



**İŞ GÜVENCESİZLİĞİ İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE YAPISAL
EŞİTLİK MODELLEMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

İlhami Hakan DEMİR

Eskişehir 2024

**İŞ GÜVENCESİZLİĞİ İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE YAPISAL
EŞİTLİK MODELLEMESİ**

İlhami Hakan DEMİR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sosyoloji Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Temmuz GÖNÇ ŞAVRAN

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Temmuz 2024

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

İlhami Hakan DEMİR'in "İş Güvencesizliği ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerinde Yapısal Eşitlik Modellemesi" başlıklı tezi 04/07/2024 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği"nin ilgili maddeleri uyarınca, Sosyoloji Anabilim dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

	<u>Unvanı Adı Soyadı</u>	<u>İmza</u>
Üye (Tez Danışmanı)	: Prof. Dr. Temmuz GÖNÇ ŞAVRAN	
Üye	: Prof. Dr. Aytül Ayşe CENGİZ	
Üye	: Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ	

Prof. Dr. Saime ÖNCE
Enstitü Müdürü

ÖZET

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE YAPISAL EŞİTLİK MODELLEMESİ

İlhami Hakan DEMİR

Sosyoloji Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Temmuz 2024

Danışman: Prof. Dr. Temmuz GÖNÇ ŞAVRAN

Bu araştırma, beyaz yakalı çalışanların iş güvencesizliği düzeylerinin, iş tatmini düzeylerine olan etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Sosyolojik teoride yapısal işlevselcilik paradigmasına dayanan bu çalışmada, iş güvencesizliği ve iş tatmininin bireysel öznel deneyimlerin ötesine uzanan daha geniş sosyal olgular olduğunu vurgulamak amacıyla nicel araştırma tasarımı benimsenmiştir. Bu çerçevede araştırmanın temel varsayımı, sosyal yapıların bireysel deneyimler üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğudur. Araştırmanın amacı kapsamında hizmet, sanayi ve inşaat sektörlerinde istihdam edilen ve tamamı yükseköğrenim mezunu olan toplam 400 beyaz yakalı çalışan ile anket uygulaması yapılmıştır. Anket içerisinde bireylerin sosyo-demografik özelliklerinin tespit edilebilmesi amacıyla kişisel bilgi formu, bireylerin iş güvencesizliği düzeylerine ilişkin parametrik tahmin yapılabilmesini amaçlayan İş Güvencesizliği ölçeği ile iş tatmini düzeylerinin tespit edilebilmesini hedefleyen İş Tatmini ölçeği kullanılmıştır. İş güvencesizliğinin, iş tatmini üzerindeki etkilerini tespit edebilmek amacıyla iki farklı Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) oluşturularak modellere ait uyum iyiliği indeksleri ile tahmin parametreleri değerlendirilmiştir. Birinci araştırma modelinden elde edilen bulgular iş güvencesizliğinin, iş tatmini üzerindeki negatif yönlü etkisini ortaya koyarken, ikinci araştırma modelinden elde edilen bulgular ise nicel iş güvencesizliğinin, nitel iş güvencesizliğine göre bireylerin iş tatmini faktörlerini daha güçlü bir şekilde yordadığını göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Çalışma sosyolojisi, İş güvencesizliği, İş tatmini, Beyaz yakalılar, Yapısal eşitlik modellemesi

ABSTRACT

Examining the Relationship Between Job Insecurity and Job Satisfaction: Structural Equation Modeling on White-Collar Workers

Ilhami Hakan DEMİR

Department of Sociology

Anadolu University, Graduate School, July 2024

Supervisor: Prof. Dr. Temmuz GÖNÇ ŞAVRAN

This study aims to examine the effects of job insecurity levels on job satisfaction levels of white-collar employees. Based on the structural functionalism paradigm in sociological theory, this study adopts a quantitative research design to emphasize that job insecurity and job satisfaction are broader social phenomena that extend beyond individual subjective experiences. In this framework, the basic assumption of the study is that social structures have a determining effect on individual experiences. For the purpose of the study, a survey was conducted with a total of 400 white-collar employees employed in the service, industry and construction sectors, all of whom are graduates of higher education. In the questionnaire, a personal information form was used to determine the socio-demographic characteristics of the individuals, the Job Insecurity scale, which aims to make parametric estimates of individuals' job insecurity levels, and the Job Satisfaction scale, which aims to determine their job satisfaction levels. In order to determine the effects of job insecurity on job satisfaction, two different Structural Equation Modeling (SEM) models were created and the goodness of fit indices and estimation parameters of the models were evaluated. While the findings obtained from the first research model reveal the negative effect of job insecurity on job satisfaction, the findings obtained from the second research model show that quantitative job insecurity predicts individuals' job satisfaction factors more strongly than qualitative job insecurity.

Keywords: Sociology of work, Job insecurity, Job satisfaction, White-collars, Structural equation modeling

ÖNSÖZ

Bu araştırma ile beyaz yakalı çalışan örnekleminde iş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli yöntemi kullanılarak detaylı bir şekilde analiz edilmesi amaçlanmıştır.

Öncelikle, tez aşaması süresince teorik ve pratik uygulamalara ilişkin desteğini ve rehberliğini eksik etmeyen, her şeyden önce “bilim” için uğraşan, hayata ve toplumsal dinamiklere bakış açısıyla bana farklı gerçeklikler sunarak düşünme biçimimi zenginleştiren, yalnızca akademik değil, kişisel gelişime de büyük katkılar sağlayan ve her daim ilham verici ve motive edici bir yol gösterici olan değerli hocam Prof. Dr. Temmuz GÖNÇ ŞAVRAN’a,

Bilgileri, deneyimleri ve analitik eleştirileriyle araştırmanın farklı yönlerinin keşfedilmesini sağlayarak teorik ve ampirik olarak çalışmaya derinlik katan, araştırmanın yaratıcılığını ve güncelliğini artıran öneriler sunan, öğrenme deneyimime çok kıymetli katkılar sağlayan, savunma sürecinde değerli zamanlarını ayırarak tezi titiz bir şekilde değerlendiren ve yapıcı geri bildirimleriyle araştırmayı ileriye taşıyan jüri üyesi hocalarım Prof. Dr. Aytül Ayşe CENGİZ’e ve Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ’a,

Zorlu ve yoğun geçen bu süreçte gösterdikleri sabır ve anlayış ile motivasyonumu sürekli yüksek tutmamı sağlayan, desteklerini esirgemeyen, her daim yardıma koşan, istek ve taleplerime kulak veren Ailem’e,

Teşekkürlerimi sunarım.

Alana katkısı olması dileğiyle...

İlhami Hakan DEMİR

04.07.2024

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmamın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

İlhami Hakan DEMİR

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1. Sorun	3
1.2. Amaç.....	3
1.3. Önem	3
1.4. Varsayımlar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar.....	5
1.6.1. Beyaz Yakalı.....	5
1.6.2. İş Güvencesizliği.....	5
1.6.3. İş Tatmini	6
2. ALANYAZIN	7
2.1. İş Güvencesizliği	7
2.1.1. İş güvencesizliğinin tanımı	7
2.1.2. İş güvencesizliğinin bileşenleri.....	8
2.1.3. Algılanan iş güvencesizliği	10
2.1.4. Algılanan iş güvencesizliğinin bileşenleri	11
2.1.4.1. Niceliksel ve Niteliksel İş Güvencesizliği	12
2.1.4.2. Bilişsel ve Duygulanımsal İş Güvencesizliği.....	13
2.1.4.3. Öznel ve Nesnel İş Güvencesizliği	14
2.1.5. Tarihsel ve sosyolojik olarak iş güvencesizliği	18
2.1.5.1. Risk Toplumu	20

2.1.5.2. Akışkan Modernite.....	22
2.1.5.3. Yeni Kapitalizmin Kültürü	22
2.1.5.4. Ontolojik Güvenlik.....	23
2.1.6. Post-Fordist dönemde işin, işgücünün ve istihdamın esnekleşmesi bağlamında iş güvencesizliği ve prekarya.....	24
2.1.6.1. Prekarya	25
2.1.7. Türkiye’de iş güvencesizliği	26
2.1.7.1. İş güvencesizliği ve işsizlik	27
2.1.7.2. Beyaz yakalı işsizliği	29
2.1.8. İş güvencesizliğinin ölçümü	31
2.1.8.1. Caplan vd. (1975).....	32
2.1.8.2. Johnson vd. (1984).....	33
2.1.8.3. Ashford vd. (1989)	34
2.1.8.4. Borg ve Elizur (1992)	37
2.1.8.5. Hellgren vd. (1999)	38
2.1.8.6. De Witte (2000)	39
2.1.8.7. Probst (2003;1998).....	40
2.1.8.8. Huang vd. (2012)	42
2.1.8.9. O’Neill ve Sevastos (2013).....	42
2.2. İş Tatmini	45
2.2.1. İş tatminini etkileyen faktörler	46
2.2.1.1. Bireysel faktörler	46
2.2.1.2. Etkileşime dayalı sosyal faktörler	48
2.2.1.3. Sosyo-kültürel faktörler	49
2.2.2. İş tatmininin ölçümü.....	55
2.2.2.1. İş Tatmini Endeksi (Brayfield ve Rothe, 1951).....	56
2.2.2.2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği (Weiss vd., 1967)	59
2.2.2.3. İş Tanımlama Endeksi (Smith vd., 1969)	61
2.2.2.4. İş Tatmini Anketi (Spector, 1985).....	64
2.3. İş Güvencesizliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Ele Alan Çalışmalar	66
2.3.1. İlişkisel Çalışmalar	66
3. YÖNTEM.....	79
3.1. Araştırma Modeli	79

3.2. Evren ve Örneklem	83
3.2.1. Araştırma örneklemine ait demografik bulgular	85
3.3. Veri Toplama Tekniği ve Aracı	92
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	92
3.3.2. İş Güvencesizliği Ölçeği (Hellgren vd., 1999).....	92
3.3.3. İş Tatmini Ölçeği (Spector, 1985; Yelboğa, 2009)	93
3.4. Veri Analizi	93
3.4.1. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM).....	94
4. BULGULAR VE YORUM	99
4.1. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Varsayımların Test Edilmesi	99
4.1.1. Kayıp verilerin incelenmesi (Missing values).....	99
4.1.2. Tek değişkenli aykırı değerlerin incelenmesi (Univariate outliers).....	99
4.1.3. Çok değişkenli aykırı değerlerin incelenmesi (Multivariate outliers).....	100
4.1.4. Normal dağılıma uygunluk (Normality).....	101
4.1.5. Çoklu doğrusallığın incelenmesi (Multicollinearity)	105
4.1.6. İş güvencesizliği ölçeği güvenilirlik ve geçerlilik analizleri...	106
4.1.7. İş tatmini ölçeği güvenilirlik ve geçerlilik analizleri.....	110
4.2. Tanımlayıcı İstatistikler.....	118
4.3. Araştırmanın Birinci Yapısal Eşitlik Modelinin Test Edilmesi	122
4.4. Araştırmanın İkinci Yapısal Eşitlik Modelinin Test Edilmesi.....	124
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	131
5.1. Sonuç ve Tartışma	131
5.2. Öneriler	145
KAYNAKÇA	147
EKLER	
EK-1: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu	
EK-2: Anket Formu	
EK-3: Etik Kurul Karar Belgesi	
EK-4: Özgeçmiş	

TABLÖLAR DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 2.1. Caplan vd., (1975) İş Güvencesizliği Ölçeği madde havuzu ..	33
Tablo 2.2. Johnson vd., (1984) İş Güvencesizliği Ölçeği madde havuzu	34
Tablo 2.3. Ashford vd., (1989) İş Güvencesizliği Ölçeği madde havuzu	35
Tablo 2.4. Borg ve Elizur (1992) İş Güvencesizliği Ölçeği madde havuzu	37
Tablo 2.5. Hellgren vd., (1999) İş Güvencesizliği Ölçeği madde havuzu	38
Tablo 2.6. De Witte (2000) İş Güvencesizliği Ölçeği madde havuzu	39
Tablo 2.7. Probst (2003; 1998) İş Güvencesi Endeksi madde havuzu	40
Tablo 2.8. Probst (2003; 1998) İş Güvencesi Memnuniyeti madde havuzu	41
Tablo 2.9. Huang vd., (2012) Duygulanımsal İş Güvencesizliği Ölçeği madde havuzu.....	42
Tablo 2.10. O'Neill ve Sevastos (2013) Çok Boyutlu İş Güvencesizliği Ölçeği madde havuzu	43
Tablo 2.11. İş Tatmini Endeksi (Brayfield ve Rothe, 1951)	57
Tablo 2.12. İş Tatmini Endeksi – Kısa Form (Judge vd., 1998).....	58
Tablo 2.13. İş Tatmini Endeksi – Türkçe Kısa Form (Keser ve Öngen Bilir, 2019; Başol ve Çömlekçi, 2020).....	58
Tablo 2.14. Minnesota İş Tatmini Ölçeği madde havuzu.....	60
Tablo 2.15. İş Tanımlama Endeksi madde havuzu (Kılıç vd., 2004)	61
Tablo 2.16. Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği (Çakmur, 2009).....	63
Tablo 2.17. İş Tatmini Anketi (Spector, 1985; Yelboğa, 2009)	65
Tablo 2.18. İş Güvencesizliği ile İş Tatmini arasındaki ilişkiyi Türkiye örnekleminde ele alan çalışmalar	67
Tablo 2.19. İş Güvencesizliği ile İş Tatmini arasındaki ilişkiyi Yurtdışı örnekleme ele alan çalışmalar	70
Tablo 3.1. Cinsiyet değişkenine göre dağılım	86

Tablo 3.2.	Yaş değişkeni tanımlayıcı istatistikleri.....	86
Tablo 3.3.	Medeni durum değişkenine göre dağılım.....	86
Tablo 3.4.	Eğitim düzeyi değişkenine göre dağılım	87
Tablo 3.5.	Sektör değişkenine göre dağılım	87
Tablo 3.6.	Alt sektör (Hizmet) değişkenine göre dağılım	88
Tablo 3.7.	Alt sektör (Sanayi) değişkenine göre dağılım	88
Tablo 3.8.	Departman değişkenine göre dağılım.....	89
Tablo 3.9.	Çalışma hayatına ilişkin değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri	89
Tablo 3.10.	Sendika üyeliği değişkenine ait dağılım.....	90
Tablo 3.11.	Yapısal eşitlik modeli mükemmel ve kabul edilebilir uyum indeksi değerleri (Karagöz, 2019; Meydan ve Şeşen, 2015; Tabachnick ve Fidell, 2007; Kline, 2019; Sürücü vd., 2021'den uyarlanmıştır)	98
Tablo 4.1.	Tek değişkenli aykırı değerlerin tespiti (Z-score)	100
Tablo 4.2.	Mahalanobis uzaklığı χ^2 olasılık değerleri	100
Tablo 4.3.	Normal dağılım analizi (Çarpıklık ve basıklık değerleri)	102
Tablo 4.4.	Çoklu doğrusallığın tespiti (VIF, TV, CI).....	105
Tablo 4.5.	İş güvencesizliği ölçeği güvenilirlik analizi.....	107
Tablo 4.6.	İş güvencesizliği ölçeği birinci ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi model uyum indeksleri	109
Tablo 4.7.	İş güvencesizliği ölçeği tahmin parametreleri.....	110
Tablo 4.8.	İş tatmini ölçeği güvenilirlik analizi.....	111
Tablo 4.9.	İş tatmini ölçeği birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi model uyum indeksleri	114
Tablo 4.10.	İş tatmini ölçeği ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi model uyum indeksleri	116
Tablo 4.11.	İş tatmini ölçeği tahmin parametreleri.....	117
Tablo 4.12.	Ölçeklerin değerlendirilmesinde kullanılan puan aralıkları	118

Tablo 4.13.	İş güvencesizliği ölçeği tanımlayıcı istatistikleri	119
Tablo 4.14.	İş tatmini ölçeği tanımlayıcı istatistikleri	119
Tablo 4.15.	Birinci yapısal eşitlik modeli, model uyum indeksleri.....	123
Tablo 4.16.	Birinci yapısal eşitlik modeli tahmin parametreleri	123
Tablo 4.17.	İkinci yapısal eşitlik modeli, model uyum indeksleri.....	125
Tablo 4.18.	İkinci yapısal eşitlik modeli tahmin parametreleri	126
Tablo 4.19.	Hipotez testlerinin sonuçları.....	129



ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1. Bütünleşik İş Güvencesizliği Modeli (Sverke ve Hellgren, 2002: 37'den uyarlanmıştır)	15
Şekil 2.2. Türkiye'de 2010-2023 Yılları Arasındaki İşsizlik Oranları (TÜİK)	28
Şekil 2.3. Türkiye'de 2010-2023 Yılları Arasında Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik Oranları (TÜİK)	30
Şekil 3.1. Tarama Modeli (Büyüköztürk vd., 2022:16'dan uyarlanmıştır)..	80
Şekil 3.2. Birinci Araştırma Modeli	81
Şekil 3.3. İkinci Araştırma Modeli.....	81
Şekil 3.4. Demografik Bulgular Grafik Özet (Graphical Abstract)	91
Şekil 4.1. Mahalanobis Uzaklığı Kutu Grafiği	101
Şekil 4.2. İş Güvencesizliği Ölçeği Histogram Grafikleri (Normallik Eğrisi).....	103
Şekil 4.3. İş Tatmini Ölçeği Histogram Grafikleri (Normallik Eğrisi)	104
Şekil 4.4. İş Güvencesizliği Ölçeği Birinci ve İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi	108
Şekil 4.5. İş Tatmini Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi	113
Şekil 4.6. İş Tatmini Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi	115
Şekil 4.7. Birinci Yapısal Eşitlik Modeli Diyagramı	122
Şekil 4.8. İkinci Yapısal Eşitlik Modeli Diyagramı	124

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

α	: Cronbach's Alpha
ω	: McDonald's Omega
p	: İstatistiksel Anlamlılık, Olasılık Değeri (Probability Value)
q	: Anakütledeki Olayın Gözlemlenmeme Olasılığı
d	: Sapma Miktarı
$\leftarrow / \rightarrow$	: Yol (Path)
(R)	: Ters kodlu madde (item)
R^2	: Coefficient Of Determination – Belirleme Katsayısı
r	: Korelasyon Katsayısı (Pearson's r)
B	: Standardize Edilmemiş Beta Katsayısı
β	: Standardize Edilmiş Beta Katsayısı
n	: Örneklem Büyüklüğü
N	: Evren Büyüklüğü
Z	: α Anlamlılık Düzeyinde Z Tablosundaki Kritik Değer
z	: z-Score
t	: t Değeri (t-score)
e	: Hata Terimi (Error Term)
H	: Hipotez
sd	: Serbestlik Derecesi
Mah	: Mahalanobis Uzaklığı
SH	: Standart Hata (SE, Standart Error)
CR	: Critical Ratio
VIF	: Varyans Artış Faktörü (Variance Inflation Factor)
TV	: Tolerans Değeri (Tolerance Value)
CI	: Koşul İndeksi (Condition Index)
CFA	: Confirmatory Factor Analysis
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
$\%$	: Yüzde
$\bar{X}$	: Aritmetik Ortalama
$s.$	: Standart Sapma
Min.	: Minimum Değer

Maks:	: Maksimum Değer
R	: Ranj, Aralık
χ^2	: Ki-Kare (Chi-Square Goodnes of Fit)
GFI	: İyilik Uyum İndeksi (Goodnes of Fit Index)
AGFI	: Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (Adjusted Goodnes of Fit Index)
NFI	: Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index)
NNFI	: Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Non-Normed Fit Index)
TLI	: Tucker-Lewis İndeksi
IFI	: Artırmalı Uyum İndeksi (Incremental Fit Index)
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index)
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation)
RMR	: Ortalama Hataların Karekökü (Root Mean Square Residual)
SRMR	: Standardize Edilmiş Ortalama Hataların Karekökü (Standardized Root Mean Square Residual)
IBM	: International Business Machines
ILO	: International Labor Organization
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
OECD	: Organisation For Economic Co-Operation and Development
JI	: Job Insecurity
JS	: Job Satisfaction
YEM	: Yapısal Eşitlik Modellemesi
CIPD	: Chartered Institute of Personnel and Development
ID	: Endonezya (Indonesia)
IN	: Hindistan (India)
CN	: Çin (China)
RO	: Romanya (Romania)
ODKA	: Orta Doğu ve Kuzey Afrika Bölgesi
IT	: İtalya (Italy)
CL	: Şili (Chile)
ZA	: Güney Afrika Cumhuriyeti (Republic of South Africa)
RS	: Sırbistan (Serbia)

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri (United States of America)
BE	: Belçika (Belgium)
ES	: İspanya (Spain)
UK	: Birleşik Krallık (United Kingdom)
AU	: Avustralya (Australia)
NL	: Hollanda (Netherlands)



1. GİRİŞ

İş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki ilişki oldukça karmaşık olup, hem örgütsel davranış hem de sosyoloji disiplininde tartışmalı bir konudur. Örgütsel davranış disiplini iki faktör arasındaki ilişkiyi bireysel ve organizasyonel bağlamda ele alırken, sosyoloji disiplini ise daha çok iş güvencesizliğini şekillendiren sosyal ve ekonomik düzleme odaklanarak daha geniş bir perspektif sunmayı amaçlar. Her iki bakış açısı da iş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki karmaşık ilişkinin doğasını keşfetmeyi hedeflemektedir. Bu araştırma kapsamında iki faktör arasında yatan dinamikler daha çok endüstri ilişkileri, iş gücü koşulları ve istihdam ilişkileri çerçevesinde ele alınmıştır.

İş güvencesizliği olgusu yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren modern iş dünyasında değişen dinamiklerin bir sonucu olarak yaygınlaşmaya başlamış ve 2001 ekonomik krizinin ardından Türkiye iş gücü piyasasıyla ilgili analizlerde önemi artmıştır (Önder ve Wasti, 2002; Sverke vd., 2004). Bu analizler ise iş güvencesizliğinin akademik çalışmalar için kapsamlı ve derinlemesine bir şekilde araştırılması gereken bir olgu olduğunu göstermiştir.

İş güvencesizliği bireyin işini kaybetme tehdidini veya geleceğini çevreleyen belirsizliği ifade ederken (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984); iş tatmini ise bireyin işine karşı geliştirdiği olumlu ve olumsuz duyguların bütününe ifade etmektedir (Vroom, 1967; Kaynak, 1990). Son yıllarda yapılan araştırmalar sonucunda oluşan mevcut literatür (referans gerekiyor, hepsi değil ama birkaç güncel çalışma), iş güvencesizliği ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu ve iş güvencesizliğinin iş tatminini negatif yönde yordadığını göstermektedir.

İş güvencesizliği, birçok meslek grubunu ve statüsünü etkileyen önemli bir olgudur. Bu araştırmanın konusunu oluşturan beyaz yakalı çalışanlar açısından iş güvencesizliği kavramı, profesyonel örgütsel yaşamın yönetim ve organizasyon direklerine doğrudan nüfuz eden bir olguyu temsil etmektedir. Beyaz yakalı çalışanlar arasındaki iş güvencesizliği, iş dünyasındaki makro değişimlere bağlı olarak endişe ve korku kaynağı haline gelen ve bireysel düzeyde deneyimlenen bir olguyu ifade etmektedir. 1980 ve 1990'lı yıllardan itibaren süregelen neo-liberal ve post-fordist ekonomik yapılanma biçimleri şiddetli rekabet, kuralsızlaştırma ve artan maliyetler ile birlikte şirketlerin iş portföylerini ve iç organizasyonlarını yeniden yapılandırmaya yöneltmiştir (Reilly vd.,

1993). Bu yeniden yapılandırmanın en önemli bileşenlerinden biri hem üretim tarzındaki değişim nedeniyle hem de maliyetleri azaltmaya yönelik bir hamle olarak işgücünün esnekleşmesi ve küçülmesidir. Bu nedenle kendilerini oldukça güvende varsayan beyaz yakalı çalışanlar ekonomik kriz ve yeniden yapılanma dönemlerinde potansiyel veya fiili iş kaybı tehditleri ile yüzleşmek zorunda kalmıştır (Roskies vd., 1993; McLean Parks ve Schmedemann, 1994). International Business Machines'in (IBM) ömür boyu kalıcı istihdamdan çekilmesi bunun en önemli örneklerindendir (Edward, 1997).

Beyaz yakalı çalışanları tanımlayan bir özellik yükseköğrenim mezunu olmalarıdır. Yükseköğrenim mezunu olan bireylerin sayısının giderek artmasının temelinde yetkin ve becerikli bir işgücünün yetiştirilmesi yatmaktadır. Yükseköğretim mezunlarının önemli bir bölümünün temel dayanağı ise öncelikli olarak yetkin ve vasıflı işgücüne sahip olmalarıdır. Bu eğitilmiş kitle arasında kazançlı bir iş bulma becerilerine ilişkin artan belirsizliklerden kaynaklanan kaygılarda gözle görülür bir artış olmuş ve mevcut istihdam pozisyonlarının potansiyel kırılganlığına ilişkin endişeler de artmıştır. Bu endişeler, eğitilmiş nüfusun istihdam güvencesi beklentileri ile sahip oldukları arasında hissedilir bir uyumsuzluk yaratmaktadır (Bora vd., 2021).

Günümüzün beyaz yakalı çalışan sınıfını en iyi ifade eden kavram prekaryadır. Prekarya, post-fordist dönemde ortaya çıktığı düşünülen bir toplumsal sınıf olarak değerlendirilmektedir. Standing'e göre prekarya, proleteryanın istihdam koşullarından oldukça farklılaşmaktadır (Standing, 2014). Proletarya, genellikle güçlü sendikalaşma ve toplu iş sözleşmelerinin varlığı ile desteklenen uzun vadeli, istikrarlı ve güvenceli istihdam koşullarının tarihsel olarak yerleşmiş nitelikleri ile prekaryadan ayrılmaktadır. Buna karşılık prekarya, bu tür kalıcı özelliklerin belirgin yokluğuyla dikkat çeken ve sonuç olarak "orta sınıf" tanımlamasının geleneksel sınırları içinde kolayca sınıflandırılmayan farklı bir sosyodemografik tabakayı temsil etmektedir. Proletarya ve prekarya arasındaki ayrım sabit bir ücretin yokluğu, sosyal hakların eksikliği ve yerleşik mesleki statünün giderek azalması ile özetlenen ekonomik koşulların güvencesiz doğasında yatmaktadır. Dolayısıyla prekarya, geleneksel sınıf kategorizasyonu paradigmalarına meydan okuyan yeni bir sosyopolitik olgu olarak ortaya çıkmıştır (Standing'ten akt. Aydın, 2021).

Akademik alanda yapılan araştırmaların iş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki karmaşık ilişkiyi incelediği fakat beyaz yakalı çalışanlardan oluşan örneklemelerin dahil

edilmesi söz konusu olduğunda literatürde önemli bir boşluk olduğu tespit edilmiştir. Beyaz yakalı çalışanların bilgi ve iletişim çağının çağdaş dinamiklerinde oynadıkları önemli rol göz önüne alındığında, bu kayda değer eksiklik akademik literatür açısından dikkate değer bir nitelik taşımaktadır. Dolayısıyla beyaz yakalı profesyonellerin iş güvencesizliğinden kaynaklanan bir iş tatmini düşüşü yaşayabileceklerine dair önemli bir endişe mevcuttur (Smit vd., 2016; De Witte, 2005b).

1.1. Sorun

İş güvencesizliği, modern toplumlarda giderek daha yaygın bir sorun haline gelmiştir. Özellikle beyaz yakalı çalışanlar, hızlı teknolojik değişimler ve esnek çalışma düzenlemeleri gibi faktörler nedeniyle iş güvencesizliği ile karşı karşıyadır. Dolayısıyla bu araştırmanın ele aldığı temel sorun, iş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki karmaşık ilişkinin altında yatan dinamiklerin, beyaz yakalı çalışanlardan oluşan örnekleme nasıl bir etkileşime sahip olduğunu tespit etmek ve beyaz yakalı işgücünün memnuniyet, kaygı ve endişelerinin daha bütünsel bir şekilde anlaşılmasına katkıda bulunmaktır. Araştırma problemini ise beyaz yakalılar için algılanan iş güvencesizliği ve iş tatmini arasında bir ilişki olup olmadığı sorusu oluşturmaktadır.

1.2. Amaç

Bu çalışmada iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki etkisinin beyaz yakalı çalışan örnekleminde incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın amacı hipotez sınamaya yönelik nicel bir araştırmayla algılanan iş güvencesizliği ve iş tatmini arasında bir ilişki olup olmadığını, varsa yönünü ve şiddetini ortaya koymak ve bulguları çalışma sosyolojisi çerçevesinde yorumlamaktır. Daha spesifik olarak ifade etmek gerekirse çalışmanın amacı, kullanılacak ölçekler ile toplanacak verilerin analizi üzerinden algılanan iş güvencesizliğini tanımlayan iki faktör olan nicel ve nitel iş güvencesizliğinin, iş tatminini tanımlayan dokuz faktör olan ücret, terfi, yönetim, yan haklar, ödüllendirme, iş prosedürü, çalışma arkadaşları, işin doğası ve iletişim üzerindeki etkilerini saptamaktır.

1.3. Önem

Hızlı teknolojik ilerlemeler ve bilgiye dayalı endüstrilere artan bağımlılık ile karakterize edilen bir çağda, katkıları bilgi analizinden proje yönetimine kadar uzanan geniş bir rol yelpazesini kapsayan ve uzmanlıkları inovasyon, verimlilik ve ekonomik büyümenin sağlanmasında önemli bir rol oynayan beyaz yakalı çalışanlar hizmet, sanayi ve inşaat

sektörlerindeki işgücünün temel direğini oluşturmaktadır. Ayrıca günümüzde prekarya kavramı giderek yaygınlaşmakta ve iş güvencesinden yoksun çalışma koşulları pek çok kişi için belirgin bir risk haline gelmektedir. Özellikle esnek iş düzenlemeleri, geçici istihdam ve serbest meslek gibi prekarya unsurları, iş güvencesinden yoksun birçok çalışan için gerçeklik haline gelmiştir. Bu belirsizliklerle dolu çalışma koşulları, bireylerin geleceklerini bulanıklaştırmakta ve güvencesizlik duygularını pekiştirmektedir. Bunun sonucunda çalışanların iş tatmini azalmaktadır. Bu nedenle, iş güvencesizliği ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi anlamak giderek daha büyük bir önem kazanmaktadır. Bu nedenle oldukça önemli olan bu çalışan grubunda iş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik araştırma eksikliğinin de ele alınması gerekmektedir. Dolayısıyla bu araştırma bağlamında beyaz yakalı işgücünde iş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki karmaşık ilişki incelenmiştir.

İş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki ilişkinin ele alınmasının gerekliliği, iş güvencesizliğinin bu grup içinde özellikle derin bireysel ve toplumsal yansımaları olabileceği düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Beyaz yakalı çalışanlara genellikle kurumsal başarı ve yeniliğe önemli ölçüde katkıda bulunan görevler verilmesinden dolayı iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki olumsuz etkileri daha kapsamlı ve daha yoğun bir şekilde yankılanabilir. Bu nedenle işgücünün bu kesiminde iş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki dinamikleri anlamak, yalnızca bu bireylerin iyi oluşu için değil, aynı zamanda kuruluşların ve daha geniş anlamda toplumun genel sağlığı ve üretkenliği için de oldukça önemlidir. Dolayısıyla bu araştırmanın önemi, iş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki karmaşık ilişkiyi beyaz yakalı çalışan örnekleminde incelemekle ilgilidir.

1.4. Varsayımlar

Bu araştırma, sosyolojide köklü bir teorik perspektif olan Yapısal İşlevselcilik paradigması içinde çerçevelenmiştir. Bu çerçevede araştırmanın temel varsayımı yapının birey üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğudur. Buna bağlı olarak araştırmanın değişkenleri olan iş güvencesizliği ve iş tatmininin öznelerin kişisel deneyimlerinin ötesinde daha geniş toplumsal yapıyla şekillenen toplumsal olgular olduğu varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma hem teorik hem de metodolojik olarak aşağıdaki sınırlılıklara sahiptir;

1. Bu araştırma, iş tatmini ve iş güvencesizliği olgularını bağlı bulunduğu nicel araştırma perspektifi gereği bilimsel olarak geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış ölçekler dahilinde ölçmektedir. İş güvencesizliği ve iş tatminine özgü olan temel kavramlar ve olgular kullanılan ölçekler ile sınırlıdır.
2. Araştırmanın evreni yükseköğrenim mezunu beyaz yakalılardan oluşmaktadır. Dolayısıyla ele alınan örneklem yükseköğrenim mezunu beyaz yakalı çalışanlar ile sınırlıdır.
3. Örnekleme freelance (gig) çalışanlar dahil edilmemiştir. Örneklem içerisindeki beyaz yakalılar herhangi bir şirket veya kurumda uzaktan, hibrit veya ofiste istihdam edilmektedir.
4. İş güvencesizliği ve iş tatmini olgularına yönelik olarak bireylerin öznel deneyimleri değil, araştırma bulgularından elde edilen genel eğilimler ve kalıplar dikkate alınmıştır. Dolayısıyla uygulanan analizler bireysel deneyimlerin öznel anlatımlarına dayandırılmamış, değişkenler arasındaki ilişkinin kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlamak adına toplu verilerin istatistiksel ölçümleriyle sınırlandırılmıştır.

1.6. Tanımlar

1.6.1. Beyaz Yakalı

Beyaz yakalı çalışanlar kategorik olarak yüksek öğrenim kurumlarından derecelere sahip, ileri eğitim kazanımı ile karakterize edilen bir grubu ifade etmektedir. Bu grup öncelikli olarak kol emeğini değil kafa emeğini, zihinsel emeği kullanan, entelektüel ve teorik uzmanlığa dayanan işlerde çalışan ve sıklıkla yönetim ve idare alanlarında görev alanlardan oluşur (Gürbüzdal, 2022; Çakır, 2021; Çelikkol, 2019). Beyaz yakalı meslekler yönetim ve denetim sorumluluklarından mühendislik ve mimarlık gibi uzmanlaşmış teknik mesleklere kadar uzanan bir dizi profesyonel rol ve işlevi kapsamaktadır. Beyaz yakalılar aynı zamanda avukatlar, muhasebeciler ve çeşitli danışmanlar gibi serbest meslek sahiplerini, rutin büro işlerinin yaygın olduğu işleri, bankacılık ve sigortacılık gibi finans sektöründeki rolleri de kapsamaktadır (Erdayı, 2012).

1.6.2. İş Güvencesizliği

İş güvencesizliğinin en net ve keskin tanımı Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) tarafından yapılmıştır. Onlara göre mevcut iş ve istihdam durumundaki istenilen devamlılığın

sürdürülememesi iş güvencesizliği algısını meydana getirmektedir. İş güvencesizliği algısı ise isteğe bağlı olmayan bir işten atılma ve zorunlu istifa gibi beklenmeyen durumlara yönelik hissedilen duygu ve durumları içeren bir kavramsallaştırmadır (Sverke ve Hellgren, 2002).

1.6.3. İş Tatmini

Hoppock (1935) iş tatminini, çalışanların çalışma ortamlarına yönelik yansımaları, yani çalışanların işteki duygusal durumları veya çalışma ortamları hakkındaki öznel duyguları olarak tanımlamıştır. Locke (1976) ise iş tatminini bireyin işine yönelik geliştirdiği olumlu ve olumsuz duygusal durum olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla iş tatmini, çalışanın genel olarak işine ve işine has farklı bölümlerine karşı geliştirmiş olduğu memnuniyeti ve memnuniyetsizliği kapsamaktadır.

2. ALANYAZIN

İş güvencesizliği ve iş tatmini kavramlarına ilişkin literatürde yapılan kapsamlı tanımlamalar ve detaylı açıklamalar bu bölüm altında sunulmuştur.

2.1. İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği, kavramsal olarak günümüzde daha da görünür hale gelmiş ve akademik çalışmalarda önemli bir değişken olmuştur (Önder ve Wasti, 2002: 27). İş güvencesizliği, çalışanların işletme ve kurum içerisindeki tutumlarını ve davranışlarını değiştirmekte, değişen tutum ve davranışlar da toplumsal yapıları ve etkileşimleri dönüştürmektedir (Yıldırım ve Yavan, 2008: 182-186). Dolayısıyla iş güvencesizliğinin örgütsel işleyiş ve daha geniş sosyal doku üzerindeki etkileri, kavramın çok yönlü yansımalarını ifade etmektedir. Bu başlık altında iş güvencesizliği olgusunun kavramsal çerçevesinden ve iş güvencesizliğinin sosyolojik bağlantılarıyla olan ilişkilerinden bahsedilecektir.

2.1.1. İş güvencesizliğinin tanımı

İş güvencesizliği, kurumdaki yasal veya yasal olmayan değişiklikler nedeniyle ortaya çıkan ve mevcut işin sürdürülmesini engelleyebilecek, çalışanın belirsiz bir gelecek nedeniyle işini kaybetme endişesine yol açabilecek durumları ifade etmektedir (Çakır, 2007). İş güvencesizliği, isteğe bağlı olmayan bir işten atılma, zorunlu istifa gibi beklenmeyen durumlara yönelik olarak tanımlanmış bir kavramsallaştırmadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984; Sverke ve Hellgren, 2002). Standing'e (2014: 26) göre "iş güvencesizliği" kavramı vasıfların geçerliliğini yitirmesi anlamına gelirken, "istihdam güvencesizliği" keyfi işten çıkarmalar ile ilişkilidir. İş güvencesizliği kavramını açıklayan bir diğer tanım ise "eğreti istihdam" kavramıdır. Eğreti istihdam, yalnızca işten çıkarılmaya açık bireyleri değil, aynı zamanda belirsizlik ve düşük ücretler ile karşı karşıya kalarak kötü çalışma koşullarına ayak uydurmak zorunda kalanları kapsamaktadır (Temiz, 2004: 58).

Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984 yılında iş güvencesizliği kavramının önemine dikkat çeken araştırmacılar olarak, bu alanda yapılmış çalışmaların gelişimine öncülük etmişlerdir (McInroe, 2013). Bu yıllardan sonra iş güvencesizliği kavramının niceliksel analizi üzerine durulmuş ve çeşitli ölçek geliştirme çalışmaları yapılmıştır. İş güvencesizliği, çok değişkenli bir faktör olarak düşünülmüş ve çeşitli boyutlar altında incelenmiştir. Bu çalışmalardan hareketle iş güvencesizliği algısının iş kaybı tehlikesi ile

örtüştüğü söylenebilir (Ashford vd., 1989; Lee vd., 2006, Lee vd., 2008, Rosenblatt ve Ruvio, 1996). İş kaybı tehlikesi, çalışan üzerinde bir belirsizlik yaratarak iş güvencesi algısını negatif yönde etkilemektedir (Emberland ve Rundmo, 2010). Çalışan üzerindeki belirsizlik etkisi ise geçici iş sözleşmelerinin işverenler tarafından istihdam sürecinde kullanılması sonucunda ortaya çıkabilmektedir (De Witte, 2015).

İş güvencesizliği, son yıllarda iş hayatındaki ciddi değişimlerin yaşanması sonucu ortaya çıkmış bir kavramdır (Sverke vd., 2004). Cascio'ya göre (1998; Sverke vd., 2006) yeni dönem işletmelerinin rekabetçi bir ortamda ayakta kalabilmesi, kârlarını maksimize etmek için maliyetlerini kısararak personel azaltımından kaynaklanan uyum stratejilerine bağlıdır. Bu stratejiler dış kaynakların kullanımı, özelleşme ve birleşme politikaları, erken emeklilik teklifleri ve altışveren kullanımını içermektedir (Burke ve Cooper, 2000). Uyum stratejileri işletmeden işletmeye farklılık göstermekle birlikte genellikle işgücünün gelecek kaygılarını ve endişelerini artırarak iş güvencesizliği algısını pekiştirmektedir.

2.1.2. İş güvencesizliğinin bileşenleri

İş güvencesizliği, güvencesiz çalışma ya da güvencesiz istihdam kavramları hakkında küresel bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bu kavramlar hakkında yapılan tanımlamaların çeşitliliği iş güvencesizliği kavramının çok boyutlu bir yapıya sahip olması ve mevcut konuma, siyasi sistemlere ve iş gücü piyasalarına göre değişkenlik göstermesinden kaynaklanmaktadır (Jain ve Hassard, 2014). Güvencesiz çalışma (precarious work), işlerle ilgili güvencesizlik ve belirsizlik, düşük ekonomik ve sosyal faydalar ve yasal korumaların eksikliği ile tanımlanmakta ve aynı zamanda standart dışı çalışma tipi olarak da isimlendirilmektedir (Kalleberg, 2018). Dolayısıyla iş güvencesizliğinin karakteristiği, standart çalışmanın boyutlarından bir noktada ayrılmaktadır. Standart dışı çalışma (Non-standard work), geçici sözleşmeler, taşeronluk, bağımlı serbest meslek, yarı zamanlı çalışma gibi çalışma tiplerini kapsamaktadır (ILO, 2024). İş güvencesizliğinin çok katmanlı bir olgu olduğunu vurgulayan Gerry Rodgers, güvencesiz istihdamın dört ana boyutuna atıfta bulunmaktadır (Soysal, 2021);

1. *Geçicilik*: istihdamın sürekliliğine ilişkin belirsizlik,
2. *Örgütsel*: işçilerin çalışma koşulları, çalışma süresi ve vardiyaları, iş yoğunluğu, ücret, sağlık ve güvenlik üzerinde bireysel ve toplu kontrolün olmaması,

3. *Ekonomik*: düşük/yetersiz ücret,
4. *Sosyal*: haksız işten çıkarma, ayrımcılık, yasal koruma, işsizlik sigortası gibi sosyal güvenlik korumalarına erişimin olmaması.

Bunun yanında Çakır (2007), iş güvencesizliğinin unsurlarını üç alt başlıkta incelemiştir. Ona göre iş güvencesizliğini oluşturan faktörler şunlardır:

1. *Belirsizlik*: İstihdam süresine ilişkin belirsizliğin varlığı, bireyin gelecekteki kişisel ve mesleki tercihlerine ilişkin kararsızlıkla sonuçlanabilmektedir. İş akdinin feshedilme olasılığından emin olmayan bir birey, geleceğe dair öngöründe bulunamaz. Wichert'e göre (2001) belirsizlik durumu, bireylerin mevcut durum üzerindeki kontrol duygularını azaltmaktadır. Milliken (1987) belirsizlik durumunun üç unsuruna dikkat çekerek koşullar, çevresel etki ve tepki belirsizliği kapsamında değerlendirmiştir. Koşulların belirsizliği daha çok örgütsel uygulamalardaki belirsizlik ile, çevresel etki belirsizliği teknolojik yenilikler, özelleştirme ve ekonomik kriz gibi çevresel etkenlerden kaynaklı olgular ile ve tepki belirsizliği ise iş güvencesinin sürdürülebilir kılınması hususunda karar verme aşamalarında yaşanan belirsizlik durumlarını ifade etmektedir (Milliken, 1987: 136-140).
2. *Algılanan Tehdit*: İş güvencesizliği duygusu, gerçek bir iş kaybından ziyade bireylerin kurum içindeki dış ve iç faktörleri değerlendirmeleri ve yorumlamalarına dayalı olarak yaşanmaktadır. Dolayısıyla iş güvencesizliği, iş özellikleri, çalışma koşulları ve ilerleme fırsatlarındaki değişiklikler gibi iş sürekliliğini tehdit eden düzenleme ve uygulamalara ilişkin algılardan meydana gelir. İşin sürekliliğindeki riskler ise birey tarafından algılanan tehdit ile açıklanmaktadır (Ashford vd., 1989).
3. *İşsizlik Kaygısı*: Ashford ve arkadaşlarına göre (1989) işsizlik kaygısına karşı yeterli bir karşı koyma stratejisi geliştiremeyen bireylerin iş güvencesizliği algı düzeyleri de artış gösterecektir. Holm ve Hovlands ise (1999: 157) bireyin yaşayacağı işsizlik kaygısının istihdam güvencesi olmayan çalışan gruplarında daha şiddetli yaşandığını belirtmektedir.

Sonuç olarak iş güvencesizliği bir kavram olarak bireysel, örgütsel ve sosyal faktörlerden meydana gelen karmaşık ve çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Bu yapının unsurlarını anlamak, iş güvencesizliği algısının da daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

2.1.3. Algılanan iş güvencesizliği

Algılanan iş güvencesizliği, temel olarak bireyin işten çıkarılma veya mevcut işini kaybetme korkusuyla birlikte ortaya çıkan algısal bir durumu tanımlamaktadır (Mohr, 2000). İş güvencesizliği algısı, çalışma ortamında bireysel olarak farklılık gösteren bir durumu işaret etmektedir. Dolayısıyla bu algı, kişiden kişiye, çalışma ortamından farklı çalışma ortamına göre değişkenlik göstermektedir (Sverke vd., 2002). Ayrıca objektif bir şekilde tanımlanan iş güvencesizliği olgusuna rağmen bireyler, “objektif” bir neden olmaksızın da bu algıyı hissedebilmektedir (De Witte vd., 2015). Bu anlamda iş güvencesizliği algısı, temel olarak yakın gelecekte bireyin işini kaybetme olasılığını düşündüğü subjektif bir değerlendirme olarak tanımlanmaktadır (Sverke ve Hellgren, 2002; Roskies vd., 1990).

Sverke ve Hellgren’e göre (2002) güvencesiz iş durumuna yönelik olarak algılanan gerçeklik, bireyin iş ile ilişkili stabilitesine bağlı olarak değişmektedir. Sora ve arkadaşlarına göre ise (2009) iş güvencesizliği, tehlike altına giren bir iş durumunda beklenen devamlılık durumunun güçsüz olarak algılanmasını içermektedir. İş güvencesizliği algısı ise, bireylerin mevcut işlerindeki tehlike durumlarının derecelerine göre belirlenmektedir. Algılanan iş güvencesizliğine yönelik olarak literatürde yapılan tanımlamalar ise şöyledir (Nam, 2018; Akpolat, 2019):

- İşin devamlılığı hakkındaki beklentiler (Davy vd., 1997),
- Mevcut iş durumuna ilişkin geleceğe dair duyulan endişe/kaygı (Rosenblatt ve Ruvio, 1996),
- Mevcut işteki devamlılığa yönelik hissedilen tehdit algısı (Heaney vd., 1994),
- Tehdit altındaki iş durumunun, istenen devamlılığı sağlama hususundaki hissedilen zayıflık/güçsüzlük (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984),
- Mevcut ve istenen iş güvencesi arasındaki tutarsızlık (Hartley vd., 1991),
- Öznel olarak deneyimlenen iş kaybı endişesi (Sverke vd., 2002).

- İş faaliyetlerini sürdürme hususundaki kontrol sahibi olma becerisinin eksikliği (Hui ve Lee, 2000),
- İşsiz kalma ve mevcut işini kaybetme endişesi (De Witte, 2005a),
- Bir çalışanın işini kaybetme olasılığı konusunda endişe duymasına neden olan, bir kuruluş içindeki yasal veya yasadışı değişikliklerden kaynaklanan her türlü durum (Çakır, 2007),
- Gerçek bir tehdit mevcut olsun ya da olmasın, bir çalışanın işinin risk altında olduğuna dair algısı (Erlinghagen, 2007),
- Bir çalışanın gelecekteki iş kaybı veya istikrarsızlık potansiyeli hakkında sahip olduğu öznel yargı (Zhang vd., 2014).

