmaya meyilli olduklarını gösterir. Böyle bir senaryo, daha istikrarlı bir işgücü, işe alım ve eğitimle ilgili masrafların azalması ve daha yüksek verimlilik ve müşteri memnuniyeti seviyeleri ile sonuçlanabilir. Tersine, elde tutma oranları azaldığında, çalışanlar arasında hoşnutsuzluk olduğu anlamına gelebilir, bu da işten ayrılmaların artmasına, morallerin bozulmasına ve üretkenliğin azalmasına yol açabilir. Çalışanları elde tutma oranları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen kuruluşlar, elde tutma oranını artıracak ve daha yapıcı bir çalışma ortamı yaratacak yaklaşımları ortaya çıkarabilir.

Amaç 3: Şirketlerin, çalışanların iş güvenceini ve işteki memnuniyetini artırmak için kullanabilecekleri önlemleri belirlemek

Kuruluşlar, işgücü arasında iş güvencesi ve memnuniyeti algısını artırmaya yönelik çeşitli yaklaşımlar ve tedbirler uygulama kapasitesine sahiptir. Açık ve dürüst bir iletişim sistemi oluşturmak, kuruluşun mali durumu ve gelecek hedefleri hakkında önemli ayrıntıları aktarmak için yararlı bir stratejidir. Kuruluşlar bu şekilde hareket ederek çalışanların iş güvencesi konusundaki endişelerini giderebilirler. Ayrıca, işverenler kapsamlı eğitim programları ve mesleki terfi yolları gibi kariyer geliştirme seçenekleri sunarak iş güvencesi ve genel iş memnuniyeti görüşlerini iyileştirebilir. Kuruluşlar, büyüme ve gelişmelerine yatırım yaparak çalışanlarında güven ve kesinlik duygusu oluşturabilir. Bu, çalışanların firma içinde büyüme ve terfi olanaklarına sahip olmalarını sağlamaya yardımcı olur. Ayrıca şirketler, çalışanların mutluluğunu ve iş tatminini artırmak için gerekli olan sağlıklı bir çalışma ortamı yaratma becerisine de sahiptir. Bu, yöneticilerin ve amirlerin empati, anlayış ve çalışanlarının refahına bağlılık gösterdikleri destekleyici liderliği teşvik ederek başarılabilir. Şirketin hedefleri ve değerleriyle tutarlı olmanın yanı sıra kuruluşlar, çalışanlar arasında bir topluluk ve aidiyet duygusunu teşvik eden güçlü ve uyumlu

bir kurum kültürünü de teşvik edebilir. Ayrıca şirketler, çalışanlarına kendilerini değerli hissettikleri ve çabalarının bir fark yarattığını düşündükleri anlamlı bir iş yapma fırsatı verebilir. İş yerinde mesleki ve kişisel gelişimi destekleyen bir atmosfer yaratılması, çalışanların iş güvencesi ve genel iş tatmini algıları üzerinde önemli bir olumlu etkiye sahip olabilir.

Amaç 4: Örgütsel bağlılığın şirket performansı ve çalışanların uzun vadede elde tutulması üzerindeki etkisini değerlendirmek

Örgütsel bağlılık kavramı, çalışan performansının ve bir kurumda uzun vadeli kalıcılığın temel bir belirleyicisi olarak büyük önem taşımaktadır. Kurumlarına karşı güçlü bir bağlılık duygusuna sahip olan çalışanlar, kendileri için belirlenen beklentileri aşmaya daha meyillidirler ve böylece olağanüstü derecede adanmışlık ve sadakat sergilerler. Sonuç olarak, bu tür bireyler kendi ekiplerinin genel dinamiklerine olumlu katkıda bulunma konusunda dikkate değer bir yetenek sergilerler. Dahası, bu kişilerin sarsılmaz bağlılıkları, kurumla uzun süreli birlikteliklerine yol açarak sürekli bir istikrar düzeyi sağlar. Bu olgu da, yüksek verimlilik seviyeleri, olağanüstü müşteri hizmeti sunma kapasitesinin artması ve işten ayrılma oranlarında kayda değer bir düşüş gibi çeşitli avantajlı sonuçlar doğurma potansiyeline sahiptir. Örgütsel bağlılığın hem şirket performansı hem de çalışanların uzun vadede elde tutulması üzerindeki derin etkisini kapsamlı bir şekilde değerlendiren kuruluşlar, işgücü arasında bağlılığı geliştiren stratejileri etkili bir şekilde ayırt etme ve uygulama yetkisine sahip olur ve böylece kuruluşun genel etkinliğini ve başarısını bir bütün olarak yükseltir.

Amaç 5: İşyeri kültürünün, iş güvencesi ve çalışma mutluluğu arasında aracılık yaparak örgütsel bağlılığı nasıl etkilediğini araştırmak

İşyeri kültürü, çalışanların tutum ve davranışlarının oluşmasında ve gelişmesinde son derece önemli bir rol oynamaktadır. Güven, saygı ve işbirliği gibi unsurlarla örneklendirilen pozitiflik yayan bir işyeri kültürü, çalışanların kendilerini saygın ve değerli hissettikleri besleyici ve kapsayıcı bir ortam oluşturarak örgütsel bağlılığı artırma potansiyeline sahiptir. Sonuç olarak bu durum, çalışanlara kurumun başarısına aktif olarak katkıda bulunma motivasyonu aşıladığından, yüksek düzeyde iş tatmini ve iş mutluluğunun merkezinde yer alabilir. İşyeri kültürünün iş güvencesi ve iş mutluluğu arasında nasıl bir arabulucu görevi gördüğünün titizlikle incelenmesi

sayesinde kuruluşlar yapıcı ve elverişli bir çalışma ortamına katkıda bulunan sayısız faktör hakkında değerli bilgiler edinebilirler. Bu bilgiyle donanmış olan kuruluşlar, daha sonra hem örgütsel bağlılığı hem de çalışan memnuniyetini iyileştirmeyi amaçlayan stratejiler geliştirmeye ve uygulamaya çalışabilirler.

Bu araştırma, iş güvencesi kavramı, iş tatmini düzeyi ve örgütsel bağlılığın derin tezahürü arasındaki karmaşık ve birbirine bağlı bağlantıya ilişkin çok değerli ve derin perspektifler sunmaya çalışmaktadır. Bu çok yönlü ilişkilerin kapsamlı bir şekilde anlaşılması ve analiz edilmesi yoluyla kuruluşlar, iş güvencesini çevreleyen algısal çerçeveyi geliştirmek ve güçlendirmek, gelişen ve uyumlu bir işyeri kültürünü artırmak ve geliştirmek ve nihayetinde kararlı ve sarsılmaz bir örgütsel bağlılık duygusu yaratmak amacıyla etkili ve kişiye özel stratejiler belirleme ve tanımlama konusunda güçlendirilmektedir. Bu titizlikle tasarlanmış stratejilerin titizlikle uygulanması sayesinde kuruluşlar, çalışan memnuniyeti seviyelerinde belirgin bir yükselişe, kurumsal performansta belirgin bir artışa ve paha biçilmez insan sermayelerinin uzun vadede elde tutulması ve sadakati için kalıcı bir eğilime tanık olmaya hazırdır.

5.1.2 Hipotez

Hipotezler kapsamlı ve ayrıntılı bir inceleme ve değerlendirme sürecinden geçirilmiş, korelasyon analizi, regresyon analizi ve arabuluculuk/ılımlılık analizleri gibi çeşitli metodolojileri kapsayan uygun istatistiksel incelemeler yoluyla titizlikle analiz edilmiş ve değerlendirilmiştir; bunların tümü araştırılan ilişkinin doğasında bulunan benzersiz özellikler ve karmaşıklıklar göz önünde bulundurularak kasıtlı olarak seçilmiştir.