Algılanan iş güvencesizliği algısı temel olarak genel iş kaybı korkusu veya mesleki şartlara bağlı olarak dönüşen ve tehlike yaratan herhangi bir olgu tarafından açıklanabilir (Lee vd., 2006). Bu çalışma kapsamında iş güvencesizliği algısı kavramı, çalışanın iş kaybına yönelik olarak algıladığı risk durumunu ifade etmektedir. Dolayısıyla algılanan iş güvencesizliğinin kişisel ve isteğe bağlı bir olgu olmadığı, bireysel şartlardan kaynaklanan (örneğin kariyer planlamasında değişiklik, uygun olduğu düşünülen başka bir mesleki alana geçiş gibi) bir durumu ifade etmediğini belirtmek gerekmektedir.

2.1.4. Algılanan iş güvencesizliğinin bileşenleri

Greenhalgh ve Rosenblatt (2010), iş güvencesizliği olgusunun kavramsallaştırmasını açıklarken tek boyutlu bir yapıdan ziyade çok boyutlu bir yapıdan oluşan değişkenleri de tanımlamıştır. Onlara göre iş güvencesizliği, genel olarak işin ve çeşitli özelliklerinin tehlike altında olduğunu ve tehlikeye karşı direnme gücünün zayıflamasıyla ilişkilidir. Dolayısıyla algılanan değer, çok boyutlu yapıdaki tehlike boyutuyla orantılı olarak artış veya azalış gösterdiği belirtilmektedir. Onlara göre iş güvencesizliği algısı dört temel bileşenden meydana gelmektedir. Bunlar *arzulanan süreklilik (desired continuity)*, *tehdit (threat)*, *risk altındaki iş özellikleri (job features at risk)* ve *güçsüzlük (powerlessness)* olarak sınıflandırılmıştır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010). Sverke ve Hellgren (2002) ise bu dört temel bileşenin yanında, bireyin geleceğe yönelik olarak duyduğu *iş kaybı tehlikesi (anticipation of a future loss)* olgusunu da eklemiştir. Sverke ve Hellgren'in bireyin içinde bulunduğu mevcut iş şartlarının yanında gelecek ile ilişkili potansiyel

tehditleri de göz ardı etmediği söylenebilir. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın yapmış olduğu sınıflandırmadaki tehdit boyutu, daha çok bireyin hali hazırdaki iş durumunun endişesi ile ilişkilidir (Vassileva, 2020). Bunun yanında iş güvencesizliği, gelecek kaygılarını ve endişelerini içinde barındırırken bireyin kesin bir iş kaybı yaşayacağı durumu ifade etmemektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984).

İş güvencesizliği kavramı, geleneksel olarak bireylerin işlerini kaybetme korkusuna odaklanmakla birlikte, istihdamın sürekliliğinin ötesine geçen ve istihdamın diğer yönlerini de kapsayan daha geniş bir perspektife sahiptir. Dolayısıyla algılanan iş güvencesizliği, bu durum dikkate alınarak farklı araştırmacılar tarafından *niceliksel (quantitative)* / *niteliksel (qualitative)* (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984), *bilişsel (cognitive)* / *duygulanımsal (affective & emotional)* (Borg ve Elizur, 1992) ve *öznel (subjective)* / *nesnel (objective)* (Sverke ve Hellgren, 2002) olarak ikili gruplar halinde incelenmiştir. Ancak bu sınıflandırmalar, her ne kadar belirli kategorilere ayrılırlar da, birbiriyle iç içe geçmiş durumdadır. Dolayısıyla algılanan iş güvencesizliğinin çok boyutlu yapısı, analitik amaçlar ile uygulanan fakat birbirinden farklıymış gibi gözükten kategoriler ekseninde farklı perspektiflerin de bir arada değerlendirilmesini gerektirmektedir. Algılanan iş güvencesizliğine yönelik olarak yapılan teorik sınıflandırmalar alt başlıklar çerçevesinde açıklanmıştır.

2.1.4.1. Niceliksel ve Niteliksel İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği üzerine yapılan araştırmaların çoğu, çalışanların mevcut işlerini kaybetme endişelerine odaklanmıştır. Ancak iş güvencesizliğinin kariyer fırsatları, belirli iş görevleri ve ücret gibi değerli iş özelliklerinin algılanan değer kaybına kadar uzanabileceği de kabul edilmektedir (Gallie vd., 2016). Niceliksel iş güvencesizliği, iş kaybı gibi istihdam koşullarındaki daha somut değişiklikler ile ilgiliyken, niteliksel iş güvencesizliği ise işin veya istihdam ilişkisinin doğasındaki daha öznel değişikliklerle alakalıdır (Hellgren vd., 1999; De Cuyper vd., 2009) Her iki iş güvencesizliği türü de çalışanların iyi oluşu ve iş performansı üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır (Vander Elst vd., 2014; László vd., 2010).

Örgütsel değişim ve yeniden yapılanma dönemlerinde çalışanlar mesleki görevlerinin nasıl etkileneceği konusunda endişe duyabilmektedir (Dahl, 2011). Bu endişe, çalışanlar açısından yeni beceriler öğrenme gerekliliği hususu içerdiği için stresli bir durum ortaya çıkarabilmektedir. Bunun yanında örgütsel değişim dönemlerinde çalışanlar, daha az

mesleki beceri ve uzmanlaşma gerektiren ve önceki pozisyonuna göre daha rutin bir iş pozisyonuna geçiş yaşanabileceğinden endişe duyabilirler (Petrou vd., 2016). İşin idari pozisyonuna bağlı yeni iş arkadaşları veya yöneticiler gibi iş bağlamındaki değişiklikler de bir endişe kaynağı olabilir. İşin içeriği ile ilgili bu istenmeyen değişiklik beklentisi, çalışanların günlük iş deneyimlerini de olumsuz etkilemektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984; De Witte vd., 2010; Vander Elst vd., 2014). Dolayısıyla algılanan iş güvencesizliği, yalnızca mevcut işi kaybetme korkusu ile değil, aynı zamanda işe özgü farklı boyutlarda meydana gelecek değişiklikleri de kapsamaktadır (Çakır, 2007). İşe özgü farklı boyutlarda meydana gelebilecek değişiklikler ise De Witte ve arkadaşları (2012) tarafından mevcut çalışma şartlarındaki değerli özelliklerin kaybına ilişkin duyulan endişe kapsamında *niteliksel iş güvencesizliği* olarak kavramsallaştırılmıştır.

Dereli'nin (2012) yapmış olduğu çalışmaya göre nicel ve nitel iş güvencesizliği algısı sosyo-demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir. Dereli'nin (2012) bulgularına göre nitel iş güvencesizliği algısı yaş, eğitim durumu, çocuk sahipliği değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşırken; nicel iş güvencesizliği algısı yalnızca yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Fischmann ve arkadaşlarının (2015) yapmış olduğu çalışmaya göre ise, dokuz faktörlü yapısal model içerisinde incelenen nicel ve nitel iş güvencesizliği boyutlarının çalışan performansını negatif yönde yordadığını göstermektedir¹. Ayrıca bu çalışmaya göre niteliksel iş güvencesizliğinin, niceliksel iş güvencesizliğine kıyasla çalışan performansı üzerinde daha yüksek etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Terzi-Çoban (2022) ise, niceliksel iş güvencesizliğinin çalışanın sosyal kimliğini zayıflattığı ve duygusal tükenmişliğini artırdığını tespit etmiştir. Dolayısıyla elde edilen bu sonuçlar, nicel ve nitel iş güvencesizliği algısının farklı sonuçları beraberinde getirdiğini göstermektedir. Genel olarak, niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliği arasındaki fark çalışanın işine yönelik algılanan tehdidin niteliğinde yatmaktadır.

2.1.4.2. Bilişsel ve Duygulanımsal İş Güvencesizliği

Bilişsel (cognitive) ve duygulanımsal (affective & emotional) iş güvencesizliği boyutları arasındaki ayrım, niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliği yaklaşımlarından farklı olarak

¹ Brockner (1988), çalışanların kendi iş güvencelerini daha çok çalışarak elde edebileceklerini hissettiği durumlarda iş güvencesizliğinin çalışan performansını arttırdığını öne sürmüştür. Fakat Ashford ve arkadaşlarına (1989) göre geçmiş araştırmalar, bu hipotezin geçerli olmadığını göstermektedir.

olasılıklara, ihtimallere ve endişelere ilişkin olgulara bir bütün olarak dayanmaktadır. Anderson ve Pontusson'a göre (2007) bilişsel iş güvencesizliği boyutu, iş kaybının algılanan olasılığı ile ilgiliyken, duygulanımsal iş güvencesizliği boyutu ise bu olasılığın gerçekleşme ihtimali göz önüne alınarak yaşanan korku, endişe ve kaygıyı ifade etmektedir. Probst'a göre (2003) bilişsel iş güvencesizliği, duygulanımsal iş güvencesizliğinin öncülüdür. Dolayısıyla çalışanın işini kaybetme ihtimalini değerlendirmesi ile ortaya çıkan boyut, duygulanımsal iş güvencesizliğini de beraberinde getirmektedir. Huang ve arkadaşlarına göre ise (2010) duygulanımsal iş güvencesizliği, çalışanların işlerinde yaşanan değişiklikler sebebiyle gelecekte işlerinin devam edip etmeyeceği, işlerinin niteliği ve maaşlarının düşüp düşmeyeceği gibi konularda hissettikleri endişe, korku ve kaygı gibi duygusal öğeleri ifade etmektedir. Bu anlamda duygulanımsal iş güvencesizliği, bilişsel iş güvencesizliğinden kaynaklı duyguları deneyimlemek ile ilişkilidir.

Bilişsel ve duygulanımsal iş güvencesizliği boyutlarını ampirik bir çalışma içerisinde ele alan Borg ve Elizur (1992), korku ve endişe kavramlarını Levy ve Gutman'ın (1976) çalışmalarından ilham alarak iş güvencesizliği boyutlarına uyarlamışlardır. Yazarlara göre korku, endişe için yeterli ancak gerekli bir koşul değildir. Dolayısıyla iş güvencesizliğinin bilişsel boyutuna atıfta bulunmak kovulma, işten çıkarılma, pozisyonun değiştirilmesi gibi işe has niteliklerden yalnızca korkmak ile ilişkili olarak düşünülmemelidir (Borg ve Elizur, 1992). Öyle ki Caplan ve arkadaşlarının 1975 yılında kaleme almış olduğu "*Job Demands and Worker Health: Main Effects and Occupational Difference*" başlıklı kitabında iş kaybına ilişkin anket ifadelerinin "kovulma düşüncesi beni gerçekten korkutuyor" ve benzerleri ile açıklanması, Johnson ve arkadaşları (1984) tarafından "kovulma olasılığı beni endişelendiriyor" olarak revize edilmiştir. İş güvencesizliğine ilişkin korku ve endişe arasındaki bu ayrım, Borg ve Elizur'un (1992) çalışmasında da görüleceği üzere korku ve endişe arasında korelasyon olmadığı gerekçesi ile daha net bir şekilde sınırlandırılmıştır.

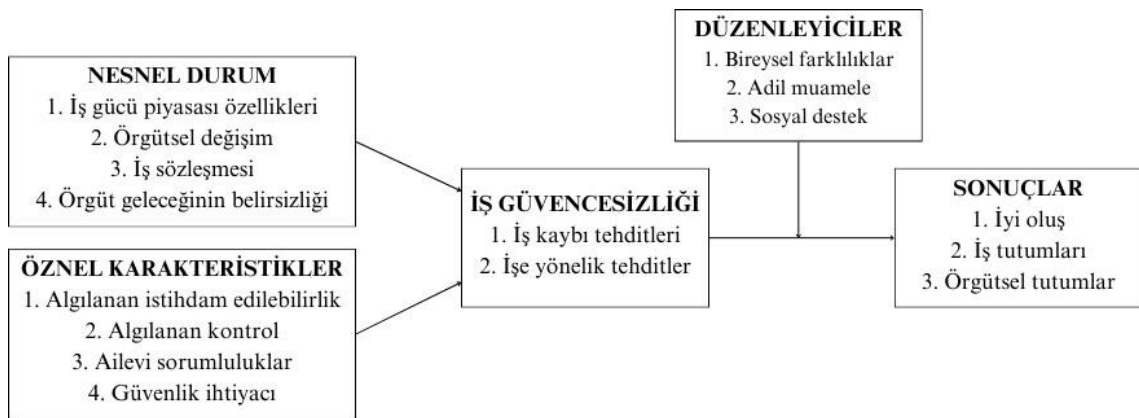
2.1.4.3. Öznel ve Nesnel İş Güvencesizliği

Öznel ve nesnel iş güvencesizliği temel olarak algılanan iş güvencesizliği boyutlarının ulusal ve küresel çapta ortaya çıkmış istihdam oranlarındaki azalma, işsizlik oranının yükselmesi gibi faktörler ile bireyin algıladığı ve hissettiği güvencesizlik düzeyindeki

ayırma dayanmaktadır. Dolayısıyla bireyin algıladığı öznel iş güvencesizliği ile nesnel iş güvencesizliği birbirinden farklılık gösterebilir (Slack, 2004).

İş güvencesizliğinin öznel boyutu, bireyin mevcut işindeki var olan iş güvencesine ilişkin algı düzeyini temsil etmektedir (Klandermans vd., 2010). Nesnel boyutu ise iş gücü piyasalarındaki değişim, örgütsel değişimler ve sözleşmeler ile ilişkilidir (Sverke ve Hellgren, 2002). İş güvencesizliğinin nesnel boyutu işverenin ihtiyaçlarına göre geçici istihdam sözleşmelerinin uygulanması, ulusal çaptaki ekonomik durgunluklar, iş kaybı tehlikeleri ve işletme içi yeniden yapılanma veya yeniden örgütlenme dönemlerinde daha yaygın bir durumdur. Dolayısıyla iş güvencesizliğinin algılanan nesnel gerçekliği, bireyden bağımsız olarak gerçekleşen ve müdahale noktasında daha kısıtlı olan bir olguyu tanımlamaktadır (Pearce, 1998; Sverke ve Hellgren, 2002). Çetin'e göre (2014) nesnel ve öznel iş güvencesizliği birbirleriyle yakından ilişkilidir. Tıpkı bilişsel ve duygulanımsal iş güvencesizliği yaklaşımları gibi, Çetin de nesnel iş güvencesizliğinin yaşanmaması durumunda öznel iş güvencesizliğinin düşük olacağını belirtmiştir. Aynı şekilde Çakır (2007) öznel ve nesnel iş güvencesizliğinin birbirleri ile çok yakından ilişkili olduğunu, fakat öznel iş güvencesizliğinin nesnel iş güvencesizliği söz konusu olmadığında yaşanma ihtimalinin düşük olduğunu söylemiştir.

Sverke ve Hellgren (2002), iş güvencesizliğini öznel ve nesnel olarak iki boyutlu bir olgu halinde incelemiş ve iş güvencesizliğinin sonuçları arasında bazı düzenleyici değişkenlerin olduğunu ifade etmiştir. Sverke ve Hellgren'in önerdiği bütünsel iş güvencesizliği modeli aşağıdaki şekilde gösterilmiştir (Sverke ve Hellgren, 2002).



Şekil 2.1. Bütünsel İş Güvencesizliği Modeli (Sverke ve Hellgren, 2002: 37'den uyarlanmıştır)

Sverke ve Hellgren'in önerdiği bütünleşik iş güvencesizliği modeli incelendiğinde, iş güvencesizliğinin nesnel boyutu içerisinde iş gücü piyasası özellikleri, örgütsel değişim, iş sözleşmesi ve örgüt geleceğinin belirsizliği; öznel boyutu içerisinde ise algılanan istihdam edilebilirlik, algılanan kontrol, ailevi sorumluluklar ve güvenlik ihtiyacı bulunmaktadır. İş güvencesizliğinin çalışan açısından hissedilen belirleyicileri olarak iş kaybı tehditleri ve işe yönelik tehditler bulunurken; iyi oluş, işe yönelik tutumlar ve örgütsel tutumlar ise bu belirleyicilerin çıktılarıdır. İş güvencesizliği ile sonuçları arasında ise bireysel farklılıklar, adil muamele ve sosyal destek değişkenleri düzenleyici olarak yer almıştır. Berntson ve arkadaşları (2010), bu modele dayanarak istihdam edilebilir olmanın çalışma hayatındaki belirsizliğe karşı daha olumlu bir sonuç getireceğini belirtmişlerdir.

İş güvencesizliğinin olumsuz sonuçları model üzerinde belirtilen düzenleyici değişkenler tarafından hafifletilebilmektedir (Sverke ve Hellgren, 2002). Bireysel, kişisel ve demografik farklılıkları temsil eden yaş, mesleki deneyim, cinsiyet ve statü gibi değişkenlerin iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarını hafifletebileceği ima edilse de bir sonraki paragrafta bahsedilen geçmiş araştırmalar bu konuda oldukça tutarsız sonuçlar göstermiştir.

Yaş ve cinsiyet değişkenleri açısından incelendiğinde, Cheng ve Chan'ın (2008) yapmış olduğu meta-analiz içeren çalışmasında yaşlıların, gençlere göre iş güvencesizliğinin sonuçlarından daha olumsuz etkilendiği ve cinsiyet değişkeninin iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarını hafifletmediği tespit edilmiştir. Greenhalgh ve Rosenblatt'a göre (1984) yaş değişkeninin önemi, çalışanın mesleki hareketliliğini, yani başka bir işletmede iş bulma olasılığını artıran bir olgudur. Dolayısıyla Şekil 2.1'de önerilen modelde algılanan istihdam edilebilir olma durumu, genellikle gençlere yönelik daha olumlu sonuçlar sunan bir perspektiftir. Mauno ve arkadaşlarının (2013) çalışmasına göre ise yaş değişkeninin iş güvencesizliği ve olumsuz sonuçları arasında bir tampon görevi gördüğü belirtilmektedir. İş güvencesizliği ile karşı karşıya olan gençlerin gelecekteki istihdam fırsatlarına ilişkin umutlarının daha yüksek olması nedeniyle yaşlılara kıyasla daha az stres yaşayacağı varsayılmaktadır (Yüce Selvi ve Sümer, 2018).

Cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde De Witte (1999), erkeklerin ve kadınların iş güvencesizliği algılarını korelasyonel olarak karşılaştırdığı çalışmasında, erkeklerin iş güvencesizliği algısının kadınlara göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. De Witte'nin elde etmiş olduğu bu sonuç, De Goede ve Massen'e göre (1988) bireyin algıladığı iş güvencesizliği düzeyinin, bireyin sahip olduğu alternatif roller ile kısmen de olsa iyileştirilebileceği vurgulanmıştır (De Goede ve Massen'den akt. Yüce Selvi ve Sümer, 2018). Biyolojik cinsiyetten ayrı olarak, katılımcıların toplumsal cinsiyet ideolojilerinin de iş güvencesizliği ve olumsuz sonuçları arasında etkisinin olabileceğini öne süren Gaunt ve Benjamin'in (2007) geleneksel ve eşitlikçi ideolojilere sahip farklı kadın ve erkek örneklemelerinden elde ettiği bulgular ise; geleneksel cinsiyet ideolojisine sahip olan erkeklerin, kadınlara göre iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarından daha fazla etkilendiğini fakat, eşitlikçi cinsiyet ideolojisine sahip olan kadın ve erkeklerin iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarından eşit bir şekilde etkilendiğini göstermektedir. Dolayısıyla Gaunt ve Benjamin'in (2007) elde ettiği sonuçlar incelendiğinde De Goede ve Massen'in (1988) öne sürdüğü sonuçlar her ne kadar geleneksel kadınların aile rollerinin merkeziliğinin koruyucu etkisinin olduğunu belirtse de, eşitlikçi kadınların erkekler ile aynı düzeyde iş güvencesizliği algısına sahip olduğu öne sürülmüştür. Genel olarak incelendiğinde, cinsiyete dayalı iş güvencesizliği algısı düzeyinin incelendiği geçmiş çalışmalar birbirleriyle tutarsız ve çelişiktir (Elizur, 1994; Bridges, 1989).

Sverke ve Hellgren'in (2002) önerdiği model üzerinde, iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarını düzenleyici bir diğer değişken ise algılanan sosyal destektir. Langford ve arkadaşlarına göre (1997) sosyal destek, bireye olumlu yönde katkı sağlayan, destekleyici ve koruyucu işlevi olan bir olgudur. Lam'a göre (2019) sosyal desteğin bireye en önemli katkısı, bireyin olası stres etkenleriyle başa çıkmak için daha iyi stratejiler geliştirmesine olanak tanımasıdır. Literatür incelendiğinde, sosyal destek kavramının *iş temelli (work based)* ve *iş temelli olmayan (non-work based)* sosyal destek olarak iki kapsamda ele alındığı görülmektedir (Lim, 1996). Ayrıca sendika üyeliği de çalışanlar için en etkili sosyal destek kaynaklarından biri olarak görülmektedir (Dekker ve Schaufeli, 1995). İş temelli sosyal destek bir kişinin iş arkadaşlarından, amirlerinden veya çalışma ortamındaki diğer kişilerden aldığı sosyal desteği ifade ederken; iş temelli olmayan sosyal destek ise genellikle aile ve arkadaşlar gibi çalışma ortamının dışında kalan bireylerden gelen sosyal desteği ifade etmektedir (Van Daalen vd., 2006). Bunun yanında iş temelli sosyal destek, bazı araştırmacılar tarafından algılanan sosyal desteğin kaynağı

bakımından da çalışma arkadaşları ve amirler olarak farklı bir şekilde incelenmiştir (Jolly vd., 2021). Her iki sosyal destek türünün de iş güvencesizliği ve olumsuz sonuçları arasında ılımlaştırıcı bir etkisinin olduğu varsayılmıştır (Sverke ve Hellgren, 2002). Lim'in (1996) yapmış olduğu araştırma, iş temelli ve iş temelli olmayan sosyal desteğin iş güvencesizliği ve olumsuz sonuçları arasında oldukça önemli bir tampon görevi gördüğünü net bir şekilde ifade etmektedir. Bunun yanında birçok araştırma da algılanan sosyal desteğin, algılanan iş güvencesizliği ve olumsuz sonuçları arasında düzenleyici etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır (Chong vd., 2021; Büssing, 1999; Bodengraven, 2021). Sendika kaynaklı algılanan sosyal destek ise bazı araştırmalar tarafından birbirleriyle tutarsız sonuçlar göstermektedir (Sverke vd., 2006; Karcıoğlu ve Balkaya, 2018).

2.1.5. Tarihsel ve sosyolojik olarak iş güvencesizliği

İş güvencesizliği, bireysel bir olgu olmaktan daha çok ekonomik, sosyal ve kurumsal çıktıları olan bir durumu ifade etmektedir. Son yıllarda iş güvencesizliği kavramı gerek sosyoloji gerek ise iktisadi ve idari bilimler açısından oldukça önem kazanmıştır. Greenhalgh ve Rosenblatt'a göre iş güvencesizliğinin 1950'li ve 1960'lı yıllarda üzerinde durulmamasının ana nedeni, kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel olarak organizasyonel çalışanlara ihtiyaç duymasından kaynaklanmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010). O yıllarda insan kaynakları birimleri, çalışanlar için örgütsel kariyer hedeflemeleri odaklı faaliyet göstermekteydi. Dolayısıyla savunma sanayisi gibi mevsimsel ve tarihsel şartlara göre değişkenlik gösteren endüstriler dışında çalışanlar ve işverenler arasında bir beklenti uyumu mevcuttu. Çalışanların, işverenlerden beklentilerinin ne olduğu açık bir şekilde belliydi. Dolayısıyla işveren ile iş gücü arasında iş güvencesizliğinden kaynaklanan yapısal bir problem bulunmuyordu (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010).

İş güvencesizliği bağlamında düşünülmesi gereken önemli bir gelişme ise II. Dünya Savaşı'ndan sonra sosyal refah devleti anlayışının yükselmesi ve etkinliğinin artmasıdır (Özdemir, 2007: 182). Sosyal refah devleti, tam istihdam hedefi ve çeşitli sosyal yardım ve hizmetlerin devlet tarafından sağlanması yoluyla vatandaşlarının refahını ve yaşam kalitesini artırmayı amaçlayan siyasi ve ekonomik bir sistemdir. Bu yardım ve hizmetler tipik olarak sağlık, eğitim, sosyal güvenlik ve ihtiyaç sahipleri için mali desteğe erişimi içermektedir (Koç, 2014). Sosyal refah devletinin kilit bir bileşeni olan tam istihdam

politikaları toplumun tüm üyelerinin istihdam fırsatlarına tam erişimini sağlayarak işsizliği ortadan kaldırmayı veya asgari düzeye indirmeyi amaçlamaktadır (Serter, 1994; Vandenbroucke, 1999; Kurşun ve Rakıcı, 2016). Bu dönemde bireylerin iş güvencesizliğinin ve iş güvencesizliğine dair algılarının temel bir problem haline gelmemiş olması, sosyal refah devletinin sağlamış olduğu geniş iş olanaklarından ve bireylerin işsiz kalma durumuna karşı nispeten daha güvenli olmasını sağlayan sosyal güvenlik politikalarından kaynaklanmaktadır (Sverke vd., 2019).

İş güvencesizliği olgusu, daha çok 1970’li ve 1980’li yıllarda neo-liberal politikaların dünya çapında eklemlenmesi sonucunda önem kazanmış bir kavramdır (Köse vd., 2019). Bu konuda yapılan sistematik araştırmalar 1970’li yıllardan itibaren artış göstermiştir (Nam, 2018). Ekonomik krizler, endüstriyel yeniden dönüşüm, teknolojik gelişmeler ve uluslararası rekabet, çalışma olgusunun doğasını değiştirmiştir (Howard, 1995; Sverke ve Hellgren, 2002; Vander Elst vd., 2014). Çalışma hayatındaki bu değişim ve dönüşümler, iş ve çalışma durumlarına ilişkin yapılan akademik araştırmalar açısından oldukça önem kazanmıştır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984).

Yönetim uygulamaları, 1970’li yıllarda işgücünün yanında olmaktan ziyade, şirkete pay sağlayan hissedarların bir savunucusu olarak görülmeye başlanmıştır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010). Standing (2014), liberalleşme politikaları ile çalışma hayatının değişimini ve dönüşümünü esnek çalışma biçimleri, maliyetlerden kaçınma ve gittikçe daralan işçi sınıfı ekseninde açıklamaktadır. Standing’e göre çalışma hayatı, liberalizm ile birlikte değişim ve dönüşüm geçirerek yeni bir sosyal sınıfı meydana getirmiştir (2014). Yeni yüzyılda ortaya çıkan bu sosyal sınıf “*prekarya*”dır. İleriki bölümlerde daha detaylı olarak açıklanacak olan prekarya, temel olarak proleterya veya işçi sınıfına ait olmayan, güvencesiz ve esnek işlerde çalışan bir tabakayı ifade etmektedir. Dolayısıyla kavram 19. yüzyılın sonlarına ve 20. yüzyılın başlarına doğru meydana çıkmış bir sınıfı temsil etmektedir.

İş güvencesizliği ile ilişkili sosyolojik yaklaşımlar *ontolojik güvenlik* (Giddens, 1991), *risk toplumu* (Beck, 1992), *akışkan modernite* (Bauman, 2000) ve *yeni kapitalizmin kültürü* (Sennett, 2006; 2011) kavramları çerçevesinde tartışılmakta, bu kavramlar ise moderniteye ait prekarya sınıfının sahip olduğu iş güvencesizliği ekseninde düşünülebilmektedir (Güvendi, 2019). Güvencesiz çalışmanın moderniteye ilişkin bir

özellik olarak düşünülmesinin ana nedeni, esnek istihdam biçiminin bu dönemde post-fordist üretim rejimi ile yükselişe geçmesidir (Lovering, 2020).

Bireyselleşme ve esnekleşme Beck (1992) tarafından Risk Toplumu, Bauman (2019) tarafından Akışkan Modernite, Sennett (2006) tarafından Yeni Kapitalizmin Kültürü ve Giddens (1994) tarafından ise Ontolojik Güvenlik kavramlarıyla ilişkilendirilmiş ve tartışılmıştır. Bu yazarlar, ilgili teorileri post-modern veya çağdaş toplumun temel yönlerini tanımlamak için kullanmıştır. Beck'in Risk Toplumu, kolektif risklerden bireyselleştirilmiş belirsizliklere geçişi vurgularken, Bauman'ın Akışkan Modernite'si ise istikrar ve düzen yerine esnekliğe öncelik veren iş piyasaları da dahil olmak üzere modern yaşamı karakterize eden sürekli akışın altını çizmektedir. Sennett'in Yeni Kapitalizmin Kültürü tanımlamasında ise bu esnekliğin güvencesiz istihdam koşulları ve uzun vadeli istikrar eksikliği ile karakterize edildiği görülmektedir. Ontolojik Güvenlik kavramı ile de Giddens, yaşanan bu toplumsal değişimlere yönelik bireylerin benlik duygularındaki güvenlik ve risk faktörlerindeki dönüşümü ele almaktadır. İlgili teoriler alt başlıklarda açıklanmıştır.

2.1.5.1. Risk Toplumu

1989'da Ulrich Beck'in Risk Toplumu'nu yayınlamasından itibaren modern toplum "risk" olarak tanımlanmaya başlanmış ve modern toplumu sistematize eden temel dinamikler güvencesizlik ve belirsizlik ekseninde karakterize edilmiştir (Bessant, 2002). Beck'e göre geçmişin geleceği öngörme yeteneği risk toplumunda kaybolmuş ve kurgusal bir gelecek beklentisi yaratılmıştır (Çuhacı, 2007).

Beck'e göre, modern toplumda riskler sıklıkla belirsiz ve nedensel yorumlara dayanan insan eylemlerinden kaynaklanmaktadır (Rushton, 2013). Riskler, bilginin dışındaki değişkenler tarafından değiştirilebilmekte veya dramatize edilebilmekte ve tahmin edilebilir kararların tahmin edilemeyen sonuçlar haline dönüşmesini gerektirmektedir (Esgin, 2013). Bu anlamda Beck, çalışma dünyasındaki değişimleri risk toplumu çerçevesinde aşağıdaki tanımlamalar ile değerlendirmiştir (Beck, 1992):

1. Özgürleşmenin serbest piyasa ile açığa çıkması,
2. İş değiştirme tehdidinin meydana gelmesi,
3. Ücretli istihdamın güvencesiz/belirsiz bir forma dönüşmesi,

4. İşgücü piyasalarında esnekliğin yaygınlaşması,
5. İstikrarsızlık,
6. İş hukukunun esnetilmesi,
7. Çalışanın zaman ve mekân üzerindeki kontrolünün kaybolması.

Beck'in Risk Toplumu kavrasallaştırmasının sözleşmeli hizmet sektöründeki iş gücünün istihdam uygulamalarına yansımaları inceleyen Allen ve Henry (1997), hizmet sektörünün yüksek derecede belirsizlik, esneklik ve bireyselleşme ile karakterize olduğunu ve bunun da çalışanlar için yeni risk ve güvencesizlik biçimlerini yarattığını vurgulamaktadır. Benzer şekilde Risk Toplumu çerçevesinde profesyonel çalışanların² kariyerlerinde ve yaşamlarında yeni risk ve belirsizlik biçimleriyle nasıl karşı karşıya kaldıklarını inceleyen Ekinsmyth (1999), profesyonel çalışanların ekonomi, teknoloji ve toplumsal değişimlere bağlı olarak kariyerlerinde ve yaşamlarında artan bir güvencesizlik, belirsizlik ve öngörülemezlik yaşadığını ifade etmektedir. Allen ve Henry (1997) ile Ekinsmyth'in (1999) çalışmalarının sonuçları Risk Toplumu kavramının iş dünyası ve çalışma hayatı üzerindeki etkilerini ön plana çıkarmakta ve giderek değişen, dönüşen ve karmaşıklaşan iş dünyasının risk ve belirsizlik açısından önemini vurgulamaktadır.

Ulrich Beck, Risk Toplumu'nu kişisel güvensizliğe ve refleksif karar vermeye yol açan bir süreç olarak tanımlamaktadır (Mythen, 2005). Refleksif karar verme durumu, bireylerin kendi risklerini yönetmekten ve bunları azaltmak için seçimler yapmaktan giderek daha fazla sorumlu oldukları anlamına gelmektedir. Çünkü Risk Toplumu'nda bireyler, ölçülemeyen ve hesaba katılamayan birçok riskle karşı karşıyadır (Sørensen, 2017). Riskin toplumun her üyelerine neredeyse eşit bir biçimde dağıtılması ve sosyal statüleri veya konumları ne olursa olsun toplumun üyelerinin benzer risklere maruz kalması, sınıf gibi geleneksel sosyal yapıların ve hiyerarşilerin kişinin risklere karşı savunmasızlığını belirlemede daha az önemli hale geldiğini ve riskin bireyselleştiğini göstermektedir (Curran, 2013). Mills (2004) ise riskin bireyselleşmesi sonucunda

² Ekinsmyth, "profesyonel çalışan" kavramını uzmanlaşmış bir bilgiye, yüksek düzeyde eğitime ve işlerinde önemli ölçüde özerkliğe sahip olan kişi olarak tanımlamaktadır. Ekinsmyth'e göre (1999) profesyonel çalışan kavramı sabit veya evrensel bir tanım olmamakla birlikte farklı sektörlerin ve bölgelerin tarihsel, sosyal ve ekonomik koşullarına bağlı olarak değişmektedir.

geleneksel normların, sınıfların ve kimliklerin parçalandığını ve sosyal risklere ve belirsizliklere maruz bıraktığını savunmaktadır.

Sonuç olarak Ulrich Beck'in tanımlamış olduğu Risk Toplumu kavramı, riskin bireyselleşmesini ve iş güvencesizliğinin bireylerin iyi oluşu ve karar alma süreçleri üzerindeki etkisini anlamak için oldukça geniş bir çerçeve sunmaktadır. Risk Toplumu'nda bireylerin karşılaştığı risklerin bir tezahürü olarak iş güvencesizliği, toplumsal olarak güvensizlik ve istikrarsızlık yaratarak bireylerin yaşamlarını etkileyen bir faktör haline dönüşmektedir.

2.1.5.2. Akışkan Modernite

Bauman, toplumsal yapıların ve değerlerin geçiciliğini “katı olan her şey buharlaşıyor” sözüyle açıklarken, modern toplumun devamı niteliğinde olarak değerlendirdiği post-modern toplumu “akışkan” olarak nitelemiştir (Bauman, 2019). Ezgin'e göre (2022a) Bauman, akışkan modernite kavramı ile varoluşun kırılganlığının bir işareti ve modern yaşamdaki sosyal bağlantılar üzerinde dikkate değer bir etkiye sahip olan güvencesizlik ve belirsizlik durumlarını ifade etmektedir. Aynı fikir ve düşünceleri paylaşan Bacak'a göre ise (2006) akışkan modernite, insanlığın bireyselleşmesine neden olan güvencesizlik, belirsizlik ve riskten oluşan “kutsal üçlü” olarak tanımlanmaktadır.

Bauman, post-modern dönemde ortaya çıkan yeni toplumsal sınıfı “kullanım süresi geçmiş proleterya” olarak tanımlamış ve esnekliğin iş yaşamında işten çıkarmaları ve çalışma saatlerini artırdığı üzerinde durmuştur. İşten çıkarmaların arttığı bir ekonomik düzlemde çalışanların güvencesizlik algıları da artmaktadır (Standing, 2017). Bauman'ın dile getirdiği post-modern dönemdeki akışkanlık, mesleklere yönelik esnek bir emek piyasasının oluşumuna neden olmuş ve böylece güvencesiz, belirsiz ve istikrarsız bir çalışma hayatı herkes için geçerli hale gelmiştir (Kaya, 2019).

2.1.5.3. Yeni Kapitalizmin Kültürü

Richard Sennett'in (2006) “*Yeni Kapitalizmin Kültürü (Culture of New Capitalism)*” olarak adlandırdığı post-modern kapitalizm tezahürü, esnek çalışma modellerine bağlı yeni örgütsel biçimlerin yükselişi ve şart odaklı geçici istihdam ilişkileri ile karakterize edilmektedir. Sennett; geç-kapitalizmde yaygınlaşan riskin, bireylerin gelecekteki riskleri öngörme yeteneğini zayıflattığını ve onları toplumun kısa vadeli düşünmeye karşı savunmasız bıraktığını öne sürmektedir (Lauber, 2014). Biresev (2009) ise Sennett'in

yeni kapitalizm tanımlamasını kısa vadeli istihdam ilişkilerinin ve hızlı karar alma biçimlerinin yaygınlaşması ile ortaya çıkan istikrar ve güvensizlik duyguları üzerinden yorumlamıştır.

Sennett'in (2006) argümanlarına göre çalışanlar, esnek yönetim uygulamaları nedeniyle bireysel kimliklerinden kademeli bir kopuş yaşarken, uzun vadeli stratejik düşünme yetilerini de kaybetmişlerdir. Esnek çalışma biçimleri ise mevcut iş deneyiminin önemini azaltmış ve yerini bireyin potansiyel yeteneklerine yönelik artan bir vurguya bırakmıştır (Sennett'den akt. Kına, 2018: 14).

Sennett (2011), çağdaş kurumsal çerçeveyi ve şirketlerin değişen doğasını inceleyerek, bu yeni kurum biçimlerini karakterize eden ayırt edici özelliğin esneklik olduğuna bağlamaktadır. Bu özelliklerin ortaya çıkışı, emeğin nedenselleştirilmesine doğru baskın bir kayma ile sonuçlanmış, sözleşmeli çalışma veya yarı zamanlı istihdam bu kültürel bağlamda baskın bir rol üstlenmiştir (Sennett, 2011: 26). Kurumlar, yapılarını ve ağlarını sürekli olarak yeniden tanımladıkça, bireyler de kendilerini sürekli değişen bir zamanın etkisi altında bulmaktadır. Dolayısıyla değişen yapılar, bireyin kimliğini ve daha geniş sosyal doku içindeki yerini yeniden tanımlamaktadır.

2.1.5.4. Ontolojik Güvenlik

Anthony Giddens, modernitenin toplumdaki amaçlarına yönelik bir duyguyu karakterize etmek için ontolojik güvenlik kavramını ortaya atmıştır. Ontolojik güvenlik, insanların benlik duygusunun hayatta kalmasına ve içinde faaliyet gösterdikleri sosyal ve dış bağlamların değişmezliğine olan inancını kapsamaktadır. Dolayısıyla ontolojik güvenlik duygusunun sürdürülebilir kılınması, bireyin toplumsal olarak rutinleşmiş bir sistem içerisindeki devamlılığı ile doğru orantılıdır (Giddens, 1994). Steele (2005), Roe (2008) ve Zarakol (2010) ise ontolojik güvenliği varoluşsal istikrarın devamlılığını sağlama konusundaki kesinlik, tutarlı bir benlik duygusuna sahip olma durumu ve sosyal ilişkilerin güvenliği kapsamında değerlendirmiştir (Rumelili, 2015).

Giddens'a göre insanların hayatını belirleyen faktör güven ve risk ortamlarıdır. Modern ve modern öncesi dönemlerdeki kültürler arasında risk ve güven ortamları farklılık göstermektedir. Bireylerin rutin eylemlerinin devamlılığını sağlaması, ontolojik güvenliğe sahip olmasıyla ve sosyal aktiviteleri bu güvenlik duygusuyla yaratmaları ile bağlantılıdır. Fakat modernleşme, belirsiz ve güvensiz bir risk ortamını da beraberinde

getirmiştir (Esgin, 2013). Risk, Beck'in de ifade ettiği üzere post-modern dönemde oldukça yaygın bir şekilde karşımıza çıkan bir olgudur. Kavramsal tanımlamalar incelendiğinde, post-modern döneme içkin olarak tanımlanan risk, güvencesizlik, belirsizlik ve istikrarsızlık gibi kavramlar ontolojik kaygı uyandırmakta ve çalışanlara yönelik iş güvencesizliği algısının da ontolojik kaygı ile pozitif yönlü bir ilişkide olacağı düşünülmektedir.

2.1.6. Post-Fordist dönemde işin, işgücünün ve istihdamın esnekleşmesi bağlamında iş güvencesizliği ve prekarya

Margaret Thatcher ve Ronald Reagan'ın İngiltere ve Amerika'da yürüttüğü politikalarla başlayan neo-liberal ekonomik modelin, keynesyen ekonomik modele tercih edilmesi kapitalizmin temel biçimlerini değiştirmiş, bilgi ve ağ toplumunun doğuşunu desteklemiştir (Güvendi, 2019). 1980'lerden itibaren esneklik ve iş güvencesizliği kavramları sosyal bilimler açısından önem kazanmaya başlamıştır. 1970'lerden sonrası için kullanılan Post-Fordist dönem kavramsallaştırması; esnek üretim rejiminin, bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla beraber kullanılmasını içermektedir (Saklı, 2007). Dolayısıyla bu araştırmanın da ana konusu olan beyaz yakalı çalışanlar için bilgi ve iletişim teknolojileri, emeğin üretimi için gereken başat unsurdur.

Post-Fordist dönem, kimi düşünürler tarafından post-modern dönem veya post-endüstriyel dönem olarak da adlandırılabilir (Bell, 1974; Toffler, 1996). Daniel Bell (1974), post-endüstriyel (sanayi sonrası toplum) modelini açıklarken, hizmet sektöründe bulunan mevcut talepteki olağan dışılığa da atıfta bulunmaktadır. Dolayısıyla post-fordist veya post-endüstriyel toplum modelinin temel dayanaklarından birisi de hizmet sektörüne yönelik olarak gelişen aşırı istihdam artışından kaynaklanmaktadır (Webster, 2006).

Post-Fordizm, Charles Sabel ve Piore tarafından sunulan *esneklik (flexibility)* kavramı, istihdam hacmini ve şeklini, ürün niteliklerini, emek piyasalarını, iş pratiklerini teknolojiyi ve organizasyon şeklini içermektedir. Dolayısıyla esnekleşme, Fordist sıkı düzenlemelerin standardizasyonun terkedilerek bilgisayar teknolojilerinin sağladığı olanaklar ile iş kalıplarının düzenlenmesini içermektedir. Temel olarak post-fordizm, üretim sürecindeki esnekleşme ile birlikte fordist kalıplardan uzaklaşmayı ifade etmektedir (Belek, 1999; Oğuz, 2018).

1970'lerin erken dönemlerinde dünya ekonomisindeki duraklama nedeniyle ortaya çıkmış Post-Fordist dönem, talebe dayalı esnek üretim biçimiyle müşterilere yönelik daha fazla uyarlanabilirlik amaçlamaktadır (Ash, 1995). Esnek üretimin yanında *esnek uzmanlaşma* da (*flexible specialization*) bu dönemin çalışma süreçlerini açıklayan bir dinamiktir. Esnek uzmanlaşma, post-fordist dönemde esnek üretim yaklaşımının temel yapı taşıdır. Bu yaklaşım, seri üretim ile zanaat üretimi arasındaki teknolojik paradigmlar, ideal-tipik modeller ve endüstriyel verimlilik vizyonları üzerine kuruludur. Seri üretim, standartlaştırılmış ürünlerin özel amaçlı makineler ve ağırlıklı olarak vasıfsız iş gücü kullanılarak yüksek hacimlerde üretilmesi olarak tanımlanırken; zanaat üretimi veya esnek uzmanlaşma, esnek, genel amaçlı makineler ve vasıflı, uyarlanabilir işçiler kullanılarak geniş ve değişen bir dizi özelleştirilmiş ürünün imalatı olarak tanımlanabilir. Esnek uzmanlaşmanın amacı, üretimde daha fazla esneklik ve uyarlanabilirlik sağlamayı amaçlamaktır (Hirst ve Zeitlin, 2006).

Harvey'e göre (1996), Fordist sistemin kitlesel üretim rejimi ile karakterize edilen kapitalist birikim rejimi, 1970'leri meydana getiren ekonomik süreçlerle baş etmekte oldukça zorlanıyordu. Bu nedenle Post-Fordist sistem ile karakterize edilen esnek birikim ise "fordizmin katılıklarıyla doğrudan yüzleşme" anlamı taşımaktaydı (Benner, 2002). Bu anlamda Post-Fordist sistemi meydana getiren sistematik ilk olarak esnek emek sürecine geçiş ve esnek emek piyasalarının yaratılması ile doğrudan ilişkilidir (Harvey, 1996).

Fordist istihdam koşulları, evin geçimini sağlayan erkeğin ömür boyu istihdamına yönelik bir iş gücü piyasası politikası bağlamına yerleştirilmiş endüstriyel seri üretim ile karakterize edilmiştir (Bihr, 1991'den akt. Vanroelen vd., 2009). 21. yüzyılda ise Post-Fordist istihdamın ideal tipi, daha kuralsız bir açık dünya ekonomisi ve demografik olarak çeşitlendirilmiş bir iş gücü bağlamında gelişmiştir (Watson, 2003). Bu yeni ortamda işin içeriği, maddi ve maddi olmayan mal ve hizmetlerin üretimi için becerilerin esnek kombinasyonuna doğru kaymıştır (Ackerman vd., 1998). Post-Fordist istihdam ilişkileri ise "kalıcı istihdam" sözleşmelerindeki çalışma süresinde esnekleşme ve sosyal güvenlik yasalarının zayıflatılması ile karakterize edilmektedir (Cooper, 2002).

2.1.6.1. Prekarya

Prekarya, post-fordist dönemdeki enformasyon çağının yükselişinde ortaya çıktığı düşünülen bir toplumsal sınıfı temsil etmektedir. Prekarya, kavramsal olarak güvencesizlik, belirsizlik ve yabancılaşma olgularını barındıran bir sınıfsal temsili

içermektedir (Aydın, 2021). Prekarya'nın en temel özelliği, çalışan kitlelerin emeklerini araçsal, fırsatçı ve güvencesiz olarak sunmasıdır (Standing'den akt. Altıntaş, 2015). Bu kitleye mensup olanlar, genellikle masa başı işlerde teknolojiye bağımlı olarak çalışanları ifade etmektedir (Gürsoy-Atar ve Gürsoy-Ulusoy, 2020).

Standing (2014), prekaryalaşma tanımlamasını yaparken *precariat existence* (güvencesiz varoluş) kavramıyla birlikte baskı ve deneyimlerden oluşan bir güvencesizlik hissiyatından söz etmektedir. Dolayısıyla 20. ve 21. yüzyılda prekaryanın çoğunlukla çalışma ve istihdam ilişkilerinde güvencesiz emek üreten vasıflı beyaz yakalıları ifade ettiğini söylemek yanlış olmaz. Emegin esnekleşmesi ve vasıfsızlaşması ile birlikte, nispeten eğitilmiş ve bilgiyi güçlü bir şekilde kullanabilen prekaryanın kaygı, korku ve endişeler ile birlikte vazgeçilebilir bir konumda olması, post-fordist döneme ait vasıflı emegin metalaştırılması ve değersizleştirilmesi olarak tasnif edilebilmektedir (Ezgin, 2022b).