Hipotez 1: İş güvencesi algısı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Yukarıda belirtilen hipotezi ampirik olarak değerlendirmek amacıyla, bireylerin iş güvencesi algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki karmaşık ilişkiyi araştırmak ve incelemek için kapsamlı ve titiz bir korelasyon analizi titizlikle yürütülmüştür. Verilerin titizlikle incelenmesi sonucunda elde edilen bulgular, tartışmasız bir şekilde anlamlı ve sağlam bir pozitif korelasyon olduğunu ortaya koymuş, böylece yüksek bir iş güvencesi algısına sahip olan bireylerin kendi

örgütlerine karşı daha büyük bir adanmışlık ve sadakat duygusu sergilemeye önemli ölçüde daha meyilli olduklarına dair ikna edici kanıtlar sağlamıştır.

Hipotez 2: İşyeri kültürü, iş güvencesi algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık eder.

Bu varsayımın geçerliliğini değerlendirmek amacıyla, bir kişinin iş güvencesi algısı ile iş tatmini düzeyi arasındaki ilişkide işyeri kültürünün potansiyel aracılık rolünü araştırmak için aracılık analizi kullanan ampirik bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmadan elde edilen bulgular, işyeri kültürünün bu özel ilişkide kısmi bir aracı görevi gördüğünü ortaya koymuş, böylece olumlu ve elverişli bir işyeri kültürünün, iş güvencesinin bireyin genel iş tatmini üzerindeki olumlu etkisini artırma yeteneğine sahip olduğunu göstermiştir. Bu da, olumlu bir işyeri kültürünün varlığının bireyin iş güvencesi duygusuna önemli ölçüde katkıda bulunabileceği ve sonuç olarak daha yüksek iş tatmini seviyelerine yol açabileceği anlamına gelmektedir.

Hipotez 3: Çalışanların görev süresi, iş özerkliği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi yönetir.

Bu hipotezin geçerliliğini değerlendirmek için, bir çalışanın kurumdaki görev süresinin iş özerkliği ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde ılımlaştırıcı bir etkiye sahip olup olmadığını araştırmak amacıyla bir moderasyon analizi yapılmıştır. Çalışmanın bulguları, çalışanın kurumdaki görev süresinin bu ilişkide moderatör rolü oynadığını, dolayısıyla iş özerkliği ile örgütsel bağlılık arasındaki bağlantının yoğunluğunun ve niteliğinin çalışanın kurumdaki görev süresine bağlı olarak değiştiğini göstermiştir.

Bu araştırma çabasında yürütülen hipotez odaklı çalışma, istatistiksel analizlerle doğrulanmıştır. Araştırmanın sonuçları, iş güvencesi algısının örgütsel bağlılık ile pozitif bir korelasyon sergilediğini göstermektedir. Ayrıca, iş güvencesi algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiye hakim işyeri kültürünün aracılık ettiği ortaya çıkmıştır. Ek olarak, çalışma, iş özerkliği ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin, ilgili çalışanın istihdam süresi tarafından yönetildiğini ortaya koymaktadır. Bu önemli bulgular, örgütsel bağlamda çalışanların tutum ve davranış kalıplarını etkilemede iş güvencesi, işyeri kültürü ve çalışanların çalışma süresine atfedilen büyük önemi vurgulamaktadır. Bu nedenle, kuruluşların dikkatlerini bu önemli

belirleyicilere özenle odaklayarak çalışan memnuniyetini ve bağlılığını etkili bir şekilde artırabilecekleri sonucuna varılmıştır.

5.2 Teorik Çıkarımlar

Çalışmanın teorik sonuçları bir dizi önemli alanda önem taşımaktadır. İlk olarak, sonuçlar iş istikrarının çalışanların örgütsel bağlılığını belirlemede kritik bir faktör olduğunu göstererek sosyal mübadele hipotezine güvenilirlik sağlamaktadır. Bu durum, teorinin, şirketleri tarafından değer verildiğini ve desteklendiğini hisseden çalışanların kendilerini şirkete bağlı hissetmeye başladıkları yönündeki ilkesiyle tutarlıdır. İkinci olarak, çalışma, işyeri kültürünü iş güvencesi ve iş mutluluğu arasında bir aracı olarak tanımlayarak örgütsel kültür teorisini geliştirmektedir. Bu ifade, teşvik edici bir çalışma ortamının iş güvencesinin iş tatmini üzerindeki faydalarını artırabileceğini ima etmekte ve kapsayıcı ve destekleyici bir kurum kültürünün teşvik edilmesi gerektiğinin altını çizmektedir. Üçüncü olarak, çalışma, çalışan görev süresinin iş özerkliği ve örgütsel bağlılık arasındaki bağlantıyı ılımlı hale getirdiğini tespit ederek çalışan özelliklerindeki bireysel farklılıkların önemini vurgulamaktadır. Bu sonuç, maksimum etkinlik için personel özelliklerinin örgütsel prosedürlerle eşleştirilmesinin önemini vurgulayan durumsallık teorisi ile tutarlıdır. Çalışma ayrıca, bu ilişkilerin dinamiklerini zaman içinde daha ayrıntılı olarak araştırmak için boylamsal araştırma kullanma olasılığını da artırmaktadır. Bu, şirket kültürünün, iş güvencesinin ve çalışan görev süresinin zaman içinde nasıl değiştiği ve çalışanların tutum ve davranışlarını zaman içinde nasıl etkilediği hakkında aydınlatıcı bilgiler sunabilir. Ayrıca, bu unsurlar arasındaki bağlantılar çeşitli kültürel bağlamlarda değişebileceğinden, çalışmanın bulguları kültürler arası araştırmalar için yol gösterici olabilir. Çalışmanın teorik çıkarımları birlikte ele alındığında, işyeri kültürü, iş güvencesi ve çalışanların görev süresinin örgütsel bağlılık ve iş memnuniyetini nasıl etkilediğine dair bilgilerimizi derinleştirirken, örgütsel uygulama ve gelecekteki araştırmalar için yeni yönler açmaktadır.

6. SONUÇ

Çalışanların istikrar ve refah duygusunu geliştirmede en önemli faktörlerden biri iş güvencesidir. Bu çalışma, artan bağlılık, üretkenlik ve adanmışlık düzeylerinin iş güvencesi ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu ilişkilere iş tatmini aracılık etmektedir. Çalışanların adanmışlığını, sadakatini ve şirketin hedefleri ve temel ilkeleriyle uyumunu yansıtan örgütsel bağlılık, bunu takip eden birincil sonuçtur. Bu bağlantıları kabul etmek, motive olmuş, uzun vadeli çalışanlara sahip olmayı uman işletmeler için çok önemlidir. Kuruluşlar, iş güvencesi, iş tatmini ve örgütsel adanmışlığa en üst düzeyde önem vererek çalışanların elde tutulmasına, üretkenliğe ve genel performansa yardımcı olan hoş bir çalışma ortamı geliştirebilirler. İş güvencesinden etkilenen çalışan bağlılığı, bir şirketin başarısını doğrudan etkiler. Çalışanların iş güvencesi algıları, iş memnuniyetleri ve bağlılıkları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Güvenli işlere sahip çalışanlar daha az stresli olurlar, bu da motivasyonlarını, bağlılıklarını ve iş tatminlerini artırır; bunların hepsi de üretkenliği ve verimliliği artırır. Rollerinde kendilerini güvende hisseden çalışanlar arasında güçlü sadakat ve kuruma bağlılığın ortaya çıkması daha olasıdır. Ayrıca, istikrarlı bir istihdam, çalışanların şirkete olan güvenini artırır ve amirler ile çalışanlar arasındaki çalışma uyumunu geliştirir. Ayrıca, istikrarlı istihdam yıpranmayı azaltarak, morali yükselterek ve verimliliği artırarak işletmelere fayda sağlar. Her şey göz önünde bulundurulduğunda, sadık bir işgücü geliştirmek, çalışan mutluluğunu artırmak ve mükemmel çalışma ortamlarını teşvik etmek büyük ölçüde çalışanların iş güvencesine ilişkin tutumlarını anlamaya bağlıdır. Bu çalışmada çoğunlukla nicel bir araştırma tekniği kullanılmış, farklı işletmelerdeki çok çeşitli çalışanlardan incelemeler yoluyla veri toplanmıştır. Temsili bir örneklem, metodik bir örnekleme prosedürü ile garanti altına alınmıştır. İş güvencesi görüşleri, örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi faktörleri araştırmak için tutarlı anketler kullanılmıştır. Bu değişkenler arasındaki bağlantıları tespit etmek için SPSS regresyon araçları ve korelasyon gibi istatistiksel analitik yöntemler uygulanmıştır. Metodolojinin amacı, iş mutluluğu, örgütsel bağlılık ve iş güvencesi arasındaki bağlantılara ilişkin bilgiyi ilerleten güvenilir sonuçlar sağlamaktır.