Daha önce de belirtildiği gibi, 1970'lerden bu yana istihdamın daha güvencesiz hale geldiğini söylemek mümkündür. Uzun vadeli ve sürekli çalışma modelleri, post-fordist çalışma ilişkilerinde artık daha belirsiz hale dönüşmüştür (Kalleberg, 2009; Smith, 2002). Sanayi sektörünün küçülmesi ve hizmet sektörünün büyümesiyle birlikte emek yarı-zamanlı ve serbest çalışma gibi istihdam biçimlerine evrilmiştir (Abalı-Akgül ve Tatlıcan, 2022). Taşeronlaşma, örgütsel değişimin küresel olarak yaygınlık kazanması, kurumsal sorumluluk ve itibar yönetimlerinin işçilerden sermayedarlara ve hissedarlara doğru kayması, küresel rekabetin artış göstermesi ve kayıt dışı çalışmanın yaygınlaşması ile birlikte çalışan istihdamı da istikrarsız ve güvencesiz bir forma geçiş yapmıştır (Hacker, 2006'dan akt. Lam, 2015). Özellikle ABD'de 2007'den 2009'a kadar olan süreçte var olan Büyük Resesyon, çalışanların iş güvencesizliği algılarını da pekiştirmiştir (Lam, 2015). ABD ekonomik krizinin reel sonuçlarına bakıldığında, mevcut olarak bir işe sahip olanların da işten çıkarıldığı, iş arayanların ise iş bulamadığı bir ortamdan bahsetmek mümkündür (Karataş, 2011). Dolayısıyla böyle bir belirsizliğin hâkim olduğu ekonomik ortamlarda çalışanların iş güvencesi hakkındaki beklentileri ve düşünceleri, iş güvencesizliği literatüründe kapsamlı bir araştırma zemini hazırlamıştır (Çakır, 2007).

2.1.7. Türkiye'de iş güvencesizliği

Küresel rekabet, esnek istihdam biçimleri ve artan ekonomik belirsizlikler sonucu Türkiye'de de iş güvencesizliği olgusunun hem sosyal hem de hukuki boyutunun

sistematiik bir Şekilde araştırıldığı görülmektedir. Bu araştırmalar neticesinde elde edilen alanyazına ilişkin tanımlamalardan ve tartişmalardan bu başlık altında bahsedilecektir.

Hukuki olarak incelendiğinde, çalışanların iş güvenceleri kamuya bağlı yasal düzenlemelerle korunma altına alınmaktadır (Centel, 2020). Türkiye’de işçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkilerini düzenleyen ilk kanun 1936 tarihinde y r rl ēe giren 3008 sayılı İş Kanunu’dur (Aktuē, 2009). Günümüzde ise ILO (International Labor Organization) sözleşmesinin 1994 yılında kabul edilmesiyle beraber 4857 sayılı İş Güvencesi Kanunu’nun 2002 yılında y r rl ēe girmesiyle birlikte işçilerin güvence hakları sağlanmıştır (Korkmaz ve Alp’ten akt. Uluē, 2022).

Centel’e göre (2020) İş Güvencesi Kanunu, işçinin işten çıkarılmasını kesin ve net olarak sınırlamamaktadır. Anayasal bir hak olarak çalışma hakkı, kişinin istediēi mesleēi yapabilme hürriyetinden ziyade iş sözleşmesinin işveren tarafından keyfi bir Şekilde feshedilmesini önlemek amacıyla yapılandırılmıştır (Sağlam, 2008). Fakat 4857 sayılı İş Güvencesi Kanunu’nun en az 30 işçi çalıştıran iş yerleri için geçerli olması, Güzel’in de (2014) vurguladıēı üzere, iş güvencesi hakkından faydalanabilecek olan çalışan kitleleri büyük ölçüde sınırlamaktadır.

Türkiye’de  nder ve Wasti’nin (2002) uyarlama ölçek geliştirmesi çalışması içerisinde bulunan, “*mali krizler nedeniyle işten çıkarmaların yoēunlařtıēı*” döneme yapılan vurgu, Türkiye’de iş güvencesi çalışmalarının önem kazandıēı güçlü bir tanımlamayı içermektedir. Türkiye özelinde yapılan bu tanımlama, 2001 yılında başlayan ve gittikçe derinleşen bir ekonomik krizin belirtilerini içermektedir. Bu ekonomik kriz, hane halklarında ekonomik durgunluktan ziyade sosyal olarak da olumsuz bir etki yaratmıştır (Ay, 2012). İşten çıkarmaların yoēun olarak yařandıēı bu dönemde işsizlik, ciddi bir Şekilde üzerinde düşünülmesi gereken bir konu haline gelmiştir.

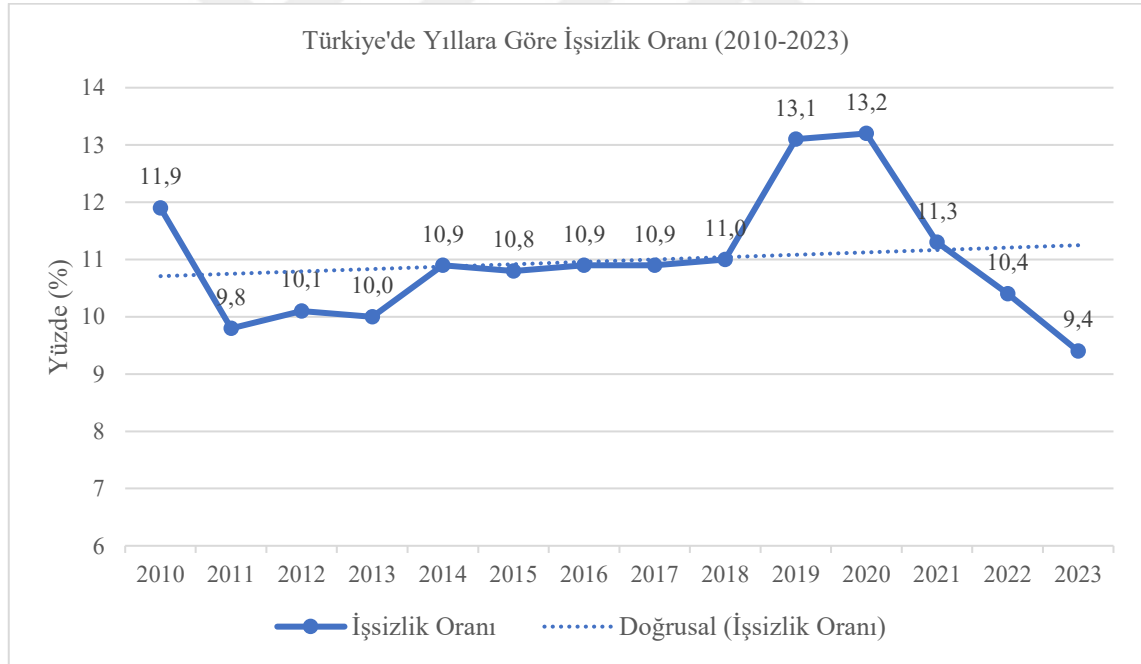
2.1.7.1. İş g vencesizliēi ve işsizlik

Türkiye’de işsizlik olgusu, 1980’lerden itibaren önem kazanmaya başlamıştır (Okcu, 2022). Uluslararası  alışma  rg t  (ILO)’ya göre bir bireyin işsiz olarak nitelendirilmesi için kişinin 15 yaşından büyük olması, belirli bir hafta boyunca  alışmıyor olması ve iki hafta içerisinde işe başlamaya uygun olması gerekmektedir (INSEE, 2021). Türk Dil Kurumu’na (TDK, 2024) göre ise işsizlik, “*işsiz kalma ve iş bulamama*” durumu olarak ifade edilirken işsiz ise “*işi olmayan*” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2024). Türkiye

İstatistik Kurumu'na (TÜİK) göre ise yine benzer şekilde işsiz bireyin tanımının mevcut olarak istihdam edilmeyen, son 4 hafta içerisinde aktif olarak iş arayan ve 2 hafta içerisinde işe başlamaya hazır olarak tanımlandığı görülmektedir (TÜİK, 2023). Griep ve arkadaşları (2014), çalışan gruplarını işsizlik olgusunun da içinde bulunduğu 4 farklı çalışma durumu tipolojisi ekseninde sınıflandırmıştır;

1. İş güvencesi bulunan daimî çalışanlar,
2. İş güvencesi bulunmayan daimî çalışanlar,
3. Kısa vadeli işsizlik (1-12 ay),
4. Uzun vadeli işsizlik (12 aydan fazla).

Türkiye’de 2010-2023 yılları arasındaki işsizlik oranları aşağıdaki grafikte verilmiştir.



Şekil 2.2. Türkiye’de 2010-2023 Yılları Arasındaki İşsizlik Oranları (TÜİK)

Türkiye’de 2010-2023 yılları arasındaki işsizlik oranlarına ilişkin grafik incelendiğinde, 2010 yılında %11,9 ile başlayan işsizlik oranları, 2011 ile 2018 yılları arasında %9,8 ile %11 arasında seyretmiş, 2019 yılında ise %13,1’e yükselmiştir. 2020 yılında %13,2’e yükselen işsizlik oranları, 2021’de %11,3, 2022’de %10,4 ve 2023’te ise %9,4’e

gerilemiştir. Genel olarak bakıldığında en yüksek işsizlik oranı 2020, en düşük işsizlik oranı ise 2023 yılında gözlenmiştir. DİSK-AR İşsizlik ve İstihdamın Görünümü raporuna göre (2024) Türkiye’de 2023 yılındaki işsizlik oranı %22,7’dir. Ayrıca OECD’nin Better Life Index raporuna göre Türkiye, iş güvencesi endeksinde 41 ülke arasından %12,97’lik bir oranla 38. sırada yer almaktadır (Bkz: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/jobs/>).

İş güvencesizliği ile işsizlik, birbirlerini etkileyen ve neden olan iki farklı olguyu temsil etmektedir. Her iki olgunun da birey ve toplum açısından benzer sonuçları bulunmaktadır. Teknolojik ilerlemeler, küreselleşme ve neo-liberal politikaların yaygın bir şekilde benimsenmesi, işsizliğin ve iş güvencesizliğinin yaygın nedenleri olarak görülmektedir (Sümer vd., 2013: 75).

İşini kaybetmekten endişe duyan çalışanlar, işsiz bireyler ile benzer sosyal ve psikolojik sorunlara sahiptir. Diğer bir deyişle, çalışanlar hem işsiz kalmanın hem de her an işlerini kaybedebileceklerine inanmanın olumsuz etkilerini yaşamaktadırlar (Sandıkçı, 2009’dan akt. Yüce Selvi ve Sümer, 2018). Bununla birlikte, uzun vadeli belirsizlik ve algılanan gelecek tehdidi açısından iş güvencesizliği, işsizlikten daha olumsuz etkilere sahip olma potansiyeline sahiptir (Yüce Selvi ve Sümer, 2018).

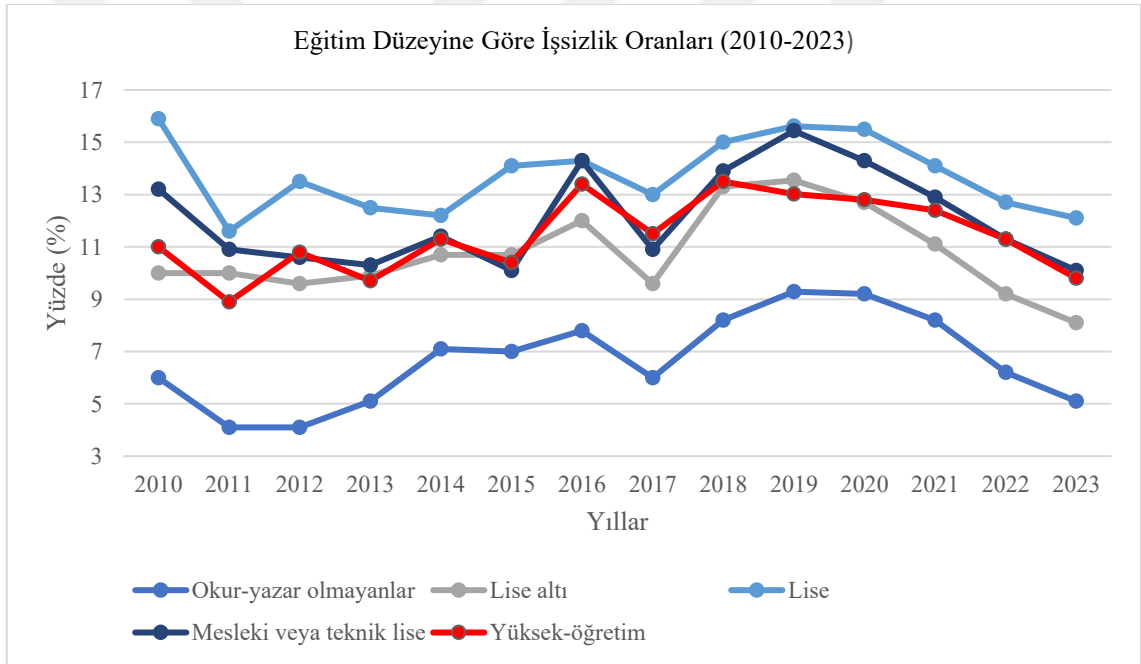
İşsizlik olgusu, iş güvencesizliği üzerinde de etki yaratmaktadır. İşsizliğin yüksek olduğu bir ekonomik ortamda çalışanlar mevcut işlerini kaybetmeleri durumunda yeni bir iş bulamayacaklarından da endişe duymaktadır (Sümer vd., 2013). Rubery ise (1996), işsizlerin yalnızca iş bulmalarına yönelik bir endişe duymadıklarını, aynı zamanda güvencesi olan bir iş sahibi olmanın da önemli olduğunu düşündüklerini belirtmiştir. Dolayısıyla işsizlik ve iş güvencesizliği mesleki ve sosyal kimliği zedeleyen önemli bir unsurdur (Yepez del Castillo, 1994).

2.1.7.2. Beyaz yakalı işsizliği

Kavramsal olarak tanımlanan “beyaz yakalı” çalışan grubu, iyi bir eğitim almış, yükseköğretimden mezun, beden ve kas gücüne dayalı işler yerine zihin ve teorik bilgiye dayalı işler üzerinden emek üreten, yönetsel ve idari pozisyonlarda çalışan, sosyal ve kültürel sermayesi nispeten daha yüksek olan bir kitleyi temsil etmektedir (Gürbüzdal, 2022; Çakır, 2021; Çelikkol, 2019; Scott, 2018).

Post-Fordizm ile birlikte işçi sınıfı daha homojen bir hale dönüşmekten ziyade bölünmüştür. İşsizlerin yanı sıra vasıfsız veya yarı vasıflı işçilerin sayısında da artışlar olmuştur (Bora ve Erdoğan, 2017). Dolayısıyla post-fordist sistemde emek gücünün bölünmesi, örgütlü sınıf bilincini de ortadan kaldırmıştır. İstihdam ilişkilerindeki standart kurallar erozyona uğramıştır. Standart dışı çalışma şekilleriyle birlikte çağımızın proleteryası olan prekarya meydana gelmiştir (Özalp, 2020).

Günümüzde beyaz yakalı olarak anılan kitlenin yüksek düzeyde işsizlik sorunu ile karşı karşıya kaldığı görülmektedir (Uz, 2022). 2010 ve 2023 yılları arasında Türkiye’deki işsizlik oranlarının eğitim düzeyine göre karşılaştırılması aşağıdaki grafikte verilmiştir.



Şekil 2.3. Türkiye’de 2010-2023 Yılları Arasında Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik Oranları (TÜİK)

2010 ve 2023 yılları arasındaki eğitim düzeyine göre işsizlik oranları incelendiğinde, yüksek-öğretim mezunlarının işsizlik oranlarının genel olarak okur-yazar olmayanlara göre yüksek, lise mezunlarına göre düşük olduğu görülmektedir. Mesleki/teknik lise ve lise altı eğitim düzeyine sahip olanlar ile yüksek-öğretim mezunlarının işsizlik oranlarının yıllar içinde aynı eğilime sahip olduğu söylenebilir. Yüksek-öğretim mezunlarına ait işsizlik oranı 2018 yılında %13,5 ile en yüksek seviyesine, 2011 yılında ise %8,9 ile en düşük seviyesine ulaşmıştır. Yüksek-öğretim mezunlarının genel işsizlik oranlarının

seyrine bakıldığında 2011'den 2018'e kadar kademeli bir artış gösterdiği görülürken, 2018'den sonra düşüş trendine girdiği gözlemlenmektedir. OECD'nin 2023 yılında yayınladığı rapora göre Türkiye, 2021 yılında OECD ülkeleri arasında yüksek-öğretim mezunu işsizliği düzeyinde üçüncü sıradadır (OECD, 2023).

Yüksek-öğretim mezunu olan kitlenin en büyük dayanağı genellikle vasıflı iş gücü sahibi olmalarıdır. Fakat günümüzde giderek artan iş bulamama ve var olan işi kaybetme korkusu ile birlikte yükselen işsiz kalma kaygıları, eğitimli kitlelerin de onurlu iş (decent work) beklentilerini karşılamamaktadır (Bora vd., 2021). Onurlu iş, yalnızca maddi tatmin sunmaktan öte adil gelir, güvenlik, kişisel gelişim ve sosyal entegrasyon ve cinsiyet eşitliği gibi çalışma imkanlarını da kapsar (ILO, 2024). Dolayısıyla günümüzde artan işsizliğin ve güvencesizliğin bu unsurlar için tehdit oluşturduğunu söylemek mümkündür.

Türkiye'de beyaz yakalı çalışan grubuna yönelik işsizlik tehditleri 1994 yılında başlayan ekonomik kriz ile birlikte patlak vermiş ve 2009 kriziyle birlikte de yükselen bir ivme kazanmıştır (Bora vd., 2021: 51). Eğitimli kitleler istihdam yapısının değişmesinden kaynaklı olarak uzun vadeli çalışma, kendilerini emniyette hissetme, çeşitli sendikalar tarafından güvence altında olma ve doğrusal bir hayat akışı olgularından uzak bir çalışma hayatı sürdürmektedirler (Uz, 2022).

2.1.8. İş güvencesizliğinin ölçümü

Alanyazın incelendiğinde, algılanan iş güvencesizliği düzeyinin tek boyutlu ve çok boyutlu olarak değerlendirildiği görülmektedir. Dolayısıyla algılanan iş güvencesizliğinin ölçümü konusunda tek bir yol bulunmamaktadır. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın (1984) tanımlarından yola çıkılarak genişletilen iş güvencesizliği literatüründe araştırmacıların tek bir ölçüm aracı üzerinde uzlaşmadıkları söylenebilir. O yıllardan itibaren birçok yaklaşım ortaya çıkmış ve önerilen iş güvencesizliği yaklaşımları kapsamında oluşturulan ölçüm araçları genelde ikili kavramsallaştırmalar ve faktörler üzerinden incelenmiştir (Bkz. algılanan iş güvencesizliğinin bileşenleri). İş güvencesizliği kavramının teorik olarak kapsamlı ve karmaşık olmasından dolayı tek bir ölçüm aracının üzerinde uzlaşma sağlanması oldukça zordur. Bazı araştırmacılar algılanan iş güvencesizliğinin ölçümü hususunda çok boyutlu bir yapı önerirken (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984; Ashford vd., 1989), bazı araştırmacılar ise daha küresel düzeyde tek boyutlu bir yapı çerçevesinde ölçülmesi gerektiğini önermiştir (Heaney vd.,

1994; Vander Elst vd., 2014). İş güvencesizliği yaklaşımlarının teorik arkaplanından dolayı algılanan iş güvencesizliği ölçümleri arasında da tutarsızlıklar olduğu söylenebilir (Ashford vd., 1989; Hartley vd., 1991).

Greenhalgh ve Rosenblatt (2010) kamu ve özel sektörde algılanan iş güvencesizliğinin de farklı şekillerde hissedilebileceği varsayımıyla özel sektör çalışanları için tek boyutlu, kamu çalışanları için ise çok boyutlu ölçüm modellerinin uygun olabileceğini ifade etmiştir. Onlara göre özel sektör çalışanlarında algılanan iş güvencesizliğinin önemli bir bölümü kişinin işiyle ilişkili devamlılığına yönelik iken, kamu çalışanlarında iş güvencesinin daha belirgin olduğu çıkarımıyla farklı iş özelliklerinin risk altında olabileceği belirtilmektedir. Algılanan iş güvencesizliğinin yanında iş güvencesinden memnuniyet düzeyinin de bazı araştırmacılar tarafından incelendiği görülmektedir (Arnold ve Feldman, 1982; Borg ve Elizur, 1992). Algılanan iş güvencesizliğinin ölçümüne yönelik olarak oluşturulmuş tek boyutlu ölçme araçları, genel olarak iş kaybı olasılıkları, işe yönelik belirsizlikler ve iş kaybının sonuçlarına ilişkin endişeler kapsamında değerlendirilmektedir (Probst, 2000; Borg vd., 2000; Hui ve Lee, 2000).

2.1.8.1. Caplan vd. (1975)

1980'lerin ortalarından itibaren iş güvencesizliği bir motivasyon kaynağı olarak görülmekten ziyade bir stres faktörü olarak değerlendirilmeye başlamıştır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Caplan ve arkadaşları tarafından İş Stresi'ni ölçebilmek amacıyla bir alt boyut olarak yayınlanan İş Güvencesizliği Ölçeği; Hui ve Lee (2000), Ashford ve arkadaşları (1989) ve Schweiger ve Lee (1993) gibi araştırmacılar tarafından da kullanılmış ve yorumlanmıştır. Ölçek, kişinin gelecekteki iş ve kariyer güvencesi hakkında sahip olduğu algı düzeyini değerlendiren dört maddeden oluşmakta ve 1-5 likert tipinde değerlendirilmektedir. Ölçeğe ait maddelerin orijinal formu aşağıdaki gibidir;

Tablo 2.1. *Caplan vd., (1975) İş Güvencesizliği Ölçeği madde havuzu*

Madde	Çeviri*
“How certain are you about what your future career picture looks like?”	Kariyerinizin gidişatından ne kadar eminsiniz?
“How certain are you of the opportunities for promotion and advancement which will exist in the next few years?”	Gelecek birkaç yıldaki terfi ve ilerleme fırsatlarınız hakkında ne kadar eminsiniz?
“How certain are you about whether your job skills will be of use and value five years from now?”	Beş yıl sonra mesleki becerilerinizin kullanışlı ve değerli olup olmayacağı konusunda ne kadar eminsiniz?
“How certain are you about what your responsibilities will be six months from now?”	Altı ay sonra sorumluluklarınızın ne olacağı konusunda ne kadar eminsiniz?
Lim (1996: 179)	
“How certain are you that you will be laid off from your job in the next few years?”	Önümüzdeki birkaç yıl içinde işinizden çıkarılacağınızdan ne kadar eminsiniz?
How certain are you about your job insecurity with your present organization?”	Şu anki kurumunuzda iş güvencesizliğiniz konusunda ne kadar eminsiniz?

* Not. araştırmacı tarafından çevrilmiştir.

Lim (1996: 179) Caplan ve arkadaşlarının geliştirmiş olduğu ölçeği, kişinin işinin geleceği ve güvencesi hakkında algı düzeyini ölçtüğü gerekçesiyle iki madde daha eklenmesini uygun bularak, eklenen maddelerin orijinal forma uygun olarak bireyin mevcut işinin devamlılığına ilişkin güvencesizlik düzeyini ölçtüğünü belirtmiştir. Caplan ve arkadaşlarının (1975) oluşturduğu dört madde ters, Lim’in (1996) oluşturduğu iki madde ise normal kodlanmaktadır. Dolayısıyla ölçekten elde edilen yüksek puan, daha yüksek iş güvencesizliği düzeyini göstermektedir.

2.1.8.2. Johnson vd. (1984)

Johnson ve arkadaşları (1984) tarafından geliştirilen İş Görüşü Anketi’nin (Work Opinion Questionnaire) alt boyutu olarak yer alan iş güvencesizliği faktörü, teorik olarak iş güvencesizliğinin duygulanımsal yönüne atıfta bulunmaktadır. Caplan ve arkadaşlarının (1975) geliştirmiş olduğu ölçek daha çok işin geleceğine ilişkin belirsizliğe odaklanırken, Johnson ve arkadaşlarının (1984) ölçeği ise işin güvencesine ilişkin çeşitli duyguları ön plana çıkarmaktadır. Ashford ve arkadaşları (1989), iki ayrı ölçeği birlikte kullanarak daha etkili bir ölçüm olanağı sunabilen çok faktörlü bir yapı ortaya çıkarmaya çalışmışlardır. Johnson ve arkadaşlarına (1984) ait yedi maddeden oluşan İş Güvencesizliği ölçeğinin ifadeleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2.2. Johnson vd., (1984) İş Güvencesizliği Ölçeği madde havuzu

Madde	Çeviri*
"The thought of getting fired really scares me."	Kovulma düşüncesi beni gerçekten korkutuyor.
"I am worried about the possibility of being fired."	Kovulma ihtimali beni endişelendiriyor.
"Working hard would keep me from getting fired."	Çok çalışmak kovulmamı engeller.
"If I get fired, I will not know how to tell people."	Kovulursam bunu insanlara nasıl söyleyeceğimi bilemem.
"If I do good work, my job would be safe."	İşimi iyi yaparsam, işim güvende olur.
"I am so worried that I would do almost anything to keep my job."	O kadar endişeliyim ki, işimi kaybetmemek için neredeyse her şeyi yaparım.
"I am worried about the disgrace of being fired."	Kovulmanın utancı konusunda endişeliyim.

* Not. araştırmacı tarafından çevrilmiştir.

Johnson ve arkadaşlarına (1984) ait olan İş Güvencesizliği Ölçeği 1-5 (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) likert tipinde puanlanan skalaya sahiptir. Ölçekten alınan puanın yükselmesi, iş güvencesizliği düzeyinin de yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğe ait Cronbach's Alpha (α) iç tutarlılık katsayısı ,75 olarak raporlanmıştır.

2.1.8.3. Ashford vd. (1989)

Greenhalgh ve Rosenblatt'ın (1984) çok boyutlu algılanan iş güvencesizliği kavramsallaştırması, iş güvencesizliği algısını ölçme çalışmalarını oldukça önemli bir şekilde etkilemiştir. Nitekim Vander Elst ve arkadaşları (2014), Greenhalgh ve Rosenblatt'ın (1984) teorik tanımlarına dayalı olarak Ashford ve arkadaşları (1989) tarafından geliştirilen çok boyutlu algılanan iş güvencesizliği ölçeğini bu alana yönelik en güvenilir ve kapsamlı ölçme aracı olarak tanımlamıştır. Toplamda 57 maddeden oluşan Ashford ve arkadaşlarının geliştirmiş olduğu çok boyutlu algılanan iş güvencesizliği ölçeği, *iş özelliklerinin önemi (importance of job features)*, *iş özelliklerinin devam etme olasılığı (likelihood of feature's continuation)*, *toplam işteki olası değişikliklerin önemi (importance of possible changes in total job)*, *toplam işteki değişiklik olasılığı (likelihood of changes to total job)* ve *güçsüzlük (powerlessness)* olarak 5 alt boyut kapsamında değerlendirilmektedir. Ölçeğe ait madde havuzu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2.3. Ashford vd., (1989) İş Güvencesizliği Ölçeği madde havuzu

Soru	İş hayatınızda aşağıdaki maddelerin her biri sizin için ne kadar önemlidir? 1= hiç önemli değil, 5= çok önemli	
Faktör	Madde	Çeviri*
İş özelliklerinin önemi	“Geographic location?”	Coğrafi konum
	“Having promotion opportunities?”	Terfi fırsatlarına sahip olmak
	“Maintaining your current pay?”	Mevcut maaşı korumak
	“Maintaining opportunities to receive periodic pay increases?”	Periyodik ücret artışları alma fırsatını korumak
	“The status that comes with your position in the organization?”	Kurumdaki pozisyonla birlikte gelen statü
	“The freedom to schedule your own work?”	Kendi işinizi planlayabilme özgürlüğü
	“The freedom to perform your work in the manner you see fit?”	İşinizi uygun gördüğünüz şekilde yapma özgürlüğü
	“Access to resources (people, materials, information) in the organization?”	Kuruluştaki kaynaklara erişim
	“A sense of community in working with good coworkers?”	İyi iş arkadaşlarıyla çalışmanın verdiği topluluk duygusu
	“The feedback you receive from your supervisor about your performance?”	Performansınız hakkında amirinizden alınan geri bildirim
	“The quality of the supervision you receive?”	Aldığınız süpervizyonun (desteğin) kalitesi
	“The physical demands your job places on you?”	İşinizin size yüklediği fiziksel şartlar
	“The opportunity to interact with the public?”	Toplulukla etkileşim fırsatı
	“A job where you do a variety of tasks?”	Çeşitli görevlerin yapılması
	“A job where you do an entire piece of work from start to finish?”	Bir işin tamamını baştan sona yapılması
	“A job that has significant impact on others?”	Başkaları üzerinde önemli etkisi olan bir işin yapılması
	“A job in which you can tell how well you are doing as you do it?”	İyi yaptığınızı söyleyebildiğiniz bir iş olması
Soru	Gelecekte, bu özelliklerin her birini olumsuz etkileyebilecek değişikliklerin meydana gelme olasılığı 1= pek olası değil, 5= çok olası	
İş özelliklerinin devam etme olasılığı	“Your geographic location?”	Coğrafi konum
	“Your potential to get ahead in the organization?”	Organizasyonda ilerleme potansiyeli
	“Your potential to maintain your current pay?”	Mevcut maaşı koruma potansiyeli
	“Your potential to attain pay increases?”	Ücret artışı elde etme potansiyeli
	“The status that comes with your position in the company?”	Pozisyonla birlikte gelen statü
	“Your current freedom to schedule your own work?”	Kendi işinizi planlamak için mevcut olduğunuz özgürlük
	“Your current freedom to perform your work in the manner you see fit?”	İşinizi uygun gördüğünüz şekilde yapma özgürlüğü
	“Your current access to resources (people, materials, information) in the organization?”	Kuruluştaki kaynaklara mevcut erişim
	“Your current sense of community in working with good coworkers?”	İyi iş arkadaşlarıyla çalışma konusundaki topluluk hissi
	“The amount of feedback you currently receive from your supervisor?”	Amirinizden aldığınız geribildirim miktarı
	“The supervision you receive?”	Aldığınız süpervizyon (destek)
	“The physical demands your job places on you?”	İşinizin size yüklediği fiziksel şartlar
	“The opportunity to interact with the public?”	Toplulukla etkileşim kurma fırsatı
	“The variety of tasks you perform?”	Gerçekleştirdiğiniz görevlerin çeşitliliği
	“The opportunity to do an entire piece of work from start to finish?”	Bir işin tamamını baştan sona yapma fırsatı
	“The significance of your job?”	İşinizin önemi
	“The extent to which you can tell how well you are doing your job as you do it?”	İşinizi ne kadar iyi yaptığınızı söyleyebilme fırsatı

[Tablo 2.3. (Devam) Ashford vd., (1989) İş Güvencesizliği Ölçeği madde havuzu]

Soru	Bir an için aşağıdaki olayların her birinin başınıza gelebileceğini varsayın; bu olasılık sizin için kişisel olarak ne kadar önemlidir? 1= hiç önemli değil, 5= çok önemli	
Faktör	Madde	Çeviri*
Toplam işteki olası değişikliklerin önemi	"You may lose your job and be moved to a lower level within the organization?"	İşini kaybetme ve daha düşük bir seviyeye kaydırılma
	"You may lose your job and be moved to another job at the same level within the organization?"	İşini kaybetme ve kurum içinde aynı seviyede başka bir işe geçme
	"The number of work hours the company can offer you to work may fluctuate from day to day?"	Çalışma saatinin günden güne değişmesi.
	"You may be moved to a different job at a higher position in your current location?"	Bulunulan konumda daha yüksek bir pozisyondaki işe geçme
	"You may be moved to a different job at a higher position in another geographic location?"	Farklı bir coğrafi konumda, daha yüksek bir pozisyondaki işe geçme
	"You may be laid off for a short while?"	Kısa bir süreliğine işten çıkarılma
	"You may be laid off permanently?"	Kalıcı olarak işten çıkarılma
	"Your department or division's future may be uncertain?"	Departmanınızın veya bölümünüzün geleceğinin belirsiz olması
	"You may be fired?"	Kovulmak
	"You may be pressured to accept early retirement?"	Erken emekliliği kabul etmek için baskı altında kalmak
Soru	Gelecekte bu olayların başınıza gelme olasılığı nedir? 1= çok düşük ihtimal, 5= çok yüksek ihtimal	
Faktör	Madde	Çeviri*
Toplam işteki değişiklik olasılığı	"Lose your job and be moved to a lower level job within the organization?"	İş kaybı ve kurum içinde daha düşük seviyeli bir işe geçmek
	"Lose your job and be moved to another job at the same level within the organization?"	İş kaybı ve kurum içinde aynı seviyeli bir başka işe geçmek
	"Find that the number of hours the company can offer you to work may fluctuate from day to day?"	Kurumun size sunabileceği çalışma saati sayısının günden güne değişmesi
	"Be moved to a higher position within your current location?"	Mevcut konumda daha yüksek bir pozisyona geçmek
	"Be moved to a higher position in another geographic location?"	Başka bir coğrafi bölgede daha yüksek bir pozisyona geçmek
	"Lose your job and be laid off for a short while?"	Kısa süreliğine işten çıkarılmak
	"Lose your job and be laid off permanently?"	Kalıcı olarak işten çıkarılmak
	"Find your department or division's future uncertain?"	Departmanınızın veya biriminizin geleceğinin belirsiz olması
	"Lose your job by being fired?"	Kovulmak
	"Lose your job by being pressured to accept early retirement?"	Erken emekliliğin kabulü için görülen baskı sonucunda işinizi kaybetmek
Soru	Aşağıdaki ifadelerle ne derece katılıyorsunuz? 1= hiç katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum	
Faktör	Madde	Çeviri*
Güçsüzlük	"I have enough power in this organization to control events that might affect my job."	Bu kuruluştaki işimi etkileyebilecek olayları kontrol etmek için yeterli güce sahibim.
	"In this organization, I can prevent negative things from affecting my work situation."	Bu organizasyonda, olumsuz şeylerin iş durumumu etkilemesini önleyebilirim.
	"I understand this organization well enough to be able to control things that affect me."	Bu organizasyonu, beni etkileyen şeyleri kontrol edebilecek kadar iyi anlıyorum.

* Not. araştırmacı tarafından çevrilmiştir.

Borg ve Elizur (1992), Ashford ve arkadaşlarının geliştirmiş olduğu ölçeğin pratik olarak sahada uygulanmasının zor olduğunu belirtmiştir. Hellgren ve Sverke (2001), Mauno ve Kinnunen (2002) ve Westman ve arkadaşları (2001); Ashford ve arkadaşlarının

geliştirmiş olduğu çok boyutlu algılanan iş güvencesizliği ölçeğinin yalnızca bir ya da iki boyutunu kendi çalışmalarında kullanmışlardır.

2.1.8.4. Borg ve Elizur (1992)

Ampirik bir çalışma içerisinde, algılanan iş güvencesizliğini Bilişsel ve Duygulanımsal olarak iki boyutlu bir şekilde değerlendiren Borg ve Elizur (1992), toplam dokuz maddeden oluşan ölçeği korku ve endişe duyguları çerçevesinde ele almıştır. Onlara göre korku iş güvencesizliğinin duygulanımsal boyutuna atıfta bulunurken, endişe ise iş güvencesizliğinin bilişsel boyutuna atıfta bulunmakta ve 1-7 (1- hiç katılmıyorum, 7- kesinlikle katılıyorum) likert tipi puanlama skalasına sahiptir. Ölçeğe ilişkin madde havuzu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2.4. Borg ve Elizur (1992) İş Güvencesizliği Ölçeği madde havuzu

Faktör	Madde	Çeviri*
Duygulanımsal	"I am concerned about the possibility of being dismissed."	İşten çıkarılma olasılığı konusunda endişeliyim.
	"The possibility of losing my job puts a lot of strain on me."	İşimi kaybetme ihtimali beni çok zorluyor.
	"I would feel stressed if I had to fight for my job."	İşim için mücadele etmek zorunda kalsaydım kendimi stresli hissederdim.
Bilişsel	"I believe that my job is secure."	İşimin güvence altında olduğuna inanıyorum.
	"I believe that my career is secure."	Kariyerimin güvence altında olduğuna inanıyorum.
	"I clearly know my chances for advancement in the coming years."	Önümüzdeki yıllarda ilerleme şansımı açıkça biliyorum.
	"In my opinion I will keep my job in the near future."	Yakın gelecekte işime devam edeceğimi düşünüyorum.
	"In my opinion I will be employed for a long time in my present job."	Şu anki işimde uzun süre çalışacağımı düşünüyorum.
	"I look forward with confidence to the introduction of new technologies."	Yeni teknolojilerin tanıtılmasını güvenle bekliyorum.

* Not. araştırmacı tarafından çevrilmiştir.

Bilişsel ve duygulanımsal iş güvencesizliğine yönelik teorik yaklaşımlar oldukça tartışmalıdır. Sverke ve arkadaşları (2002), teorik olarak ortaya atılan duygulanımsal iş güvencesizliği boyutunun, hali hazırda iş güvencesizliği olgusunu tanımlayan en iyi olgu olduğunu belirtmiştir. Bunun yanında bilişsel ve duygulanımsal iş güvencesizliği boyutlarının tek bir ölçek altında yeterli korelasyona sahip olabilecek seviyede faktörleşemediğini belirten ve dolayısıyla bilişsel veya duygulanımsal iş güvencesizliği

boyutlarının düzenleyici değişken olarak kullanılabileceğini öne süren çalışmalar da mevcuttur (Probst, 2003).

Borg ve Elizur (1992), kişinin her ne kadar mevcut işi tehdit altında olsa bile başka bir yerde iş bulabileceğini düşünmesi nedeniyle, bilişsel ve duygulanımsal iş güvencesizliği arasındaki ilişkinin birbirlerine yüksek seviyede bağımlı olamayacağını belirtmiştir.

2.1.8.5. Hellgren vd. (1999)

Daha önce teorik olarak bahsedilen *Niceliksel (Quantitative)* ve *Niteliksel (Qualitative)* iş güvencesizliği boyutlarının ölçümü için öne sürülen ölçeklerden ilki Hellgren ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilmiştir. Tanımlandığı üzere niceliksel iş güvencesizliği; işin gelecekteki devamlılığına ilişkin endişeleri ifade ederken, niteliksel iş güvencesizliği; işin kendine özgü içeriği ve çalışma koşulları gibi işin değerli yönlerine ilişkin yönelik tehditleri içermektedir (Hellgren vd., 1999). Ölçeğe ilişkin her iki boyut da gelecekte yaşanması beklenen öznel bir deneyime işaret etmektedir. Ölçeğe ilişkin madde havuzu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2.5. Hellgren vd., (1999) İş Güvencesizliği Ölçeği madde havuzu

Faktör	Madde	Çeviri*
Niceliksel	"I am worried about having to leave my job before I would like to."	İsteğimden önce işimden ayrılmak zorunda kalmaktan endişe ediyorum.
	"There is a risk that I will have to leave my present job in the year to come."	Önümüzdeki yıl mevcut işimden ayrılmak zorunda kalma riskim var.
	"I feel uneasy about losing my job in the near future."	Yakın gelecekte işimi kaybetme konusunda kendimi huzursuz hissediyorum.
Niteliksel	"My future career opportunities in (the organization) are favourable." (R)	(Kurumda) gelecekteki kariyer fırsatlarım olumludur.
	"I feel that (the organization) can provide me with a stimulating job content in the near future." (R)	(Kurumun) yakın gelecekte bana teşvik edici bir iş içeriği sağlayabileceğini hissediyorum.
	"I believe that (the organization) will need my competence also in the future." (R)	(Kurumun) gelecekte de benim yetkinliklerime ihtiyaç duyacağına inanıyorum.
	"My pay development in this organization is promising." (R)	Bu kuruluştaki ücret gelişimim umut vericidir.

* Not. araştırmacı tarafından çevrilmiştir.

R= ters kodlanmış madde.

Hellgren ve arkadaşlarının geliştirmiş olduğu iki boyutlu iş güvencesizliği ölçeği likert tipi skalada "1- kesinlikle katılmıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum" şeklinde yanıtlanmakta ve niteliksel iş güvencesizliği boyutundaki maddeler ters kodlanarak analiz

edilmektedir. Dolayısıyla ölçekten elde edilen puanın artışı algılanan iş güvencesizliği düzeyinin de yüksek olduğunu göstermektedir. Niceliksel İş Güvencesizliği alt boyutu için elde edilen Cronbach's Alpha (α) iç tutarlılık katsayısı ,79; Niteliksel İş Güvencesizliği alt boyutu için elde edilen Cronbach's Alpha (α) iç tutarlılık katsayısı ise ,75 olarak raporlanmıştır. İki alt boyut arasındaki faktör korelasyonu ise $r=.28$ olarak bulunmuştur. Ayrıca bazı araştırmalar, ele alınan iki boyutun ampirik olarak ilişkili olduğunu gösteren destekleyici kanıtlar sunmaktadır (Fischmann vd., 2015).

2.1.8.6. De Witte (2000)

Hans De Witte (2000) tarafından geliştirilen İş Güvencesizliği Ölçeği (*JI Scale*), niceliksel iş güvencesizliğini ölçmek için tasarlanan 4 maddelik bir ölçüm aracıdır. Ölçeğin yanıtlanma biçimi “1- Kesinlikle katılmıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum” şeklinde likert tipi skaladadır. Vander Elst ve arkadaşları (2014) tarafından Belçika, Hollanda, İspanya, İsveç ve Birleşik Krallık örneklemelerinde beş farklı dilde test edilen ölçek; yapı geçerliliği, iç tutarlılık ve kriter geçerliliği açısından doğrulanmıştır. Dolayısıyla De Witte'nin (2000) geliştirmiş olduğu İş Güvencesizliği Ölçeği, farklı ülkeler arasında kıyaslama yapmak için uygun bir ölçektir. Ölçeğe ait madde havuzu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2.6. De Witte (2000) İş Güvencesizliği Ölçeği madde havuzu

Faktör	Madde	Çeviri*
Niceliksel	“Chances are, I will soon lose my job.”	Muhtemelen yakında işimi kaybedeceğim.
	“I am sure I can keep my job. (R)”	İşimi koruyabileceğime eminim.
	“I feel insecure about the future of my job.”	İşimin geleceği konusunda kendimi güvensiz hissediyorum.
	“I think I might lose my job in the near future.”	Yakın gelecekte işimi kaybedebileceğimi düşünüyorum.

* Not. araştırmacı tarafından çevrilmiştir.

R= ters kodlanmış madde.

De Witte (2000) tarafından geliştirilen İş Güvencesizliği Ölçeği farklı araştırmalarda çeşitli örneklemeler bağlamında da test edilerek uygulanmıştır. Örneğin Baillien ve De Witte (2009) Belçika'da 13 özel sektör kuruluşunu içeren örneklemde ($\alpha=.86$); Kinnunen ve arkadaşları (2010) iş dünyası, seyahat/turizm, otel, telekomünikasyon ve bilgi teknolojileri ile eğitim gibi farklı kuruluşları içeren beş farklı sektör için Finlandiya

örnekleminde ($\alpha=.90$); Tilakdharee ve arkadaşları (2010) eğitim ve geliştirme (training and development) ortamlarında çalışan Güney Afrika örnekleminde ($\alpha=.87$); Miana ve arkadaşları (2011) geçici ve kalıcı istihdam sözleşmelerine tabi olan üç farklı sektördeki çalışanlar ile İspanya örnekleminde ($\alpha=.71$) ve Otluoğlu (2014) ise özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanlar ile Türkiye örnekleminde ($\alpha=.84$) ölçeği uygulamıştır.

2.1.8.7. Probst (2003;1998)

Probst'un (2003;1998) algılanan iş güvencesizliği endeksi, çalışanların işlerinin geleceğine ilişkin bilişsel değerlendirmelerini ve algılanan istikrar düzeyini ölçmek için 18 maddeden oluşan tek boyutlu bir ölçüm aracıdır. Probst, bu ölçüm aracına ilişkin kesme puanlarını da kullanarak katılımcıların algılanan iş güvencesizliği düzeylerini yüksek ve düşük güvenceli olarak iki kümede sınıflandırmıştır. Probst'un ilk olarak 1998 yılında doktora tezi kapsamında değerlendirmiş olduğu İş Güvencesi Endeksi'nin (Job Security Index) bazı maddeleri, Önder ve Wasti tarafından (2002) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılarak Türkçe'ye uyarlanmıştır. Türkiye'de İş Güvencesi Endeksi'nin Türkçe versiyonunu kullanan farklı çalışmalar da mevcuttur (Bkz. Dursun ve Bayram, 2013; Karacaoğlu, 2015; Uslu ve Aktaş, 2017). İş Güvencesi Endeksi'ne ait madde havuzu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2.7. Probst (2003; 1998) İş Güvencesi Endeksi madde havuzu

Soru	What is the future of your job with this organization like? Bu kurumdaki işinizin geleceği nasıl olacak?	
Orijinal (1998)	Önder ve Wasti (2002)	
"Sure"	"Up in the air"	"Tahmin etmesi zor"
"Uncertain"	"Can depend on being here"	"Sabit"
"Certain"	"Future is vague"	"Meçhul"
"Secure"	"Questionable"	"İşim hemen hemen garantili"
"Stable"	"Permanent position if I want it"	"Burada devam edebileceğime güvenebilirim"
"Unclear"	"Unpredictable"	"Belirsiz"
"Unknown"	"This job might not be around too long"	
"Unspecified"	"Well established"	
"Insecure"	"My job is almost guaranteed"	

İş Güvencesi Endeksi'nin ifadelerine yönelik olarak katılımcılar "Evet", "Hayır" ve "?" seçeneklerinden oluşan yanıtlayıcıları kullanmaktadır. "Evet" üç puanı, "?" iki puanı ve "Hayır" ise bir puanı temsil etmektedir. Üç olumlu ve üç olumsuz madde içeren ölçeğin kodlaması, puanın yükselişinin bireyin iş güvence düzeyinin de yüksek olduğuna işaret

edecek şekilde olmalıdır. Ölçeği farklı bir puanlama metoduyla kullanan Bazzoli ve Probst (2021), “1- kesinlikle katılmıyorum”, “7- kesinlikle katılıyorum” şeklindeki likert tipi skalayı tercih etmiştir. Probst’un (2003; 1998) geliştirmiş olduğu İş Güvencesizliği Endeksi’nin orijinal iç tutarlılık katsayısı $\alpha=,97$ iken, Önder ve Wasti’nin (2002) çalışmasında ise $\alpha=,80$ olarak rapor edilmiştir.

Probst’un geliştirmiş olduğu bir başka ölçek ise *İş Güvencesi Memnuniyeti (Job Security Satisfaction)* ölçeğidir. Ölçek aynı şekilde Önder ve Wasti (2002) tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Probst (2003: 464), iş güvencesinden duyulan memnuniyet düzeyinin iş güvencesinin bir alt boyutu olarak görülmesinden ziyade farklı bir yapı olarak düşünülmesi gerektiğini belirtmektedir. Ölçeğe ilişkin madde havuzu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2.8. Probst (2003; 1998) *İş Güvencesi Memnuniyeti* madde havuzu

Soru	What is your job security like? İş güvenceniz ne durumda?	
Orijinal (1998)		Önder ve Wasti (2002)
“Never been more secure”	“Makes me tense”	“Yeterli iş güvencesi”
“Satisfactory”	“Nerve-wracking”	“Bu kadar az iş güvencem olması rahatsız edici”
“Troubling”	“Cause for concern”	“Mükemmel iş güvencesi”
“Acceptable”	“Discouraging”	“Stresli”
“Inadequate”	“More secure than most in my job or profession”	“Olumlu”
“Worrisome”	“Looks optimistic”	“Kabul edilmeyecek kadar az”
“Positive”	“Upsetting how little job security I have”	
“All right”	“Excellent amount of security”	
“Stressful”	“Makes me anxious”	
“Unacceptably low”	“Sufficient amount of security”	

İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeğinin yanıtlama biçimi İş Güvencesi Endeksi ile aynıdır. Yanıtlayıcılar “*evet (3), ? (2), hayır (1)*” cevaplarından birini seçerek her maddeye ilişkin iş güvencesinden duyduğu memnuniyet düzeyini belirtmektedir. Olumsuz maddelerin ters kodlanmasıyla birlikte ölçekten alınan puanın yükselişi, kişinin iş güvencesinden duyduğu memnuniyet düzeyinin de yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin orijinal formunun iç tutarlılık katsayısı $\alpha=,96$, Önder ve Wasti’nin (2002) çalışmasındaki iç tutarlılık katsayısı ise $\alpha=,87$ olarak rapor edilmiştir.

2.1.8.8. Huang vd. (2012)

Huang ve arkadaşları (2012), 2010 yılında Huang ve arkadaşlarının geliştirmiş olduğu yedi maddeden oluşan *Duygulanımsal İş Güvencesizliği (Affective Job Insecurity)* ölçeğine üç madde daha ekleyerek iç tutarlılık seviyesini yükseltmeyi amaçlamışlardır. Geliştirilen 10 maddelik ölçeğin iç tutarlılık katsayıları tekrarlı ölçümlerde $\alpha=,82$ ve $\alpha=,86$ olarak rapor edilmiştir (Huang vd., 2012: 758). Ölçeğe ait madde havuzu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2.9. Huang vd., (2012) *Duygulanımsal İş Güvencesizliği Ölçeği madde havuzu*

Faktör	Madde	Çeviri*
Duygulanımsal	"The lack of job security in this company makes me feel nervous."	Bu şirkette iş güvencesinin olmaması beni tedirgin ediyor.
	"I feel uneasy about my chances for remaining with this company."	Bu şirkette kalma şansım konusunda kendimi huzursuz hissediyorum.
	"I lose sleep worrying about my future with this company."	Bu şirketteki geleceğim hakkında endişelenmekten uykularım kaçıyor.
	"I am unhappy with the amount of job security that I have with this company."	Bu şirkette sahip olduğum iş güvencesinin miktarından memnun değilim.
	"I am tense about maintaining my current job employment status."	Mevcut istihdam durumumu sürdürme konusunda gerginim.
	"I am very unsure that I can remain employed with this company for as long as I wish."	Bu şirkette istediğim kadar uzun süre çalışabileceğimden emin değilim.
	"I am pessimistic about the job security with this company."	Bu şirketteki iş güvencesi konusunda kötümserim.
	"I am troubled by the thought of losing my job."	İşimi kaybetme düşüncesi beni tedirgin ediyor.
	"I am scared by the thought of losing my job."	İşimi kaybetme düşüncesi beni korkutuyor.
	"I am worried that this company will fire me any time."	Bu şirketin beni her an kovabileceğinden endişe ediyorum.

* Not. araştırmacı tarafından çevrilmiştir.

Ölçeğe ait yanıtlama biçimi "*1- kesinlikle katılmıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum*" şeklindeki beşli likert tipi skalasıdır. Ölçekten alınan puanın yüksek olması, bireyin yaşadığı duygulanımsal iş güvencesizliği düzeyinin de yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

2.1.8.9. O'Neill ve Sevastos (2013)

Son yıllarda çok boyutlu algılanan iş güvencesizliği ölçümüne yönelik geliştirilen araçlardan birisi de O'Neill ve Sevastos'a (2013) aittir. Araştırmacıların yeni bir çok

boyutlu iş güvencesizliği ölçeği geliştirme motivasyonunun arkasında yatan teorik arkaplan, literatürde belirtilen niceliksel ve niteliksel ile bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği yaklaşımlarını da içine alan kapsamlı bir ölçüm aracı geliştirmektir (O'Neill ve Sevastos, 2013: 340). O'Neill ve Sevastos, iki farklı örneklem ile yürüttüğü ölçek geliştirme çalışmasında toplam 18 maddeden oluşan dört faktörlü bir algılanan iş güvencesizliği ölçeği öne sürmüşlerdir. Ölçeğe ait beş faktör *iş değişikliği güvencesizliği*, *iş kaybı güvencesizliği*, *örgütsel devamlılık güvencesizliği* ve *ötekileştirme* olarak sınıflandırılmıştır. Ölçeğe ait madde havuzu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2.10. O'Neill ve Sevastos (2013) Çok Boyutlu İş Güvencesizliği Ölçeği madde havuzu

Faktör	Madde	Çeviri*
İş kaybı	"The possibility of losing my job occupies my thoughts constantly."	İşimi kaybetme ihtimali düşüncelerimi sürekli meşgul ediyor.
	"No matter how hard I work there is no guarantee that I am going to keep my job."	Ne kadar çok çalışırsam çalışayım, işimi koruyacağıma dair hiçbir garanti yok.
	"I am certain of losing my job."	İşimi kaybedeceğimden eminim.
	"I'm not sure of how long my job will last."	İşimin ne kadar devam edebileceğinden emin değilim.
	"I am uncertain about my future with this organization."	Bu kuruluştaki geleceğimden emin değilim.
Örgütsel devamlılık	"The probability of being laid-off is high."	İşten çıkarılma olasılığım yüksek.
	"Senior management is really trying to build this organization and make it successful." (R)	Üst yönetim gerçekten de bu kuruluşu inşa etmeye ve başarılı kılmaya çalışıyor.
	"Management appears to be preparing in advance and planning for the future." (R)	Yönetimin önceden hazırlık yaptığı ve geleceği planladığı görülmektedir.
	"This organization seems to have clear goals and a definite strategy for achieving them." (R)	Bu kuruluşun net hedefleri ve bunlara ulaşmak için belirli bir stratejisi var gibi görünüyor.
İş değişikliği	"Overall, my physical working conditions are likely to deteriorate."	Genel olarak, fiziksel çalışma koşullarımın kötüleşmesi muhtemel.
	"I am expecting unfavorable changes to my job."	İşimde olumsuz değişiklikler bekliyorum.
	"I expect to have fewer resources to meet the performance requirements of my job."	İşimde sahip olduğum kaynakların azalacağını bekliyorum.
	"The rewards of my job are likely to diminish."	İşimin ödülleri muhtemelen azalacak.
	"I will probably lose many features of my job that I value the most."	İşimin değer verdiğim birçok özelliğini muhtemelen kaybedeceğim.
	"I wish my job could go back to the way it used to be."	İşimin eskiden olduğu gibi devam etmesini isterdim.
Ötekileştirme	"I feel like I am being given the "silent treatment" in this organization."	Bu kurumda umursanmadığımı hissediyorum.
	"I am often excluded from discussions or meetings that affect me."	Beni etkileyen tartışmalardan veya toplantılardan sık sık dışlanıyorum.
	"I feel as though management is avoiding me."	Yönetimin benden kaçtığını hissediyorum.

* Not. araştırmacı tarafından çevrilmiştir.

R= ters kodlanmış madde.

Araştırmacıların diğer algılanan iş güvencesizliği ölçeklerinden farklı olarak tespit ettiği ötekileştirme (marginalization) faktörü, iş güvencesizliğinin bir uzantısı olarak sosyal dışlanma çerçevesi altında ele alınmıştır. Çalışma ortamında ötekileştirmeye maruz kalmanın iyi oluş, iş tatmini ve performans açısından olumsuz sonuçlarının olacağı düşünülmektedir (Ferris vd., 2008).

Ölçeğe ait İş Kaybı faktörünün iç tutarlılık katsayısı $\alpha=,90$, Örgütsel Devamlılık faktörünün $\alpha=,87$, İş Değişikliği faktörünün $\alpha=,90$ ve Ötekileştirme faktörünün ise $\alpha=,88$ olarak rapor edilmiştir (O'Neill ve Sevastos, 2013: 343). Ölçeğin puanlama metodu “1- çok yanlış, 7- çok doğru” şeklinde yedili likert tipi skaladadır. Örgütsel Devamlılık faktörü ters kodlanarak hesaplanmakta ve ölçekten alınan puanın yüksek olması yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısını temsil etmektedir. Ölçeğin Türkçe formu ayrıca Gümüş (2016) tarafından da kullanılmıştır.

Araştırmanın bu bölümünde iş güvencesizliği kavramı hem örgütsel hem de sosyolojik boyutları ile ele alınmış ve çeşitli yönleriyle incelenmiştir. Özetle; kavram olarak iş güvencesizliği iş yerindeki istikrarsızlık ve belirsizlik durumunu ifade ederken, algılanan iş güvencesizliği ise bireylerin bu durumu nasıl deneyimlediklerini açıklamaktadır. Algılanan iş güvencesizliğini çeşitli boyutlarıyla inceleyen araştırmacılar, iş yerindeki istikrarsızlık ve belirsizlik hislerini niceliksel/niteliksel, bilişsel/duygulanımsal ve öznel/nesnel yönleriyle ele almıştır. Ayrıca sosyolojik olarak ele alınan Risk Toplumu, Akışkan Modernite, Yeni Kapitalizmin Kültürü ve Ontolojik Güvenlik kuramları iş güvencesizliğinin kökenlerini ve toplumsal yapıdaki değişikliklerin iş güvencesizliği üzerindeki etkilerini anlamamıza yardımcı olmakta ve iş güvencesizliğinin ardında yatan teorik perspektifin risklerin yaygınlaşması, geçici ve esnek çalışma biçimlerinin artması, bireysel ve kültürel değerlerin değişmesi ve bireylerin güvenlik duygularının azalması gibi faktörlerle ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu kuramlara göre; risk, belirsizlik, hareketlilik ve değişim kavramları, modern toplumun temel dinamiklerini ifade etmektedir. Güvencesiz istihdam ve ekonomik kırılganlıkla karakterize edilen bir sosyal sınıf olan prekaryanın ortaya çıkışı ise modern toplumda meydana gelen derin dönüşümlerin bir örneğidir. Bir sosyal sınıf olarak prekarya, Türkiye’de iş güvencesizliğinin yaygın bir sorun haline gelmesiyle belirginlik ve görünürlük kazanmıştır. İş güvencesizliği ve işsizliğin birbirine bağlı doğası hem mavi hem de beyaz yakalı işçileri etkileyerek prekarya sınıfının büyümesine katkıda bulunmuştur. Bu

bağlamda beyaz yakalı işsizliği, ekonominin çeşitli sektörlerinde bireylerin yaşadığı kırılganlık ve istikrarsızlığı vurgulayarak önemli bir endişe kaynağı olarak ortaya çıkmıştır. Bu dinamikler, prekaryanın karşı karşıya olduğu zorlukların kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına ve benzersiz koşullarını ele almayı amaçlayan politikaların geliştirilmesine yönelik gereken araştırmaların yapılmasının ayrıca önemini vurgulamaktadır. Bu sorunun kapsamını ve etkisini değerlendirme amacıyla algılanan iş güvencesizliğinin ölçümü oldukça önemlidir. Algılanan iş güvencesizliğinin ölçümüne yönelik olarak değerli bilgiler sağlayan araştırmacılar bu alana birçok çalışma ile katkıda bulunmuşlardır. Bu çalışmalar, algılanan iş güvencesizliğinin çalışanlar tarafından nasıl deneyimlendiğine ilişkin çok boyutlu ölçüm araçları sunmaktadır.

2.2. İş Tatmini

Tatmin, terminolojik olarak ihtiyaçların temin edilmesi ve istenilen bir şeyin gerçekleşmesi sonucu oluşan mutluluk durumu olarak tanımlanmaktadır (Halsey, 1988). Janssen'e göre (2001: 1040) iş tatmini; bireyin, değerleriyle uyumlu değerlendirmelerinden kaynaklanan olumlu bir duygusal tepkinin derecesidir. Genel anlamıyla iş tatmini, bireyin işinden kaynaklı ihtiyaçlar, değerler ve beklentiler gibi olguların toplamını ifade etmektedir.

İş tatmini, kişinin işiyle ilgili duygu ve tutumlarından meydana gelmektedir (Riggio, 2013: 225). Özkalp'e göre (2019: 71), bireyin kendi işine karşı geliştirmiş olduğu duygu tutumları iş tatminini tanımlamaktadır. Tutumların olumlu olması iş tatmin düzeyinin yüksek, olumsuz olması ise iş tatmin düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir (Özkalp, 2019: 71). Öztekin'e göre (2008) iş tatmini çok boyutlu bir kavramsallaştırma olup, çeşitli bireysel ve örgütsel faktörleri bulunan kompleks bir unsurdur. Dolayısıyla iş tatmini hem bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlara sahip olan hem de içsel (işin doğası, çalışma arkadaşları, yönetim) ve dışsal (ücret, terfi) yönleriyle de ele alınabilen bir olgudur (Spector vd., 2009: 31-32).

Vroom (1967), çalışanların işlerine karşı olan olumlu tepkilerini iş tatmini, olumsuz tepkilerini ise iş tatminsizliği olarak tanımlamıştır. İş tatmini ve tatminsizliği arasındaki fark ise kişinin beklentileri, istekleri ve sunulan fırsatlara ulaşım imkânı çerçevesinde değerlendirilmektedir (Kaynak, 1990). Aynı şekilde Davis (1982), iş tatmini olgusunu iki boyutlu bir şekilde açıklamaya çalışarak tatmin ve tatminsizlik ekseninde değerlendirmiştir. Vroom (1967), Locke (1976) ve Oshagbemi'nin (1999) bireyin işine

karşı duyduğu pozitif duygular bütünü olarak kavramsallaştırdığı iş tatmini olgusuna işe sağlanan uyumun da eklenmesi gerektiğini belirtmiştir.

2.2.1. İş tatminini etkileyen faktörler

Literatür incelendiğinde, iş tatmini olgusunu etkileyen birçok faktörün olduğu görülmektedir. Mullins (1996), iş tatminini etkileyen beş faktörün olduğunu belirtmektedir (Özpehlivan, 2018). Bu faktörler bireysel, sosyal, kültürel, örgütsel ve çevresel faktörler olarak sıralanmaktadır.

2.2.1.1. Bireysel faktörler

İş tatminini etkileyen bireysel faktörler arasında cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve mesleki deneyim gibi değişkenler bulunmaktadır. Dolayısıyla iş tatmini düzeyinin bu değişkenlere göre farklılaşması, bireysel olarak farklılaşan iş tatmini olgusunu da beraberinde getirmektedir. Kişiden kişiye farklılık gösteren iş tatmini düzeyi, kişinin kendi işi hakkındaki beklentileri ve algılarıyla ilişkilidir.

Bireyin cinsiyeti, işe karşı hissettiği tatmin duygusunu etkileyen önemli bir değişkendir. Nitekim Rockman (1985), bazı cinsiyetlerin bazı meslek dallarına daha çok hitap ettiğini düşünmüş ve Kırel (1999) ise erkeklerin ve kadınların işe ilişkin motivasyon unsurlarının farklılaşarak farklı tatmin düzeylerini ortaya çıkardığını ifade etmiştir. Negiz ve arkadaşlarının (2011) bulgularına göre özel sektör çalışanlarında kadınların, erkeklere göre daha yüksek iş tatmin düzeyine sahip oldukları fakat cinsiyetin yanı sıra eğitim, yaş ve mesleki deneyim gibi unsurların da iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Sarıbay ve Sarıbay'a göre (2016), farklı cinsiyetlerin farklı iş tatmin düzeyi hissediyor olmasının nedeni istek, ihtiyaç ve beklentilerin cinsiyete göre değişkenlik göstermesidir. Eğinli'ye göre (2009) çalışma koşullarının iyiliği, kadınlarda erkeklere göre iş tatmini açısından daha önemli bulunmuştur. Hodson (1989), kadınların erkeklere göre neden daha yüksek iş tatmin düzeyi sergilediğini araştırdığı çalışmasında aşağıda sunulan teorileri reddetmektedir;

1. Erkekler ve kadınlar, belirli bir iş tatmin düzeyine ulaşabilmek için işin farklı yönlerine odaklanmaktadır.
2. Erkekler ve kadınlar arasında iş tatmin düzeyleri aile sorumluluklarının derecesine göre farklı şekillerde koşullandırılmaktadır.

3. Erkekler ve kadınlar, işlerini değerlendirirken farklı kişisel beklentiler üzerinden açıklamalarda bulunmaktadır.

Hodson'a göre (1989), kadınların erkeklerden daha yüksek düzeyde iş tatmini bildirmelerinin ana nedeni, farklı sosyalleşme pratiklerinden dolayı erkeklerin iş tatminsizliğini sözlü olarak açıklamaya daha meyilli olmasıdır.

Yaş ve iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında, literatürdeki birçok çalışma yaş değişkenini iş tatmininin esas bir faktörü olarak ele almamış, yalnızca düşük düzeyde bir korelasyon olduğu sonucuna ulaşmıştır (O'Brien ve Dowling, 2011). Ek olarak literatürde genç ve yaşlı çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek, orta yaşlı çalışanların ise iş tatminin düşük olduğuna dair kanıtlar bulunmaktadır (Bernal vd., 1998). Özpehlivan'a göre (2018) genç çalışanların, yaşlı çalışanlara göre daha düşük iş tatmini düzeyine sahip olmalarının nedeni; genç çalışanların mesleki deneyimlerinin az, istek ve beklentilerinin fazla olması ve yaş ilerledikçe artan tecrübe, kıdem ve iş yerinde kalınan sürenin artması gibi faktörlerin iş tatminini etkilemesidir. Benzer şekilde Toker (2007) konaklama işletmesi çalışanları ile yaptığı araştırmada iş tatmin düzeyinin yaş arttıkça yükseliş gösterdiğine dair bulgular elde etmiştir. Clark ve arkadaşlarına (1996) göre ise genç çalışanların ücret ve terfi olanaklarına ilişkin beklentilerinin daha yüksek olduğu, yaşlı çalışanların ise tecrübelerine dayanarak beklentileri ve elde ettikleri arasındaki farkın az olmasından dolayı daha tatminkâr olduğu söylenebilir. Gibson ve Klein ise (1970) işte kalma süresi değişkenini kontrol altında tutarak yaş ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiş ve pozitif bir korelasyon olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Eğitim düzeyi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi 35 farklı ülkede kamu ve özel sektör çalışanları açısından inceleyen Pita ve Torregrosa (2021), literatürdeki belirsizlik ve karmaşıklığı çözebilmek amacıyla çeşitli örneklem gruplarını kategorize ederek tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre eğitim düzeyi ve iş tatmini arasındaki ilişki pozitif yönlü bir korelasyona sahip olup; cinsiyet, istihdam türü ve kamu/özel sektör ayrımı gruplandırmasına göre de aynı sonucu vermektedir. Fakat eğitim düzeyi ve iş tatmini arasındaki ilişkide, kişinin yaptığı işin eğitim düzeyine uygunluğu da söz konusu bir etken faktördür. Başka bir deyişle kişinin mesleki yeterliliği, kişinin mevcut işinin üzerindeyse iş tatminsizliği ortaya çıkabilmektedir (Özpehlivan, 2018). Fakat Bilgiç'e göre (1998) Türk çalışanlarda eğitim düzeyi ve iş tatmini arasındaki ilişki muğlaktır. Benzer olarak Yelboğa (2007), finans kuruluşunda çalışan beyaz yakalı örneklem

üzerinde yaptığı bir çalışmada eğitim düzeyi ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir.

Medeni durum ve iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde, evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha yüksek iş tatmin düzeyi bildirdiği görülmektedir (Fitzmaurice, 2012; Anyango vd., 2013; Kibkebut, 2013). Azim ve arkadaşlarına göre (2013) evliliğin sorumluluklarından dolayı istikrarlı bir işe sahip olmak için iş tatmini gerekmekte ve evli bireyler ise yeterli iş tatminini sağlayabilmeleri için işin olumsuz yönlerine karşı daha uyumlu olmaya çalışmaktadır. Bunun yanında evli bireylerin, bekâr bireylere göre işten beklentilerinin daha farklı olduğu söylenebilir (Kanyılmaz Polat, 2022). Telman ve Ünsal ise (2014), aile-iş arasındaki uyumlu dengeye dikkat çekerek evli bireylerin iş hayatında daha yüksek iş tatmin düzeyine sahip olmalarının nedenini mutlu birlikteliklerin iş hayatına yansımaları şeklinde yorumlamıştır.

İş tatminini etkileyen bir diğer önemli bireysel faktör ise mesleki deneyimdir. Mesleki deneyim, bireyin belirli bir iş veya meslek dalında kazandığı bilgi ve becerilerin toplamına verilen isimdir. Cano ve Miller'e göre (1992) mesleki deneyim, iş tatminini etkileyen önemli bir faktördür (akt. Özpehlivan, 2018). Inayat ve Khan'ın (2021) doktorları, öğretmenleri ve bankacıları kapsayan özel sektör çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmanın bulgularına göre deneyimli çalışanların iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca iş tatmini, profesyonel bilgi ve hizmet temelli işletmeler için mesleki deneyimi yüksek çalışanları elde tutmak amacıyla da oldukça önemli bir olgudur (Rothausen vd., 2009).

2.2.1.2. Etkileşime dayalı sosyal faktörler

Mullins'e göre (2010) iş tatminini etkileyen sosyal faktörler; çalışma arkadaşlarıyla olan ilişki, grup çalışması ve normları, fırsatlar ve etkileşimler ile resmi olmayan organizasyonlardır.

İş yeri ortamında çalışma arkadaşlarıyla olan olumlu ilişki, iş tatminini etkileyen en önemli faktörlerden birisidir. Bireyin çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkisi hem dikey ekseninde yönetici-çalışan ilişkileri hem de yatay ekseninde çalışan ve iş arkadaşları ekseninde düşünülmelidir (Lin ve Lin, 2011). Literatürde sıklıkla iş arkadaşlarıyla olan olumlu etkileşimlerin, bireyin genel iş tatmini ile doğrudan ilişkili olduğu gözlemlenmiştir (Kumari ve Rachna, 2011; Singh ve Jain, 2013; Parvin ve Kabir, 2011).

James (1996) takım olarak çalışmanın iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğuna dair sonuçlar elde etmiştir. Bunun yanında Schermerhorn ve arkadaşları (2005), çalışma arkadaşlarından memnuniyet duymanın da iş tatminini etkileyen önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir. Gülmez'in (2010) çalışması ise bu konuda tutarlılık göstermekte olup, sonuç olarak çalışanların iş tatminini etkileyen sosyal faktörlerin (yönetim desteği, iş arkadaşlığı, ekip çalışması, fikirlere verilen önem, maddi/manevi destek vb.) iş tatmini açısından önemli olduğu raporlanmıştır. Padilla-Velez (2013) ise çalışanlar arasındaki sosyalleşme ve etkileşim pratiklerinin artırılması yoluyla organizasyonel uyumun iyileştirilebileceğini söylemiştir. Arnetz (1999), çalışanların yöneticileriyle olan ilişkilerinde olumsuzluk yaşanması durumunda işyerinde yenilikçi fikirlerin dolaşımının da sekteye uğrayacağını belirtmiş, Peterson (1998) ise çalışanlar arasındaki olumlu örgütsel iklimin mevcut oluşu sonucunda kurumun hedefleri ve amaçlarının daha rahat ulaşılabilir kılınabileceğine dikkat çekmiştir. Kronik işyeri stresinden kaynaklanan bir durum olan tükenmişlik ise (WHO, 2019) etkileşime dayalı sosyal faktörler bağlamında ortaya çıkabilmekte ve bireyin iş tatmini düzeyini düşürebilmektedir (Basım ve Şeşen, 2006: 15).

Çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler, grup çalışması ve normları ekseninde düşünüldüğünde ise Arman'a göre (2021) işyerinde sosyo-demografik statüler açısından azınlıkta bulunan çalışanların işyeri deneyimleri diğerlerine nazaran daha düşük tespit edilmiştir. Smith ve Calasanti (2005) bu durumu sosyal ve örgütsel izolasyon olarak değerlendirmiş, bazı çalışanların işyeri pratiklerinin sosyo-demografik olarak azınlıkta bulunan çalışanları dışlamak üzerine olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla işyerinde grup çalışmalarına dahil edilmeyen, dışlanan ve sosyalleşme olanaklarına erişemeyen çalışan grupları için iş tatmini düzeyinin de düşük olduğu söylenebilir (Mor-Barak, 2014).

2.2.1.3. Sosyo-kültürel faktörler

Kültürel faktörler, bireylerin genel olarak işe ve çalışma ilişkilerine karşı tutumlarını etkileyen bir olgudur. Bu çalışmanın ana değişkenlerinden olan iş tatmini ise kültürel faktörler tarafından yordanabilmektedir.

Kültürel faktörler bir toplumun veya bir grup insanın davranışlarını, değerlerini, inançlarını, geleneklerini ve normlarını belirleyen unsurlardır. Kültür aynı zamanda insanların toplum, toplumsal değişim ve ideal toplum hakkındaki görüşleri, değerleri ve inançlarıyla da ilişkilidir (Giddens, 2015). İş hayatında da önemi oldukça yüksek olan

kültürel faktörler işe karşı tutum, davranış ve performans gibi birçok olguyu kapsamaktadır (House vd., 2002). Çalışanlar ve işverenler arasındaki ilişkiler de temel kültürel faktörlerden büyük ölçüde etkilenmektedir (Yetim ve Yetim, 2006: 260).

Sosyo-kültürel faktörlerin çalışan davranışlarına etkisi konusunda oldukça tutarlı çalışmalar mevcuttur (Elfenbein ve O'Reilly, 2007; Ostroff vd., 2005). Mensah'ın (2019) 211 banka personelinden oluşan örnekleme ile yapmış olduğu çalışmada ahlaki, dini, ailevi ve toplumcu değerler ile başkalarına karşı davranış ve tutumların iş tatmininin anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiş ve çalışmanın önerilerine göre çalışanların sosyo-kültürel değerlerinin örgütsel kültüre dahil edilmesinin iş tatmini üzerinde olumlu sonuçlar yarattığına dair bulgulara ulaşılmıştır.

İş yerindeki değerlerin kültürden nasıl etkilendiğine ilişkin çalışmalar yürüten Hofstede (1981), kültürleri ayırt etmek için bireycilik-kolektivistlik, güç mesafesi, maskülenlik-feminenlik, belirsizlikten kaçınma ve zamansallık olmak üzere toplam beş farklı kültürel boyut olduğunu belirtmektedir. Bireyci kültürlerde insanlar daha çok kendi başarılarına ve bireysel özgürlüklerine değer verirken, kolektivist kültürlerde ise grup üyelerine bağlılık ve grup içi uyum ön planda; yüksek güç mesafesi olan kültürlerde hiyerarşik yapılar ve otoriteye saygı daha belirginken, düşük güç mesafesi olan kültürlerde ise daha eşitlikçi ve katılımcı yönetim tarzları görülmekte; maskülen kültürlerde daha çok başarı ve rekabet, feminen kültürlerde ise toplumsal refah ve insan ilişkilerine daha fazla değer verilmekte; yüksek belirsizlikten kaçınma oranına sahip kültürler, risklerden kaçınma ve kuralların sıkı bir şekilde uygulanmasına yönelik bir eğilim gösterirken, düşük belirsizlikten kaçınma oranına sahip kültürler daha esnek ve yeniliklere açık olmakla; uzun dönemli yönelime sahip kültürler geleceğe yatırım yapmayı ve planlamayı önemserken, kısa dönemli yönelimde olan kültürler ise daha çok mevcut zamanın keyfini çıkarmaya ve kısa vadeli kazançlara odaklanmak ile tanımlanmaktadır (Hofstede, 1980).

Bireyci ve kolektivist toplumsal yapı anlayışı, bireyin iş tatmini düzeyini etkileyen bir öğedir. Hofstede'ye (1980) göre bireyci ve kolektivist anlayış, insanlar ve kültürler arasında farklılaşmaktadır. Kolektivistlerin ve bireycilerin başkalarının sorumluluklarını paylaşma gibi davranışlarına yönelik tutumlarında farklılıklar gözlemlenmiştir (Hui, 1988). Hui ve arkadaşlarına (1995) göre kolektivistleri bireycilerden ayıran en temel unsur kişiler arası uyumu korumak için çaba göstermeleridir.

Hofstede (1993:89), bireyciliği bir gruba ait olmaktan ziyade birey olarak kendini gerçekleştirmenin ana odak unsuru, kolektivistliği ise kişi ve grup arasındaki bir etkileşimin devamlılığı olarak tanımlamıştır. Türkiye kültürel bakımdan genel olarak kolektivist bir toplum olarak görülse de (Canatan, 2011; Hofstede, 1980), hem kolektivist hem bireyci olarak da nitelendirilebilmektedir (Göregenli, 1997; Kağıtçıbaşı, 1998).

Hui ve arkadaşlarının 1995 yılında yapmış olduğu araştırmada üç çalışma üzerinden bireyci-kolektivist tutum ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiş ve iki çalışmada kolektivist katılımcıların işlerinden, ücretlerinden, terfilerinden, denetimlerinden ve çalışma arkadaşlarından bireyci katılımcılara göre daha yüksek memnuniyet düzeyi bildirdikleri tespit edilmiştir (Hui vd., 1995). Karadirek ve Genç'in (2022) Türkiye'de akademik personel üzerinde yapmış olduğu çalışmada, kolektivist kültürün iş tatmini ile anlamlı ve pozitif yönlü bir korelasyon gösterdiği tespit edilmiş; bireyci kültürün ise yalnızca performans ve örgütsel adalet ile pozitif yönlü bir korelasyon gösterdiği raporlanmıştır. Yetim ve Yetim'in (2006) orta ve küçük ölçekli işletmelerde çalışan girişimciler ve personeller üzerinde yapmış olduğu çalışması, kolektivizmin iş tatmininin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermekte ve yöneticiler ile çalışanlar arasındaki kültürel geçmiş uyumunun ise bu etkiye yol açabileceğini ileri sürmektedir.

Earley'e göre (1993) kolektivizm, çalışma yerinde kritik bir değişken olarak kabul edilmekle beraber Doğu, Ortadoğu ve Batı coğrafyalarına göre farklılık göstermektedir. Genel olarak bakıldığında kolektivistler iç grupları daha fazla önemsemekle birlikte grup üyeliğine, grup hedeflerine, iş birliğine ve grup refahına bireycilere göre daha fazla önem vermektedir (Earley, 1989). Bu teoriden yola çıkılarak Alkhadher ve arkadaşları (2020), kolektivist değerlerin iş tatmini ve olumlu örgütsel davranışlar arasında düzenleyici bir rol oynadığını belirtmektedir. Dolayısıyla literatürle uyumlu olarak kolektivizmin yalnızca iş tatmininin olumlu bir yordayıcısı değil, aynı zamanda olumlu etkinin sürdürülebilirliğini artıran önemli bir olgu olduğu söylenebilir.

2.2.1.3.1. Güç Mesafesi

Weber'e göre (2018) güç, altında yatan temelden bağımsız olarak bir bireyin sosyal bir etkileşim içerisinde istediği sonuçları elde etme yeteneği olarak tanımlanmıştır. Koçel (2018) güç kavramını başkaları üzerinde etki yaratma ve onların eylemlerini istenen yönde yönlendirme kapasitesi olarak nitelendirmektedir. Bu tanım, gücü otoritenin önemli bir bileşeni olarak ortaya koymakta ve bir bireyin, başka bireyleri amaçlanan

hedeflere doğru etkili bir şekilde yönlendirebildiği takdirde güçlü kabul edildiğini ortaya koymaktadır. Beycioğlu ve Sincar'a göre (2013: 249) gücün örgüt içerisinde örgütsel amaçlara ulaşılması için destek sağlaması konusunda olumlu işlevleri bulunmaktadır.

Güç mesafesi, farklı hiyerarşik pozisyonlarda bulunan yönetici ve çalışan arasındaki ayrımın derecesi ile ilgili sosyal kültürün bir alt boyutudur. Dolayısıyla güç mesafesi, toplumların gücün dengesiz dağılımını ne ölçüde benimsediğini ve bu dağılımın hangi düzeyde kabul edilebilir olduğunu temsil etmektedir (Hofstede'den akt. Yılmaz ve Eroğlu, 2018: 67).

Hem toplumsal hem de örgütsel bağlamlarda bireyler ile güç ve iktidar sahipleri arasındaki ilişki kaçınılmazdır. Güç, basitçe bireyler ve iktidar arasındaki yalnızca bürokratik bir ilişkiyi ima etmekten ziyade karmaşık bir sosyo-politik ilişkiler ağını da içermektedir (Apalı, 2021). Birey ve iktidar arasındaki ilişkinin eleştirel bir analizi hem toplumsal ve kültürel yapıyı hem de bireyi anlamak için önemli bir yaklaşımdır. Bu bağlamda güç mesafesi, bireyler ve iktidar arasındaki ilişkiyi açıklamak için kullanılan bir kavramdır (Foucault, 2014; Yorulmaz vd., 2018).

Sosyal bilimlerde güç mesafesi yalnızca iş tatmini bağlamında değil, birçok örgütsel, bireysel ve toplumsal değişken çerçevesinde de değerlendirilmiştir (Brockner vd., 2001; Farh vd., 2007; Vidyarthi vd., 2014; Uslu ve Ardıç, 2013; Can vd., 2018; Kemikkıran, 2015; Göncü Şavran, 2005). Buradan çıkarılması gereken sonuç, güç mesafesi kavramının yalnızca işyeri ve örgüt etkileşimleri kapsamında değil, çok boyutlu bir şekilde değerlendirilmesi gerektiğidir. Dolayısıyla güç mesafesinin ve güç mesafesi algısının bireyin sosyo-kültürel geçmişinden ve içinde bulunduğu toplumdan etkilenmemesi kaçınılmazdır.

Literatür incelendiğinde, güç mesafesi ve iş tatmini arasındaki ilişkinin genel olarak güç mesafesinin düzenleyici etkisi çerçevesinde yapılan araştırmalarla sınırlı olduğu söylenebilir. Güç mesafesi teorik olarak güçsüz çalışanların yetki, statü ve maddi varlıkların eşit olmayan bir biçimde dağıtılmasını kabul etme derecesini temsil ettiğinden dolayı (Budhwar, 2000), güç ve statüyle ilgili olguların iş tatmini üzerindeki etkisini hafifletmesi beklenmektedir (Hauff ve Richter, 2015: 71). Dolayısıyla çalışanların liderlere ve yöneticilere verdiği tepkiler, onların güç mesafesi yönelimine de bağlı olabilir (Kirkman vd., 2009).

İş güvencesizliği algısına karşı en yaygın sonuçlardan birisi olan iş tatmini (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012), kurumdaki kilit kaynakların dağılımından oldukça etkilenmektedir (Hobfoll, 2001). Park'a göre (2003) güç mesafesi yüksek olan ve eşitlikçi bir yaklaşımı benimsemeyen toplumlarda ücret, terfi fırsatları ve motivasyon gibi iş tatminine ilişkin olgular tehdit altındadır. Dolayısıyla bu toplumlarda iş tatminin düzeyinin düşük olmasına neden olan ögeler çarpık bir dağılım sergilemektedir (Meyer-Sahling, 2018). Fakat çalışan profillerinin farklı görüşleri ve algıları nedeniyle güç mesafesine ilişkin tutumları değişkenlik gösterebileceğinden dolayı güç dağılımındaki dengesizliğe ilişkin ayrı kabuller de bulunmaktadır (Farh vd., 2007). Yüksek güç mesafesine sahip çalışanların otorite ve hiyerarşi algıları da gücü elinde bulunduran kişilere yönelik olduğundan dolayı, yönetici-çalışan ilişkilerine yönelik tutumları da düşük düzeydedir. Dolayısıyla yüksek güç mesafesine sahip çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algı düzeylerinin de düşük olması beklenmektedir (Lin vd., 2013'ten akt. Wang vd., 2020). Fakat düşük güç mesafesine sahip çalışanlar, yönetici-çalışan ilişkilerinde eşit statü, iş birliği ve yüksek etkileşim beklentilerine rağmen kurumdaki gücün ve otoritenin yüksek olması ile karşı karşıya kaldıklarında, kendi beklenti ve çıkarlarına ters düşen durum nedeniyle işlerinin istikrarı tehlikeye girecek ve dolayısıyla iş güvencesizliği algıları da yükselerek iş tatmini seviyeleri düşecektir (Loi vd., 2011).

Hauff ve Richter'in (2015) çalışmasında genel olarak güç mesafesinin yüksek olduğu kültürlerde iş tatmini için terfinin öneminin arttığına dair bulgular yer almaktadır. Dolayısıyla, her ne kadar dikey sosyal hareketliliğin sınırlı olduğu bir toplum modelini oluştursa da, üst düzey işlere atfedilen özel ayrıcalıklardan faydalanmak için güç mesafesinin yüksek olduğu kültürlerde çalışanlar üst pozisyonlar için daha fazla çaba göstermektedir (Hauff ve Richter, 2015). Bu anlamda güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda üst düzey pozisyonlar iş tatmini seviyesinin yüksek olduğu bir noktayı temsil edebilir. Türkiye, Güç Mesafesi İndeksi (PDI) 66 puanıyla yüksek güç mesafesine sahip toplumlardan biridir. Bu nedenle Türkiye, bağımlı, hiyerarşik ve üstlerin genellikle erişilemez olduğu bir toplumu karakterize etmektedir. İdeal patronun bir baba figürü olduğu, gücün merkezileştiği ve yöneticilere karşı tutumun resmi olduğu bir tür ataerkil sistemin devam ettiği bir yapıya sahiptir (Minkov ve Kaasa, 2022; Cultures and Organizations, 2010).

Yapılan çalışmalara göre statü, otorite ve iktidar ile ilişkili olan iş özelliklerinin kabulü ve onaylanmasını tanımlayan güç mesafesi, iş tatmininde önemli bir faktördür. Genel olarak güç mesafesi, çalışanların iş tatmini için farklı durumsal iş özelliklerini etkilemekte ve kültürler arasında farklılık göstermektedir (Lee ve Antonakis, 2012). Burada önemli olan durum, işletmelerin ve kuruluşların iş tatminini artırmak için yönetim uygulamalarını tasarlama aşamasında güç mesafesine yönelik olarak kültürel değerleri de göz önünde bulundurmalarıdır.

2.2.1.3.2. Maskülenlik – Feminenlik

Maskülenlik (erillik) ve feminenlik (dişillik), bir toplumun agresif ve saldırgan davranışları ne ölçüde kabul ettiğiyle ilişkilidir (Korzeb vd., 2022). Hofstede ve arkadaşları (2010), geleneksel ve modern toplumlardaki cinsiyet rolü dağılımında genel olarak ortak bir örüntüyü paylaştığını ifade etmektedir. Erkeklerin geleneksel toplumlarda avcı ve savaşçı olması, modern toplumlarda iddialı, rekabetçi ve sert olması ile karşılık bulurken; kadınlarda ise şefkatli olmak, bakıcı rolü üstlenmek, daha çok evle (çocuklarla, aile ilişkileriyle) ilgilenmek gibi davranış kalıplarıyla tanımlanmaktadır (Hofstede vd., 2010). Maskülenlik ve feminenlik boyutlarını işyerine uygulayan Hofstede (2001: 313), maskülen ülkelerin ücret güvencesine ve işin içeriğine, feminen ülkelerin ise ilişkilere ve fiziksel koşullara odaklandığını vurgulamaktadır. Dolayısıyla maskülen toplumlarda rekabet, feminen toplumlarda ise iş birliği ön plandadır (Ford ve Chan, 2003; Rivera-Vazquez vd., 2009). Türkiye, her ne kadar Hofstede'nin analizlerine göre “feminen” bir toplum olarak görünse de, geçiş döneminde olan ve kırdan-kente göçün yoğun olarak yaşandığı bu coğrafyada toplumsal cinsiyet rollerinin sınırlandırılması bakımından “maskülen” özellikler taşımaktadır (Okuşluk Şenesen, 2018).

Hofstede (1980), maskülenliğin toplumsal cinsiyet rollerinin açıkça belirgin olduğu, feminenliğin ise toplumsal cinsiyet rollerinin örtüştüğü toplumlarla ilgili olduğunu belirtmektedir. Bem'e göre (1974) toplumsal cinsiyet rolü yönelimi, bireyin geleneksel toplumsal cinsiyet kalıp yargılarıyla ilişkilendirilen özelliklere ne ölçüde sahip olduğuna inandığını temsil etmektedir (Ngo vd., 2013). Maskülenite; kişinin saldırganlık, hırs, baskınlık ve bağımsızlık gibi erkeklerle ilişkilendirilen özellikler ile ilişkili iken; feminite ise bireyin şefkat, duyarlılık, anlayış ve sıcaklık gibi kadınlarla ilişkilendirilen özelliklere ne ölçüde sahip olduğuna dair inançları ifade etmektedir (Bem, 1974). Güncel literatürde, maskülen ve feminen özellikleri kapsayan toplumsal cinsiyet rolü yöneliminin, çalışanlar

arasındaki işe yönelik tutum ve davranışlarını açıklamada biyolojik cinsiyetten daha etkili bir yordayıcı olma eğiliminde olduğu gözlemlenmiştir (Powell ve Greenhaus, 2010).

Ngo ve arkadaşlarının (2013), Çin’de teknik, pazarlama ve idari personelden oluşan 362 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu çalışmada, maskülenitenin iş tatmini üzerinde feminiteye göre daha yüksek etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Maskülenlik ve feminenlik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisini cam tavan çerçevesinde değerlendiren Blessie ve Supriya ise (2018) Hindistan’da yüksek, orta ve düşük seviyeli yöneticilerden oluşan 150 kişilik örneklem grubundan elde ettiği veriler ile feminen özellikler taşıyan bireylerin iş tatmin düzeylerinin, maskülen özellikler taşıyan bireylere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiş, fakat cam tavan etkisinin bulunduğu bir yerde maskülen bireylerin feminen bireylere göre bununla daha katı bir mücadelede bulunduğu raporlanarak maskülen özelliklerin iş tatmini seviyesini artırdığı bulunmuştur. Browne (1998) bu durumu rekabet ve statü arayışı gibi olguların yaygın olarak maskülen kabul edilen özellikler olması bu özelliklerin iş yerinde iş tatmin düzeylerini artırdığı şeklinde açıklanmaktadır. Otten ve Alewell’in (2020) yapmış olduğu çalışmada toplumsal cinsiyet rolünden sapmanın kadınlar için iş tatmin düzeyini azalttığı bulunmuştur (Alewell vd., 2020: 5). Pompper ise (2014) iş tatmini olgusunun cinsiyete dayalı bir perspektifle açıklanmayacağını, bu yaklaşımın artık geçerliliğini yitirdiğini belirtmiştir.

Toplumsal cinsiyet rolü yöneliminin iş tatmini üzerindeki etkisine ilişkin sınırlı araştırmalara karşın, cinsiyet rolü yöneliminin sosyal ve kültürel bağlamlardan etkilenen oldukça değişken bir olgu olduğu söylenebilir. Mevcut literatür, toplumsal cinsiyet rolü yöneliminin iş tatmini üzerindeki etkisinin belirli bir bağlamın kültürel ve sosyal normlarına bağlı olarak değişebileceğini göstermektedir. Bu nedenle cinsiyet rolü yönelimi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelerken daha geniş sosyal ve kültürel bağlamı göz önünde bulundurmak oldukça önemlidir. Maskülenlik ve feminenlik bağlamında toplumsal cinsiyet rolü yönelimi ve iş tatmini arasındaki etkileşimi daha iyi anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

2.2.2. İş tatmininin ölçümü

Nicel yöntem kullanılan araştırmalarda iş tatmini çeşitli ölçekler vasıtası ile ölçülmektedir. İş tatmininin ölçümü konusunda literatürde sıklıkla dile getirilen durum, ölçeğin kullanımında özel ve kamu sektörü ayrımının gözetilerek uygulanması gerektiği konusudur (Astrauskaite vd., 2011). Ayrıca iş tatmininin tanımları çerçevesinde ölçümü

de farklı şekillerde uygulanabilmektedir (Bkz. Lawler, 1973; Locke, 1969, Spector, 1997). Fakat genel olarak iş tatmini, çok boyutlu bir olgu olması nedeniyle genellikle farklı faktörler için farklı ölçeklerin uygulanması ile ölçülmektedir.

Literatür dikkate alındığında, iş tatmininin ölçümü konusunda yaygın olarak Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen *İş Tatmini Endeksi*, Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen *Minnesota İş Tatmini Ölçeği*, Smith ve arkadaşları (1969) tarafından geliştirilen *İş Tanımlama Endeksi* ve Spector (1985) tarafından geliştirilen *İş Tatmini Anketi* kullanılmaktadır. Kullanılan bu ölçekler alt başlıklar kapsamında detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

2.2.2.1. İş Tatmini Endeksi (Brayfield ve Rothe, 1951)

Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen *İş Tatmini Endeksi (Index of Job Satisfaction)*, ana hatlarıyla belirtildiği üzere (s. 307) iş tatmininin etkili ve verimli bir şekilde ölçülmesi için gerekli olan birkaç önemli özelliği kapsamaktadır. İlk olarak geliştirilen ölçek, iş durumunun belirli yönlerine, faktörlerine ve alt boyutlarına odaklanmak yerine bireyin genel iş tatmini düzeyini ölçen bir endeksi kapsamaktadır. Ölçek; maddelerin ilgi çekici, gerçekçi ve tutarlı olmasından dolayı uygulanabilirlik açısından çok çeşitli iş kollarına ve istihdam türlerine uygulanabilir olup hem yöneticilerin hem de çalışanların katılımını teşvik edecek şekilde hazırlanmıştır. En önemli özelliği ise araştırmaların örneklem setlerine yönelik organizasyonel ortamlara sorunsuz bir şekilde entegre edilebilmesi amacıyla formun kısa, öz ve anlaşılır olmasıdır (Brayfield ve Rothe, 1951). Ölçeğe ait madde havuzu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2.11. *İş Tatmini Endeksi (Brayfield ve Rothe, 1951)*

Madde	Çeviri*
"There are some conditions concerning my job that could be improved." (R)	İşimle ilgili iyileştirilebilecek bazı koşullar var.
"My job is like a hobby to me."	İşim benim için bir hobi gibidir.
"My job is usually interesting enough to keep me from getting bored."	İşim genellikle beni sıkılmaktan alıkoyacak kadar ilginçtir.
"It seems that my friends are more interested in their jobs." (R)	Görünüşe göre arkadaşlarım işleriyle daha çok ilgileniyorlar.
"I consider my job rather unpleasant." (R)	İşimi oldukça tatsız buluyorum.
"I enjoy my work more than my leisure time."	İşimden boş zamanlarımdan daha çok keyif alıyorum.
"I am often bored with my job." (R)	İşimden sık sık sıkılıyorum.
"I feel fairly well satisfied with my present job."	Şu anki işimden oldukça memnunuz.
"Most of the time I have to force myself to go to work." (R)	Çoğu zaman işe gitmek için kendimi zorlamam gerekiyor.
"I am satisfied with my job for the time being."	Şu an için işimden memnunuz.
"I feel that my job is no more interesting than others I could get." (R)	İşimin yapabileceğim diğer işlerden daha ilginç olmadığını hissediyorum.
"I definitely dislike my work." (R)	İşimi kesinlikle sevmiyorum.
"I feel that I am happier in my work than most other people."	İşimde diğer insanların çoğundan daha mutlu olduğumu hissediyorum.
"Most days I am enthusiastic about my work."	Çoğu gün işim konusunda hevesliyim.
"Each day of work seems like it will never end." (R)	Çalıştığım her gün hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor.
"I like my job better than the average worker does."	İşimi ortalama bir çalışandan daha çok seviyorum.
"My job is pretty uninteresting." (R)	İşim oldukça ilgi çekici değil.
"I find real enjoyment in my work."	İşimden gerçekten keyif alıyorum.
"I am disappointed that I ever took this job." (R)	Bu işi kabul ettiğim için hayal kırıklığına uğradım.