Çalışma, çalışanların iş güvencesine ilişkin görüşlerinin örgütsel bağlılık ve iş mutluluğu dereceleriyle nasıl ilişkili olduğunu incelemiştir. Veri toplama ve analiz yöntemlerini içeren çalışmanın amaçları ve metodolojisi gibi iş güvencesinin önemi de vurgulanmıştır. Bulgular, iş mutluluğu, örgütsel bağlılık ve iş güvencesi algıları arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar, çalışan memnuniyeti ve bağlılık düzeylerinin yükseltilmesinin iş güvencesine ilişkin görüşlerin iyileştirilmesinden kaynaklanabileceğini göstererek işletmelere aydınlatıcı bilgiler sunmaktadır. Gelecekte daha fazla araştırma ve geliştirme yapılabilecek bir dizi konu bulunmaktadır. İş güvencesi, işyeri kültürü ve iş özerkliğinin zamansal evriminin yanı sıra bunların iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki uzun vadeli etkileri boylamsal araştırmalar yoluyla incelenebilir. Çalışanların iş güvencesi, şirket kültürü ve iş özerkliğini nasıl gördüklerinin daha derinlemesine anlaşılması nitel bir çalışma ile mümkün olabilir. Gelecekteki araştırmalar, iş güvencesi, işyeri kültürü ve çalışan sonuçlarının endüstri türü, organizasyon büyüklüğü ve ekonomik durumlar gibi bağlamsal faktörlerle nasıl ilişkili olduğunu incelemelidir. İş güvencesi, işyeri kültürü ve iş özerkliğini artırmaya yönelik olanlar gibi örgütsel müdahalelerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri müdahale çalışmaları yoluyla değerlendirilebilir. Gelecekteki çalışmalar ayrıca işyeri kültürü, iş güvencesi ve çalışan sonuçları arasındaki bağlantıları etkileyen ek moderatörleri ve aracıları da inceleyebilir. Gelecekteki araştırmalar bu çalışmanın sonuçlarını genişletebilir ve bu konuları ele alarak çalışanların refahını ve örgütsel performansı etkileyen değişkenler hakkındaki bilgilerimizi ilerletebilir.

Bu araştırmanın sonuçlarının kurumsal davranış üzerinde birçok etkisi bulunmaktadır. Her şeyden önce, şirketlerin İKY politikaları iş güvencesine yüksek öncelik vermelidir. Çalışanlara pozisyonlarında istikrar hissi vermek, şirkete olan bağlılıklarını artırabilir, iş memnuniyetini yükseltebilir ve nihayetinde performansı artırabilir. İkinci olarak, şirketler çalışanların katılımına ve refahına öncelik veren destekleyici bir çalışma ortamı geliştirmeye odaklanmalıdır. Kapsayıcı ve teşvik edici bir çalışma ortamı örgütsel bağlılığı ve iş tatminini artırabilir, bu da çalışanların motivasyonunu ve verimini artıracaktır. Kuruluşlar ayrıca iş özerkliğinin çalışanların bağlılığını ve mutluluğunu nasıl artırabileceğini de dikkate almalıdır. Şirketler, çalışanlarına sorumluluklarında daha fazla özgürlük tanıyarak işlerinde sorumluluk almalarını ve şirketin hedeflerine daha anlamlı katkılarda bulunmalarını sağlayabilir.

Kuruluşlar ayrıca çalışanlarına beceri ve yeteneklerini geliştirmeleri için eğitim ve gelişim fırsatları sunmalıdır, zira bu durum iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın artmasına neden olabilir.

Özetle, bu çalışma çalışanların tutum ve eylemlerini şekillendirmede iş özerkliği, işyeri kültürü ve iş güvencesinin önemine dikkat çekmiştir. Kuruluşlar, bu ilişkileri kavrayarak ve işyeri kültürünü iyileştirmek, iş özerkliğini artırmak ve iş güvencesini geliştirmek için stratejiler uygulayarak çalışan memnuniyetini, örgütsel bağlılığı ve nihayetinde performansı artıran olumlu bir çalışma ortamı geliştirebilirler.

Örgüt yöneticileri, çalışmanın sonuçlarını çeşitli şekillerde dikkate almalıdır. Çalışanların bağlılığını artırmak için, iş güvencesi duygusu ile örgütsel bağlılık arasında gösterilen önemli pozitif korelasyona göre, firmalar güvenli bir çalışma ortamı oluşturmaya öncelik vermelidir. Bu, uzun vadeli anlaşmalar veya mesleki gelişim programları da dahil olmak üzere istihdam güvenliği ve istikrarını garanti altına alan düzenlemelerin hayata geçirilmesini gerektirebilir. İşyeri kültürünün iş güvencesi algısı ile iş mutluluğu arasındaki bağlantı üzerindeki aracılık etkisi nedeniyle sağlıklı bir işyeri kültürünün geliştirilmesi de önemlidir. İşverenler, çalışanların iş güvencesine ilişkin görüşlerini iyileştiren ve dolayısıyla iş tatmini düzeylerini yükselten sıcak ve kapsayıcı bir kültür geliştirmeye odaklanmalıdır. Ayrıca, iş özerkliği ve örgütsel bağlılık arasındaki bağlantıda çalışan görev süresinin ılımlı etkisinin de gösterdiği gibi, işletmeler iş özerkliği kurallarını oluştururken çalışanların hizmet sürelerini dikkate almalıdır. Uzun süreli çalışanlara daha fazla özgürlük verilmesi, onların şirkete olan bağlılıklarını artırabilir. Genel olarak bu sonuçlar, iş güvencesi, işyeri kültürü ve çalışanların hizmet süresini dikkate alan iş tasarımı düzenlemelerini vurgulayarak firmaların çalışan bağlılığını ve mutluluğunu artırabileceğini göstermektedir.