* Not. araştırmacı tarafından çevrilmiştir.

(R)= ters kodlu madde.

Ölçeğin yanıtlanma metodu "*1- kesinlikle katılmıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum*" şeklinde beşli Likert puanlama skalasıdır. Ölçekten alınan puanın yüksek olması, iş tatmini düzeyinin de yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 18, en yüksek puan 90 ve nötr puan ise 54'tür.

Judge ve arkadaşları (1998), 1951 yılında geliştirilen İş Tatmini Endeksi'nin beş maddelik kısa formunu oluşturmuşlardır. İş Tatmini Endeksi'nin beş maddelik kısa formuna ait madde havuzu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2.12. *İş Tatmini Endeksi – Kısa Form (Judge vd., 1998)*

Madde	Çeviri*
"I consider my job rather unpleasant." (R)	İşimi oldukça tatsız buluyorum.
"I feel fairly well satisfied with my present job."	Şu anki işimden oldukça memnunum.
"Most days I am enthusiastic about my work."	Çoğu gün işim konusunda hevesliyim.
"Each day of work seems like it will never end." (R)	Çalıştığım her gün hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor.
"I find real enjoyment in my work."	İşimden gerçekten keyif alıyorum.

* Not. araştırmacı tarafından çevrilmiştir.
(R)= ters kodlu madde.

Judge ve arkadaşlarının (1998) beş maddelik kısa forma dönüştürdüğü İş Tatmini Endeksi'nin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri 222 katılımcıdan oluşan üniversite personeli üzerinde uygulanmıştır. Beş maddelik kısa formun iç tutarlılık katsayısı $\alpha=,88$ olarak bulunurken, Smith ve arkadaşlarının (1969) geliştirmiş olduğu İş Tanımlama Endeksi'nin toplam puanıyla $r=,89$ düzeyinde korelasyon gösterdiği rapor edilmiştir. Bu durum, ölçek maddelerinin hem yüksek güvenilirlik düzeylerine sahip olduğunu hem de İş Tanımlama Endeksi ile ölçülen kapsamlı iş tanımları arasında yüksek düzeyde ilişkili olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla beş maddelik kısa formun yakınsak geçerliliği de tatmin edici değerde bulunmuştur.

Judge ve arkadaşlarının beş maddelik kısa forma dönüştürdüğü İş Tatmini Endeksi'nin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını ise Keser ve Öngen Bilir (2019) ile Başol ve Çömlekçi (2020) yürütmüştür. Ölçeğe ait madde havuzları, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinden elde edilen değerler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2.13. *İş Tatmini Endeksi – Türkçe Kısa Form (Keser ve Öngen Bilir, 2019; Başol ve Çömlekçi, 2020)*

Keser ve Öngen Bilir (2019)	Başol ve Çömlekçi (2020)
"Şu anki işimden oldukça memnunum."	"İşimi severek yaparım."
"Çoğu günler işime hevesle giderim."	"Mutluluğu işimdeyken buluyorum."
"İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir." (R)	"Mevcut işimden memnunum."
"İşimi eğlenceli bulurum."	"İşimi keyifli buluyorum."
"İşimin tatsız olduğunu düşünürüm." (R)	"İş yerinde zaman iyi geçiyor."
Açıklanan Varyans= %62,32	Açıklanan Varyans= %77,99
Cronbach's Alpha (α)= ,85	Cronbach's Alpha (α)= ,93

(R)= ters kodlu madde.

Keser ve Öngen Bilir'in (2019) geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini yaptığı çalışmasının örneklemini 110 adet kamu kurumu çalışanları oluştururken, Başol ve Çömlekçi'nin (2020) çalışmasının örneklemini ise bir sosyal medya platformu olan LinkedIn içerisinden seçilmiş 253 katılımcı oluşturmaktadır. Bu anlamda İş Tatmini Endeksi'nin beş maddelik kısa formu, Türkiye'de kamu kurumunda çalışan bireylerle gerçekleştirilen anket çalışmaları sonucunda %62,32 varyans açıklama oranına ve $\alpha=,85$ iç tutarlılık katsayısına ulaşırken; LinkedIn gibi her sektörden kullanıcıların bulunduğu sosyal medya platformundan ulaşılan örnekleme ise %77,99 varyans açıklama oranına ve $\alpha=,93$ iç tutarlılık katsayısına ulaşmıştır. Dolayısıyla beş maddeye indirgenen İş Tatmini Endeksi'nin kısa formunda Türkiye örneklemini için çeşitli sektörleri ve farklı katılımcıları kapsayan bireyler ile yapılacak olan araştırmalarda daha yüksek geçerlilik ve güvenilirlik düzeylerine sahip olabileceği söylenebilir. Fakat her iki ölçekte kendi bağlamlarında kullanıldığı şekliyle kullanıma uygun metrikler göstermektedir. Aradaki bir farklılık ise ters kodlanan maddelerin Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından pozitif yargısal ifadeye dönüştürülmesidir.

2.2.2.2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği (Weiss vd., 1967)

Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmini Ölçeği, bireyin iş tatmin düzeyinin ölçülebilmesi amacıyla tasarlanmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye çevirisi Baycan (1985) tarafından yapılmıştır (Cronbach's $\alpha=,77$). Ölçeğin orijinal formu 100 maddeden oluşurken, kısa formu 20 maddeden oluşmaktadır. 20 maddeden oluşan kısa formun Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Akkamış (2010) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin değerlendirilmesi 1'den 5'e kadar puanlanan likert tipi ölçüm ile uygulanmaktadır (1- hiç memnun değilim, 5- çok memnunum).

Minnesota İş Tatmini Ölçeği 2 faktörlü bir yapıdan oluşmaktadır. Bu iki faktör içsel tatmin ve dışsal tatmin olarak isimlendirilmiştir. İçsel tatmin aktivite, bağımsızlık, çeşitlilik, sosyal statü, ahlaki değerler, güvenlik, sosyal hizmet, otorite, yetenek kullanımı, sorumluluk, yaratıcılık ve başarılar ekseninde değerlendirilirken; dışsal tatmin ise denetim, kurum politikaları, kurum uygulamaları, ücretlendirilme, ilerlemeler, fırsatlar ve takdir edilme gibi örgütsel etkenlerden kaynaklanan olgular kapsamında ele alınmaktadır (Hancer ve George, 2004). Aşağıdaki tabloda Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nin kısa formuna ilişkin olarak oluşturulan madde havuzu ve alt boyutlarının hem orijinal hem de Türkçe versiyonu gösterilmiştir.

Tablo 2.14. *Minnesota İş Tatmini Ölçeği madde havuzu*

Orijinal Form (Weiss vd., 1967)	Türkçe versiyonu (Akkamış, 2010)
İçsel tatmin (Intrinsic satisfaction)	
1. Being able to keep busy all the time.	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından.
2. The chance to work alone on the job.	Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından.
3. The chance to do different things from time to time.	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından.
4. The chance to do something that makes use of my abilities.	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden.
5. The freedom to use my own judgment.	Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden.
6. The chance to try my own methods of doing the job.	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından.
7. Being able to do things that do not go against my conscience.	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden.
8. The chance to do things for other people.	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden
9. The chance to tell people what to do.	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden.
Dışsal tatmin (Extrinsic satisfaction)	
10. The chance to be "somebody" in the organization.	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından.
11. The way my boss handles his/her workers.	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından.
12. The competence of my supervisor in making decisions.	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından.
13. The way my job provides for steady employment.	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden.
14. The way company policies are put into practice.	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden.
15. My pay and the amount of work I do.	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından.
16. The chances for advancement on this job.	İş içinde terfi olanağının olması bakımından.
17. The working conditions.	Çalışma şartları bakımından
18. The way my co-workers get along with each other.	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından.
19. The praise I get for doing a good job.	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından.
20. The feeling of accomplishment I get from the job.	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından.

Scarpello ve Campbell'e göre (1983) iş tatmini "*İşinizden genel olarak memnun musunuz?*" sorusu ile tek bir soruyla da ölçülebilmektedir (Hancer ve George, 2004). Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nin genel düzeyde bireyin iş tatminini ölçümlemesi ise 20 maddenin ortalaması alınarak elde edilmektedir. Hancer ve George (2004: 5), Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nde bulunan 1. 2. 3. 4. 5. ve 6. maddeleri *işin kendisi (work itself)*, 10. maddeyi *statü (status)*, 11. maddeyi *yöneticiler ile ilişkiler (relationships with supervisor)*, 12. maddeyi *denetim (supervision)*, 7. maddeyi *sorumluluk (responsibility)*, 13. maddeyi *güvence (security)*, 8. maddeyi *büyüme (growth)*, 9. maddeyi *astlarla ilişkiler (relationships with subordinates)*, 14. maddeyi *kurum politikası ve yönetimi (company policy and administration)*, 15. maddeyi *maaş (salary)*, 16. maddeyi *ilerleme*

(*advancement*), 17. maddeyi *çalışma şartları* (*work conditions*), 18. maddeyi *iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler* (*relationships with peers*), 19. maddeyi *onaylanma* (*recognition*) ve 20. maddeyi ise *başarı* (*achievement*) olarak kategorize etmiştir.

2.2.2.3. İş Tanımlama Endeksi (Smith vd., 1969)

İş Tanımlama Endeksi (Job Description Index-JDI), 1969 yılında Smith, Kendall ve Hulin tarafından bireyin iş doyumunu ölçmek amacıyla formüle edilmiştir. Ölçek toplam 70 maddeden ve altı faktörden oluşmaktadır (Çakmur, 2009: 11). Johnson ve arkadaşları tarafından (1982) geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, Ergin (1997) tarafından Türkçe'ye tercümesi gerçekleştirilmiş ve 2004 yılında ise Kılıç ve arkadaşları (2004) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Kılıç ve arkadaşları tarafından yapılan yapı geçerliliği analizleri sonucunda ölçek, 54 ifadelik madde havuzuna indirgenmiş ve faktör sayısı ise dokuza yükselmiştir. Kılıç ve arkadaşlarının uyguladığı yapı geçerliliği analizleri sonucunda elde edilen İş Tanımlama Endeksi aşağıdaki tabloda verilmiştir (Demirci, 2018: 21).

Tablo 2.15. İş Tanımlama Endeksi madde havuzu (Kılıç vd., 2004)

Faktör	Madde (Kılıç vd., 2004)
Fiziki koşullar	İşimi iyi şekilde yapabilmek için gerekli araç-gereç ve donanımım mevcuttur. Kullandığım araç-gereç ve donanımı destekleyen teknik bakım hizmetleri yeterlidir. Çalıştığım mekânın büyüklüğü, amaca uygunluğu, aydınlatma, ısı gibi özelliklerinden memnunuz. Çalıştığım mekân bakımlı ve düzenlidir. Çalıştığım ortamda hijyen kuralları/hastalık bulaşmaması için konan kurallar gerektiği gibi uygulanmaktadır.
İşin kendisi	Benden beklenen işler ve sorumluluklarım iyi tanımlanmıştır. İşimi nasıl yapacağıma karar vermekte yeterince özgürüm. İş yüküm her zaman çok fazla. Benden beklenen işlerin, iş hedeflerinin ve işin niteliğinin belirlenmesine aktif olarak katılıyorum. Personelin yaptığı işlerin, aldığı eğitimle uyumlu olmasına özen gösterilmektedir. İşimde tüm beceri ve yeteneklerimi kullanma fırsatı buluyorum.
Çalışanların gelişimi	İşimle ilgili daha fazla eğitime ihtiyacım olduğunu hissediyorum. Buradaki iş ortamı profesyonel/mesleki bilgilerimin körelmesine yol açıyor. Bu kurumda iyi çalışanlar ve yetenekli olanlar ilerliyor. Şu an bulunduğum pozisyonundan daha iyi bir konuma geçme olanağım yok. Bu kurumda çalışanların işlerini daha iyi yapabilmeleri için onlara yeterli eğitim desteği sağlanıyor.

[Tablo 2.15. (Devam) İş Tanımlama Endeksi madde havuzu (Kılıç vd., 2004)]

Faktör	Madde (Kılıç vd., 2004)
Ücret ve ödüllendirme sistemleri	Ücretim, diğer çalışanlarıkiyle karşılaştırıldığında uygun orandadır/adildir. Benzer kurumlarda, benzer işte çalışanlarla kıyaslandığında en az onlar kadar ücret alıyoruz. Bu kurumda, üstün/yararlı çalışmalar her zaman ödüllendirilir. Bu kurumda ödül ve cezalar hakça dağıtılır. Yalnız başarısızlıklar farkediliyor, başarılar görülmüyor.
Ekipler	Çalışma arkadaşlarıma güvenebilirim. Ekibimizde çok iyi bir atmosfer vardır. Birlikte verimle ve uyumlu çalışırız. Genel olarak iş arkadaşlarımdan memnunum. “Bu benim işim değil” zihniyeti yüzünden bazı işler ortada/sahipsiz kalıyor. Grup içinde klikler/hizipleşme (bölekleşme, bölünme) var. Ekte bilgi, haber ve kaynaklar içtenlikle paylaşılır. Ekip üyeleri işyerinde sık sık toplanır, görüşürler.
Bilgilendirme ve iletişim	Çalıştığım yerde, kişilerin fikirlerini açıkça ifade etmeleri kolaylaştırılır. İşimde yeterince geri bildirim almıyorum/işimi iyi yapıp yapmadığımı bana kimse söylemiyor. İletişim kopuklukları mesleki hatalara yol açabiliyor. İletişim kopukluklarını daha çok ast-üst ilişkilerinde yaşıyorum. İletişim kopukluklarını daha çok kendi statüdekilerle yaşıyorum. Genellikle gerçeklerden çok, kişilerin duymak istedikleri konuşulur.
Çatışma çözme	Çatışmadan genellikle kaçınılır/çatışmaya girilmez. Anlaşmazlıklarımız çözülmediği için hep tekrarlar. Çok fazla çatışma yaşanır. Anlaşmazlıkların sonunda genellikle bir taraf kazanır, diğer taraf kaybeder. Çatışmalar genellikle iki tarafın da memnun olacağı şekilde sonuçlanır.
Örgüt kültürü	Bu kurumda ilişkiler karşılıklı güven ve saygıya dayalıdır. Burada yeni fikirler hızla kabul edilip uygulanır. Yansız eleştirilere kurumumuzda daima değer verilir. Her çalışan, bu kurumda yapılması gereken işleri üstlenmeye hazırdır. Bu kurumda, ekipler içinde kararların çoğunu yöneticiler değil, çalışanlar verir. Çalışanların tümü sürekli öğrenmeye açık ve isteklidirler. Herhangi bir çalışan gerçekten çaba gösterdiğinde bir fark yaratabilir. Kurallar ve prosedürler/yönergeler iş yapmayı güçleştiriyor. Zaman zaman kurallara ters düşen uygulamalara göz yumuluyor. Açık iletişim, kurumun genelinde uygulanan bir tarzdır.
Kuruma bağlılık ve güven	Bu kurumu yönetenlere güveniyorum. Bu kurumda çalışıyor olmak bana gurur veriyor. Bu kurumun geleceği iyidir. Kurumun stratejisi başarısının sürmesini sağlayacak gibi görünüyor. Mümkün olursa bu kurumdan önümüzdeki 12 ay içinde ayrılmayı düşünüyorum.

Smith ve arkadaşlarının geliştirmiş olduğu İş Tanımlama Endeksi, 1960’tan beri sürekli olarak yenilenmekte ve güncellenmektedir (Lake vd., 2010). Ergin (1997) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış İş Tanımlama Endeksi’nde toplam 90 madde bulunmakla birlikte, yalnızca belirli ifadelerin kullanıldığı çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin Turgut’un (2014) çalışmasında İş Tanımlama Endeksi, toplam 22 madde ve 5 faktör altında incelenmiştir. Çakmur (2009) ise Kılıç ve arkadaşlarının (2004) geçerlilik ve güvenilirlik uygulamalarını yaptığı İş Tanımlama Endeksi’nin iç tutarlılığını ve yapı geçerliliğini

tekrar test ederek “Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği”ni formüle etmiştir. Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği (GİBÖ) toplam yedi faktörden ve 45 ifadeden meydana gelmektedir. Ölçeğe ait madde ve faktör dağılımı ise aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2.16. Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği (Çakmur, 2009)

Faktör	Madde (Çakmur, 2009)
Kuruma bağlılık ve güven	Bu kurumda yeni fikirler hızla kabul edilip uygulanır. Kurumun stratejisi başarısının sürmesini sağlayacak gibi görünüyör. Açık iletişim kurumun genelinde uygulanan bir tarzdir. Bu kurumu yönetenlere güveniyorum. Yansız eleştirilere kurumumuzda daima değer verilir. Bu kurumda ilişkiler karşılıklı güven ve saygıya dayalıdır. Herhangi bir çalışan gerçekten çaba gösterdiğinde, bir fark yaratabilir. Bu kurumda ödül ve cezalar hakça dağıtılır. Bu kurumun geleceği iyidir. Bu kurumda üstün/yararlı çalışmalar her zaman ödüllendirilir. Bu kurumda iyi çalışanlar ve yetenekli olanlar ilerliyor. Bu kurumda, ekipler içinde kararların çoğunu yöneticiler değil çalışanlar verir. Her çalışan, bu kurumda yapılması gereken işleri üstlenmeye hazırdır. Bu kurumda çalışıyor olmak bana gurur veriyor. Bu kurumda çalışanların işlerini daha iyi yapabilmeleri için onlara yeterli eğitim desteği sağlanıyor.
Çalışma arkadaşları ve ilişkiler	Ekibimizde çok iyi bir atmosfer vardır/birlikte uyumlu ve verimli çalışırız. Genel olarak iş arkadaşlarımdan memnunum. Çalışma arkadaşlarıma güvenebilirim. Ekip üyeleri iş yerinde sık sık toplanıp görüşürler. Ekte bilgi haber ve kaynaklar içtenlikle paylaşılır. Çalıştığım yerde, kişilerin fikirlerini açıkça ifade etmeleri kolaylaştırılır.
Fiziki ortam ve koşullar	İşimi iyi şekilde yapabilmek için gerekli araç-gereç ve donanım vardır. Kullandığım araç-gereç ve donanımı destekleyen teknik bakım hizmetleri yeterlidir. Çalıştığım mekânın büyüklüğü, amaca uygunluğu, aydınlatma, ısı gibi özelliklerinden memnunum. Çalıştığım mekân bakımlı ve düzenlidir. Çalıştığım ortamda hijyen kuralları/ hastalık bulaşmaması için konan kurallar gerektiği gibi uygulanmaktadır.
Çatışma çözme	Çok fazla çatışma yaşanır. Grup içinde klikler/ hizipleşmeler vardır. Anlaşmazlıkların sonunda genellikle bir taraf kazanır, diğer taraf kaybeder. Anlaşmazlıklarımız çözülmediği için hep tekrarlanır. Çatışmalar genellikle iki tarafında memnun olacağı şekilde sonuçlanır.
Çalışanların destek ve gelişimi	İş yüküm her zaman çok fazla. İşimi nasıl yapacağıma karar vermekte yeterince özgürüm. Benden beklenen işler ve sorumluluklarım iyi tanımlanmıştır. İşimde tüm beceri ve yeteneklerimi kullanma fırsatı buluyorum. Personelin yaptığı işlerin aldığı eğitimle uyumlu olmasına özen gösterilmektedir. Benden beklenen işlerin, iş hedeflerinin ve işin niteliğinin belirlenmesine aktif olarak katılıyorum.
İletişim ve işin kişiye katkısı	Genellikle gerçeklerden çok kişilerin duymak istedikleri konuşulur. Şu an bulunduğum pozisyonundan daha iyi bir pozisyona geçme olanağım yok. İşimle ilgili daha fazla eğitime ihtiyacım olduğunu hissediyorum. Buradaki iş ortamı mesleki/profesyonel bilgilerimin körelmesine yol açıyor. Yalnız başarısızlıklar fark ediliyor, başarılar görülmüyor. İletişim kopukluklarını daha çok kendi statümdekilerle yaşıyorum.

[Tablo 2.16. (Devam) *Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği (Çakmur, 2009)*]

Faktör	Madde (Çakmur, 2009)
Ücret	Benzer kurumlarda, benzer işte çalışanlarla kıyaslandığında en az onlar kadar ücret alıyoruz. Ücretim diğer çalışanlarınkiyle karşılaştırıldığında uygun orandadır/adildir.

Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği'nin iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde, Kuruma bağlılık ve güven alt boyutu için $\alpha=,929$, Çalışma arkadaşları ve ilişkiler için $\alpha=,888$, Fiziki ortam ve koşullar için $\alpha=,873$, Çatışma çözme için $\alpha=,720$, Çalışanların destek ve gelişimi için $\alpha=,796$, İletişim ve işin kişiye katkısı için $\alpha=,699$ ve Ücret için ise $\alpha=,777$ değerleri elde edilmiştir (Çakmur, 2009: 47). Elde edilen bu değerler, geliştirilmiş olan ölçeğin yeterli güvenilirlik düzeylerine sahip olduğunu göstermektedir. Her iki ölçek için de önerilen yanıtlama metodu beşli likert tipi skalasında “1- kesinlikle katılmıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum” şeklindedir.

2.2.2.4. İş Tatmini Anketi (Spector, 1985)

Spector (1985) tarafından geliştirilen İş Tatmini Anketi'nin (Job Satisfaction Survey-JSS) amacı, hedefi insani/toplumsal hizmetler (human services) olan sivil ve kamu kuruluşlarında çalışan bireylerin iş doyumu düzeylerini ölçmektir (s. 694). Spector (1985: 694), daha önce geliştirilen iş tatmini ölçeklerinin insani/toplumsal hizmet kurumlarında çalışan bireyler için uygun olmadığını ve bu örneklem için iş tatmini bulgularının alanyazında belirtilen şekilde genellenemeyeceğini öne sürmüştür. Fakat Yelboğa (2009: 1067), ölçeğin tüm kurum ve kuruluşlarda uygulanabilir olduğunu belirtmiştir.

380 beyaz yakalı çalışandan oluşan Türkiye örnekleminde ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini yapan Yelboğa (2009), orijinal forma uygun olarak dokuz alt boyuttan meydana gelen yapının faktörlerini *ücret (pay)*, *terfi (promotion)*, *yönetim (supervision)*, *yan haklar (fringe benefits)*, *ödüllendirme (continent rewards)*, *iş prosedürü (operating procedures)*, *çalışma arkadaşları (co-workers)*, *işin doğası (nature of work)* ve *iletişim (communication)* olarak tanımlamıştır. Ölçekten alınan yüksek puan, iş tatmini düzeyinin de yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğin yanıtlanma biçimi ise beş veya altılı Likert tipi skalada “Kesinlikle katılmıyorum – Kesinlikle katılıyorum” şeklindedir (Spector, 1985; Yelboğa, 2009). Toplam 36 ifadeden oluşan ölçeğin madde havuzu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2.17. İş Tatmini Anketi (Spector, 1985; Yelboğa, 2009)

Faktör	Spector (1985)	Yelboğa (2009)
Ücret (Pay)	"I feel I am being paid a fair amount for the work I do." Raises are too few and far between. (R) "I feel unappreciated by the organization when I think about what they pay me." (R) "I feel satisfied with my chances for salary increases."	"Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum." "İşyerimde ücret artışları az oluyor." "Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum." "Ücretimdeki artışlardan memnunum."
Terfi (Promotion)	"There is really too little chance for promotion on my job." (R) "Those who do well on the job stand a fair chance of being promoted." "People get ahead as fast here as they do in other places." "I am satisfied with my chances for promotion."	"İşimde yükselme şansım çok düşüktür." "İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor." "Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler." "Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum."
Yönetim (Supervision)	"My supervisor is quite competent in doing his/her job." "My supervisor is unfair to me." (R) "My supervisor shows too little interest in the feelings of subordinates." (R) "I like my supervisor."	"Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir." "Yöneticim bana karşı adil değildir." "Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir." "Yöneticimi seviyorum."
Yan haklar (Fringe benefits)	"I am not satisfied with the benefits I receive." (R) "The benefits we receive are as good as most other organizations offer." "The benefit package we have is equitable." "There are benefits we do not have which we should have." (R)	"İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim." "İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletme kadar iyidir." "İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir." "İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var."
Ödüllendirme (Continent rewards)	"When I do a good job, I receive the recognition for it that I should receive." "I do not feel that the work I do is appreciated." (R) "There are few rewards for those who work here." (R) "I don't feel my efforts are rewarded the way they should be." (R)	"İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim." "Yaptığım işin takdir edildiğini hissetmiyorum." "Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar." "Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum."
İş prosedürü (Operating procedures)	"Many of our rules and procedures make doing a good job difficult." (R) "My efforts to do a good job are seldom blocked by red tape." (R) "I have too much to do at work." (R) "I have too much paperwork." (R)	"İşyerimdeki kurallar, işi hakkıyla yapmamı zorlaştırıyor." "İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar formalite işler tarafından engelleniyor." "İşyerinde yapmam gereken çok iş var." "Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım."
Çalışma arkadaşları (Co-workers)	"I like the people I work with." "I find I have to work harder at my job than I should because of the incompetence of people I work with." (R) "I enjoy my co-workers." "There is too much bickering and fighting at work." (R)	"Birlikte çalıştığım insanları seviyorum." "Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım." "İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum." "İşyerimde çok fazla çekişme ve kavgaya var."
İşin doğası (Nature of work)	"I sometimes feel my job is meaningless." (R) "I like doing the things I do at work." "I feel a sense of pride in doing my job." "My job is enjoyable."	"Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum." "İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum." "Yaptığım işten gurur duyuyorum." "İşimden hoşlanıyorum."

[Tablo 2.17. (Devam) İş Tatmini Anketi (Spector, 1985; Yelboğa, 2009)]

Faktör	Spector (1985)	Yelboğa (2009)
İletişim (Communication)	“Communications seem good within this organization.” “The goals of this organization are not clear to me.” (R) “I often feel that I do not know what is going on with the organization.” (R) “Work assignments are often not fully explained.” (R)	“İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.” “Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.” “Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.” “Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.”

(R)= ters kodlu madde.

Türkiye örneklemini için geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini gerçekleştiren Yelboğa (2009: 1070), İş Tatmini Anketi'nin iç tutarlılık katsayılarını ölçek geneli için $\alpha=,78$, Ücret alt boyutu için $\alpha=,63$, Terfi alt boyutu için $\alpha=,69$, Yönetim alt boyutu için $\alpha=,74$, Yan Haklar alt boyutu için $\alpha=,65$, Ödüllendirme alt boyutu için $\alpha=,71$, İş Prosedürü alt boyutu için $\alpha=,76$, Çalışma Arkadaşları alt boyutu için $\alpha=,77$, İşin Doğası alt boyutu için $\alpha=,82$ ve İletişim alt boyutu için ise $\alpha=,88$ olarak rapor etmiştir. Ölçeğin toplam varyans açıklama oranı %63,75 olarak bulunmuş ve ölçeğe ait yapısal modelin oldukça iyi uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir (Yelboğa, 2009: 1069).

2.3. İş Güvencesizliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Ele Alan Çalışmalar

Algılanan iş güvencesizliği ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar bu başlık altında özetlenecektir. Ele alan çalışmalar, ilişkisel (regresyon ve korelasyon) analizleri içeren araştırmalar temelinde incelenecektir.

2.3.1. İlişkisel Çalışmalar

İş güvencesizliği ve iş tatmini arasındaki ilişki mevcut literatürde yapısal eşitlik modeli, regresyon ve korelasyon analizleri çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bu konuda incelenen çalışmalara göre algılanan iş güvencesizliği, genel olarak iş tatmini deneyiminin bir öncülü ve iki değişken arasında mutlak bir korelasyonun varlığı temelinde kabul edilmektedir.

İş güvencesizliği algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi Türkiye örnekleminde ele alan çalışmalar aşağıdaki tabloda özetlenmektedir:

Tablo 2.18. *İş Güvencesizliği ile İş Tatmini arasındaki ilişkiyi Türkiye örnekleminde ele alan çalışmalar*

Tarih	Yazar(lar)	Yayın	Örneklem	İş Güvencesi(zliği) Ölçeği	İş Tatmini Ölçeği	R ²	Beta/r	p	Bulgu
2022	Sönmez	Doktora Tezi	n=380 Öğretmenler	Şeker (2011)	Güres ve Sökmen (2015)	-	0,456	0,000	[+] İş güvencesi → İş tatmini
2018	Ilkım ve Derin	Makale	n=210 Tekstil çalışanları	Hellgren ve Sverke (2003)	Spector (1997)	-	-	>0,05	İş güvencesi × İş tatmini
2014	Özel	Makale	n=173 Beyaz-Mavi yaka	Baird vd. (1998)	Spreitzer (1995); Hoppock (1935)	0,231	0,481	0,001	[+] İş güvencesi ↔ İş tatmini
2013	Yaşlıoğlu vd.	Makale	n=19 UND üyeleri	Hellgren ve Sverke (2003); Storseth (2006)	Seo (2005); Storseth (2006)	-	0,284	<0,05	[+] İş güvencesi → İş tatmini
2008	Poyraz ve Kama	Makale	n=211 Özel-Kamu	Önder ve Wasti (2002)	Daloğlu (2002)	0,167	0,227	0,000	[+] İş güvencesi → İş tatmini

Sönmez'in (2022) özel okulda çalışan öğretmenlerden oluşan 380 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu araştırmada, iş güvencesinin iş tatminini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Doktora tezi olarak yürütülen araştırmada Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Şeker (2011) tarafından yapılan İş Güvencesi Ölçeği ve Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Güres ve Sökmen (2015) tarafından yapılan İş Tatmini Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. İş güvencesinin, iş tatmini üzerindeki etkisini tespit edebilmek amacıyla kurulan yapısal eşitlik modeli sonucunda; iş güvencesi değişkeninin, iş tatmini değişkenini istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir şekilde etkilediği bulunmuştur. İş güvencesi ve iş tatmini arasındaki ilişkinin Beta katsayısı ise 0,456 olarak rapor edilmiştir.

Ilkım ve Derin'in (2018) orta ölçekli bir tekstil işletmesinin çalışanlarından oluşan 210 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu araştırmada, iş güvencesizliğinin iş tatminini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemediği tespit edilmiştir. Makalede Hellgren ve Sverke (2003) tarafından geliştirilen İş Güvencesizliği Algısı ölçeği ve Spector (1997) tarafından geliştirilen İş Tatmini Anketi kullanılmıştır.

Özel'in (2014) imalat sektöründe faaliyette bulunan işletmelerde çalışan beyaz ve mavi yakalı personelden oluşan 173 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu araştırmada, iş güvencesi ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Makalede Baird ve arkadaşlarının (1998) geliştirmiş olduğu İş Güvencesi Ölçeği ile Spreitzer (1995) ve Hoppock (1935) tarafından geliştirilen ölçeklerden yararlanılarak geliştirilen İşyeri Tatmin Anketi veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. İş güvencesi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin tespit edilebilmesi amacıyla uygulanan Pearson korelasyon analizi sonucunda; iş güvencesi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin ortak açıklanan varyans oranı %23 olarak bulunmuştur. Uygulanan analiz sonucunda ilişkinin gücü ise $r=0,481$ olarak rapor edilmiştir.

Yaşlıoğlu ve arkadaşlarının (2013) Uluslararası Nakliyeciler Derneği üyelerinden oluşan 19 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu araştırmada; iş güvencesi algısının, iş tatmini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Makalede Hellgren ve Sverke (2013) ile Storseth'in (2016) çalışmalarından uyarlanan Güvencesizlik Algısı Ölçeği ve Seo (2005) ile Storseth'nın (2006) çalışmalarından uyarlanan Çalışan Tatmini Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Sonuçlara göre iş güvencesi algısının iş tatmini üzerindeki etkisini gösteren Beta katsayısı 0,284 olarak rapor edilmiştir.

Poyraz ve Kama'nın (2008) özel ve kamu sektörü çalışanlarından oluşan 211 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu araştırmada, iş güvencesinin iş tatminini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Makalede Önder ve Wasti'nin (2002) Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını yaptığı İş Güvencesi Endeksi (Probst, 1998) ve Daloğlu (2002) tarafından geliştirilen İş Tatmini Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. İş güvencesinin, iş tatmini üzerindeki etkisini tespit edebilmek amacıyla uygulanan regresyon analizi sonucunda; iş güvencesi değişkeninin, iş tatmini değişkenine ait varyanslarının %16.7'sini açıkladığı bulunmuştur. Kurulan regresyon modelinin Beta katsayısı ise 0.227 olarak rapor edilmiştir.

İş güvencesizliği algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi yurtdışı örnekleme ele alan çalışmalar aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 2.19. İş Güvencesizliği ile İş Tatmini arasındaki ilişkiyi Yurtdışı örneklemede ele alan çalışmalar

Tarih	Yazar(lar)	Yayın	Örneklem	İş Güvencesi(zliği) Ölçeği	İş Tatmini Ölçeği	R ²	Beta/r	p	Bulgu
2023	Lestari vd.	Makale	n=160 (ID) Daimi-geçici	Delery ve Doty (1996)	Chung vd. (2021)	0,136	0,370	<0,01	[+] İş güvencesi → İş tatmini
2022	Narotama Sintaasih ve	Makale	n=479 (IN) Sözleşmeli	-	-	-	-0,202	0,00	[-] İş güvencesizliği → İş tatmini
2022	Wang vd.	Makale	n=1267 (CN) Kamu	Zhang vd. (2014)	Shu ve Liang (2015)	0,362	-0,181	0,00	[-] İş güvencesizliği ↔ İş tatmini
2021	Masykuroh Muafi ve	Makale	n=108 (ID) Süpermarket	Vander Elst vd. (2014)	Luthans (2015)	0,655	0,709	0,00	[+] İş güvencesi → İş tatmini
2021	Nemtenau vd.	Makale	n=568 (RO) Özel-Kamu	Wille vd. (2010)	Singh ve Das (2013)	-	-0,050	>0,05	İş güvencesizliği × İş tatmini
2021	Mahmoud vd.	Makale	n=578 (ODKA) X-Y-Z kuşağı	Francis ve Barling (2005)	Judge vd. (2006)	-	0,008	>0,05	İş güvencesizliği × İş tatmini
2020	Stefano vd.	Makale	n=510 (IT) Çağrı merkezi	Karasek vd. (1998)	Cammann vd. (1983); Bowling ve Hammond (2008)	0,250	-0,500	<0,01	[-] İş güvencesizliği → İş tatmini
2019	Yeves vd.	Makale	n=1116 (CL) Büyükşehirlerde yaşayanlar	De Witte (2000)	Yeves vd. (2019)	0,090 0,160	-0,300 -0,400	0,00 0,00	[-] İş güvencesizliği ↔ İş tatmini
2019	Ibrahim vd.	Makale	n=681 (ID) Sözleşmeli işçiler	-	-	0,122	0,349	0,00	[+] İş güvencesi → İş tatmini
2018	Emanuel vd.	Makale	n=344 (IT) Tam-yarı zamanlı	De Witte (2000)	Pejtersen vd. (2010)	K:0,350 E:0,160	K: -0,59 E: -0,40	<0,05	[-] İş güvencesizliği → İş tatmini
2017	Shi	Makale	n=309 (CN) Tam-yarı zamanlı	Shi (2017)	Cully ve Woodland (1999)	0,039	0,198	<0,01	[+] İş güvencesi ↔ İş tatmini
2016	Smit vd.	Makale	n=260 (ZA) Yöneticiler	Hellgren vd. (1999)	Hellgren vd. (1997)	-	-0,200	0,03	[-] İş güvencesizliği → İş tatmini
2014	Callea vd.	Makale	n=638 (IT) Daimi-geçici	Sverke vd. (2004)	Weiss vd. (1967)	0,052	İT: -0,230	<0,01	[-] İş güvencesizliği ↔ İçsel iş tatmini
2014	Zheng vd.	Makale	n= 450 (CN) Enerji-Kimya firmaları	Oldham vd. (1986)	Hackman ve Oldham (1980)	-	-0,250	<0,01	[-] İş güvencesizliği → İş tatmini

Tarih	Yazar(lar)	Yayın	Örneklem	İş Güvencesi(zliği) Ölçeği	İş Tatmini Ölçeği	R ²	Beta/r	p	Bulgu
2014	Vujicic vd.	Makale	n=149 (RS) Turizm sektörü	De Witte (2000)	Brayfield ve Rothe (1951); Weiss vd. (1967)	İTE: 0,170 MİT: 0,134	İTE: - 0,413 MİT: - 0,367	<0,01	[-] İş güvencesizliği ↔ İş tatmini
2014	Artz ve Kaya	Makale	n= 2133 (ABD) Kamu-Özel	-	-	-	-0,416	<0,01	[-] İş güvencesizliği → İş tatmini
2010	Reisel vd.	Makale	n=320 (ABD) Yarı-zamanlı	Francis ve Barling (2005)	Judge vd. (2006)	-	-0,250	<0,01	[-] İş güvencesizliği → İş tatmini
2009	De Cuyper vd. (2009b)	Makale	n=578 (BE) Daimi, sözleşmeli, taşeron	De Witte (2000)	Price (1997)	0,022	-0,150	<0,01	[-] İş güvencesizliği ↔ İş tatmini
2008	Cheng ve Chan	Makale	n=94 Meta-Analiz	-	-	0,184	-0,430	<0,05	[-] İş güvencesizliği ↔ İş tatmini
2005b	De Witte	Makale	n=769 (BE, ES, UK) Yöneticiler-beyaz yakalılar	-	-	-	F-value: 6,08	0,00	[-] İş güvencesizliği → İş tatmini
2005	Buitendach ve De Witte	Makale	n=178 (ZA) Kamu işçileri	De Witte (2000)	Weiss vd. (1967)	0,040	-0,210	<0,05	[-] İş güvencesizliği → İş tatmini
2004	Feather ve Rauther	Makale	n=154 (AU) Kalıcı-sözleşmeli öğretmenler	-	Hackman ve Oldham (1975)	0,078	-0,280	<0,05	[-] İş güvencesizliği ↔ İş tatmini
2003	De Witte ve Naswall	Makale	n=3460 (BE,NL,IT,CH) Kalıcı-geçici	Ashford vd. (1989); De Witte (2000)	-	0,30- 0,17	-0,14-(- 0,33)	<0,05	[-] İş güvencesizliği → İş tatmini

Lestari ve arkadaşlarının (2023) Endonezya’da daimi ve geçici statüde çalışan 160 otel personeli ile yapmış olduğu çalışmada, iş güvencesi ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir korelasyon tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre iş güvencesi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin gücünü gösteren Pearson Korelasyon katsayısı $r=0,370$ olarak bulunmuş ve iş güvencesi ile iş tatmini arasında açıklanan ortak varyansın oranı ise %13,6 olarak rapor edilmiştir. Çalışma kapsamında iş güvencesi değişkenini ölçebilmek amacıyla Delery ve Doty’nin (1996) geliştirmiş olduğu yedi maddelik İş Güvencesi Ölçeği ile Chung ve arkadaşlarının (2021) geliştirmiş olduğu beş maddelik İş Tatmini Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Narotama ve Sintaasih’in (2022) Hindistan’da bir uluslararası havalimanı terminalinde sözleşmeli çalışan 479 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu çalışmada, iş güvencesizliğinin iş tatminini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki etkisini gösteren Beta katsayısı -0,202 olarak bulunmuştur. Makale kapsamında kullanılan iş güvencesizliği ve iş tatmini değişkenlerinin veri toplama araçları rapor edilmemiş, kullanılan ölçeklerin detaylarına yer verilmemiştir.

Wang ve arkadaşlarının (2022) Çin’de kamu sektöründe çalışan 1267 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu çalışmada, iş güvencesizliği ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir korelasyon tespit edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre iş güvencesizliği ile iş tatmini arasında açıklanan ortak varyans oranı %36,2’dir. İş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki ilişkinin gücünü gösteren korelasyon katsayısı ise $r=-0,181$ olarak rapor edilmiştir. Araştırmada Zhang ve arkadaşları (2014) tarafından revize edilen Borg ve Elizur’un (1992) geliştirmiş olduğu İş Güvencesizliği Ölçeği ve Shu ve Liang (2015) tarafından revize edilen Hackman ve Oldham’ın (1980) geliştirmiş olduğu İş Tatmini Ölçekleri veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Masykuroh ve Muafi’nin (2021) Endonezya’da yöneticilerden astlara kadar olan süpermarket çalışanlarından oluşan 108 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu çalışmada, iş güvencesinin iş tatminini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre İş Güvencesi değişkeninin, İş Tatmini değişkenine ait varyansların %65,5’ini açıkladığı bulunmuştur. Makaleye göre, iş güvencesinin iş tatmini üzerindeki etkisinin gücünü gösteren Beta katsayısının 0,709 olduğu rapor edilmiştir. Makalede Vander Elst ve arkadaşlarının (2014) geliştirmiş olduğu İş Güvencesizliği

Ölçeği ve Luthans'ın (2015) geliştirmiş olduğu İş Tatmini Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Nemtenau ve arkadaşlarının (2021) Romanyalı sözleşmeli çalışanlardan oluşan 568 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu çalışmada, iş güvencesizliği ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Fakat çalışmanın bulgularına göre İş Güvencesizliği, Süpervizyondan Memnuniyet ile Terfi Fırsatları'nı içeren iş tatmini alt boyutları ile anlamlı bir şekilde negatif yönlü korelasyona sahiptir. Araştırmaya göre her ne kadar iş güvencesizliği ile genel olarak işten tatmin olma düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmese de, elde edilen bulgular iş güvencesizliğinin iş tatmini alt boyutları ile ilişkiye sahip olduğunu gösterdiği için oldukça önemlidir.

Mahmoud ve arkadaşlarının (2021) Orta Doğu ve Kuzey Afrika Bölgesi'nde (ODKA) X, Y ve Z kuşaklarından oluşan 578 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu çalışmada, iş güvencesizliği ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Makalede İş Güvencesizliği'ni ölçmek için Francis ve Barling'in (2005), İş Tatmini'ni ölçmek için ise Judge ve arkadaşlarının (2006) geliştirmiş olduğu ölçekler veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Stefano ve arkadaşlarının (2020) İtalya'da dört farklı çağrı merkezi çalışanlarından oluşan 510 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu çalışmada, iş güvencesizliği ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü bir korelasyon tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre iş güvencesizliği ile iş tatmini arasında açıklanan ortak varyans oranı %25 olarak bulunmuştur. İş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki ilişkinin gücünü gösteren korelasyon katsayısı ise $r=-0,500$ olarak tespit edilmiştir. Çalışmada iş güvencesizliğini ölçebilmek amacıyla Karasek ve arkadaşlarının (1998) geliştirmiş olduğu İş Güvencesizliği Ölçeği ile Camman ve arkadaşları'nın (1983) ve Bowling ve Hammond'ın (2008) çalışmalarından uyarlanarak geliştirilen İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır.

Yeves ve arkadaşlarının (2019) Şili'de ülkenin en büyük 13 şehrinde yaşayan, yaşları 18 ile 80 arasında değişen ve ücretli bir işte çalışan 1116 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu çalışmada, iş güvencesizliği ile içsel ve dışsal iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü bir korelasyon tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre iş güvencesizliği ile içsel iş tatmini arasında açıklanan ortak varyans oranı %9, iş

güvencesizliği ile dışsal iş tatmini arasında açıklanan ortak varyans oranı ise %16 olarak bulunmuştur. Değişkenler arası ilişkinin gücünü gösteren korelasyon katsayıları ise içsel iş tatmini için $r=-0,300$, dışsal iş tatmini için ise $r=-0,400$ olarak rapor edilmiştir. Makalede iş güvencesizliğini ölçmek amacıyla De Witte'nin (2000) geliştirmiş olduğu İş Güvencesizliği Ölçeği ile Yeves ve arkadaşlarının (2019:6) bu çalışma kapsamında geliştirmiş olduğu İş Tatmini ölçekleri veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Ibrahim ve arkadaşlarının (2019) Endonezya'da bir kamu hastanesinde sözleşmeli çalışan işçilerden oluşan 681 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu araştırmada, iş güvencesinin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, iş güvencesinin iş tatmini üzerindeki gücünü gösteren Beta katsayısı 0,349 olarak bulunmuş ve İş Güvencesi değişkeninin, İş Tatmini değişkenine ait varyansların %12,2'sini açıkladığı rapor edilmiştir. Makalede İş Güvencesi değişkeninin beş maddelik, İş Tatmini değişkeninin ise yedi maddelik ölçüm araçlarıyla ölçüldüğü belirtilmiş fakat yazarlar tarafından kaynakları açıklanmamıştır.

Emanuel ve arkadaşlarının (2018) İtalya'da tam ve yarı zamanlı çalışanlardan oluşan 344 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu çalışmada, iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın modeli erkek ve kadın örneklem için ayrı ayrı analiz edilmiştir. Kadın örnekleminde yapılan analizlerde iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki etkisinin gücünü gösteren Beta katsayısı -0,590 ve varyans açıklama oranı ise %35; erkek örnekleminde yapılan analizlerde Beta katsayısı -0,400 ve varyans açıklama oranı ise %16 olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre iş güvencesizliği, kadın örnekleminde erkek örnekleminde göre iş tatmini üzerinde daha güçlü bir negatif etki yaratmaktadır. Makalede İş Güvencesizliği değişkenini ölçmek amacıyla De Witte'nin (2000) geliştirmiş olduğu İş Güvencesizliği Ölçeği ve Pejtersen ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen İş Tatmini Ölçekleri veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırmanın bir başka bulgusu ise kadın örnekleminde iş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki korelasyonun gücü $r=-0,470$, erkek örnekleminde ise $r=-0,310$ olarak tespit edilmiş olmasıdır. Her iki sonuçta istatistiksel olarak $p<0,01$ noktasında anlamlıdır.