Çalışmanın kesitsel tasarımı, birçok faktörün nedenlerini belirlemeyi zorlaştırdığı için önemli bir dezavantajdır. Çalışma, çalışan sonuçları, işyeri kültürü ve iş güvencesi algıları arasında bağlantılar bulmuş olsa da, kesitsel metodoloji nedensellik konusunda kesin iddialarda bulunmayı engellemektedir. Gelecekteki araştırmalarda bu değişkenlerde zaman içinde meydana gelen değişiklikleri izlemek için boyamsal tasarımlar kullanılabilir ve böylece nedensellik konusunda daha güçlü kanıtlar elde edilebilir. İlgili nedensel yolların daha iyi anlaşılması, araştırmacıların

işyeri kültürü ve iş güvencesindeki değişikliklerin çalışan sonuçlarındaki değişikliklerle nasıl bağlantılı olduğunu incelemelerini sağlayacak boylamsal çalışmalarla mümkün olacaktır. Yanıt yanlılığı yaratabilecek öz bildirim ölçümlerinin kullanılması, araştırmanın bir diğer zayıf yönüdür. Anketlerden elde edilen sonuçlar, sosyal arzu edilebilirlik veya hatırlama yanlılığından etkilenen katılımcı yanıtları nedeniyle çarpık veya hatalı olabilir. Gelecekteki araştırmalar, bu kısıtlamanın üstesinden gelmek için farklı veri kaynakları veya nesnel ölçümler kullanarak kendi kendine bildirilen verileri doğrulayabilir. Örneğin, iş güvencesinin nesnel göstergeleri arasında sözleşme süresi veya çalışan devir oranları yer alabilir, ancak işyeri kültürünü ölçmek için örgüt liderlerinin görüşmeleri veya gözlemleri kullanılabilir. Çalışmanın bir diğer zayıf yönü de örnekleminin tüm şirketleri veya sektörleri temsil edemeyecek olmasıdır. Bu nedenle, çalışmanın bulgularının genellenebilirliği sınırlı olabilir. Daha çeşitli bir örneklem ile sonuçların dış geçerliliği artırılabilir ve iş güvencesi, işyeri kültürü ve çalışan çıktıları arasındaki bağlantıya ilişkin daha geniş kapsamlı sonuçlar çıkarılabilir. Her ne kadar aracılık ve moderasyon etkileri incelenmiş olsa da, bu etkilerin yönlülüğünün araştırılması faydalı olacaktır. İş güvencesi, işyeri kültürü ve çalışan sonuçlarını destekleyen mekanizmalar hakkında daha kapsamlı bilgi edinmek için, gelecekteki çalışmalar faktörler arasındaki karşılıklı etkileşimleri inceleyebilir. Gelecekte yapılacak araştırmalar, iş güvencesindeki değişikliklerin işyeri kültüründeki değişiklikleri nasıl etkilediğini ve bunun tersini inceleyebilir. Bu çalışma iş güvencesi, işyeri kültürü ve çalışan sonuçları arasındaki bağlantı hakkında aydınlatıcı bilgiler sunsa da, takip eden çalışmalarda çözülmesi gereken bir dizi sorun bulunmaktadır. Gelecekteki araştırmalar bu çalışmanın bulguları üzerine inşa edilebilir ve boylamsal tasarımlar, objektif ölçümler, farklı örneklem ve değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkiler kullanılarak iş güvencesi, işyeri kültürü ve çalışan sonuçları arasındaki karmaşık etkileşimlerin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlayabilir.

Potansiyel çalışmalar, iş güvencesi, işyeri kültürü ve iş özerkliğinin zamansal gelişiminin yanı sıra bunların iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki kalıcı etkilerini araştırmak için boylamsal metodolojileri kullanabilir. Boylamsal araştırma, bu boyutların dinamik doğasına ilişkin içgörü sağlayacak ve nedensel bağlantıların araştırılmasını mümkün kılacaktır. Çalışanların iş güvencesi, şirket kültürü ve iş özerkliğini nasıl algıladıklarının daha derinlemesine anlaşılması, nitel araştırma

kullanılarak mümkün olabilir. Araştırmacılar, nitel araştırma metodolojilerini kullanarak bu unsurların çalışan tutumları ve eylemleri üzerindeki etkilerini daha kapsamlı bir şekilde anlayabilirler. Gelecekteki araştırmalar ayrıca endüstri türü, organizasyon büyüklüğü ve ekonomik koşullar gibi bağlamsal faktörlerin iş güvencesi, işyeri kültürü ve çalışan sonuçları arasındaki bağlantıları nasıl etkilediğine de bakmalıdır. Kuruluşlar bu bağlamsal etkiler hakkında daha fazla bilgi sahibi olurlarsa, politikalarını çalışanlarının gereksinimlerine göre daha iyi özelleştirebilirler. Müdahale çalışmaları, iş güvencesini artıran, işyeri kültürünü geliştiren ve çalışanlara daha fazla iş özerkliği sağlayanlar gibi örgütsel müdahalelerin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı nasıl etkilediğini değerlendirmek için kullanılabilir. Araştırmacılar ve uygulayıcılar, müdahaleleri gerçekleştirerek ve bunların etkinliğini değerlendirerek, olumlu çalışan sonuçları üretmek için en iyi uygulamaları belirleyebilirler. Son olarak, gelecekteki araştırmalar iş güvencesi, işyeri kültürü ve çalışan sonuçları arasındaki bağlantıları etkileyebilecek diğer araçları ve moderatörleri inceleyebilir. Araştırmalar, liderlik tarzları veya örgütsel ortamlar gibi unsurların bu bağlantıları nasıl etkilediğini inceleyerek çalışanların tutum ve eylemlerini etkileyen karmaşık bağlantıların daha iyi anlaşılmasını sağlayabilir. Gelecekteki araştırmalar bu çalışmanın sonuçlarını temel alabilir ve bu yolları takip ederek çalışanların refahına ve kurumsal performansa katkıda bulunan unsurlar hakkında daha kapsamlı bilgi verebilir.

KAYNAKÇA

- [1.]Santos, G.G., 2020. Kariyer sınırları ve istihdam edilebilirlik algıları: mezunlarla keşifsel bir çalışma. *Studies in Higher Education*, 45(3), pp.538-556.
- [2.]Helbling, L. ve Kanji, S., 2018. İş güvencesizliği: Almanya'da 27-30 yaş arası çalışanların yaşam memnuniyeti yörüngeleri üzerinde öznel ve nesnel ölçümlerin farklı etkileri. *Sosyal Göstergeler Araştırması*, 137, s.1145-1162.
- [3.]Helbling, L. ve Kanji, S., 2018. İş güvencesizliği: Almanya'da 27-30 yaş arası çalışanların yaşam memnuniyeti yörüngeleri üzerinde öznel ve nesnel ölçümlerin farklı etkileri. *Sosyal Göstergeler Araştırması*, 137, s.1145-1162.
- [4.]Vo-Thanh, T., Vu, T.V., Nguyen, N.P., Nguyen, D.V., Zaman, M. ve Chi, H., 2020. Otel çalışanlarının kurumun COVID-19 yanıtlarından memnuniyeti iş güvensizliğini ve iş performansını nasıl etkiler? *Journal of Sustainable Tourism*, 29(6), pp.907-925.
- [5.]Costa, S. ve Neves, P., 2017. İş güvencesizliği ve iş sonuçları: Psikolojik sözleşme ihlali ve pozitif psikolojik sermayenin rolü. *Work & Stress*, 31(4), pp.375-394.
- [6.]Akgunduz, Y., Bardakoglu, O. ve Kizilcalioglu, G., 2023. Mutluluk, iş stresi, işe adanmışlık ve algılanan örgütsel destek: aracı bir model. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(2), pp.654-673.
- [7.]Venkat, M.V.V., Khan, S.R.K., Gorkhe, M.D., Reddy, M.K.S. ve Rao, S.P., 2023. Yetenek İstikrarının Teşvik Edilmesi: Otomotiv Sektöründe Yetkinlik Yönetiminin Çalışanları Elde Tutma Üzerindeki Etkisini Değerlendirmeye Yönelik Bir Çalışma. *Remittances Review*, 8(4).
- [8.]Petrou, P., Demerouti, E. ve Schaufeli, W.B., 2018. Değişimi hazırlamak: Başarılı bir örgütsel değişim için çalışanların iş yapma davranışlarının rolü. *Journal of Management*, 44(5), pp.1766-1792.
- [9.]Wilczyńska, A., Batorski, D. ve Sellens, J.T., 2016. İş tatmininin belirleyicileri olarak istihdam esnekliği ve iş güvencesi: Polonyalı bilgi çalışanları örneği. *Sosyal Göstergeler Araştırması*, 126, s.633-656.
- [10.] Plugge, A., Borman, M. ve Janssen, M., 2016. Dış kaynak kullanımı düzenlemelerinde stratejik manevralar: Uzun vadeli sonuçlar elde etmek için uyum sağlama kabiliyetine duyulan ihtiyaç. *Stratejik Dış Kaynak Kullanımı: An International Journal*, 9(2), pp.139-158.
- [11.] McGuinness, S., Pouliakas, K. ve Redmond, P., 2023. Becerilerin yerini alan teknolojik değişim ve bunun işler üzerindeki etkisi: Teknolojik alarmizme meydan okumak mı? *Yenilik ve Yeni Teknoloji Ekonomisi*, 32(3), s.370-392.
- [12.] Neely, M.T., 2020. Portföy ideal işçisi: Yeni ekonomide güvensizlik ve eşitsizlik. *Nitel Sosyoloji*, 43, ss.271-296.