Shi'nin (2017) Çin'de tam ve yarı zamanlı çalışanlardan oluşan 309 kişilik örneklem ile yapmış olduğu araştırmada, iş güvencesi ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarında, iş güvencesi ile iş tatmini arasındaki

ortak açıklanan varyansın %3,9 ve iş güvencesi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin gücünü gösteren korelasyon katsayısının ise $r=0,198$ olduğu rapor edilmiştir. Makalede İş Güvence'sini ölçmek amacıyla literatürden faydalanılarak geliştirilen iki maddelik bir ölçüm aracı ve iş tatminini ölçmek amacıyla ise Cully ve Woodland'in (1999) geliştirmiş olduğu İş Tatmini ölçekleri kullanılmıştır.

Smit ve arkadaşlarının (2016), Güney Afrika Cumhuriyeti'nde madencilik sektöründe çalışan üst düzey yöneticilerden oluşan 260 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu çalışmada, iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki etkisinin gücünü gösteren Beta katsayısı -0,200 olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın bir başka bulgusu ise iş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki anlamlı korelasyon katsayısının $r=-0,300$ olmasıdır. Araştırma kapsamında İş Güvencesizliği değişkenini ölçebilmek amacıyla Hellgren ve arkadaşlarının (1999) geliştirmiş olduğu İş Güvencesizliği Ölçeği ile Hellgren ve arkadaşlarının (1997) geliştirmiş olduğu İş Tatmini Ölçekleri kullanılmıştır.

Callea ve arkadaşlarının (2014) İtalya'da çeşitli kuruluşlarda daimi ve geçici statüdeki çalışanlardan oluşan 638 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu araştırmada, iş güvencesizliği ile içsel iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü bir korelasyon tespit edilmiştir. İş güvencesizliği ile içsel iş tatmini arasındaki korelasyonun gücü $r=-0,230$ olarak bulunmuş ve iki değişken arasında ortak açıklanan varyans oranı %5,2 olarak rapor edilmiştir. Araştırma kapsamında Sverke ve arkadaşlarının (2004) geliştirmiş olduğu İş Güvencesizliği Ölçeği ile Weiss ve arkadaşlarının (1967) geliştirmiş olduğu İş Tatmini Ölçekleri veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırmanın raporlarına göre iş güvencesizliği ile dışsal iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki söz konusu değildir.

Zheng ve arkadaşlarının (2014) Çin'de devlete bağlı enerji ve kimya şirketlerinde çalışan 450 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu çalışmada, iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etki yarattığı tespit edilmiştir. İş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki etkinin gücünü gösteren Beta katsayısı -0,250 olarak rapor edilmiştir. Araştırma kapsamında Oldham ve arkadaşlarının (1986) geliştirmiş olduğu İş Güvencesizliği Ölçeği ile Hackman ve Oldham'ın (1980) geliştirmiş olduğu İş Tatmini Ölçekleri veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Vujicic ve arkadaşlarının (2014) Sırbistan’da turizm sektörü çalışanlarından oluşan 149 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu çalışmada, iş güvencesizliği ile genel iş tatmini ve işin özelliklerinden duyulan tatmin arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir korelasyon tespit edilmiştir. İş güvencesizliği ile genel iş tatmini arasındaki ilişkinin gücünü gösteren korelasyon katsayısı $r=-0,413$, iş güvencesizliği ile işin özelliklerinden duyulan arasındaki korelasyon katsayısı ise $r=-0,367$ olarak tespit edilmiştir. Değişkenlerin ortak varyans açıklama oranları sırasıyla %17 ve %13,4 olarak rapor edilmiştir. Araştırma kapsamında iş güvencesizliğini ölçebilmek amacıyla De Witte’nin (2000) geliştirmiş olduğu İş Güvencesizliği Ölçeği, genel iş tatminini ölçebilmek amacıyla Brayfield ve Rothe’nin (1951) geliştirmiş olduğu İş Tatmini Endeksi (İTE) ve işin özelliklerinden duyulan tatmini ölçebilmek amacıyla ise Weiss ve arkadaşlarının (1967) geliştirmiş olduğu Minnesota İş Tatmini (MİT) ölçekleri veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre her iki ölçek ile iş güvencesizliği arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur.

Artz ve Kaya’nın (2014) Amerika Birleşik Devletleri’nde kamu ve özel sektör çalışanlarını kapsayan 2133 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu çalışmada, iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki negatif yönlü etkisinin gücünü gösteren Beta katsayısı $-0,416$ olarak rapor edilmiştir. Araştırmanın bir başka bulgusu ise kamu sektöründe sendikalı olarak çalışan bireylerin algılanan iş güvencesizliği düzeyinin yüksek olduğu durumlarda özel sektör çalışanlarına göre daha düşük iş tatmini düzeylerine sahip olmasıdır.

Reisel ve arkadaşlarının (2010) Amerika Birleşik Devletleri’nin Güneybatı ve Batı Yakası’ndaki yüksek lisans öğrenimi gören ve aynı zamanda yarı zamanlı olarak çalışan bireylerden oluşan örneklem grubu ile yapmış olduğu araştırmada, iş güvencesizliğinin iş tatminini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Makalede Francis ve Barling’in (2005) geliştirmiş olduğu İş Güvencesizliği Ölçeği ile Judge ve arkadaşlarının (2006) geliştirmiş olduğu İş Tatmini Ölçekleri veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda iş güvencesizliğinin, iş tatmini üzerindeki etkisinin gücünü gösteren Beta katsayısı $-0,250$ olarak rapor edilmiştir.

De Cuyper ve arkadaşlarının (2009b) Belçika’da 23 farklı firmada geçici, sözleşmeli ve taşeron olarak çalışan mavi ve beyaz yakalı personelden oluşan 578 kişilik örneklem

grubu ile yapmış olduğu çalışmada, iş güvencesizliği ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü bir korelasyon tespit edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre iş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki ilişkinin gücünü gösteren korelasyon katsayısı $r=-0,150$ olarak bulunmuş ve iki değişken arasında açıklanan ortak varyans oranı ise %2,2 olarak rapor edilmiştir. Araştırmanın bir başka bulgusu ise iş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki ilişkinin daimi ve taşeron çalışanlar için anlamlı olduğu fakat sözleşmeli çalışanlar için anlamlı olmadığı yönündedir. Araştırma kapsamında iş güvencesizliğini ölçebilmek amacıyla De Witte'nin (2000) geliştirmiş olduğu İş Güvencesizliği Ölçeği ve iş tatminini ölçebilmek amacıyla ise Price'ın (1997) geliştirmiş olduğu İş Tatmini Ölçekleri veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Cheng ve Chan'in (2008) toplamda 133 araştırmayı ele aldığı meta-analiz çalışmada; iş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan 94 çalışma üzerinden elde edilen bulgular iş güvencesizliği ile iş tatmini arasında negatif yönlü korelasyon olduğuna işaret etmektedir. Araştırmanın sonuçları, iş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki ortak varyans oranının %18,4 ve iş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki ilişkinin gücünün ise $r=-0,430$ olduğunu ortaya koymaktadır.

De Witte'nin (2005b) Belçika, İspanya ve İngiltere'de faaliyet gösteren çok uluslu bir şirketin yöneticileri ve beyaz yakalı çalışanlarından oluşan 769 kişilik bir örneklem grubu ile yapmış olduğu çalışmada, iş tatmininin algılanan iş güvencesizliğine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre algılanan iş güvencesizliği düzeyini “güvende” olarak belirten katılımcıların iş tatmini düzeylerinin, “orta düzeyde güvende” olarak belirten katılımcılara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur (De Witte, 2005b: 45). De Witte (2005b), bu çalışma kapsamında kendi oluşturmuş olduğu anket formunu kullanmış ve iş güvencesizliğini beşli likert tipi skalada bir madde ile (“*uzun vadede iş güvencem konusunda endişeliyim*”), iş tatminini ise beşli likert tipi skalada yedi madde ile ölçmüştür (De Witte, 2005b: 43).

Buitendach ve De Witte'nin (2005) Güney Afrika'da kamu işçilerinden oluşan 178 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu çalışmada, iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki negatif etkinin gücünü gösteren Beta katsayısı $-0,210$ olarak rapor edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre iş güvencesizliği değişkeni, iş tatmini değişkenine ait varyansların %4'ünü açıklamaktadır. Araştırma kapsamında De Witte'nin

(2000) geliştirmiş olduğu İş Güvencesizliği lçeği ve Weiss ve arkadaşlarının (1967) geliştirmiş olduğu Minnesota İş Tatmini lçekleri veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Feather ve Rauther'in (2004) Avustralya'da kalıcı ve sözleşmeli öğretmenlerden oluşan 154 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu çalışmada, sözleşmeli öğretmenlerin ele alındığı örneklem grubunda iş güvencesizliği ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir korelasyon tespit edilirken, kalıcı öğretmenlerin yer aldığı örneklem ile iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre iş güvencesizliği ile iş tatmini arasında açıklanan ortak varyansın oranı %7,8 ve iki değişken arasındaki korelasyonun gücü ise $r=-0,280$ olarak rapor edilmiştir. Çalışma kapsamında Feather ve Rauther'in (2004) oluşturmuş olduğu üç maddelik İş Güvencesizliği lçeği ile Hackman ve Oldham'in (1975) geliştirmiş olduğu İş Tatmini lçekleri veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

De Witte ve Naswall'in (2003) Belçika, Hollanda, İtalya ve İsviçre lkelerinde kalıcı ve geçici sözleşmeler ile çalışan toplamda 3460 kişilik örneklem grubu ile yapmış olduğu çalışmada, tüm örneklem gruplarının ayrı analiz edilmesi sonucunda iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre Belçika rnekleminde iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki etkisini gösteren Beta katsayısı -0,300, iş güvencesizliğinin iş tatmini varyanslarını açıklama oranı %10; Hollanda rnekleminde Beta katsayısı -0,140 ve açıklanan varyans oranı %3; İtalya rnekleminde Beta katsayısı -0,330 ve açıklanan varyans oranı %17; İsviçre rnekleminde ise Beta katsayısı -0,190 ve açıklanan varyans oranı ise %7 olarak rapor edilmiştir. Genel olarak bakıldığında ele alınan dört farklı ülkenin örneklemleri için ulaşılan ortak sonucun iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu yönündedir. Araştırma kapsamında Ashford ve arkadaşlarının (1989) ve De Witte'nin (2000) geliştirmiş olduğu ölçeklerden yararlanılarak geliştirilen İş Güvencesizliği lçeği ile tek maddeyle llen İş Tatmini lekleri veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki etkisini istatistiksel olarak tespit edebilmek amacıyla oluşturulan araştırma modelleri ve modelin formülasyonuna öncülük eden metodolojik paradigma, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama tekniği ve veri toplama araçları ile veri analiz prosedürleri ele alınmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma, öne sürülen iddiaları doğrulamak veya bunlara karşı çıkmak amacıyla ampirik kanıtların sistematik ve metodolojik olarak takip edilme sürecidir (Büyüköztürk vd., 2022). Daha geniş bir bağlamda araştırma; belirlenen sorunları çözmeyi veya ilgili sorunları ele almayı amaçlayan, verilerin sistematik olarak toplandığı ve analiz edildiği yapılandırılmış bir inceleme sürecini ifade eder (Booth vd., 2018). Araştırma modeli ise temsil ettiği sistemle orantılı bir şekilde gerçek durumun yalın bir tasvirini sunarak bir sistemin özetlenmiş halini kapsar ve yalnızca bağlam içinde önemli olduğu düşünülen değişkenleri içerir (Karasar, 2023: 108). Dolayısıyla araştırma modeli, araştırmanın amaçlarıyla ve hedefleriyle uyumlu olarak verilerin ekonomik bir şekilde elde edilmesi ve analiz edilmesi için gerekli koşulların sistematik olarak düzenlenmesini kapsar (Sellitz vd., 1959).

Bu araştırma, amacı ve kapsamı gereği nicel araştırma yöntemi paradigmasına bağlı kalınarak tasarlanmıştır. Nicel araştırma yöntemi, genel olarak ölçme ve değerlendirmeye dayanan bir objektif araştırma türüdür (Johnson ve Christensen, 2019). Araştırmanın modeli ise nicel araştırma yöntemlerinin türlerine göre yapılandırılmıştır.

Karasar'a göre (2023: 108) araştırma modelinin araştırmanın amacına ve içinde bulunduğu koşullara göre düzenlenmesini ve sistematik olarak kurgulanmasını içeren iki temel yaklaşımı bulunmaktadır. Bunlar tarama ve deneme modelleridir (Karasar, 2023: 108). Tarama modeli, tanımlanmış bir nüfus veya grup içindeki belirli nitelikleri veya özellikleri tespit etmek amacıyla sistematik olarak ampirik veri toplamak için tasarlanmış araştırma modelleriyle ilişkilidir (Büyüköztürk vd., 2022: 16). Deneme modeli ise araştırmacının değişkenleri kasıtlı olarak manipüle etmesiyle yönlendirilen verilerin sistematik olarak üretildiği ve değerlendirildiği kontrollü bir araştırma ortamını içermektedir. Bu yaklaşım, değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri araştırmak ve böylece neden-sonuç ilişkileri kurmak amacıyla kontrol değişkenlerini de içerecek

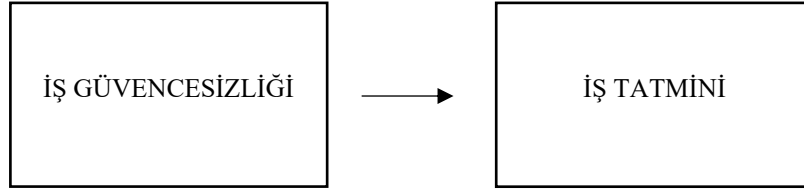
şekilde yapılandırılmaktadır (Karasar, 2023: 120). Dolayısıyla bu araştırma, bu araştırmanın örneklemini oluşturan grup kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanacağından dolayı tarama modeli (Survey) kapsamında değerlendirilmiştir. Tarama modelindeki teorik bilgi süreci aşağıdaki şekildeki gibi ifade edilebilir;



Şekil 3.1. Tarama Modeli (Büyüköztürk vd., 2022:16'dan uyarlanmıştır)

Yukarıdaki şekilde de görüleceği üzere tarama modelleri, tanımlanmış ve açıklanmış bir problemin varlığını kanıtlamayı amaçlayan ampirik verilerin elde edilmesine yönelik sistematik prosedürü ve toplanan bilgilerin kapsamlı bir rapor halinde aktarılmasını gerektiren veri analiz sürecini kapsamaktadır.

Tarama modelleri de çeşitli açılardan sınıflandırılabilir. Bu araştırmanın amacı ve kapsamı gereği yordayıcı-ilişkisel (korelasyonel) tarama modeli yaklaşımı benimsenmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri tespit etmeyi amaçlayan araştırma prosedürlerini içermektedir (Karasar, 2023: 114). Buradaki amaç, değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkilerine dair kayda değer ipuçlarının elde edilmesidir (Büyüköztürk vd., 2022: 16). İlişkisel tarama modellerinde araştırmacı, incelenen değişkenlerle ilgili olarak müdahaleci olmayan bir duruş sergilemekte ve doğrudan manipülasyondan kaçınmaktadır (Johnson ve Christensen, 2019). Yordayıcı korelasyonel araştırma, bir veya daha fazla bağımsız değişkenin etkisine maruz kalma derecesini değerlendirerek bağımlı değişkendeki varyasyonların değişiminin incelenmesini amaçlayan bilimsel bir yöntemi temsil etmektedir. Bu teknik, bağımsız değişkenler ve odak bağımlı değişken arasında var olan öngörücü bağlantıları tanımlamayı ve böylece incelenen fenomeni karakterize eden çok yönlü etkileşimlerin anlaşılmasını artırmayı amaçlamaktadır (Büyüköztürk vd., 2022: 17-18). Tüm bu kapsam gereği bu araştırmanın modeli aşağıdaki şekildeki gibi tanımlanmıştır:

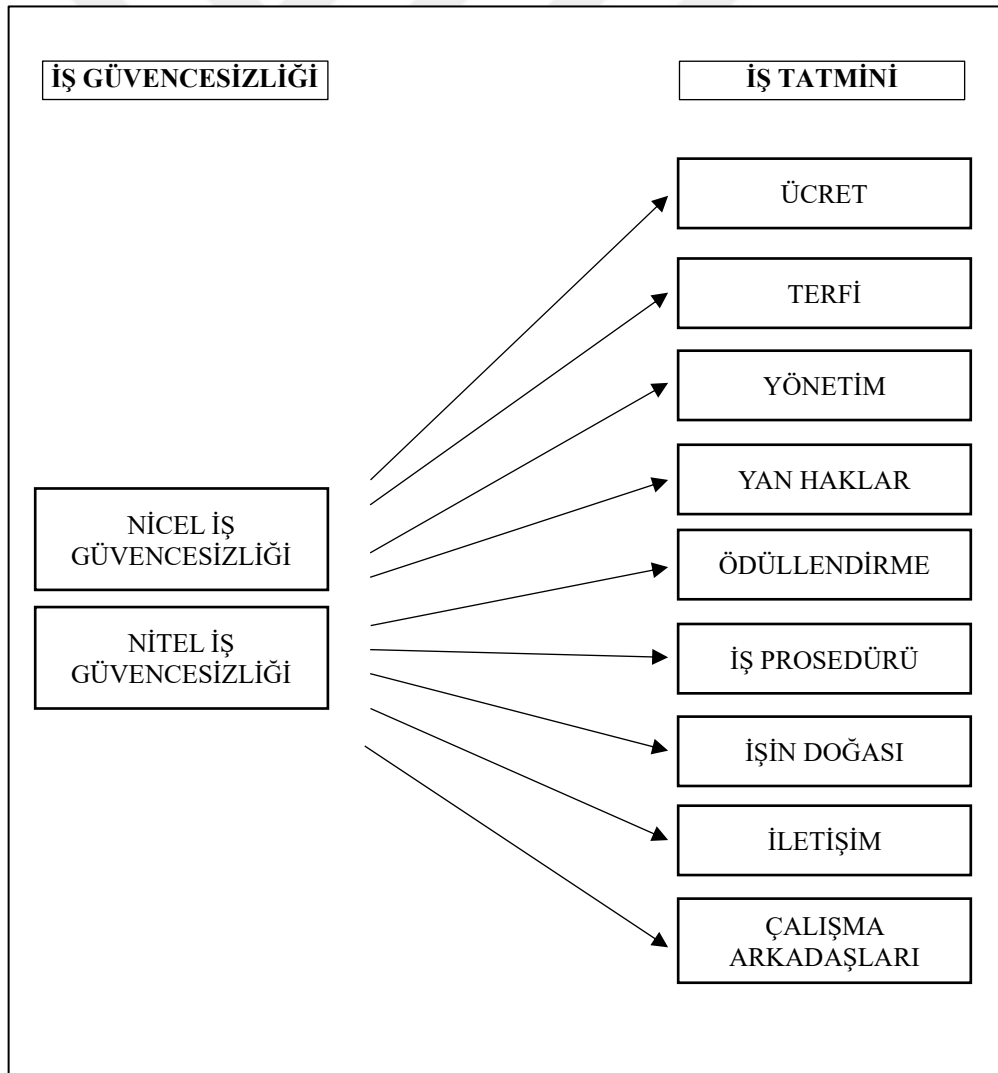


Şekil 3.2. Birinci Araştırma Modeli

Yukarıdaki şekilde gösterilen birinci araştırma modeli, iş tatmini değişkeninin iş güvencesizliği değişkeni tarafından yordandığını temsil etmektedir. Modele ilişkin araştırma hipotezi aşağıdaki gibidir;

H₁: İş güvencesizliği, iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

Aşağıdaki şekilde ise bu araştırma kapsamında incelenecek olan ikinci araştırma modeli verilmiştir.



Şekil 3.3. İkinci Araştırma Modeli

İkinci araştırma modeli, algılanan iş güvencesizliğini tanımlayan iki faktörün (Hellgren vd., 1999), iş tatminini tanımlayan dokuz faktör üzerindeki (Spector, 1985; Yelboğa, 2009) etkilerini ölçmek ve ortaya koymak üzere tasarlanmıştır. Alanyazına dayalı olarak oluşturulan araştırma modelleri hem genel olarak iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki etkilerine, hem de nicel ve nitel iş güvencesizliğinin ücretten memnuniyet, terfiden memnuniyet, yönetimden memnuniyet, yan haklardan memnuniyet, ödüllendirmeden memnuniyet, iş prosedüründen memnuniyet, işin doğasından memnuniyet, iletişimden memnuniyet ve çalışma arkadaşlarından memnuniyet üzerindeki etkilerine odaklanmaktadır. Dolayısıyla bu araştırma, İş Güvencesizliği değişkenini bağımsız, İş Tatmini değişkenini ise bağımlı değişken olarak ele almaktadır. Araştırmanın ikinci modeline ilişkin olarak oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir;

H₂: Nicel iş güvencesizliği, ödüllendirme faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₃: Nitel iş güvencesizliği, ödüllendirme faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₄: Nicel iş güvencesizliği, iş prosedürü faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₅: Nitel iş güvencesizliği, iş prosedürü faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₆: Nicel iş güvencesizliği, çalışma arkadaşları faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₇: Nitel iş güvencesizliği, çalışma arkadaşları faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₈: Nicel iş güvencesizliği, işin doğası faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₉: Nitel iş güvencesizliği, işin doğası faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₀: Nicel iş güvencesizliği, yan haklar faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₁: Nitel iş güvencesizliği, yan haklar faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₂: Nicel iş güvencesizliği, yönetim faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₃: Nitel iş güvencesizliği, yönetim faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₄: Nicel iş güvencesizliği, terfi faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₅: Nitel iş güvencesizliği, terfi faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₆: Nicel iş güvencesizliği, ücret faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₇: Nitel iş güvencesizliği, ücret faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₈: Nicel iş güvencesizliği, iletişim faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₉: Nitel iş güvencesizliği, iletişim faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de aktif olarak istihdam edilen beyaz yakalı profesyonel ve yarı-profesyonel çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma evrenini oluşturan beyaz yakalı çalışanların tam sayısına ulaşmak mümkün değildir. Türkiye'deki beyaz yakalı çalışan sayısı hakkında bilgi edinmek için çeşitli kaynaklara başvurulmuş ve çalışmanın örneklem büyüklüğünü belirlemek için bu göstergeler kullanılmıştır. Örneklem yönteminde sektörel ayrım gözetilmemiştir.

Beyaz yaka statüsünde çalışanların yüksek bir bölümünün yükseköğrenim mezunu olduğu düşünüldüğünde, TÜİK’in (2023), bu araştırma verilerinin toplandığı zaman diliminde yayımladığı en son raporu olan III. çeyrek (Temmuz-Eylül) iş gücü istatistiklerine göre istihdam edilen toplam yükseköğrenim mezunu sayısı 9.122.000

kişinin ağırlıkla beyaz yakalı çalışan olduğu varsayılabilir. Bu sayı, toplam istihdam edilen kişi sayısının (31.724.000) %28,75'ini oluşturmaktadır. T. C. Millî Eğitim Bakanlığı/Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü'ne (2023) göre toplam istihdam edilen çalışanların %10,14'ü profesyonel meslek mensuplarından, %8,83'ü teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarından ve %9,47'si de büro hizmetlerinde çalışan elemanlardan oluşmaktadır. Bu rapora göre toplam istihdam edilen kişi sayısının %28,44'ünü beyaz yaka statüsünde çalışan profesyoneller ve yarı-profesyoneller oluşturmaktadır. Elde edilen göstergelere göre Türkiye'de yaklaşık 9.500.000 kişi beyaz yaka statüsünde aktif olarak istihdam edilmektedir. Dolayısıyla araştırma evreni Türkiye'de aktif olarak istihdam edilen 9.500.000 beyaz yakalı çalışandır.

Örneklem büyüklüğünü belirlemek için çeşitli yaklaşımlar mevcuttur. Sekeran'a göre (2003: 253) 384 kişilik bir örneklem hacminin 10.000.000 kişilik bir evreni temsil niteliği bulunmaktadır. Bir başka yaklaşımda ise araştırmanın tahmini örneklem büyüklüğünün popülasyondaki oranının (population proportion) bilindiği hesaplama yöntemi ise denklem 3.1'de gösterilmiştir (Karagöz, 2019: 305):

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q} \quad 3.1.$$

Yukarıdaki denklemde popülasyonun içerisindeki tahmini oranın %30 olduğu 9.500.000 kişilik bir evren büyüklüğündeki hesaplama aşağıdaki şekilde yapılmıştır.

$$n = \frac{(9500000) \cdot (3,84) \cdot (0,21)}{(23749) + (0,80)} = 322 \quad 3.2.$$

Denklem 3.2'de gösterilen örneklem hacmi hesaplamasına göre araştırmanın minimum örneklem büyüklüğünün 322 katılımcıdan oluşması gerekmektedir. Stevens (1996) ise araştırma kapsamında kullanılan değişken başına 15 denek sayısının yeterli olacağını belirtirken, Tabachnick ve Fidell (2013) $n=50+8M$ (M = bağımsız değişken sayısı) olması gerektiğini, Kline (2016) ise yapısal eşitlik modelinde yer alan ifade sayısının 10 katı kadar örneklem hacmi olmasının istatistiksel yanlılığın engellenmesine yarar

³ N: Anakütle sayısı (9.500.000).

Z: Belirli bir α anlamlılık düzeyindeki Z tablosundaki kritik değere karşılık gelen değer ($\alpha=,05$ için 1,96).

p: Anakütlerdeki incelenen olayın gözlemlenme oranı (%30).

q: Anakütlerdeki incelenen olayın gözlenmeme oranı (%70).

d: Sapma miktarı (,05 olarak alınmıştır)

sağlayacağını belirtmiştir. Bu araştırma kapsamında maksimum 12 değişkenin ve 43 ifadenin test edileceği dikkate alındığında, Stevens'in önerisine göre minimum örneklem hacminin 180, Tabachnick ve Fidell'in (2013) önerisine göre minimum örneklem hacminin 76 ve Kline'in (2016) önerisine göre ise minimum örneklem hacminin 430 olması gerektiği belirtilmiştir. Bartlett ve arkadaşları (2001) ise evrendeki birey sayısının kesin olarak bilinmediği durumlarda %95 güven aralığı ve %5 hata payı için ulaşılması önerilen minimum örneklem büyüklüğünü 384 olarak ifade etmiştir. Tüm bu göstergeler dikkate alındığında, bu araştırma kapsamında ulaşılması beklenen minimum örneklem büyüklüğünün 400 olması gerektiğine karar verilmiştir.

Örneklemin yapısı gereği tesadüfi örnekleme tekniklerini kullanmak için gerekli olan örneklem çerçevesini (evrende yer alan herkesi kapsayan bir liste) oluşturmak mümkün olmadığı için örnekleme kota örnekleme tekniğiyle ulaşılmıştır. Kota örneklemesinde bir popülasyondan rastgele birim/kişi seçmek yerine, araştırma hedeflerine bağlı olarak ilgilenilen çeşitli özellikler veya nitelikler için belirli kotalar belirlenmektedir (Karagöz, 2019: 314). Bu araştırma kapsamında kota örneklem oluştururken demografik yapıyı doğru bir şekilde yansıtan bir denge arayışıyla beyaz yakalı profesyoneller arasında her bir cinsiyetin güçlü bir şekilde temsil edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, her iki cinsiyetin örneklem hacminin %48'inden azını oluşturmamasına özen gösterilerek eksik temsilden kaynaklanabilecek olası önyargıların azaltılması sağlanmış ve kota beyaz yakalı statüsünde istihdam edilen katılımcılarla sınırlandırılmıştır. Bu kapsamda beyaz yakalı olarak teknik veya profesyonel meslek mensuplarıyla gerçekleştirilmiş olan bu araştırmanın örnekleme yöntemi kota örnekleme olarak belirlenmiştir. Örneklem grubuna genel olarak beyaz yakalı profesyonellerin bulunduğu bir sosyal medya platformu olan LinkedIn (<https://www.linkedin.com>) üzerinden ulaşılmış ve anket formu çevrimiçi anket oluşturma platformu olan Google Forms (<https://docs.google.com/forms>) aracılığıyla katılımcılara özel mesaj yoluyla iletilmiştir.

3.2.1. Araştırma örneklemine ait demografik bulgular

Araştırma kapsamında tümü beyaz yakalı çalışanlardan oluşan toplam 411 katılımcıdan dönüt alınmış, 11 kişi lise ve altı eğitim düzeyine sahip olması gerekçesiyle araştırmanın örneklemine dahil edilmemiştir. Araştırmanın toplam örneklem hacmi 400 katılımcıdan meydana gelmektedir. Kişisel bilgi formunda yer alan cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, sektör-alt sektör, departman, ücretli işte toplam çalışma süresi, mevcut

işteki toplam çalışma süresi ve sendika üyeliği değişkenlerine ait bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 3.1. *Cinsiyet değişkenine göre dağılım*

Cinsiyet	Frekans (n)	Yüzde (%)
Erkek	193	48,3
Kadın	207	51,8
Toplam	400	100,0

Cinsiyet değişkenine göre dağılım incelendiğinde, katılımcıların %48,3'ü (n=193) erkek, %51,8'i ise (n=207) kadındır. Araştırmanın kota örneklem tekniğine bağlı kalınarak oluşturulan örneklem hacminde her iki cinsiyet de %48'in üzerinde bir temsil payına sahiptir. Yaş değişkenine ait tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3.2. *Yaş değişkeni tanımlayıcı istatistikleri*

Değişken	Ortalama ($\bar{X}$)	Std. Sapma (s.)	Min.	Maks.	Ranj (R)
Yaş	34,01	8,68	20	71	51

Yaş değişkenine ait tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, örneklem yaşı ortalamasının $\bar{X}=34,01$, standart sapmasının $s.=8,68$, minimum yaşı 20, maksimum yaşı 71 ve ranjının ise $R=51$ olduğu görülmektedir. Genel olarak örneklem; ortalama yaşı 34,01, standart sapması 8,68 olan ve yaşları 20 ile 71 arasında değişen geniş bir katılımcı kümesinden oluşmaktadır. Medeni durum değişkenine göre dağılım aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3.3. *Medeni durum değişkenine göre dağılım*

Medeni Durum	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evli	175	43,8
Bekâr	193	48,3
Boşanmış	32	8,0
Toplam	400	100,0

Medeni durum değişkenine göre dağılım incelendiğinde, katılımcıların %43,8'i (n=175) evli, %48,3'ü (n=193) bekâr ve %8'i ise (n=32) boşanmış durumundadır. Anket

formunda sorulmasına rağmen medeni durumunu “dul” olarak işaretleyen katılımcı bulunmamaktadır. Eğitim düzeyi değişkenine göre dağılım aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3.4. *Eğitim düzeyi değişkenine göre dağılım*

Eğitim Düzeyi	Frekans (n)	Yüzde (%)
Ön Lisans (2 Yıllık)	33	8,3
Lisans (4 Yıllık)	242	60,5
Lisansüstü (Yüksek Lisans/Doktora)	125	31,3
Toplam	400	100,0

Katılımcılara eğitim düzeylerini tespit edebilmek amacıyla “*En son hangi okuldan mezun oldunuz?*” sorusu yöneltilmiştir. Verilen yanıtlara göre katılımcıların %8,3’ü (n=33) ön lisans, %60,5’i (n=242) lisans ve %31,3’ü ise (n=125) lisansüstü eğitim mezunudur. Sektör değişkenine göre dağılım aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3.5. *Sektör değişkenine göre dağılım*

Sektör	Frekans (n)	Yüzde (%)
Hizmet	246	61,5
Sanayi	123	30,8
İnşaat	31	7,8
Toplam	400	100,0

Sektör değişkenine göre dağılım incelendiğinde, katılımcıların %61,5’inin (n=246) hizmet, %30,8’inin (n=123) sanayi ve %7,8’inin ise (n=31) inşaat sektöründe çalıştıkları görülmektedir. Dolayısıyla örneklem hacmi içerisindeki oransal dağılıma göre hizmet sektöründe çalışan beyaz yakalıların oranı, sanayi ve inşaat sektörlerine göre nispeten daha yüksek temsil düzeyine sahiptir. Hizmet sektöründe çalışan katılımcıların mevcut olarak istihdam edildiği alt sektörlere göre dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3.6. *Alt sektör (Hizmet) değişkenine göre dağılım*

Alt Sektör (Hizmet)	Frekans (n)	Yüzde (%)
Genel Hizmet	117	47,6
Yazılım ve Bilişim	44	17,9
Nakliyat	17	6,9
Eğitim	16	6,5
Genel Ticaret	12	4,9
Bilgi ve İletişim Teknolojileri	12	4,9
Araştırma	11	4,5
Bankacılık	10	4,1
Turizm	5	2,0
Sivil Toplum	2	0,8
Toplam	246	100,0

Alt sektör (Hizmet) değişkenine göre dağılım incelendiğinde, hizmet sektöründe çalışan katılımcıların %47,6'sı (n=117) genel hizmet (danışmanlık, denetim, medya vb.), %17,9'u (n=44) yazılım ve bilişim, %6,9'u (n=17) nakliyat, %6,5'i (n=16) eğitim, %4,9'u (n=12) genel ticaret (e-ticaret, perakende), %4,9'u (n=12) bilgi ve iletişim teknolojileri, %4,5'i (n=11) araştırma, %2'si (n=5) turizm ve %0,8'i (n=2) ise sivil toplum alt sektörlerinde istihdam edilmektedir. Sanayi sektöründe çalışan katılımcıların mevcut olarak istihdam edildiği alt sektörlerle göre dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3.7. *Alt sektör (Sanayi) değişkenine göre dağılım*

Alt Sektör (Sanayi)	Frekans (n)	Yüzde (%)
İmalat	66	53,7
Tekstil	15	12,2
Otomotiv	15	12,2
Gıda	15	12,2
Enerji	12	9,8
Toplam	123	100,0

Alt sektör (Sanayi) değişkenine göre dağılım incelendiğinde, sanayi sektöründe çalışan katılımcıların %53,7'si (n=66) imalat, %12,2'si (n=15) tekstil, %12,2'si (n=15) otomotiv, %12,2'si (n=15) gıda ve %9,8'i (n=12) ise enerji alt sektörlerinde istihdam edilmektedir. İnşaat sektöründe çalışan katılımcılara ait verilerde alt sektör ayrımı tespit edilmemiştir. Katılımcıların mevcut olarak istihdam edildiği sektörde çalıştıkları departmanlara göre dağılım aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3.8. *Departman değişkenine göre dağılım*

Departman	Frekans (n)	Yüzde (%)
Satış/pazarlama	83	20,8
İnsan Kaynakları	60	15,0
Yönetim/idari işler	46	11,5
AR-GE ve Tasarım	44	11,0
Bilgi işlem/Veri işlem/Yazılım	43	10,8
Finans/Muhasebe	25	6,3
Üretim	18	4,5
Lojistik	17	4,3
Satın alma	11	2,8
Eğitim	10	2,5
Kalite kontrol	8	2,0
Müşteri İlişkileri	8	2,0
Proje Yönetimi	7	1,8
Teknik	7	1,8
Medya ve Reklamcılık	6	1,5
Hukuk	4	1,0
İş Sağlığı ve Güvenliği	3	,8
Toplam	400	100,0

Departman değişkenine göre dağılım incelendiğinde, katılımcıların %20,8'i (n=83) satış/pazarlama, %15'i (n=60) insan kaynakları, %11,5'i (n=46) yönetim/idari işler, %11'i (n=44) ar-ge ve tasarım, %10,8'i (n=43) bilgi işlem/veri işlem/yazılım, %6,3'ü (n=25) finans/muhasebe, %4,5'i (n=18) üretim, %4,3'ü (n=17) lojistik, %2,8'i (n=11) satın alma, %2,5'i (n=10) eğitim, %2'si (n=8) kalite kontrol, %2'si (n=8) müşteri ilişkileri, %1,8'i (n=7) proje yönetimi, %1,8'i (n=7) teknik, %1,5'i (n=6) medya ve reklamcılık, %1'i (n=4) hukuk ve %0,8'i (n=3) ise iş sağlığı ve güvenliği departmanlarında çalışmaktadır. Çalışma hayatına yönelik değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3.9. *Çalışma hayatına ilişkin değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri*

Değişken	Ortalama ($\bar{X}$)	Std. Sapma (s.)	Min.	Maks.	Ranj (R)
Ücretli işte toplam çalışma süresi (yıl)	10,21	8,35	0,25	43	42,8
Mevcut işteki toplam çalışma süresi (yıl)	4,20	4,93	0,08	30	29,9

* Not. -ay- olarak verilen yanıtlar değişkenler arası standardizasyonu sağlamak amacıyla -yıl- olarak hesaplanmıştır.

Çalışma hayatına ilişkin değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde, katılımcıların ücretli işte toplam çalışma süresi 0,25 (3 ay) ile 43 yıl arasında değişen ve ortalaması $\bar{X}=10,21$ (s.=8,35) olan bir aralığa sahip olmakla birlikte, mevcut işteki toplam

çalışma süresi ise 0,08 (1 ay) ile 30 yıl arasında değişen ve ortalaması $\bar{X}=4,20$ ($s.=4,93$) olan bir dağılım göstermektedir. Katılımcıların sendika üyeliği durumlarına ait dağılım aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3.10. *Sendika üyeliği değişkenine ait dağılım*

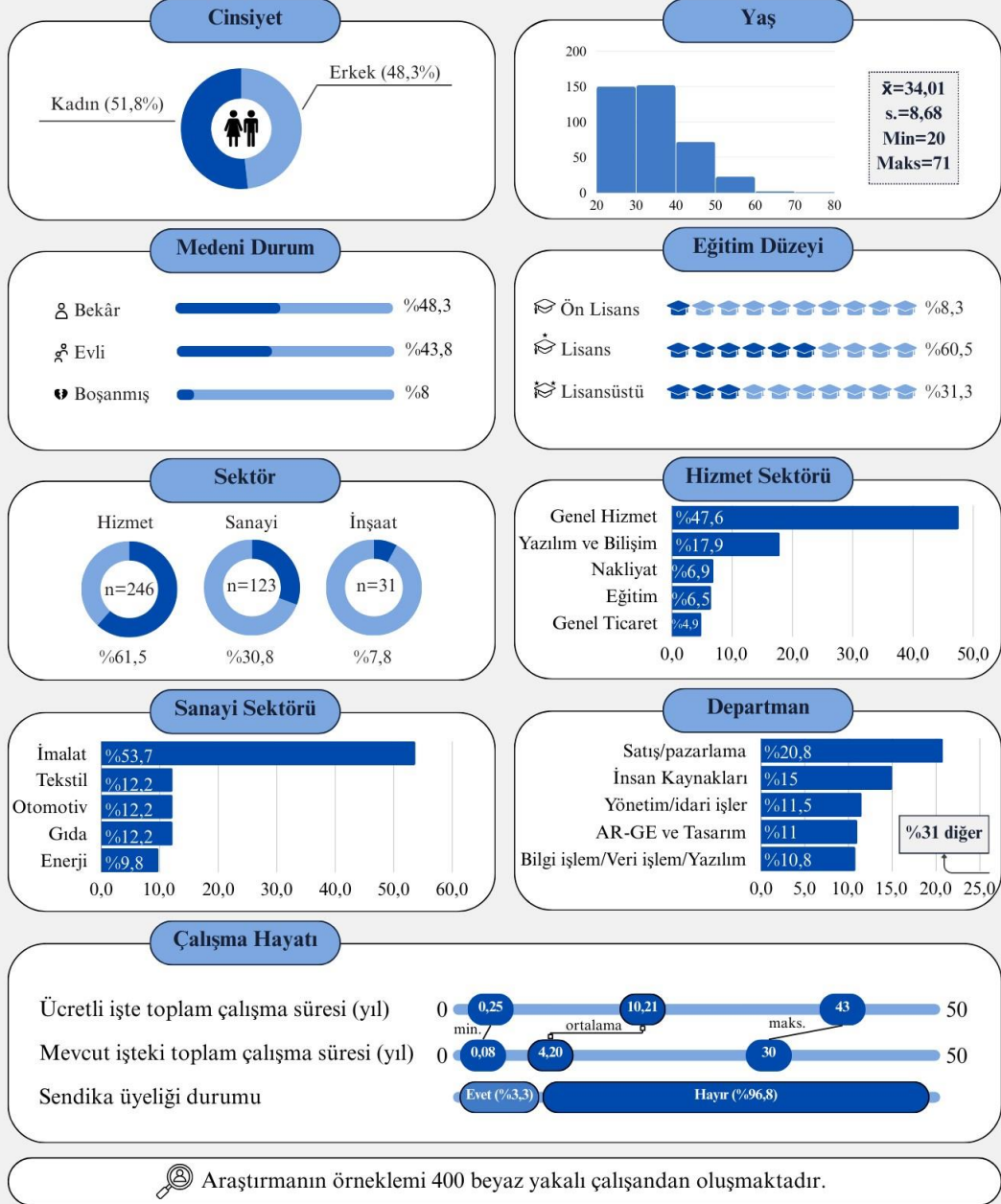
Sendika Üyeliği	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evet	13	3,3
Hayır	387	96,8
Toplam	400	100,0

Sendika üyeliği değişkenine ait dağılım incelendiğinde, katılımcıların %3,3'ü ($n=13$) herhangi bir sendikada üyeliğinin bulunduğunu, %96,8'i ($n=387$) ise herhangi bir sendikada üyeliğinin bulunmadığını belirtmiştir. Örneklem ait bu bulguya dayanarak beyaz yakalı çalışanlar arasında sendika üyeliğinin yaygın olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla ele alınan örneklemin, belirlenen evreni yansıtma gücünün desteklendiğini söylemek mümkündür. Beyaz yakalı çalışanlar arasında sendika üyeliğinin yaygın olmadığını ortaya koyan bu sonuç, ilgili evrenin sendika üyeliği durumunu doğru bir şekilde yansıttığını göstermektedir. Bu durum, örneklem büyüklüğü ve dağılımının istatistiksel anlamda evrenle uyumlu olduğunu, dolayısıyla çalışmanın genelleştirilebilirliğini artırdığını göstermektedir.

Araştırmanın demografik bulgularını içeren grafik özet (graphical abstract) aşağıdaki şekilde verilmiştir.

DEMOGRAFİK BULGULAR

İş Güvencesizliği ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerinde Yapısal Eşitlik Modellemesi



Şekil 3.4. Demografik Bulgular Grafik Özet (Graphical Abstract)⁴

⁴ Grafik özet araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

3.3. Veri Toplama Tekniği ve Aracı

İş Güvencesizliği ile İş Tatmini arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak lme araçlarını ve sosyo-demografik bilgi formunu içeren anket tekniği kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan anket formu  bölüm olacak şekilde yapılandırılmıştır. Birinci bölümde çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden bireylere yönelik sosyo-demografik soruların yöneltildiği Kişisel Bilgi Formu, ikinci bölümde bireylerin algılanan iş güvencesizliği düzeyini ölçmek amacıyla kullanılan İş Güvencesizliği lği (Hellgren vd., 1999) ve üçüncü bölümde ise bireylerin mevcut çalışma şartlarına yönelik memnuniyet düzeylerini ölçmek amacıyla yapılandırılan İş Tatmini lği (Spector, 1985; Yelboğa, 2009) yer almaktadır. Araştırma kapsamında kullanılan anket formu bölümleri aşağıdaki başlıklarda ayrıntılı bir şekilde detaylandırılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Bu araştırma kapsamında bireylerin sosyo-demografik profillerini tespit etmek amacıyla kullanılan Kişisel Bilgi Formu; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışılan sektör, iş hayatındaki toplam çalışma süresi, mevcut çalışma yerindeki toplam çalışma süresi ve sendikaya üyelik durumu değişkenlerini içermektedir. Bu değişkenlerin ele alınma sebebi, araştırmanın odaklandığı ana örneklemenin benzerlik ve farklılıklarını ortaya koymaktır.

3.3.2. İş Güvencesizliği lği (Hellgren vd., 1999)

Bu çalışmada kullanılan İş Güvencesizliği lği, Hellgren ve arkadaşlarının (1999) geliştirmiş olduğu iki boyutlu lme aracını kapsamaktadır. lkte Nicel (Quantitative) ve Nitel (Qualitative) İş Güvencesizliği olmak üzere iki faktör mevcuttur. Nicel İş Güvencesizliği üç madde ile kişinin işinin devamlılığına ilişkin endişelerini kapsarken, Nitel İş Güvencesizliği ise dört madde ile bireyin işe has özelliklerini kaybetme tehdidi ile ilişkilidir. lk toplam yedi maddeden oluşmakta ve her madde “1- kesinlikle katılmıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum” yanıtlarını içeren beşli likert tipi skalada llmektedir. Nitel İş Güvencesizliği faktörüne ait maddeler ters kodlanarak analiz edilmektedir (Bkz. Tablo 2.5; Başlık 2.1.8.5).

3.3.3. İş Tatmini Ölçeği (Spector, 1985; Yelboğa, 2009)

İş Tatmini Ölçeği, Spector (1985) tarafından geliştirilmiş olup, Yelboğa (2009) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yapıldığı bir ölçüm aracıdır. Ölçek toplam 36 maddeden ve dokuz faktörden oluşmaktadır. Ölçeğe ait faktörler ücret (pay), terfi (promotion), yönetim (supervision), yan haklar (fringe benefits), ödüllendirme (continent rewards), iş prosedürü (operating procedures), çalışma arkadaşları (co-workers), işin doğası (nature of work) ve iletişim (communication) olarak ifade edilmiştir. Ölçeğe ait genel iç tutarlılık katsayısı $\alpha=,78$, faktörler ise $\alpha>,70$ olarak rapor edilmiştir. Ölçek maddeleri “1- kesinlikle katılmıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum” yanıtlarını içeren beşli likert tipi skalada ölçülmektedir (Bkz. Tablo 2.7; Başlık 2.2.2.4).

3.4. Veri Analizi

400 katılımcının oluşturduğu araştırma örnekleminin veri analizleri için IBM SPSS 26.0 ve IBM AMOS 22.0 yazılımlarından faydalanılmıştır. Örnekleme ilişkin demografik bulguların tespit edilebilmesi amacıyla n ve yüzdelik değerleri içeren frekans tabloları oluşturulmuş ve demografik bulgulara ilişkin grafik özet (graphical abstract) sunulmuştur. Araştırma kapsamında kullanılan İş Güvencesizliği ve İş Tatmini ölçeklerine ilişkin uygulanacak olan hipotez testlerinin varsayım kontrollerinde kayıp veri, tek değişkenli aykırı değer (univariate outliers), çok değişkenli aykırı değer (multivariate outliers) analizleri uygulanmış ve ölçeklere ait veri setinin normal dağılıma uygunluğunun kontrolü için ise çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri referans alınmıştır. Araştırmanın amacı kapsamında uygulanmış olan Yapısal Eşitlik Modelleri'nin (YEM) çoklu doğrusallık (multicollinearity) problemine sahip olup olmadığı VIF (Variance Inflation Factor), TV (Tolerance Value) ve CI (Condition Index) metrikleri incelenerek test edilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan İş Güvencesizliği ve İş Tatmini ölçeklerinin yapısal geçerlilik analizleri için Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmış ve güvenilirlik analizleri için ise Cronbach's Alpha (α), McDonald's Omega (Ω) katsayıları incelenerek %27 alt-üst grup madde ayırt edicilik indeksleri ile madde-toplam korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Ölçeklerden elde edilen bulgulara ilişkin tanımlayıcı istatistikler için aritmetik ortalama ($\bar{X}$), standart sapma (s.), minimum (min.) ve maksimum (maks.) değerleri içeren merkezi dağılım ölçüleri kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin düzeylerin değerlendirilmesi amacıyla beş parametrelili çok düşük (1,00 – 1,80), düşük (1,81 – 2,60), orta (2,61 – 3,40), yüksek (3,41 – 4,20) ve çok yüksek (4,21

– 5,00) değerlerini içeren kesme noktaları referans alınmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi amacıyla iki farklı yapısal eşitlik modellemesi oluşturularak modellere ait uyum indeksleri ve tahmin parametreleri incelenmiştir. Araştırmanın verileri %95 güven aralığı ve %5 hata payı ile test edilmiştir.

3.4.1. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM)

Yapısal eşitlik modellemesi (Structural Equation Modeling), belirli bir kuram ve teoriye dayalı olarak gizil ve gözlenen değişkenler arasındaki nedensellik ve karşılıklı ilişkileri tespit etmek amacıyla çeşitli bilimsel disiplinlerde kullanılan yöntemdir (Karagöz, 2019: 1019). Çokluk ve arkadaşlarına göre (2021) yapısal eşitlik modellemesi, bir istatistiksel teknik olmaktan ziyade birçok istatistiksel tekniği kapsayan geniş bir kavramdır. Pearl (2012) yapısal eşitlik modellemesini *nedensel çıkarım yöntemi* olarak tanımlamış ve modelde resmedilen olgunun bir dizi kurama ya da ampirik çalışmaya dayanan bir varsayım hipotezi olduğunu öne sürmüştür.

Yapısal eşitlik modeli oluşturularak kurulan hipotezlerin sınanması için çok değişkenli matematiksel karmaşıklık nedeniyle çeşitli istatistiksel paket programlarının kullanılması elzemdir (Raykov ve Marcoulides, 2006). İsveçre Uppsala Üniversitesi'nde profesör olan Karl Jöreskog ve Dag Sörbom tarafından geliştirilen *LISREL® (Linear Structural Relations, <https://ssccentral.com/index.php/products/lisrel/>)*, IBM'in geliştirmiş olduğu *SPSS®* *AMOS® (Analysis of Moment Structures, <https://www.ibm.com/products/structural-equation-modeling-sem>)* ve Hamburg Üniversitesi'nde ekonomi profesörü olan Prof. Dr. Christian M. Ringle'in yöneticiliğini yaptığı *SmartPLS® (<https://www.smartpls.com>)* yazılımları günümüzde yapısal eşitlik modellemesi için en sık kullanılan istatistiksel paket programlarından. Dolayısıyla LISREL ve AMOS yazılımlarına yönelik olarak yapısal eşitlik modellemesinin kimi araştırmacılar tarafından "LISREL analizi, LISREL modeli, AMOS yapılıması, AMOS testi" vb. şeklinde kullanımı yaygın bir yanlış olarak karşımıza çıkmaktadır (Çokluk vd., 2021: 252). Yapısal eşitlik modellemesi, istatistiksel paradigmaya öncülük eden Jöreskog (1973), Keesling (1972) ve Wiley (1973) nedeniyle *JKW Modeli* olarak da belirtilebilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015: 7). Kline ise (2019: 9) yapısal eşitlik modellemesinin alanyazında *kovaryans yapılarının analizi, kovaryans yapı modellemesi, kovaryans yapı analizi* ve *yol analizi* gibi isimlerle de anıldığını belirtmiştir. Bu

araştırmanın yapısal eşitlik modellemesi analizinde IBM SPSS AMOS v26.0 (Arbuckle, 2019; Arbuckle, 2019b) yazılımı kullanılmıştır.

Yapısal eşitlik modellemesi, bu araştırma kapsamında da dikkate alınan bazı varsayımlara sahiptir. Karagöz'e göre (2019: 1028-1029) yapısal eşitlik modellemesinin varsayımları aşağıdaki gibidir:

1. Gözlenen ve gizil değişkenler için çok değişkenli normal dağılım kuralının ihlal edilmemesi gerekmektedir,
2. Araştırmaya dahil edilen değişkenler arasındaki ilişki doğrusal olmalıdır,
3. Değişken serilerinde aykırı uç değerler (outliers) bulunmamalıdır,
4. Değişkenler arasındaki etkileşimde çoklu doğrusallık (multicollinearity) bulunmamalıdır,
5. Örneklem büyüklüğü, modelde yer alan değişken başına karmaşık olmayan modeller için minimum 5, karmaşık modeller için minimum 10 katı veya minimum 100 olmalıdır.

Yapısal eşitlik modellemesinde verilerin, desenlenen modeli ne kadar iyi açıklayabildiği model uyum indeksleriyle (fit index, fit statistics) tespit edilmektedir (Karagöz, 2019: 1037). Kline'a göre (2019) modelin uyum istatistikleri, kurulan model hakkında araştırmacıya daha fazla bilgi verme ve model hakkında öngörü sağlama olanağı sunmaktadır. Bunun yanında model uyum indekslerinin hangisinin raporlanması gerektiğine dair yıllardan beri süregelen bir fikir birliği bulunmamaktadır (Meydan ve Şeşen, 2015). Tabachnick ve Fidell (2007: 715), model uyum indeksi hakkında yapılan araştırmaların aktif ve canlı olduğunu ifade etmiştir. Aşağıda alanyazında sıklıkla kullanılan model uyum indeksleri ve açıklamaları verilmiştir.

1. **Ki-Kare (χ^2) Uyum İyiliği Testi (Chi-Square Goodnes of Fit):** Bu test, iki kovaryans arasındaki uyum değerinin n-1 ile çarpılmasıyla gerçekleştirilmektedir (Chou ve Bentler, 1995). Oluşturulan yapısal eşitlik modelinin genel uyumunun değerlendirilmesinde başlangıç noktası olarak kabul edilmektedir (Sürücü vd., 2021: 71). Elde edilen değer "0"ya yakın ve anlamlılık değerinin ise $p > .05$ olması modelin genel uyumunun mükemmel olduğuna işaret etmektedir (Hoyle, 1995). Fakat Hu ve Bentler (1998), bu değer kimi zaman $p < .05$ noktasında örneklem

büyüklüğüne bağlı olarak anlamlı çıkabileceğini belirtmiştir. Bu nedenle büyük örneklem gruplarında yalnızca bu değerin dikkate alınması mutlak bir yanlış yorumlamayı beraberinde getirmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007: 721). Dolayısıyla χ^2 değerinden sonra χ^2/sd değerinin de dikkate alınması gerekmektedir. $\chi^2 p<,05$ noktasında anlamlı olsa bile χ^2/sd değerinin 5'ten küçük olması sonucunda modelin iyi uyuma sahip olduğu kabul edilir (Çokluk vd., 2021: 268).

2. **Uyum İyiliği İndeksi (Goodnes of Fit Index – GFI):** Jöreskog ve Sörbom tarafından geliştirilen GFI indeksi, oluşturulan yapısal eşitlik modelinin varyans ve kovaryans matrislerini hangi oranda ölçtüğünü belirtir (Çokluk vd., 2021: 269; Karagöz, 2019: 1040). GFI değerinin ,85 ve üzeri olması, kabul edilir uyumu temsil etmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015: 34).
3. **Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (Adjusted Goodnes of Fit Index – AGFI):** AGFI indeksi örneklem hacmini dikkate alarak GFI indeksini düzeltmeyi amaçlar (Meydan ve Şeşen, 2015: 35). Örneklem genişliğinin büyük olması durumunda GFI'dan daha isabetli değerler vermektedir (Kline, 2019). Elde edilen değerin ,85 ve üzeri olması kabul edilir uyumu temsil etmektedir (Karagöz, 2019: 1043).
4. **Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index – NFI):** Test edilen modeldeki χ^2 değerinin, bağımsız modeldeki χ^2 değerine bölünmesiyle hesaplanmaktadır (Ullman'dan akt. Meydan ve Şeşen, 2015: 33). Küçük örneklemelerde beklenenden daha az uyum indeksi değeri verdiği gözlenmektedir (Çokluk vd, 2021: 270). Bu durumda Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Non-normed Fit Index – NNFI) veya diğer adıyla Tucker-Lewis İndeksi (TLI) değeri elde edilerek oluşturulan modelin yorumlanması gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). NFI ve NNFI (TLI) değerlerinin ,90 ve üzerinde olması kabul edilir uyumu göstermektedir (Karagöz, 2019: 1043).
5. **Artırmalı Uyum İndeksi (Incremental Fit Index – IFI):** TLI'nın hesaplanmasında kullanılan serbestlik derecesi, IFI hesaplanırken kullanılmaz. Dolayısıyla IFI indeksinin hesaplanması, TLI'nın yarattığı değişkenliğin çözümüne olanak sağlamaktadır (Karagöz, 2019: 1039). Dolayısıyla IFI, TLI'ya

alternatif bir yol sunmaktadır (Bollen, 1989). IFI indeksinin ,90 ve üzeri olması modelin iyi uyuma sahip olduğunu göstermektedir (Meydan ve Şeşen, 2015: 33).

6. Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index – CFI): Bağımsızlık modeli ile önerilen modelin ürettiği kovaryans matrislerinin karşılaştırılmasıyla hesaplanır (Hooper vd., 2008). Elde edilen CFI değeri 1'e yaklaştıkça modelin mükemmel uyuma, ,95 ve üzeri olması durumunda ise kabul edilir uyum indeksine sahip olduğu anlaşılır (Tabachnick ve Fidell, 2007).

7. Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation – RMSEA): Hu ve Bentler (1999), RMSEA indeksinin örneklem hacmine oldukça duyarlı olmasından dolayı, örneklem hacminin 250'den az olması durumunda dikkate alınmaması gerektiğini belirtmektedir. RMSEA indeksi 0-1 arasında değer alır ve 0'a yaklaşan değer mükemmel, ,05 ve ,08 arasındaki değerler ise kabul edilir uyumu işaret etmektedir (Karagöz, 2019: 1040).

8. Ortalama Hataların Karekökü (Root Mean Square Residual – RMR): RMR bir artık temelli uyum indeksi olmakla birlikte örnek kovaryans matrisinin kalıntıları ile hipotezlenen model arasındaki farkın karekökünü temsil etmektedir (Byrne, 1994). RMR değerinin ,08'den küçük olması modelin iyi uyuma sahip olduğunu göstermektedir (Meydan ve Şeşen, 2015: 35).

9. Standardize Edilmiş Ortalama Hataların Karekökü (Standardized Root Mean Square Residual – SRMR): RMR'nin aksine SRMR, model uyumu hesaplanırken değişkenlerin standardize edilmesini gerektirmektedir (Kline, 2010). Çok değişkenli yapısal modeller için RMR yerine SRMR daha uygun bir ölçüttür (Byrne, 1998).

Yapısal eşitlik modeli oluşturulurken toplanan veriler ile model hipotezinin uyumunu değerlendirmek için kullanılan model uyum indekslerinin tanımları yukarıda verilmiştir. Aşağıdaki tablo, bir modelin sahip olması gereken mükemmel ve kabul edilir uyum iyiliği indeksi değerlerinin özetini göstermektedir.

Tablo 3.11. Yapısal eşitlik modeli mükemmel ve kabul edilebilir uyum indeksi değerleri (Karagöz, 2019; Meydan ve Şeşen, 2015; Tabachnick ve Fidell, 2007; Kline, 2019; Sürücü vd., 2021'den uyarlanmıştır)

Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2 (Ki-Kare Uyum Testi)	$,05 < p \leq 1$	$,01 < p \leq ,05$
χ^2/sd (Ki-Kare/Serbestlik Derecesi)	$\chi^2/sd \leq 3$	$\chi^2/sd \leq 5$
NFI (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)	$,95 \leq NFI$	$,90 \leq NFI$
TLI, NNFI (Tucker-Lewis Index)	$,95 \leq TLI$	$,90 \leq TLI$
IFI (Artırmalı Uyum İndeksi)	$,95 \leq IFI$	$,90 \leq IFI$
CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)	$,97 \leq CFI$	$,95 \leq CFI$
GFI (İyilik Uyum İndeksi)	$,90 \leq GFI$	$,80 \leq GFI$
AGFI (Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi)	$,90 \leq AGFI$	$,80 \leq AGFI$
RMR (Ortalama Hataların Karekökü)	$0 < RMR \leq ,05$	$,05 < RMR \leq ,08$
SRMR (Standardize edilmiş RMR)	$0 < SRMR \leq ,05$	$,05 < SRMR \leq ,08$
RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)	$RMSEA \leq ,05$	$,05 < RMSEA \leq ,08$

Yapısal eşitlik modeli için olması gereken mükemmel ve kabul edilebilir uyum indeksi değerleri yukarıdaki tabloda verilmiştir. Pozitivist yaklaşımda iddia edilen objektiflik varsayımının aksine bazı başka istatistiksel işlemler gibi uyum iyiliği indeksleri de ampirik bir çalışmayı doğrulamak için yanı olarak kullanılabilmekte ve önemli ölçüde değişkenlik gösterebilmektedir (Stone, 2021: 2). Örneğin TLI ve NFI değerlerinin örneklem büyüklüğüne oldukça duyarlı olmasından dolayı uyum iyiliği indeks değerlerini yükselttiği, CFI ve RMSEA gibi uyum indekslerinin ise iki faktörlü modelleri daha iyi desteklediği belirtilmiştir (Morgan vd., 2015). Dolayısıyla yukarıdaki tabloda da gösterilen temel kesme kriterlerinin modelin yanlış belirlenmesinden, küçük örneklem hacminden ve tahmin parametrelerinden oldukça etkilenmesinden dolayı bir veya daha fazla uyum ölçütünün kötü uyuma işaret etmesi, hipotezlenen modelin reddini doğrudan gerektirmemektedir (Schermelleh-Engel vd., 2003: 53).

4. BULGULAR VE YORUM

Araştırma kapsamında oluşturulan yapısal modellere ilişkin bulgular bu başlık altında verilmiştir. Araştırma modellerine yönelik olarak kurgulanan hipotezleri test etmeden önce ölçeklere ilişkin varsayımlar test edilmiş, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri uygulanmıştır.

4.1. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Varsayımların Test Edilmesi

Bu başlık altında araştırma kapsamında kullanılan İş Güvencesizliği ve İş Tatmini ölçeklerine ilişkin kayıp veri, tek değişkenli aykırı değer, çok değişkenli aykırı değer, normal dağılım ile çoklu doğrusallık olgularına ilişkin varsayımlar test edilmiştir.

4.1.1. Kayıp verilerin incelenmesi (Missing values)

Araştırmanın veri toplama aşamasında oluşturulan çevrimiçi anket formunda her soruyu yanıtlamanın zorunlu tutulması nedeniyle araştırma ölçeklerinde ve kişisel bilgi formunda herhangi bir kayıp veriye rastlanmamıştır.

4.1.2. Tek değişkenli aykırı değerlerin incelenmesi (Univariate outliers)

Tek değişkenli aykırı değer, tekil bir değişken için beklenen değer aralığından sapan olağanüstü yüksek veya düşük bir değer olarak tanımlanmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu tür aykırı değerler söz konusu değişken için normal dağılımın merkezi bölgesindeki değerlerin çoğundan uzakta yer almaktadır (Field ve Miles, 2010). Tek değişkenli aykırı değerler ayrıca parametrik istatistiksel analizler için gereken normallik varsayımını da bozabilmektedir (Carter vd., 2009).

Tek değişkenli aykırı değerleri belirlemek amacıyla her bir değişkene ait standardize değerlerin ± 3.29 aralığında olması beklenmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Dolayısıyla değişkenlerin her biri için z-score (z) değerlerinin +3,29'un üstünde veya -3,29'un altında olmaması gerekmektedir. Araştırma kapsamında kullanılan değişkenlere ilişkin z-score istatistikleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.1. Tek değişkenli aykırı değerlerin tespiti (Z-score)

Ölçek	Değişken	Minimum	Maksimum
İş Güvencesizliği	Zscore: Nicel İş Güvencesizliği	-1,366	2,062
	Zscore: Nitel İş Güvencesizliği	-1,461	2,094
	Zscore: İş Güvencesizliği (Genel)	-1,685	2,478
İş Tatmini	Zscore: Ücret	-1,505	2,130
	Zscore: Terfi	-1,839	1,873
	Zscore: Yönetim	-2,112	1,388
	Zscore: Yan Haklar	-1,823	2,000
	Zscore: Ödüllendirme	-1,673	1,852
	Zscore: İş Prosedürü	-1,829	1,902
	Zscore: Çalışma Arkadaşları	-2,657	1,605
	Zscore: İşin Doğası	-2,667	1,364
	Zscore: İletişim	-1,915	1,746
	Zscore: İş Tatmini (Genel)	-2,300	2,356

Araştırma kapsamında kullanılan değişkenlere ilişkin z-score değerleri incelendiğinde tüm değişkenlere ait değerlerin +3,29 ile -3,29 aralığında değer aldığı görülmektedir. Dolayısıyla araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ait veri setinde tek değişkenli aykırı değer tespit edilmemiştir.

4.1.3. Çok değişkenli aykırı değerlerin incelenmesi (Multivariate outliers)

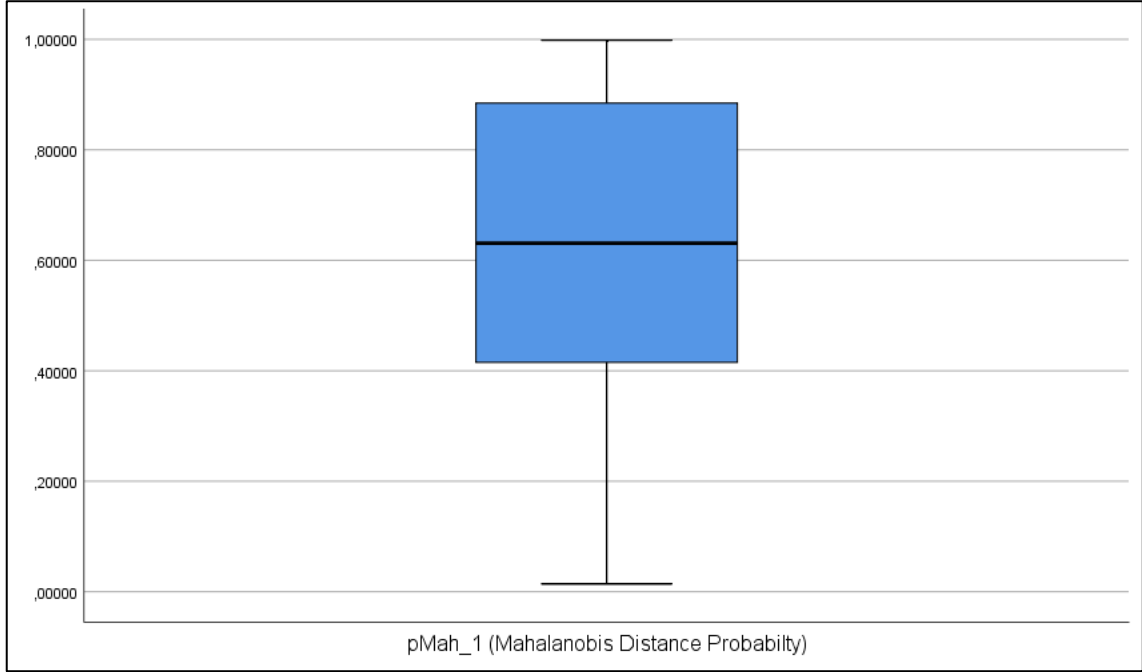
Çok değişkenli aykırı değerlerin araştırma kapsamında ele alınan bağımsız değişkenlere (iş güvencesizliği (genel), nicel iş güvencesizliği ve nitel iş güvencesizliği) ait veri setinde incelenmesi gerekmektedir (Çokluk vd., 2021: 24). Bu araştırma kapsamında ele alınan bağımsız değişkenlere Mahalanobis Uzaklığı Testi (Mahalanobis Distance Test) uygulanmış ve değişkenlere ait çok değişkenli aykırı değerlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Mahalanobis uzaklığına ait değerlerin olasılıkları Ki-Kare (χ^2) dağılım tablosunda $p < ,001$ noktası kesme noktası alınarak incelenmiştir. Olasılık değerlerine ait tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.2. Mahalanobis uzaklığı χ^2 olasılık değerleri

Değişken	Minimum χ^2	Maksimum χ^2
pMah_1 (Mahalanobis Distance Probabilty)	,01426	,99850

Bağımsız değişkenlere ilişkin veri setinde yer alan Mahalanobis Uzaklığı testi sonucunda elde edilen χ^2 olasılık değerlerine göre herhangi bir satırda $p < ,001$ noktasını kapsayan bir

veriye rastlanmamıştır. Veri setine ait kutu grafiği (Box Plot) aşağıdaki şekilde verilmiştir.



Şekil 4.1. Mahalanobis Uzaklığı Kutu Grafiği

Araştırmanın bağımsız değişkenlerine ilişkin Mahalanobis Uzaklığı testi sonucunda elde edilen bulgulara göre, tüm değerlerin $p > ,001$ noktasında olduğu ve dolayısıyla çok değişkenli aykırı değer olmadığı tespit edilmiştir.

4.1.4. Normal dağılıma uygunluk (Normality)

Nicel araştırma metodolojilerinde yaygın olarak benimsenen normal dağılım varsayımı, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) ölçümlerinin incelenmesi yoluyla etkili bir şekilde kanıtlanabilmektedir (George ve Mallery, 2010). Veri setine ait çarpıklık ve basıklık değerleri, verilerin dağılımsal özellikleri hakkında önemli bilgiler sağlayarak araştırmacıların gözlemlenen verilerin normal dağılım eğrisine ne ölçüde uyduğunu tespit etmelerine olanak tanımaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Çarpıklık, dağılımın asimetrisini ölçerek verilerin ortalaması etrafında simetriden ne derece saptığını, basıklık ise dağılımın tepe noktasını veya dikliğini değerlendirerek dağılımın kuyruklarının normal dağılıma göre hangi frekansları sergileyip sergilemediğini ifade etmektedir

(Karagöz, 2019: 123,127). Çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesi ile veri seti, normallik varsayımına dayanan parametrik istatistik tekniklerin kullanımı için teşhis edilmektedir.

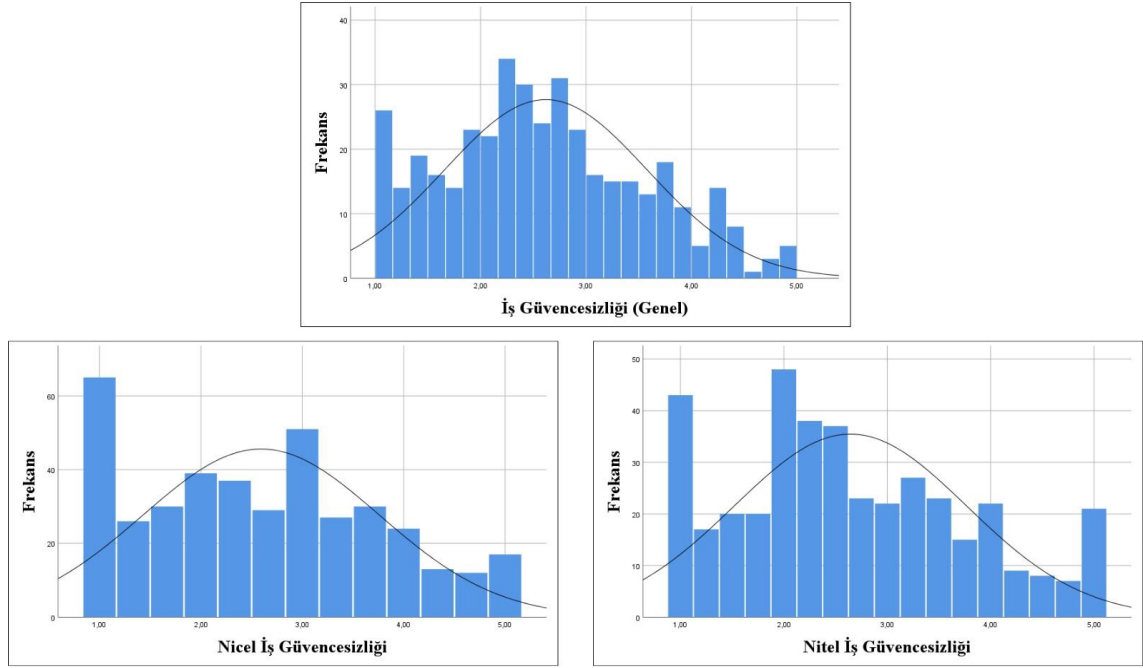
Çarpıklık ve basıklık değerlerinin hangi aralıkta olması gerektiğine dair literatürde farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Curran ve arkadaşları (1996), bu değerlerin +3 ve -3, George ve Mallery (2010) +2 ve -2 ve Tabachnick ve Fidell (2013) ise +1,5 ile -1,5 aralığındaki kesme noktalarına karşılık gelmesi gerektiğini belirtmektedir. Araştırma değişkenlerine ait çarpıklık ve basıklık değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.3. Normal dağılım analizi (Çarpıklık ve basıklık değerleri)

Ölçek	Değişken	Çarpıklık (Skewness)		Basıklık (Kurtosis)	
		Değer	SH	Değer	SH
İş Güvencesizliği	Nicel İş Güvencesizliği	,288	,122	-,873	,243
	Nitel İş Güvencesizliği	,405	,122	-,660	,243
	İş Güvencesizliği (Genel)	,312	,122	-,528	,243
İş Tatmini	Ücret	,133	,122	-,836	,243
	Terfi	-,035	,122	-,722	,243
	Yönetim	-,374	,122	-,761	,243
	Yan Haklar	,065	,122	-,607	,243
	Ödüllendirme	,015	,122	-,895	,243
	İş Prosedürü	,008	,122	-,613	,243
	Çalışma Arkadaşları	-,410	,122	-,338	,243
	İşin Doğası	-,400	,122	-,464	,243
	İletişim	,009	,122	-,915	,243
	İş Tatmini (Genel)	,244	,122	-,611	,243

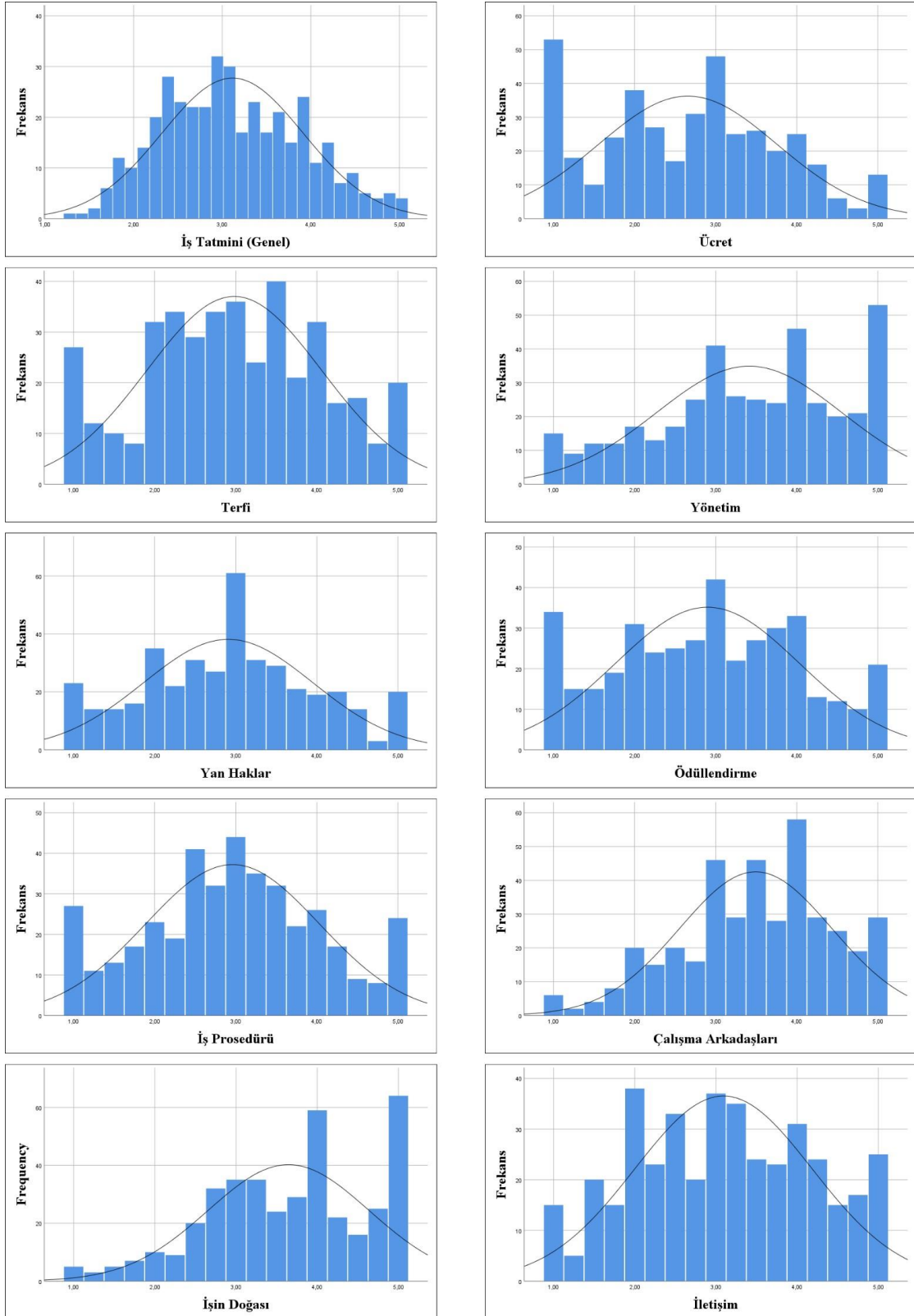
SH: Standart hata (Standart error, SE)

Araştırma değişkenlerine ait çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, İş Güvencesizliği ve İş Tatmini ölçeklerine ve alt boyutlarına ilişkin değerlerin tümünün +1,5 ile -1,5 aralığında yer aldığı tespit edilmiştir. Hair ve arkadaşları (2010), bilimsel araştırmalarda yalnızca çarpıklık ve basıklık değerlerinin değil, normallik eğrilerini içeren histogram grafiklerinin de sunulmasının uygun olduğu belirtmiştir. İş Güvencesizliği ölçeğine ait normallik eğrisini içeren histogram grafiği aşağıdaki şekilde verilmiştir.



Şekil 4.2. İş Güvencesizliği Ölçeği Histogram Grafikleri (Normallik Eğrisi)

İş Güvencesizliği ölçeğine ve tüm alt boyutlarına ait seriler sağa çarpık ve üstten basık bir dağılıma sahip olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuçlara göre veri setine ait ölçümlerin genellikle düşük veya orta seviyelerde yoğunlaştığı, normal dağılımı etkileyebilecek herhangi bir gözlemin bulunmadığı tespit edilmiştir (Karagöz, 2019). İş Tatmini ölçeğine ait normallik eğrisini içeren histogram grafiği aşağıdaki şekilde verilmiştir.



Şekil 4.3. İş Tatmini Ölçeği Histogram Grafikleri (Normallik Eğrisi)

İş Tatmini ölçeğine ait histogram grafikleri incelendiğinde; ücret, yan haklar, ödüllendirme, iş prosedürü ve iletişim alt boyutu ile İş Tatmini ölçeğinin genel puanına ait serinin sağa çarpık; terfi, yönetim, çalışma arkadaşları ve işin doğası alt boyutlarının ise sola çarpık olduğu görülmektedir. Tüm alt boyutlarda ve İş Tatmini ölçeği genel puanında dağılım üstten basıktır. Elde edilen sonuçlara göre İş Tatmini ölçeğinde yer alan veri setinde normal dağılımı etkileyebilecek herhangi bir gözleme rastlanmamıştır (Karagöz, 2019).

Araştırma kapsamında kullanılan değişkenlere ait veri setindeki normal dağılımı inceleyebilmek adına uygulanan analizler sonucunda İş Güvencesizliği ve İş Tatmini ölçeklerinin normal dağılıma büyük ölçüde uygun olduğu tespit edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013; George ve Mallery, 2010; Curran vd., 1996).

4.1.5. Çoklu doğrusallığın incelenmesi (Multicollinearity)

Yapısal modellerin parametre tahminlerini etkileyerek sayısal niteliklerinde bozulmalara yol açan çoklu doğrusallık problemi, modelde yer alan bağımsız değişkenler arasında yüksek korelasyonun mevcut olmasıyla meydana gelmektedir (Pereira vd., 2020; Mori ve Suzuki, 2018).

Araştırma modelinde yer alan bağımsız değişkenlere yönelik olarak çoklu doğrusallık probleminin tespiti için bazı teknikler mevcuttur (Çokluk vd., 2021: 35-38).

1. Varyans artış faktörlerinin (VIF- Variance Inflation Factor) $VIF \geq 10$ olması,
2. Bağımsız değişkenler için tolerans değerlerinin (TV- Tolerance Value) $TV \leq 10$ olması,
3. Koşul indeksinin (CI- Condition Index) $CI \geq 10$ olması.

Araştırmanın bağımsız değişkenlerine ait çoklu doğrusallık göstergeleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.4. Çoklu doğrusallığın tespiti (VIF, TV, CI)

Değişken	VIF	TV	CI
Nicel İş Güvencesizliği	1,197	,835	5,404
Nitel İş Güvencesizliği	1,197	,835	5,998

Araştırmanın bağımsız değişkenlerine ait çoklu doğrusallık probleminin tespiti amacıyla incelenen VIF değerlerinin 10'dan küçük, TV değerlerinin ,1'den büyük ve CI değerlerinin ise 10'dan küçük olduğu bulunmuştur. İlgili değerlerin kabul edilebilir referans aralığından küçük olması, araştırmanın bağımsız değişkenlerinde çoklu doğrusallık probleminin olmadığını göstermektedir.

4.1.6. İş güvencesizliği ölçeği güvenilirlik ve geçerlilik analizleri

Güvenilirlik analizi, bir araştırmada kullanılan ölçme araçlarının tutarlılığını değerlendirmeyi amaçlayan temel bir istatistiksel tekniktir. Güvenilirlik analizleri, yaygın olarak bir ölçme aracının iç tutarlılığını test etmeye yarayan Cronbach's Alpha (α) ile hesaplanmaktadır. Temel olarak Cronbach's Alpha, bir ölçme aracındaki maddelerin birbirleriyle ne kadar korelasyon gösterdiğini değerlendirmek için kullanılmaktadır (Tavakol ve Dennick, 2011; Cronbach, 1951). Cronbach's Alpha ölçütünün yanı sıra McDonald's Omega (ω) değeri de güvenilirliğin hesaplanmasında kullanılan bir diğer tekniktir (Orcan, 2023: 710). Bu araştırma kapsamında kullanılan ölçekler, McDonald's Omega ölçütünün doğrulayıcı faktör analizine dayanması ve Cronbach's Alpha'nın madde-toplam korelasyonlarını dikkate alması nedeniyle iki indeks tarafından da incelenmiştir. 0 ile 1 arasında değer alan Cronbach's Alpha ve McDonald's Omega için faktörlere ve ölçeğe ait değerlerin ,700'ün üzerinde olması beklenmektedir (Karagöz, 2019; Viladrich vd., 2017). Ayrıca ölçeğe ait maddeler ve ölçeğin puan ortalamasının ayırt edicilik özelliklerini tespit edebilmek amacıyla alt ve üst gruplara dayalı madde analizi gerçekleştirilmiş, her maddenin ait olduğu faktörler ile ölçeğin geneline ilişkin madde-toplam korelasyonu değerleri hesaplanmıştır. İş güvencesizliği ölçeğine ait madde analizleri, Cronbach's Alpha ve McDonald's Omega ölçütlerine ilişkin güvenilirlik katsayıları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.5. İş güvencesizliği ölçeği güvenilirlik analizi

		Madde Analizi							İç Tutarlılık	
		%27 Alt Grup		%27 Üst Grup		M-T Korelasyon				
Faktör	No	$\bar{X}$	s.	$\bar{X}$	s.	t	Faktör	Ölçek	α	Ω
Nicel	n1	1,00	,00	4,62	,48	-77,1*	,557	,427	,778	,799
	n2	1,00	,00	4,48	,57	-63,2*	,559	,538		
	n3	1,00	,00	4,27	,67	-50,0*	,736	,581		
Nitel	n4	1,26	,44	4,64	,48	-53,7*	,774	,641	,861	,867
	n5	1,21	,41	4,69	,46	-58,0*	,817	,709		
	n6	1,00	,00	4,02	,84	-37,2*	,643	,606		
	n7	1,15	,35	4,49	,50	-56,3*	,607	,549		
IG		1,47	,33	3,87	,47	-42,8*			,830	,836

* $p < ,05$ noktasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık

IG: İş güvencesizliği ölçeği ortalama puan

M-T Korelasyon: Madde-Toplam korelasyonu, madde-toplam korelasyonu hesaplanırken, maddenin yüklendiği faktör ve ölçek geneline ait puan ortalaması ayrı ayrı hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlarda ilgili maddelerin hem bağlı bulunduğu faktörler hem de ölçeğin geneli ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Alt-üst gruplara dayalı madde analizlerinde $n=108$ olarak ele alınmıştır.

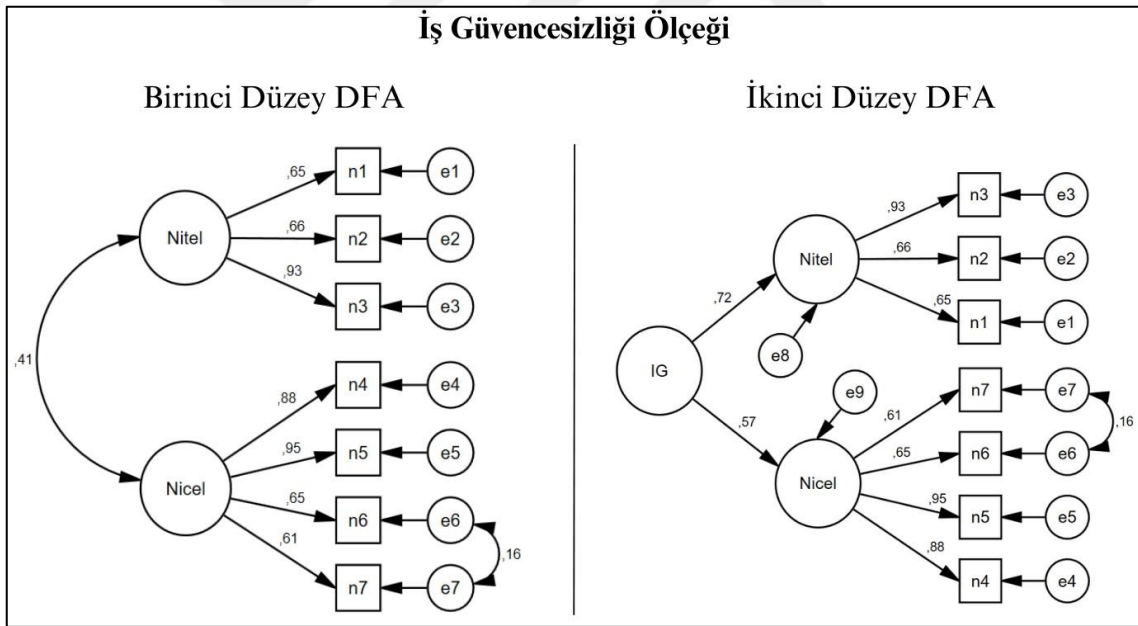
İş Güvencesizliği Ölçeği'ne ait güvenilirlik analizleri incelendiğinde; tüm maddelere ait madde-toplam korelasyon değerlerinin pozitif ve ,300'ün üzerinde olması, ölçeğin iç tutarlılığının güçlü ve her bir maddenin faktörlere ve ölçeğin geneline ait puan ortalamaları ile ilişkili olduğunu, ortalamalara dayalı %27 alt ve üst grup analizlerindeki istatistiksel farklılıkların $p < ,05$ noktasında anlamlı olması ise ölçekte kullanılan maddelerin (n1, n2...) ve ölçek ortalamasının (IG) ayırt edici özelliğe sahip olduklarını göstermektedir (Karagöz, 2019: 1004, 1011). Dolayısıyla araştırma kapsamında kullanılan İş Güvencesizliği Ölçeği'nin araştırılan konudaki durumları teorik olarak ayırt etme özelliğine sahip olduğu söylenebilir.

Uygulanan güvenilirlik analizleri sonucunda Nicel İş Güvencesizliği faktörü için $\alpha = ,778$ ve $\omega = ,799$; Nitel İş Güvencesizliği faktörü için $\alpha = ,861$ ve $\omega = ,867$; ölçeğe ait puan ortalamasının hesaplandığı Genel İş Güvencesizliği değişkeni (IG) için ise $\alpha = ,830$ ve $\omega = ,836$ değerlerinin elde edildiği tespit edilmiştir. Elde edilen Cronbach's Alpha (α) ve McDonald's Omega (ω) değerlerinin ,700'ün üzerinde olması ise ölçeğin güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Doğrulamalı faktör analizi (Confirmatory Factor Analysis- CFA, DFA), önceden belirlenmiş bir değişken yapısının test edilmesini amaçlamaktadır (Karagöz, 2019: 1067). Doğrulamalı faktör analizinde amaç, araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlere öncülük eden değişkenlerin kendi aralarında kurdukları ilişkileri inceleyerek hipotezlerin

güçlü bir kuramsal ya da ampirik temele dayandırılmasıdır (Çokluk vd., 2021: 275). Doğrulayıcı faktör analizi, gözlemlenen verilerle ilişkili olarak önceden belirlenmiş bir modelin yeterliliğini değerlendirmek için kullanılır (Floyd ve Widaman, 1995).

Çok boyutlu ölçeklerde hem birinci hem de ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi testi uygulanması gerekmektedir (Sürücü vd., 2021: 55). Bu araştırmanın ana amacını kapsayan iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki etkilerini değerlendirebilmek amacıyla hem birinci hem ikinci düzey yapısal modeller oluşturulmuştur. Dolayısıyla doğrulayıcı faktör analizleri uygulanırken hem birinci hem de ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi modelleri üzerinden değerlendirme ölçütleri incelenmiştir ve İş Güvencesizliği ve İş Tatmini ölçeklerine ait faktör yapılarının doğrulanması amaçlanmıştır. Aşağıdaki şekildeki yapısal modeller, İş Güvencesizliği ölçeğine ait birinci ve ikinci düzey yol doğrulayıcı faktör analizi yol diyagramlarını göstermektedir.



Şekil 4.4. İş Güvencesizliği Ölçeği Birinci ve İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi⁵

Yukarıdaki şekilde İş Güvencesizliği Ölçeği'ne ait birinci ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yol diyagramları verilmiştir. İş Güvencesizliği Ölçeği'ne ait faktörleri

⁵ Yapısal modellere ait tüm diyagramlar, araştırmacı tarafından IBM AMOS 22 yazılımı aracılığıyla oluşturulmuştur.

kapsayan nicel ve nitel iş güvencesizliği boyutları, “Nicel” ve “Nitel” olarak yol diyagramı üzerinde isimlendirilmiştir. İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizinde ise gizil değişken olarak eklenen İş Güvencesizliği, “IG” olarak kısaltılmıştır. Ölçeğe ait tüm maddeler sırasıyla “n1, n2, n3, n4, n5, n6, n7” olarak isimlendirilmiştir. Model uyumunu iyileştirmek adına modifikasyon indisi önerisi dikkate alınmış ve e6 ile e7 hata terimleri arasında kovaryans oluşturulmuştur (Sürücü vd., 2021: 74). İş Güvencesizliği ölçeğine ait birinci ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi model uyum indeksleri sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.6. İş güvencesizliği ölçeği birinci ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi model uyum indeksleri

İndeks	Değer	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	,000	$,05 < p \leq 1$	$,01 < p \leq ,05$
χ^2/sd	3,665	$\chi^2/sd \leq 3$	$\chi^2/sd \leq 5$
NFI	,967	$,95 \leq NFI$	$,90 \leq NFI$
TLI, NNFI	,958	$,95 \leq TLI$	$,90 \leq TLI$
IFI	,976	$,95 \leq IFI$	$,90 \leq IFI$
CFI	,976	$,97 \leq CFI$	$,80 \leq CFI$
GFI	,970	$,90 \leq GFI$	$,80 \leq GFI$
AGFI	,930	$,90 \leq AGFI$	$,80 \leq AGFI$
RMR	,102	$0 < RMR \leq ,05$	$,05 < RMR \leq ,08$
SRMR	,056	$0 < SRMR \leq ,05$	$,05 < SRMR \leq ,08$
RMSEA	,082	$RMSEA \leq ,05$	$,05 < RMSEA \leq ,08$

İş Güvencesizliği ölçeğine yönelik olarak uygulanan birinci ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi model uyum indeksleri incelendiğinde, χ^2 değerinin $p=,000$, χ^2/sd değerinin 3,665, NFI değerinin ,967, TLI (NNFI) değerinin ,958, IFI değerinin ,976, CFI değerinin ,976, GFI değerinin ,970, AGFI değerinin ,930, RMR değerinin ,102, SRMR değerinin ,056 ve RMSEA değerinin ise ,082 olduğu tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizine yönelik olarak incelenen 11 adet uyum indeksi değerinden 6 tanesinin mükemmel uyum, 3 tanesinin kabul edilebilir uyum gösterdiği fakat 2 uyum indeksinin ise kabul edilebilir referans değerleri aralığında olmamasından dolayı uyum göstermediği görülmektedir. Rapor edilen uyum indeksleri arasında χ^2 ve RMR değerlerinin kabul edilebilir uyumu sağlayamaması, yapısal modelin reddini gerektirmemektedir (Vandenberg, 2006; Schlermelleh-Engel vd., 2003). χ^2 değerinin örneklem hacmine yüksek duyarlılık göstermesinden dolayı χ^2/sd , RMR değerinin ise çok değişkenli modeller için uygun olmaması nedeniyle SRMR indeksi dikkate alınmıştır (Bhale ve Bedi, 2024). Yapısal

modele ait tahmin parametreleri (estimates) ve regresyon ağırlıkları (regression weights) aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.7. İş güvencesizliği ölçeği tahmin parametreleri

Değişken	Yol	Gizil Değişken	β	S. E.	C. R.	p
<i>Birinci Düzey DFA</i>						
n1	←	Nicel	,652			
n2	←	Nicel	,664	,086	11,478	***
n3	←	Nicel	,927	,115	11,737	***
n4	←	Nitel	,877			
n5	←	Nitel	,952	,047	23,764	***
n6	←	Nitel	,653	,047	14,882	***
n7	←	Nitel	,611	,050	13,596	***
<i>İkinci Düzey DFA</i>						
Nitel	←	IG	,721			
Nicel	←	IG	,569			

*** $p < ,001$

β = standardize edilmiş Beta katsayısı

S. E.= standart error, standart hata

C. R.= critical ratio

İş Güvencesizliği Ölçeği'ne yönelik olarak uygulanan birinci ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi tahmin parametreleri incelendiğinde, tüm yolların $p < ,001$ noktasında istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve tüm standardize edilmiş regresyon katsayılarının ,569 ile ,952 arasında değiştiği görülmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen standardize edilmiş beta katsayılarının ,400'ün üzerinde olması, modele ait maddelerin yeterli faktör yüküne sahip olduklarını göstermektedir (Hair vd., 2010). Dolayısıyla İş Güvencesizliği Ölçeği'nin 2 faktörlü teorik yapısının araştırma kapsamında elde edilen veriler ile uyumlu olduğu tespit edilmiştir.