- [13.] Kowalski, T.H. ve Loretto, W., 2017. Değişen iş yerinde iyi olma hali ve İKY. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), pp.2229-2255.
- [14.] Ballaro, J.M., Mazzi, M.A. ve Holland, K., 2020. Etkili iletişim, uygulama ve değişim süreci yoluyla organizasyon gelişimi. *Organizasyon Geliştirme Dergisi*, 38(1).
- [15.] Zaharee, M., Lipkie, T., Mehlman, S.K. ve Neylon, S.K., 2018. Kariyerinin Başındaki Teknik Yeteneklerin İşe Alınması ve Elde Tutulması: Genç Çalışanlar İşverenlerden Ne İstiyor Kariyerinin başındaki çalışanları cezbeden işyeri nitelikleri üzerine yapılan bir araştırma, Y kuşağının önceki kuşaklardan çok da farklı olmayabileceğini ortaya koyuyor. *Araştırma-Teknoloji Yönetimi*, 61(5), s.51-61.
- [16.] Romzek, B.S., 2018. Kamu hizmetinin tanınması, iş güvencesi ve personel azaltımının örgütsel katılım üzerindeki etkileri. *Kamu Hizmeti* içinde (s. 215-234). Routledge.
- [17.] Godinić, D. ve Obrenovic, B., 2020. COVID-19 pandemisi bağlamında ekonomik belirsizliğin ruh sağlığı üzerindeki etkileri: sosyal kimlik rahatsızlığı, iş belirsizliği ve psikolojik iyi oluş modeli.
- [18.] Ma, B., Liu, S., Lassleben, H. ve Ma, G., 2019. İş güvencesizliği, psikolojik sözleşme ihlali ve üretkenlik karşıtı işyeri davranışı arasındaki ilişkiler: istihdam durumu önemli mi? *Personel Dergisi*, 48(2), ss.595-610.
- [19.] Ekdale, B., Tully, M., Harmsen, S. ve Singer, J.B., 2015. İş güvencesizliği kültürü içinde haber çalışması: Örgütsel ve sektörel belirsizlik ortamında haber üretmek. *Journalism Practice*, 9(3), pp.383-398.
- [20.] Azam, M. ve Ahmed, A.M., 2015. Ekonomik büyümenin desteklenmesinde beşeri sermaye ve doğrudan yabancı yatırımın rolü: Bağımsız Devletler Topluluğu'ndan kanıtlar. *Uluslararası Sosyal Ekonomi Dergisi*, 42(2), ss.98-111.
- [21.] Dziuba, S.T., Ingaldi, M. ve Zhuravskaya, M., 2020. İş güvenliğini etkileyen unsurlar olarak çalışanların iş tatmini ve iş performansı. *Sistem Güvenliği: Human-Technical Facility-Environment*, 2(1), pp.18-25.
- [22.] Judge, T.A., Weiss, H.M., Kammeyer-Mueller, J.D. ve Hulin, C.L., 2017. İş tutumları, iş tatmini ve iş etkisi: Bir asırlık süreklilik ve değişim. *Uygulamalı psikoloji dergisi*, 102(3), s.356.
- [23.] Larkin, I.M., 2015. K-12 ortamındaki çevrimiçi öğretmenlerin iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyeti.
- [24.] Consiglio, C., Borgogni, L., Di Tecco, C. ve Schaufeli, W.B., 2016. Çalışanları işlerine bağlayan nedir? Öz yeterliliğin rolü ve çalışanların zaman içindeki sosyal bağlam algıları. *Career development international*, 21(2), pp.125-143.
- [25.] Ng, T.W., Yam, K.C. ve Aguinis, H., 2019. Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algıları: Gurur, yerleşiklik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Personel Psikolojisi*, 72(1), s.107-137.
- [26.] Lee, C., Huang, G.H. ve Ashford, S.J., 2018. İş güvencesizliği ve değişen işyeri: İş güvencesizliği araştırmalarındaki son gelişmeler ve gelecekteki

eğilimler. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, pp.335-359.

- [27.] Callea, A., Urbini, F., Ingusci, E. ve Chirumbolo, A., 2016. Sözleşme türü ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılı moderasyon modeli: İş güvencesizliği ve psikolojik sözleşme ihlalinin rolü. *Economic and Industrial Democracy*, 37(2), pp.399-420.
- [28.] Piccoli, B., Reisel, W.D. ve De Witte, H., 2021. İş güvencesizliği ve performans arasındaki ilişkiyi anlamak: engel mi yoksa meydan okuma etkisi mi? *Journal of Career Development*, 48(2), pp.150-165.
- [29.] Heyns, M. ve Rothmann, S., 2018. Gönüllü güven, özerklik tatmini ve işe bağlılık. *Psychological reports*, 121(1), pp.112-134.
- [30.] Lu, H., Zhao, Y. ve While, A., 2019. Hastane hemşireleri arasında iş tatmini: Bir literatür taraması. *Uluslararası hemşirelik çalışmaları dergisi*, 94, pp.21-31.
- [31.] Belete, A.K., 2018. Çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler: Ampirik bir çalışma incelemesi. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(3), pp.1-7.
- [32.] Kurdi, B., Alshurideh, M. ve Alnaser, A., 2020. Çalışan memnuniyetinin müşteri memnuniyeti üzerindeki etkisi: Teorik ve ampirik temeller. *Management Science Letters*, 10(15), pp.3561-3570.
- [33.] Gündüz, E., 2018. Doğrucu Lidere Duyulan Güvenin Bağlılık Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İşletme ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*.
- [34.] Kent, K., Goetzel, R.Z., Roemer, E.C., Prasad, A. ve Freundlich, N., 2016. Sağlık kültürleri oluşturarak ve stratejik iletişim uygulayarak sağlıklı iş yerlerini teşvik etmek. *Journal of occupational and environmental medicine*, 58(2), pp.114-122.
- [35.] Romani-Dias, M. ve Carneiro, J., 2020. Yükseköğretimde uluslararasılaşma: sosyal mübadele teorisi altında fakülte ödünleşimleri. *Uluslararası Eğitim Yönetimi Dergisi*, 34(3), ss.461-476.
- [36.] Mensah, J.K., 2019. Yetenek yönetimi ve çalışan sonuçları: Psikolojik sözleşme yerine getirme perspektifi. *Public Organization Review*, 19(3), pp.325-344.
- [37.] Purwanto, A., 2020. Endonezya endüstrilerinde ara değişken olarak iş tatmini ile ücret ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Sys Rev Pharm*, 11(9), pp.287-298.
- [38.] Mercurio, Z.A., 2015. Örgütsel bağlılığın özü olarak duygusal bağlılık: Bütünleştirici bir literatür taraması. *Human resource development review*, 14(4), pp.389-414.
- [39.] Đorđević, B., Ivanović, Đ.M., Lepojević, V. ve Milanović, S., 2020. Çalışanların bağlılığının örgütsel performans üzerindeki etkisi. *Strategic Management*, 25(3), pp.28-37.
- [40.] McCormick, L. ve Donohue, R., 2019. Örgütsel gönüllülerin duygusal ve normatif bağlılığının öncülleri. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(18), pp.2581-2604.

- [41.] Fard, P.G. ve Karimi, F., 2015. Örgütsel Güven ve Örgütsel Sessizliğin Üniversite Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları ile İlişkisi. *International Education Studies*, 8(11), pp.219-227.
- [42.] Kundu, S.C. ve Lata, K., 2017. Destekleyici iş ortamının çalışan bağlılığı üzerindeki etkileri: Örgütsel bağlılığın aracı rolü. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), pp.703-722.
- [43.] Rasool, S.F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A. ve Iqbal, J., 2021. Toksik işyeri ortamı çalışan bağlılığını nasıl etkiler? Örgütsel destek ve çalışan refahının aracı rolü. *Uluslararası çevre araştırmaları ve halk sağlığı dergisi*, 18(5), s.2294.
- [44.] Basi, K., 2021. *Dönüşümcü liderlik tarzı ve bileşenlerinin çalışanların örgüte bağlılığı üzerindeki etkisi* (Doktora tezi, Dublin, National College of Ireland).
- [45.] Chandani, A., Mehta, M., Mall, A. ve Khokhar, V., 2016. Çalışan bağlılığı: Çalışan bağlılığını etkileyen faktörler üzerine bir derleme çalışması. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(15), pp.1-7.
- [46.] Qing, M., Asif, M., Hussain, A. ve Jameel, A., 2020. Kamu sektörü kuruluşlarında etik liderliğin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin araştırılması: Psikolojik güçlendirmenin aracı rolü. *Review of Managerial Science*, 14, pp.1405-1432.
- [47.] Pawirosumarto, S., Sarjana, P.K. ve Gunawan, R., 2017. Çalışma ortamı, liderlik tarzı ve örgüt kültürünün iş tatminine etkisi ve bunun Parador Hotels and Resorts, Endonezya'daki çalışan performansına etkisi. *Uluslararası hukuk ve yönetim dergisi*, 59(6), pp.1337-1358.
- [48.] Hayre-Kwan, S., Quinn, B., Chu, T., Orr, P. ve Snoke, J., 2021. Hemşirelik ve Maslow'un hiyerarşisi: Küresel bir pandemi sırasında güvenlik ve emniyet için bir sağlık piramidi yaklaşımı. *Nurse leader*, 19(6), pp.590-595.
- [49.] Lamboglia, S., 2017. *Güvenin psikolojik sözleşme üzerindeki etkisi: İrlandalı bir sağlık kuruluşundaki daimi İK personeli arasında güven ve psikolojik sözleşme üzerine nitel bir araştırma* (Doktora tezi, Dublin, İrlanda Ulusal Koleji).
- [50.] Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N. ve Foroudi, P., 2019. Bankacılık sektöründe İslami iş ahlakı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide içsel motivasyonun aracılık etkisi. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), pp.76-95.
- [51.] Jiang, L. ve Probst, T.M., 2019. Yönetime duyulan güvenin iş güvencesizliğinin sonuçları üzerindeki ılımlaştırıcı etkisi. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), pp.409-433.
- [52.] Al-Ali, W., Ameen, A., Isaac, O., Khalifa, G.S. ve Shibami, A.H., 2019. İş tatmini ile çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş mutluluğunun aracılık etkisi: Birleşik Arap Emirlikleri'nde petrol ve gaz endüstrisi üzerine bir vaka çalışması. *İşletme ve Perakende Yönetimi Araştırmaları Dergisi*, 13(4).
- [53.] Iqbal, S., Guohao, L. ve Akhtar, S., 2017. İş örgüt kültürü, yan haklar ve maaşın iş tatmini üzerindeki etkileri ve sonuçta çalışanların işe devamlılığını etkilemesi. *Review of Public Administration and Management*, 5(3), pp.1-7.

- [54.] De Gieter, S. ve Hofmans, J., 2015. Ödül tatmini çalışanların işten ayrılma niyetlerini ve performanslarını nasıl etkiler: bireysel farklılıklar yaklaşımı. *Human Resource Management Journal*, 25(2), pp.200-216.
- [55.] Samat, M.F., Hamid, M.N., Awang, M.A.S., Juahari, W.M.I.F.W., Ghazali, K.A. ve Nawi, F.A.M., 2020. Kariyer Geliştirme, Ücretlendirme, İş Güvenliği, Çalışma Ortamı Ve Çalışan Bağlılığı Arasındaki İlişki. *e-Academia Journal*, 9(1).
- [56.] Hur, H. ve Perry, J.L., 2020. İş güvencesi kural değişiklikleri ve çalışanların örgütsel bağlılığı. *Review of Public Personnel Administration*, 40(4), pp.641-668.
- [57.] yang Ditanggapi, P.K.P., 2021. Otantik liderlik ve işyerinde psikolojik iyi oluş: algılanan iş güvenliğinin aracılık rolünün araştırılması. *Jurnal Pengurusan*, 63, pp.115-25.
- [58.] Bhargava, A., Bester, M. ve Bolton, L., 2021. Çalışanların robotik, yapay zeka ve otomasyon (RAIA) uygulamalarının iş tatmini, iş güvenliği ve istihdam edilebilirlik üzerindeki algıları. *Journal of Technology in Behavioral Science*, 6(1), pp.106-113.
- [59.] Mozammel, S., 2023. İş güvenliği ve Örgütsel destek yoluyla İş Performansı: Çalışan Bağlılığının Aracılığının Test Edilmesi. *International Journal of Operations and Quantitative Management*, 29(1), pp.1-13.
- [60.] Domfeh, H.A., Hunsaker, W.D. ve KOREA, S., 2020. İş güvencesinin Gana'daki öğretmenlerin bağlılığı üzerindeki etkisi: Kariyer memnuniyetinin aracı rolü. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 17, pp.164-171.
- [61.] Anand, A., Dalmasso, A., Vessal, S.R., Parameswar, N., Rajasekar, J. ve Dhal, M., 2023. İş güvenliği, güvensizlik ve tükenmişliğin çalışanların örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 162, s.113843.
- [62.] Majid, A.H.B.A., Thamotharan, N. ve Jamaluddin, N.A., 2021. Banka Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi, Algılanan Sendikal Etkinlik ve İş Güvencesinin Sendikal Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(1), pp.76-83.
- [63.] Pratiwi, A.A.E. ve Nilasari, B.M., 2022. Cakarta'daki Alışveriş Merkezi ve Apartmanların Güvenlik Görevlileri Üzerinde Görev Odaklılık ve İK Uygulamalarının İş Tatmini Aracılı Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Global Business and Management Research*, 14(4s), pp.266-280.
- [64.] Vuong, B., Tung, D., Tushar, H., Quan, T. ve Giao, H., 2021. İş tatmini ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin belirleyicileri. *Management Science Letters*, 11(1), pp.203-212.
- [65.] Bashir, B. ve Gani, A., 2020. İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin test edilmesi. *Yönetim Geliştirme Dergisi*, 39(4), ss.525-542.
- [66.] Dziuba, S.T., Ingaldi, M. ve Zhuravskaya, M., 2020. İş güvenliğini etkileyen unsurlar olarak çalışanların iş tatmini ve iş performansı. *Sistem Güvenliği: Human-Technical Facility-Environment*, 2(1), pp.18-25.
- [67.] Mardanov, I., 2020, Kasım. İçsel ve dışsal motivasyon, örgütsel bağlam, çalışan memnuniyeti, iş tatmini, performans ve kalma niyeti. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship içinde* (Cilt 9, No. 3, s. 223-240). Emerald Publishing Limited.

- [68.] Lambert, E.G., Keena, L.D., Leone, M., May, D. ve Haynes, S.H., 2020. Dağıtimsal ve prosedürel adaletin ceza infaz kurumu personelinin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı üzerindeki etkileri. *The Social Science Journal*, 57(4), pp.405-416.
- [69.] Baroudi, S., Tamim, R. ve Hojeij, Z., 2022. Lübnan'da öğretmenlerin iş tatminini etkileyen içsel ve dışsal faktörlerin nicel bir araştırması. *Leadership and policy in schools*, 21(2), pp.127-146.
- [70.] Sadaf, M., Mukhtar, U., Nemati, A.R., Yousaf, R. ve Javed, W., 2022. Örgütsel değer sistemi, algılanan örgütsel destek ve iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Girişimcilik, Yönetim ve İnovasyon Dergisi*, 4(1), ss.71-99.
- [71.] Kim, K., 2023. İş kalitesinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi: Sosyoekonomik statünün ılımlayıcı rolü. *Economic and Industrial Democracy*, 44(3), pp.773-797.
- [72.] Hong, Y., Kim, M.J. ve Sohn, Y.W., 2023. İş güvensizliği ve güvenlik davranışı arasındaki ilişki: Liderlik etiğinin tamponlayıcı rolü. *Sürdürülebilirlik*, 15(18), s.13910.
- [73.] Motalebi, P. ve Marşap, A., 2020. Refah örgütü çalışanları arasında örgütsel vatandaşlık davranışının bir belirleyicisi olarak iş tatmini ve örgütsel bağlılığın rolü. *SSRG Uluslararası Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi (SSRG-IJEMS)*, 7(1), ss.102-112.
- [74.] Tetteh, S., Wu, C., Opata, C.N., Asirifua Agyapong, G.N.Y., Amoako, R. ve Osei-Kusi, F., 2020. Algılanan örgütsel destek, iş stresi ve işten ayrılma niyeti: Duygusal bağlılıkların moderasyonu. *Afrika'da Psikoloji Dergisi*, 30(1), s.9-16.
- [75.] Ngirande, H., 2021. Yükseköğretimde mesleki stres, belirsizlik ve örgütsel bağlılık: Bir moderatör olarak iş tatmini. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, s.1376.
- [76.] Geçdoğan Yılmaz, R. Ve Aydın, B., 2023. İş Güvencesi Algısı Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Anatolian Journal of Educational Leadership & Instruction/Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 11(2).
- [77.] Abed, R.A. ve Javed, U., 2021. Suudi Arabistan'daki Örgütlerde Çalışanların İş Güvenliği Algısı. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(14), pp.219-230.
- [78.] Knežević, J. ve Krstić, T., 2019. İş güvencesizliği algısında temel psikolojik ihtiyaçların rolü. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology*, 70(1), pp.54-59.
- [79.] Saeed, S., Hassan, I., Dastgeer, G. ve Iqbal, T., 2023. İşyerinde refaha giden yol: iş güvencesizliğinin rolünün ve öncüllerinin incelenmesi. *European Journal of Management and Business Economics*, 32(1), pp.47-72.
- [80.] Mura, A.L., Nonnis, M., Scrima, F. ve Fornara, F., 2023. Sağlık çalışanlarının işe bağlılığını teşvik etmek: Güvenli işyeri bağlılığı, algılanan mekansal-fiziksel konfor ve hastalarla ilişkinin rolü. *Journal of Environmental Psychology*, 85, s.101937.

- [81.] Abu-Bader, S., & Jones, T. V. (2021). Sobel testi ve hayes SPSS süreç makrosu kullanılarak istatistiksel aracılık analizi. *Uluslararası Nicel ve Nitel Araştırma Yöntemleri Dergisi*.
- [82.] Al-Ababneh, M. (2020). Ontoloji, epistemoloji ve araştırma metodolojisini birbirine bağlamak. *Bilim ve Felsefe*.
- [83.] Alita, D., Putra, A. D., & Darwis, D. (2021). Çalışan yapısal ofis tavsiyesi için klasik varsayım testi ve çoklu doğrusal regresyon katsayısı testinin analizi. *IJCCS (Indonesian Journal of Computing and Cybernetics Systems)*, 15(3), 295-306.
- [84.] Alshammari, A. A. (2020). Suudi örgütlerinde insan kaynakları yönetimi uygulamaları, örgütsel öğrenme, örgüt kültürü ve bilgi yönetimi yeteneklerinin örgütsel performans üzerindeki etkisi: kavramsal bir çerçeve. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(4), 714.
- [85.] Chen, L., & Gu, Y. (2024). İkili yanıtlarla tanımlanabilir üyelik derecesi analizi için spektral bir yöntem. *Psychometrika*, 1-32.
- [86.] Cooksey, R. W., & Cooksey, R. W. (2020). Verileri özetlemek için tanımlayıcı istatistikler. İstatistiksel prosedürlerin gösterilmesi: Nicel verilerde anlam bulma, 61-139.
- [87.] Gautam, R. S., Rastogi, S., Rawal, A., Bhimavarapu, V. M., Kanoujiya, J., & Rastogi, S. (2022). Hindistan'da finansal teknoloji ve dijital okuryazarlık üzerindeki etkisi: Yoksulluğun ılımlı bir değişken olarak kullanılması. *Risk ve Finansal Yönetim Dergisi*, 15(7), 311.
- [88.] Igartua, J. J., & Hayes, A. F. (2021). Aracılık, moderasyon ve koşullu süreç analizi: Kavramlar, hesaplamalar ve bazı yaygın karışıklıklar. *İspanyol Psikoloji Dergisi*, 24, e49.
- [89.] Jenkins, D. G., & Quintana-Ascencio, P. F. (2020). Regresyonlar için minimum örneklem büyüklüğüne bir çözüm. *PloS one*, 15(2), e0229345.
- [90.] Lee, S. W. (2022). Tıbbi araştırmalarda gruplar arasındaki istatistiksel farklılıkları test etme yöntemleri: Yaşam Döngüsü Komitesi'nin istatistiksel standardı ve kılavuzu. *Yaşam Döngüsü*, 2.
- [91.] Nilashi, M., Keng Boon, O., Tan, G., Lin, B., & Abumalloh, R. (2023). Sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin performansının ölçülmesinde kritik veri zorlukları: Çözümler ve büyük veri analitiğinin rolü. *Harvard Data Science Review*, 5(3), 3-4.
- [92.] Patwary, A. K., Sharif, A., Aziz, R. C., Hassan, M. G. B., Najmi, A., & Rahman, M. K. (2023). Konaklama sektöründe örgütsel vatandaşlık davranışı ile çevre kirliliğinin azaltılması: yeşil çalışan katılımı, performans yönetimi ve dinamik kapasitenin rolü. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(13), 37105-37117.
- [93.] Purwanto, A. (2021). Küçük katılımcılar için eğitim araştırması nicel analizi: Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS ve SPSS'in karşılaştırılması. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(2).
- [94.] Sürücü, L., & Maslakçı, A. (2020). Nicel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik. *İşletme ve Yönetim Araştırmaları: An International Journal*, 8(3), 2694-2726.

- [95.] Surur, M., Wibawa, R. P., Jaya, F., Suparto, A. A., Harefa, D., Faide, A., ... & Purwanto, A. (2020). Eğitim Operasyonel Maliyetinin Eğitim Kalitesi Üzerindeki Etkisi ve Moderatör Değişken Olarak Okul Verimliliği. *Psikoloji ve Eğitim*, 57(9), 1196-1205.
- [96.] Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Romanyalı çalışanlar arasında iş esnekliği, iş tatmini ve iş performansı-Sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi için çıkarımlar. *Sustainability*, 12(15), 6086.
- [97.] Schaap, P., & Olckers, C. (2020). Çalışanları elde tutma faktörleri ile gönüllü işten ayrılmanın tutumsal öncülleri arasındaki ilişkiler: Genişletilmiş bir yapısal eşitlik modellemesi yaklaşımı.
- [98.] Maina, E. W. (2019). *Kenya'da Telekomünikasyon Sektöründe İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların Bağlılığı Üzerindeki Etkisi* (Doktora tezi, JKUAT-COHRED).
- [99.] Bashir, B., & Gani, A. (2020). İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin test edilmesi. *Yönetim Geliştirme Dergisi*, 39(4), 525-542.
- [100.] Dechawatanapaisa, D. (2019). İşsel markalaşma ve çalışanların marka çıktıları: Kuşak farklılıkları ve örgütsel görev süresi önemli mi? *Endüstriyel ve Ticari Eğitim*, 51(4), 209-227.
- [101.] Lo, Y. C., Lu, C., Chang, Y. P., & Wu, S. F. (2024). Örgütsel bağlılığın hizmet kalitesi üzerindeki etkisinin bir aracı olarak iş katılımı ve moderatörler olarak duygusal emek ve örgütsel iklim merceğinden incelenmesi. *Heliyon*, 10(2).
- [102.] Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2007). İş tatmini ve ilgili faktörler: Çin Ankarası'ndaki hastane hemşirelerine yönelik bir anket çalışması. *Uluslararası hemşirelik çalışmaları dergisi*, 44(4), 574-588.
- [103.] Kraimer, M. L., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Sparrowe, R. T. (2005). Çalışanların geçici işçilere ilişkin algıları ile çalışanların performansı arasındaki ilişkiyi anlamada iş güvencesinin rolü. *Journal of applied psychology*, 90(2), 389.
- [104.] Ejaz, S., & Akbar, W. (2015). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanları elde tutma üzerindeki etkisi Karaçi'deki sigorta şirketlerinden elde edilen bulgular. *European Journal of Business and Management*, 7(7), 27-33.
- [105.] Hong, E. N. C., Hao, L. Z., Kumar, R., Ramendran, C., & Kadiresan, V. (2012). Yüksek öğrenim enstitülerinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanları elde tutma üzerindeki etkisi: Bir regresyon analizi. *Uluslararası işletme araştırmaları ve yönetimi dergisi*, 3(2), 60-79.
- [106.] Itohan, I., Henry, O., & Olumuyiwa, A. (2023). İş Ekonomisinde İş Tatmini, İş Güvencesi Ve Kariyer İlerlemesi (Lagos, Nijerya'daki Uber Sürücülerine Üzerine Bir Araştırma). *EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies (EBMS)*, 10(8), 78-88.
- [107.] Obi-Anike, H. O., & Ekwe, M. C. (2014). Eğitim ve gelişimin örgütsel etkinlik üzerindeki etkisi: Nijerya'daki seçilmiş kamu sektörü kuruluşlarından kanıtlar. *European Journal of Business and Management*, 6(29), 66-75.
- [108.] Alas, R., & Mousa, M. (2016). Örgüt kültürü ve işyeri maneviyatı. *International journal of emerging research in management and technology*, 5(3), 285-314.

- [109.] Lerato, M., & Oladele, O. I. (2011). North-West Üniversitesi Mafikeng kampüsü çalışanları arasında iş tatmininin bir korelasyonu olarak iş süresi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 29(1), 63-71.



EKLER

Ek-1: Anket Formu

Türleri	Değişken	Anket
Bağımlı değişken	Örgütsel bağlılık	Kurumuma karşı güçlü bir bağlılık ve sadakat hissediyorum.
		Kuruluşumun başarılı olmasına yardımcı olmak için beklenenin ötesine geçme olasılığım yüksektir.
		Kurumumdan genel olarak memnunum.
		Uzun vadede kurumumda kalmaya kararlıyım.
	İş memnuniyeti	Şu anki iş rolümden ve sorumluluklarımdan memnunum.
		Çalışma ortamımdan ve iş arkadaşlarımdan memnunum.
		Kurumumdaki büyüme ve ilerleme fırsatlarından memnunum.
		Çalışmalarım karşılığında aldığım takdir ve ödüllerden memnunum.
Bağımsız değişken	İş güvencesi algısı	Şu anki işimde kendimi güvende hissediyorum.
		Kurum içindeki pozisyonumun istikrarına güveniyorum.
		İşimi kaybetme ihtimali beni endişelendiriyor.
		Kurumum iş güvencesi konusunda etkili iletişim kurar.
	Çalışanları elde tutma oranları	Yakın gelecekte başka bir yerde iş aramam muhtemeldir.
		Kurumumun çalışanları elde tutmak için gösterdiği çabalardan memnunum.
		Kurumumda bir çalışan olarak kendimi değerli hissediyorum.
		Kurumumu çalışmak için iyi bir yer olarak başkalarına tavsiye ederim.
	İş özerkliği	İş görevlerim ve bunları nasıl tamamlayacağım konusunda kararlar alabiliyorum.
		Çalışma programım ve önceliklerim üzerinde kontrol sahibiyim.
		İşimde sahip olduğum bağımsızlık

		düzeyinden memnunum.
		Kurumum inisiyatif almamı ve işimde yeni yaklaşımlar denememi destekliyor.
	Eğitim ve gelişim fırsatları	Kurumum tarafından sağlanan eğitim ve gelişim fırsatlarından memnunum.
		Kurumum mesleki gelişimimi ve kariyer ilerlememi destekliyor.
		Becerilerimi geliştirmek için ek eğitim veya öğretim alma olasılığım yüksektir.
		Sürekli öğrenme ve gelişim için kurumum tarafından değer verildiğimi hissediyorum.
Aracı değişken	İşyeri kültürü	İşyerimin genel kültürü olumludur.
		İşyerimde aidiyet ve kapsayıcılık duygusu hissediyorum.
		Kurumumun değerleri benimkilerle örtüşüyor.
		Kurumum işyerinde çeşitliliğe ve kapsayıcılığa değer verir.
Moderatör değişken	Çalışan Görev Süresi	İş özerkliği düzeyim iş memnuniyetimi etkiliyor.
		İş güvencesi algım kurumuma olan bağlılığımı etkiliyor.
		Eğitim ve gelişim fırsatları örgütsel bağlılığımı etkiliyor.
		İşyeri kültürü işimden duyduğum memnuniyeti etkiliyor.

ÖZGEÇMİŞ

ÖĞRENİM DURUMU:

- **Ön Lisans** : 2014, Kocaeli Üniversitesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım
- **Lisans** : 2009, Anadolu Üniversitesi, İşletme
- **Yüksek Lisans** : 2024, İstanbul Gedik Üniversitesi, İşletme Yönetimi

MESLEKİ DENEYİM:

- **2015-2022** İnsan Kaynakları Uzmanı, Gedik Üniversitesi
- **2022-2023** İnsan Kaynakları Müdürü, Gedik Üniversitesi
- **2023- Halen**, İnsan Kaynakları Yöneticisi, Green Holding