4.1.7. İş tatmini ölçeği güvenilirlik ve geçerlilik analizleri

İş Tatmini Ölçeği'ne ait madde analizleri, Cronbach's Alpha ve McDonald's Omega ölçütlerine ilişkin güvenilirlik katsayıları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.8. İş tatmini ölçeği güvenilirlik analizi

Madde Analizi									İç Tutarlılık	
Faktör	No	%27 Alt Grup		%27 Üst Grup		M-T Korelasyon				
		$\bar{X}$	s.	$\bar{X}$	s.	t	Faktör	Ölçek	α	Ω
Ücret	i1	1,17	,37	4,34	,47	-54,4*	,667	,565	,862	,864
	i2	1,00	,00	4,31	,46	-73,8*	,672	,512		
	i3	1,06	,24	4,53	,50	-64,3*	,713	,600		
	i4	1,00	,00	4,14	,55	-58,8*	,756	,644		
Terfi	i5	1,32	,47	4,95	,21	-73,1*	,518	,541	,814	,825
	i6	1,18	,38	4,47	,50	-54,3*	,745	,748		
	i7	1,17	,37	4,37	,55	-49,6*	,632	,574		
	i8	1,46	,50	4,67	,47	-48,2*	,707	,634		
Yönetim	i9	1,63	,62	4,99	,09	-55,6*	,649	,608	,858	,860
	i10	1,56	,63	5,00	,00	-56,6*	,722	,672		
	i11	1,30	,45	4,97	,16	-78,3*	,717	,675		
	i12	1,82	,83	4,97	,16	-38,6*	,741	,672		
Yan Haklar	i13	1,05	,21	4,56	,49	-67,5*	,640	,581	,784	,809
	i14	1,41	,49	4,45	,50	-45,0*	,673	,591		
	i15	1,28	,45	4,39	,49	-48,6*	,700	,667		
	i16	1,30	,45	4,88	,32	-66,1*	,378	,368		
Ödüllendirme	i17	1,49	,57	4,72	,45	-46,1*	,675	,745	,860	,863
	i18	1,30	,45	4,92	,27	-70,1*	,700	,673		
	i19	1,00	,00	4,32	,56	-61,5*	,693	,654		
	i20	1,00	,00	4,27	,62	-54,7*	,790	,737		
İş Prosedürü	i21	1,43	,49	4,90	,30	-61,9*	,599	,615	,790	,794
	i22	1,28	,45	4,66	,47	-53,5*	,689	,585		
	i23	1,15	,35	4,35	,56	-49,5*	,528	,396		
	i24	1,12	,32	4,59	,49	-60,9*	,599	,405		
Çalışma Arkadaşları	i25	2,32	,80	5,00	,00	-34,4*	,610	,462	,742	,763
	i26	1,31	,46	4,73	,44	-55,4*	,470	,433		
	i27	2,29	,78	4,88	,32	-31,6*	,563	,390		
	i28	1,49	,50	5,00	,00	-72,6*	,511	,500		
İşin Doğası	i29	1,30	,45	4,90	,30	-68,0*	,626	,561	,860	,877
	i30	2,31	,78	4,91	,29	-32,3*	,756	,496		
	i31	2,47	,71	5,00	,00	-36,6*	,709	,363		
	i32	2,49	,70	5,00	,00	-37,0*	,802	,464		
İletişim	i33	1,50	,53	4,94	,24	-60,2*	,428	,606	,773	,781
	i34	1,00	,00	4,58	,49	-75,1*	,654	,669		
	i35	1,13	,33	4,66	,47	-62,7*	,677	,626		
	i36	1,44	,49	4,92	,27	-63,4*	,590	,577		
IT		2,16	,27	4,15	,36	-45,0*			,950	,951

* $p < ,05$ noktasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık

IT: İş tatmini ölçeği ortalama puan (ITATMIN)

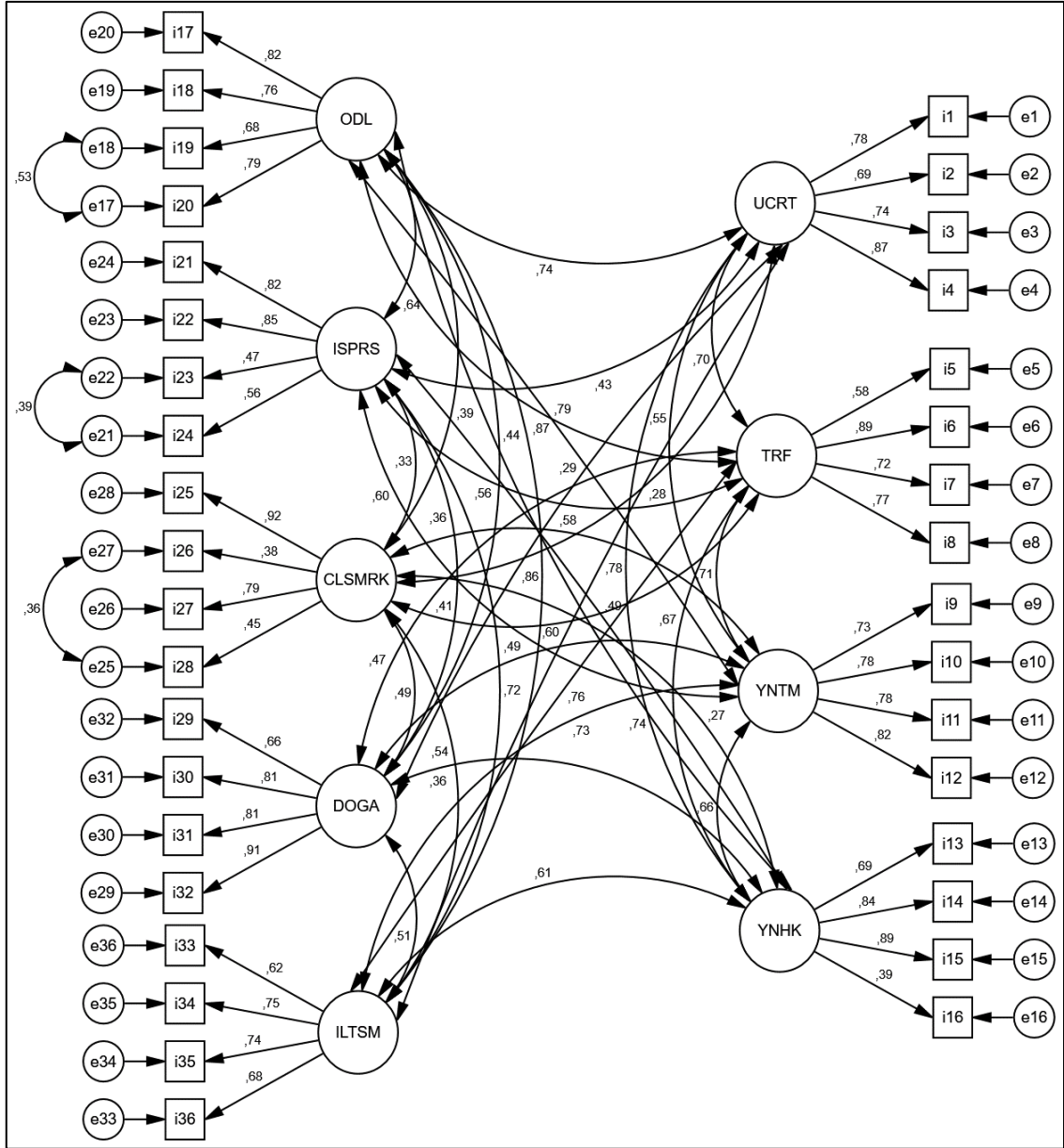
M-T Korelasyon: Madde-Toplam korelasyonu, madde-toplam korelasyonu hesaplanırken, maddenin yüklendiği faktör ve ölçek geneline ait puan ortalaması ayrı ayrı hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlarda ilgili maddelerin hem bağlı bulunduğu faktörler hem de ölçeğin geneli ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Alt-üst gruplara dayalı madde analizlerinde $n=108$ olarak ele alınmıştır.

İş Tatmini Ölçeği'ne ait güvenilirlik analizleri incelendiğinde; tüm maddelere ait madde-toplam korelasyon değerlerinin pozitif ve ,300'ün üzerinde olması, ölçeğin iç tutarlılığının güçlü ve her bir maddenin faktörlere ve ölçeğin geneline ait puan ortalamaları ile ilişkili olduğunu, ortalamalara dayalı %27 alt ve üst grup analizlerindeki istatistiksel farklılıkların $p<,05$ noktasında anlamlı olması ise ölçekte kullanılan maddelerin (i1, i2...) ve ölçek ortalamasının (IT) ayırt edici özelliğe sahip olduklarını göstermektedir (Karagöz, 2019: 1004, 1011). Dolayısıyla araştırma kapsamında kullanılan İş Tatmini Ölçeği'nin araştırılan konudaki durumları teorik olarak ayırt etme özelliğine sahip olduğu söylenebilir.

Uygulanan güvenilirlik analizleri sonucunda Ücret faktörü için $\alpha=,862$ ve $\omega=,864$; Terfi faktörü için $\alpha=,814$ ve $\omega=,825$; Yönetim faktörü için $\alpha=,858$ ve $\omega=,860$; Yan Haklar faktörü için $\alpha=,784$ ve $\omega=,809$; Ödüllendirme faktörü için $\alpha=,860$ ve $\omega=,863$; İş Prosedürü faktörü için $\alpha=,790$ ve $\omega=,794$; Çalışma Arkadaşları faktörü için $\alpha=,742$ ve $\omega=,763$; İşin Doğası faktörü için $\alpha=,860$ ve $\omega=,877$; İletişim faktörü için $\alpha=,773$ ve $\omega=,781$; ölçeğe ait puan ortalamasının hesaplandığı Genel İş Tatmini (IT) değişkeni için ise $\alpha=,950$ ve $\omega=,951$ değerlerinin elde edildiği tespit edilmiştir. Elde edilen Cronbach's Alpha (α) ve McDonald's Omega (ω) değerlerinin ,700'ün üzerinde olması ise ölçeğin güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

İş tatmini ölçeğine ilişkin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizine ait yapısal model aşağıdaki şekilde verilmiştir.



Şekil 4.5. İş Tatmini Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

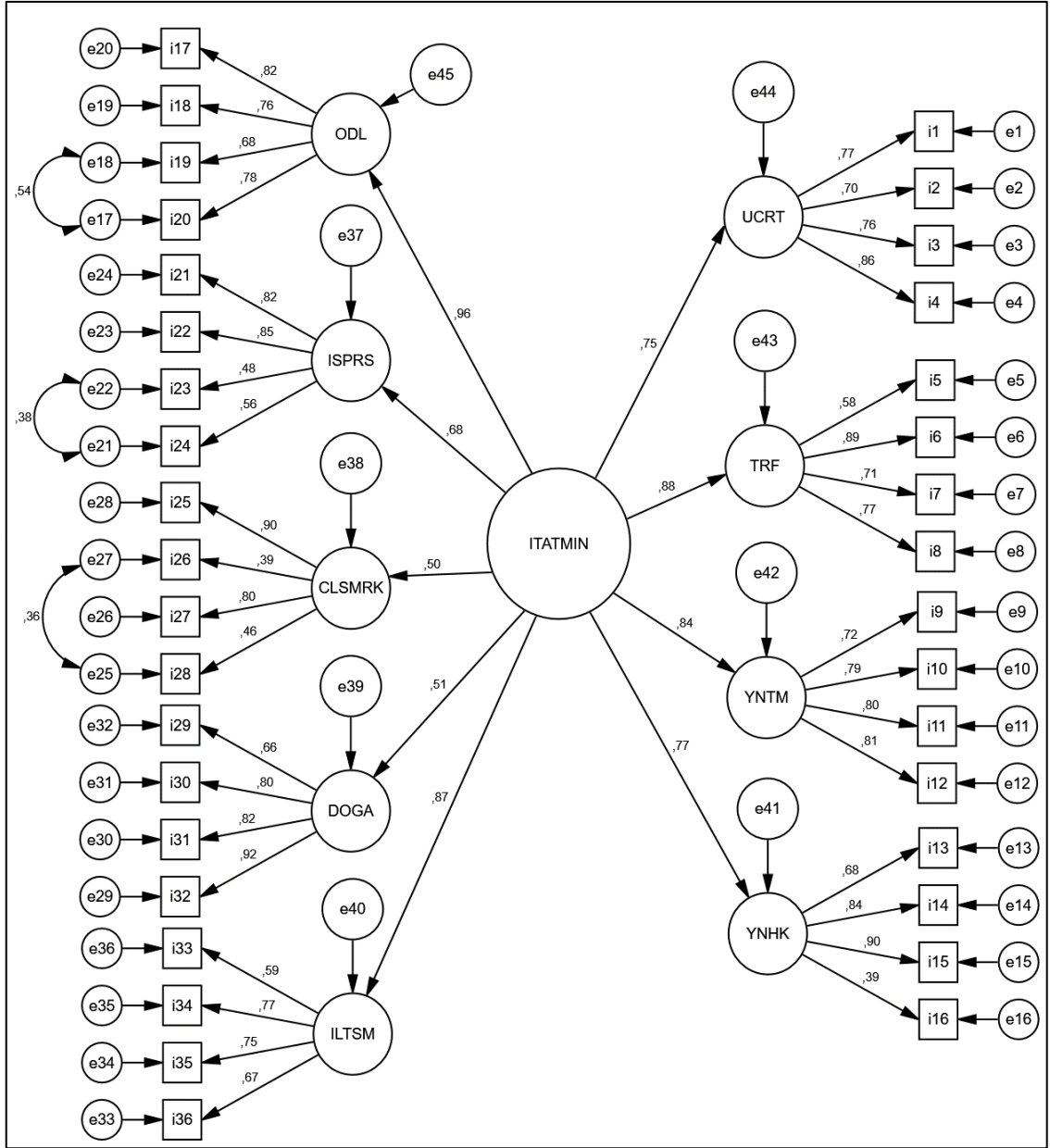
İş Tatmini Ölçeği'ne yönelik olarak uygulanan birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapısal modeli yukarıdaki şekilde verilmiştir. Yapısal model diyagramı üzerinde İş Tatmini Ölçeği'ne ait Ücret faktörü "UCRT", Terfi faktörü "TRF", Yönetim faktörü "YNTM", Yan Haklar faktörü "YNHK", Ödüllendirme faktörü "ODL", İş Prosedürü faktörü "ISPRS", Çalışma Arkadaşları faktörü "CLSMRK", İşin Doğası faktörü "DOGA" ve İletişim faktörü ise "ILTSM" olarak isimlendirilmiştir. Aynı faktör altında birleşen e17-e18, e21-e22 ve e25-e27 hata terimleri arasında model uyumunun iyileştirilmesine katkıda bulunacağı düşünüldüğünden dolayı modifikasyon indisleri

dikkate alınarak kovaryanslar oluşturulmuştur. İş Tatmini Ölçeği'ne yönelik olarak oluşturulan birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapısal modeli uyum indeks değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.9. İş tatmini ölçeği birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi model uyum indeksleri

İndeks	Değer	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	,000	$,05 < p \leq 1$	$,01 < p \leq ,05$
χ^2/sd	2,847	$\chi^2/sd \leq 3$	$\chi^2/sd \leq 5$
NFI	,831	$,95 \leq NFI$	$,90 \leq NFI$
TLI, NNFI	,866	$,95 \leq TLI$	$,90 \leq TLI$
IFI	,883	$,95 \leq IFI$	$,90 \leq IFI$
CFI	,882	$,97 \leq CFI$	$,80 \leq CFI$
GFI	,797	$,90 \leq GFI$	$,80 \leq GFI$
AGFI	,757	$,90 \leq AGFI$	$,80 \leq AGFI$
RMR	,144	$0 < RMR \leq ,05$	$,05 < RMR \leq ,08$
SRMR	,078	$0 < SRMR \leq ,05$	$,05 < SRMR \leq ,08$
RMSEA	,068	$RMSEA \leq ,05$	$,05 < RMSEA \leq ,08$

İş tatmini ölçeğine yönelik olarak uygulanan birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi model uyum indeksleri incelendiğinde, χ^2 değerinin $p=,000$, χ^2/sd değerinin 2,847, NFI değerinin ,831, TLI (NNFI) değerinin ,866, IFI değerinin ,883, CFI değerinin ,882, GFI değerinin ,797, AGFI değerinin ,757, RMR değerinin ,144, SRMR değerinin ,078 ve RMSEA değerinin ise ,068 olduğu tespit edilmiştir. İş Tatmini Ölçeği'ne yönelik olarak oluşturulan ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapısal model diyagramı aşağıdaki şekilde verilmiştir.



Şekil 4.6. İş Tatmini Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

İş Tatmini Ölçeği'ne yönelik olarak uygulanan ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapısal modelinde faktörler arasındaki kovaryanslar kaldırılmış ve iş tatminini ifade eden "ITATMIN" gizil değişkeni eklenmiştir. İş tatmini ölçeği ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapısal modeline ait uyum indeksleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.10. İş tatmini ölçeği ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi model uyum indeksleri

İndeks	Değer	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	,000	$,05 < p \leq 1$	$,01 < p \leq ,05$
χ^2/sd	3,077	$\chi^2/sd \leq 3$	$\chi^2/sd \leq 5$
NFI	,808	$,95 \leq NFI$	$,90 \leq NFI$
TLI, NNFI	,850	$,95 \leq TLI$	$,90 \leq TLI$
IFI	,862	$,95 \leq IFI$	$,90 \leq IFI$
CFI	,861	$,97 \leq CFI$	$,80 \leq CFI$
GFI	,777	$,90 \leq GFI$	$,80 \leq GFI$
AGFI	,745	$,90 \leq AGFI$	$,80 \leq AGFI$
RMR	,157	$0 < RMR \leq ,05$	$,05 < RMR \leq ,08$
SRMR	,080	$0 < SRMR \leq ,05$	$,05 < SRMR \leq ,08$
RMSEA	,072	$RMSEA \leq ,05$	$,05 < RMSEA \leq ,08$

İş tatmini ölçeğine yönelik olarak uygulanan ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi model uyum indeksleri incelendiğinde, χ^2 değerinin $p=,000$, χ^2/sd değerinin 3,077, NFI değerinin ,808, TLI (NNFI) değerinin ,850, IFI değerinin ,862, CFI değerinin ,861, GFI değerinin ,777, AGFI değerinin ,745, RMR değerinin ,157, SRMR değerinin ,080 ve RMSEA değerinin ise ,072 olduğu tespit edilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizlerinde ilgili tüm model uyum endekslerinin kapsamlı bir şekilde raporlanması gerekmektedir. Kline'a (2019) göre bir modelin iyi uyum gösterdiğini gösteren kritik değerler χ^2/sd , RMSEA, CFI ve SRMR indisleridir. İş Tatmini Ölçeği'ne yönelik olarak uygulanan birinci ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda elde edilen model uyum indeksleri, Kline'ın (2019) önemle üzerinde durduğu ölçütler ile uyushmaktadır. Yapısal modele ait tahmin parametreleri (estimates) ve regresyon ağırlıkları (regression weights) aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.11. İş tatmini ölçeği tahmin parametreleri

Değişken	Yol	Gizil Değişken	β	S. E.	C. R.	p
<i>Birinci Düzey DFA</i>						
i1	←	UCRT	,771	,067	14,028	***
i2	←	UCRT	,702	,070	15,321	***
i3	←	UCRT	,759	,063	17,455	***
i4	←	UCRT	,864			
i5	←	TRF	,578	,116	12,382	***
i6	←	TRF	,892	,101	10,945	***
i7	←	TRF	,715	,106	11,489	***
i8	←	TRF	,772			
i9	←	YNTM	,721	,076	14,928	***
i10	←	YNTM	,793	,080	15,024	***
i11	←	YNTM	,798	,071	15,192	***
i12	←	YNTM	,808			
i13	←	YNHK	,676	,076	14,590	***
i14	←	YNHK	,841	,080	15,129	***
i15	←	YNHK	,898	,082	7,187	***
i16	←	YNHK	,387			
i20	←	ODL	,781	,043	20,133	***
i19	←	ODL	,677	,067	15,874	***
i18	←	ODL	,758	,060	17,555	***
i17	←	ODL	,825			
i24	←	ISPRS	,557	,079	9,747	***
i23	←	ISPRS	,476	,137	10,840	***
i22	←	ISPRS	,847	,134	10,755	***
i21	←	ISPRS	,816			
i28	←	CLSMRK	,461	,157	8,837	***
i27	←	CLSMRK	,805	,115	7,594	***
i26	←	CLSMRK	,394	,182	8,745	***
i25	←	CLSMRK	,896			
i32	←	DOGA	,918	,043	20,924	***
i31	←	DOGA	,816	,044	20,345	***
i30	←	DOGA	,802	,065	15,054	***
i29	←	DOGA	,659			
i36	←	ILTSM	,672	,089	12,797	***
i35	←	ILTSM	,752	,091	13,033	***
i34	←	ILTSM	,770	,082	10,431	***
i33	←	ILTSM	,592			
<i>İkinci Düzey DFA</i>						
ODL	←	ITATMIN	,959			
ISPRS	←	ITATMIN	,680	,061	8,834	***
CLSMRK	←	ITATMIN	,501	,049	6,602	***
DOGA	←	ITATMIN	,512	,053	9,443	***
ILTSM	←	ITATMIN	,874	,069	12,038	***
YNHK	←	ITATMIN	,770	,065	11,326	***
YNTM	←	ITATMIN	,837	,064	12,639	***
TRF	←	ITATMIN	,880	,069	10,659	***
UCRT	←	ITATMIN	,753	,062	12,252	***

*** $p < ,001$ β = standardize edilmiş Beta katsayısı

S. E.= standart error, standart hata

C. R.= critical ratio

İş Tatmini Ölçeği'ne yönelik olarak uygulanan birinci ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi tahmin parametreleri incelendiğinde, tüm yolların $p < ,001$ noktasında istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve tüm standardize edilmiş regresyon katsayılarının ,400 ile ,959 arasında değiştiği görülmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen standardize edilmiş beta katsayılarının ,400'ün üzerinde olması, modele ait maddelerin yeterli faktör yüküne sahip olduklarını göstermektedir (Hair vd., 2010). Dolayısıyla İş Tatmini ölçeğinin 9 faktörden oluşan teorik yapısının, araştırma kapsamında elde edilen veriler ile hem birinci hem de ikinci düzeyde kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir.

4.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma kapsamında kullanılan İş Güvencesizliği ve İş Tatmini ölçeklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler için dağılımların betimsel analizini ortaya koymak amacıyla aritmetik ortalama ($\bar{X}$), standart sapma (s.), minimum (min.) ve maksimum (maks.) değerleri içeren merkezi dağılım ölçüleri kullanılmıştır. Değişkenlere ait puan aralıklarının yorumlanması aşamasında 5'li likert tipi ölçekler için kullanılan ,80'lik genişlik katsayısı referans alınmıştır. Puan aralıkları aşağıdaki tabloda verilmiştir (Özdamar, 2001: 145; Tekin, 1993);

Tablo 4.12. Ölçeklerin değerlendirilmesinde kullanılan puan aralıkları

Puan	Seviye	İş Güvencesizliği	İş Tatmini
1,00 – 1,80	Çok düşük	Çok düşük iş güvencesizliği	Çok düşük iş tatmini
1,81 – 2,60	Düşük	Düşük iş güvencesizliği	Düşük iş tatmini
2,61 – 3,40	Orta	Orta düzeyde iş güvencesizliği	Orta düzeyde iş tatmini
3,41 – 4,20	Yüksek	Yüksek iş güvencesizliği	Yüksek iş tatmini
4,21 – 5,00	Çok yüksek	Çok yüksek iş güvencesizliği	Çok yüksek iş tatmini

İş Güvencesizliği Ölçeği'nin tanımlayıcı istatistikleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.13. *İş güvencesizliği ölçeği tanımlayıcı istatistikleri*

Değişken / Madde	$\bar{X}$	s.	Min.	Maks.
<i>Nicel İş Güvencesizliği</i>	2,59	1,17	1,00	5,00
İsteğimden önce işimden ayrılmak zorunda kalmaktan endişe ediyorum.	2,80	1,44	1,00	5,00
Önümüzdeki yıl mevcut işimden ayrılmak zorunda kalma riskim var.	2,57	1,40	1,00	5,00
Yakın gelecekte işimi kaybetme konusunda kendimi huzursuz hissediyorum.	2,42	1,37	1,00	5,00
<i>Nitel İş Güvencesizliği</i>	2,64	1,13	1,00	5,00
Bu işyerinde aldığım maaşın gelecekte artış göstereceğini düşünüyorum.*	3,33	1,33	1,00	5,00
Çalıştığım işyerinde, yeteneklerime ve yetkinliklerime olan ihtiyaçların gelecek dönemlerde de devam edeceğini düşünüyorum.*	3,73	1,27	1,00	5,00
Çalıştığım işyerinde gelecek dönemlerde bana daha iyi bir görev verilebileceğine inanıyorum.*	3,18	1,40	1,00	5,00
Çalıştığım işyerinde gelecekteki kariyer fırsatlarım olumludur.*	3,18	1,36	1,00	5,00
<i>İş Güvencesizliği (Genel)</i>	2,62	,96	1,00	5,00

* puan ortalaması hesaplanırken ters kodlanan madde.

İş Güvencesizliği Ölçeği'ne ait tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, ölçeğe ait genel puan ortalamasının 1,00 ile 5,00 arasında değişen $\bar{X}= 2,62$ (s. = ,96) puanla orta düzeyde olduğu, nicel iş güvencesizliği faktörüne ait puan ortalamasının 1,00 ile 5,00 arasında değişen $\bar{X}= 2,59$ (s. = 1,17) puanla düşük düzeyde olduğu, nitel iş güvencesizliği faktörüne ait puan ortalamasının ise 1,00 ile 5,00 arasında değişen $\bar{X}= 2,64$ (s. = 1,13) puanla orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan maddeler incelendiğinde ise nicel iş güvencesizliği faktöründe yer alan “İsteğimden önce işimden ayrılmak zorunda kalmaktan endişe ediyorum.” ($\bar{X}= 2,80$, s. = 1,44) ifadesinin ve nitel iş güvencesizliği faktöründe yer alan “Çalıştığım işyerinde, yeteneklerime ve yetkinliklerime olan ihtiyaçların gelecek dönemlerde de devam edeceğini düşünüyorum.” ($\bar{X}= 3,73$, s. = 1,27) ifadesinin en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

İş Tatmini Ölçeği'ne ait tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.14. *İş tatmini ölçeği tanımlayıcı istatistikleri*

Değişken / Madde	$\bar{X}$	s.	Min.	Maks.
<i>Ücret</i>	2,66	1,10	1,00	5,00
Ücretimdeki artışlardan memnunum.	2,49	1,26	1,00	5,00
Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.*	3,15	1,40	1,00	5,00
İşyerimde ücret artışları az oluyor.*	3,42	1,32	1,00	5,00
Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	2,70	1,28	1,00	5,00
<i>Terfi</i>	2,98	1,08	1,00	5,00
Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	3,16	1,30	1,00	5,00
Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.	2,70	1,27	1,00	5,00
Bu işyerinde, işini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.	2,83	1,33	1,00	5,00
İşimde yükselme şansım çok düşüktür.*	2,76	1,43	1,00	5,00

[Tablo 4.14. (Devam) İş tatmini ölçeği tanımlayıcı istatistikleri]

Değişken / Madde	$\bar{X}$	s.	Min.	Maks.
<i>Yönetim</i>	3,41	1,14	1,00	5,00
Yöneticimi/amirimi seviyorum.	3,49	1,29	1,00	5,00
Yöneticim/amirim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösteriyor.*	2,77	1,45	1,00	5,00
Yöneticim/amirim bana karşı adil değil.*	2,54	1,37	1,00	5,00
Yöneticim/amirim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	3,46	1,33	1,00	5,00
<i>Yan Haklar</i>	2,91	1,05	1,00	5,00
İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.*	2,93	1,45	1,00	5,00
İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	2,84	1,28	1,00	5,00
İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletme kadar iyidir.	2,96	1,25	1,00	5,00
İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.*	3,24	1,40	1,00	5,00
<i>Ödüllendirme</i>	2,90	1,13	1,00	5,00
Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.*	3,49	1,31	1,00	5,00
Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.*	3,43	1,31	1,00	5,00
Yaptığım işin takdir edildiğini hissetmiyorum.*	2,79	1,45	1,00	5,00
İşimi iyi yaptığım zaman takdir ediliyorum.	3,30	1,31	1,00	5,00
<i>İş Prosedürü</i>	2,96	1,07	1,00	5,00
Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.*	3,13	1,41	1,00	5,00
Bu işyerinde çok fazla iş yüküm var.*	3,32	1,28	1,00	5,00
İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar formalite işler tarafından engelleniyor.*	2,98	1,38	1,00	5,00
İşyerimdeki kurallar, işi hakkıyla yapmamı zorlaştırıyor.*	2,73	1,39	1,00	5,00
<i>Çalışma Arkadaşları</i>	3,49	,94	1,00	5,00
Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	3,80	1,12	1,00	5,00
Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.*	2,91	1,40	1,00	5,00
İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.	3,68	1,09	1,00	5,00
İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.*	2,60	1,37	1,00	5,00
<i>İşin Doğası</i>	3,65	,99	1,00	5,00
Genel olarak işimden hoşlanıyorum.	3,88	1,06	1,00	5,00
Yaptığım işten gurur duyuyorum.	3,91	1,08	1,00	5,00
İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	3,66	1,09	1,00	5,00
Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.*	2,86	1,45	1,00	5,00
<i>İletişim</i>	3,09	1,09	1,00	5,00
Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değil.*	2,72	1,39	1,00	5,00
Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.*	3,09	1,43	1,00	5,00
Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.*	3,24	1,45	1,00	5,00
İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	3,41	1,36	1,00	5,00
<i>İş Tatmini (Genel)</i>	3,12	,80	1,28	5,00

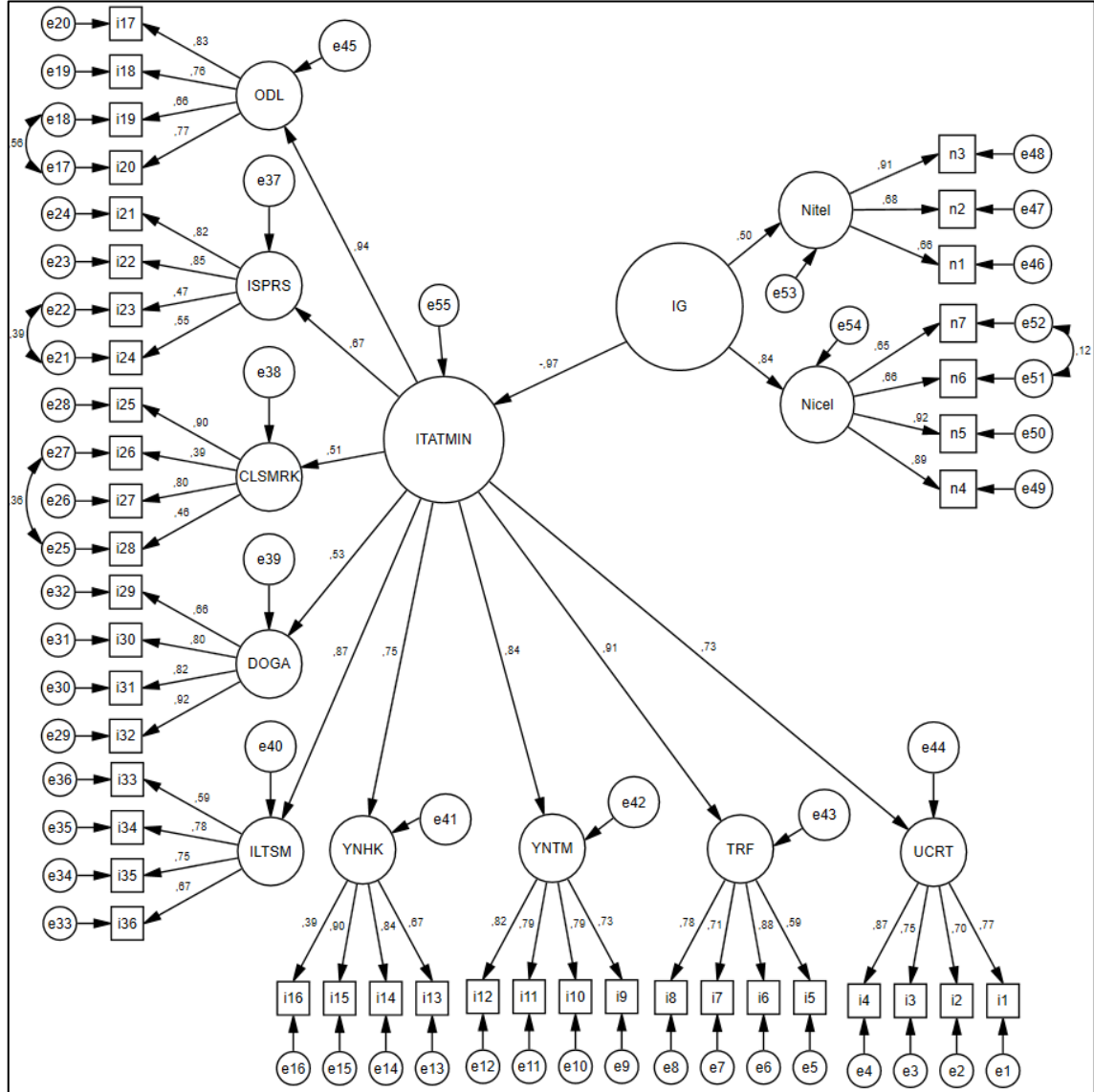
* puan ortalaması hesaplanırken ters kodlanan madde.

İş Tatmini Ölçeği'ne ait tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, ölçeğe ait genel puan ortalamasının 1,28 ile 5,00 arasında değişen $\bar{X}$ = 3,12 (s. = ,80) puanla orta düzeyde, ücret faktörüne ait puan ortalamasının 1,00 ile 5,00 arasında değişen $\bar{X}$ = 2,66 (s. = 1,10) puanla orta düzeyde, terfi faktörüne ait puan ortalamasının 1,00 ile 5,00 arasında değişen $\bar{X}$ = 2,98

(s. = 1,08) puanla orta düzeyde, yönetim faktörüne ait puan ortalamasının 1,00 ile 5,00 arasında değişen $\bar{X}$ = 3,41 (s. = 1,14) puanla yüksek, yan haklar faktörüne ait puan ortalamasının 1,00 ile 5,00 arasında değişen $\bar{X}$ = 2,91 (s. = 1,05) puanla orta düzeyde, ödüllendirme faktörüne ait puan ortalamasının 1,00 ile 5,00 arasında değişen $\bar{X}$ = 2,90 (s. = 1,13) puanla orta düzeyde, iş prosedürü faktörüne ait puan ortalamasının 1,00 ile 5,00 arasında değişen $\bar{X}$ = 2,96 (s. = 1,07) puanla orta düzeyde, çalışma arkadaşları faktörüne ait puan ortalamasının 1,00 ile 5,00 arasında değişen $\bar{X}$ = 3,49 (s. = ,94) puanla yüksek, işin doğası faktörüne ait puan ortalamasının 1,00 ile 5,00 arasında değişen $\bar{X}$ = 3,65 (s. = ,99) puanla yüksek ve iletişim faktörüne ait puan ortalamasının 1,00 ile 5,00 arasında değişen $\bar{X}$ = 3,09 (s. = 1,09) puanla orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan maddeler incelendiğinde ise ücret faktöründe yer alan “*İşyerimde ücret artışları az oluyor*” ($\bar{X}$ = 3,42, s. = 1,32) ifadesinin, terfi faktöründe yer alan “*Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.*” ($\bar{X}$ = 3,16, s. = 1,30) ifadesinin, yönetim faktöründe yer alan “*Yöneticimi/amirimi seviyoru.*” ($\bar{X}$ = 3,49, s. = 1,29) ifadesinin, yan haklar faktöründe yer alan “*İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim*” ($\bar{X}$ = 3,24, s. = 1,49) ifadesinin, ödüllendirme faktöründe yer alan “*Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum*” ($\bar{X}$ = 3,42, s. = 1,32) ifadesinin, iş prosedürü faktöründe yer alan “*Bu işyerinde çok fazla iş yüküm var*” ($\bar{X}$ = 3,32, s. = 1,28) ifadesinin, çalışma arkadaşları faktöründe yer alan “*Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.*” ($\bar{X}$ = 3,80, s. = 1,12) ifadesinin, işin doğası faktöründe yer alan “*Yaptığım işten gurur duyuyorum.*” ($\bar{X}$ = 3,91, s. = 1,08) ifadesinin ve iletişim faktöründe yer alan “*İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.*” ($\bar{X}$ = 3,41, s. = 1,36) ifadesinin en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

4.3. Araştırmanın Birinci Yapısal Eşitlik Modelinin Test Edilmesi

Araştırma kapsamında oluşturulan birinci yapısal eşitlik modeli diyagramı aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 4.7. Birinci Yapısal Eşitlik Modeli Diyagramı

Araştırmanın birinci yapısal eşitlik modeli diyagramı üzerinde iş tatmini değişkeni “ITATMIN”, iş güvencesizliği değişkeni ise “IG” olarak kodlanmıştır. Birinci yapısal eşitlik modeline ait model uyum indeksleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.15. Birinci yapısal eşitlik modeli, model uyum indeksleri

İndeks	Değer	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	,000	$,05 < p \leq 1$	$,01 < p \leq ,05$
χ^2/sd	2,856	$\chi^2/sd \leq 3$	$\chi^2/sd \leq 5$
NFI	,792	$,95 \leq NFI$	$,90 \leq NFI$
TLI, NNFI	,843	$,95 \leq TLI$	$,90 \leq TLI$
IFI	,854	$,95 \leq IFI$	$,90 \leq IFI$
CFI	,853	$,97 \leq CFI$	$,80 \leq CFI$
GFI	,756	$,90 \leq GFI$	$,80 \leq GFI$
AGFI	,726	$,90 \leq AGFI$	$,80 \leq AGFI$
RMR	,152	$0 < RMR \leq ,05$	$,05 < RMR \leq ,08$
SRMR	,085	$0 < SRMR \leq ,05$	$,05 < SRMR \leq ,08$
RMSEA	,068	$RMSEA \leq ,05$	$,05 < RMSEA \leq ,08$

Araştırmanın birinci yapısal eşitlik modeline ilişkin model uyum indeksleri incelendiğinde, χ^2 değerinin $p=,000$, χ^2/sd değerinin 2,856, NFI değerinin ,792, TLI (NNFI) değerinin ,843, IFI değerinin ,854, CFI değerinin ,853, GFI değerinin ,756, AGFI değerinin ,726, RMR değerinin ,152, SRMR değerinin ,085 ve RMSEA değerinin ise ,068 olduğu tespit edilmiştir. Alanyazında kritik bir ölçüt olarak kabul edilen RMSEA, χ^2/sd , SRMR ve CFI değerlerinin bu model için kabul edilebilir ve mükemmel uyum aralıklarında olduğu görülmektedir (Kline, 2019). Birinci yapısal eşitlik modeline ait tahmin parametreleri (estimates) ve regresyon ağırlıkları (regression weights) aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.16. Birinci yapısal eşitlik modeli tahmin parametreleri

Bağımlı D.	Yol	Bağımsız D.	β	S. E.	C. R.	p	R^2
İş Tatmini	←	İş Güvencesizliği	-,969	,287	-6,809	***	,939

*** $p < ,001$

β = standardize edilmiş Beta katsayısı

S. E.= standart error, standart hata

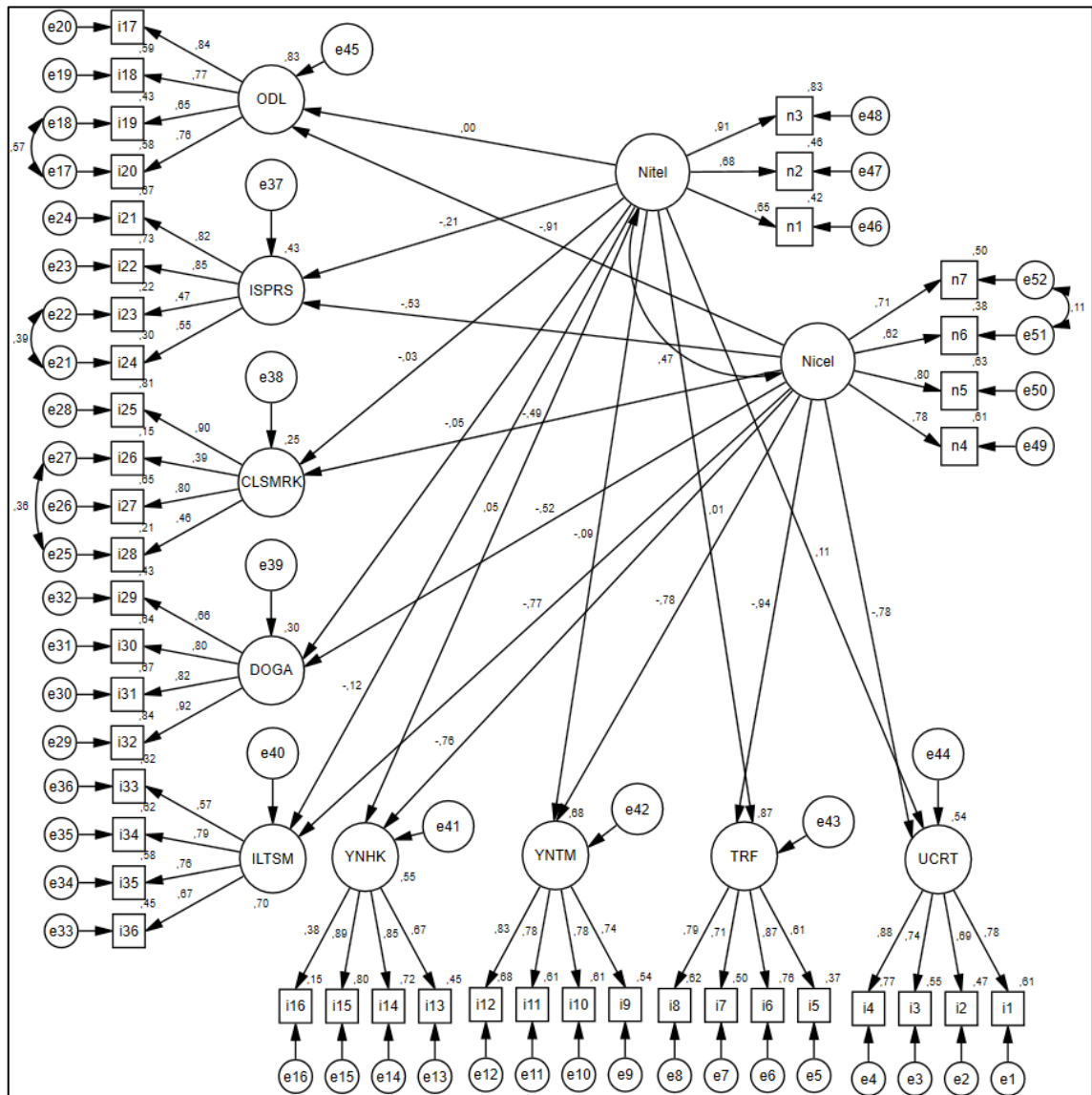
C. R.= critical ratio

Araştırmanın birinci yapısal eşitlik modeline ait tahmin parametreleri incelendiğinde, iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=,001$, $p < ,05$). İş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki etkisi $\beta=-,969$ düzeyinde negatif yönlüdür. İş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki varyans açıklama oranı (R^2) ise %93,9 olarak bulunmuştur. Elde edilen tahmin parametrelerine göre algılanan iş güvencesizliğinin yüksekliği ile azalanan iş tatmini arasında yüksek bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca iş güvencesizliğinin %93,9 varyans açıklama oranına sahip olması, iş tatmini puanlarındaki değişkenliğin önemli bir bölümünün bireyler arasındaki iş

güvencesizliği algılarından kaynaklanabileceğini göstermektedir. Genel olarak bakıldığında, birinci yapısal eşitlik modelinden elde edilen bulgular iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki olumsuz etkilerini kanıtlar niteliktedir.

4.4. Araştırmanın İkinci Yapısal Eşitlik Modelinin Test Edilmesi

Araştırma kapsamında oluşturulan ikinci yapısal eşitlik modeli diyagramı aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 4.8. İkinci Yapısal Eşitlik Modeli Diyagramı

Araştırmanın ikinci yapısal eşitlik modeli diyagramı üzerinde İş Güvencesizliği Ölçeği'ne ait *Nicel İş Güvencesizliği* faktörü “Nicel”, *Nitel İş Güvencesizliği* faktörü ise “Nitel” olarak; İş Tatmini Ölçeği'ne ait *Ücret* faktörü “UCRT”, *Terfi* faktörü “TRF”, *Yönetim* faktörü “YNTM”, *Yan Haklar* faktörü “YNHK”, *Ödüllendirme* faktörü “ODL”, *İş Prosedürü* faktörü “ISPRS”, *Çalışma Arkadaşları* faktörü “CLSMRK”, *İşin Doğası* faktörü “DOGA” ve *İletişim* faktörü ise “ILTSM” olarak kodlanmıştır. İkinci yapısal eşitlik modeline ait model uyum indeksleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.17. İkinci yapısal eşitlik modeli, model uyum indeksleri

İndeks	Değer	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	,000	$,05 < p \leq 1$	$,01 < p \leq ,05$
χ^2/sd	3,060	$\chi^2/sd \leq 3$	$\chi^2/sd \leq 5$
NFI	,779	$,95 \leq NFI$	$,90 \leq NFI$
TLI, NNFI	,826	$,95 \leq TLI$	$,90 \leq TLI$
IFI	,840	$,95 \leq IFI$	$,90 \leq IFI$
CFI	,839	$,97 \leq CFI$	$,80 \leq CFI$
GFI	,740	$,90 \leq GFI$	$,80 \leq GFI$
AGFI	,706	$,90 \leq AGFI$	$,80 \leq AGFI$
RMR	,154	$0 < RMR \leq ,05$	$,05 < RMR \leq ,08$
SRMR	,085	$0 < SRMR \leq ,05$	$,05 < SRMR \leq ,08$
RMSEA	,072	$RMSEA \leq ,05$	$,05 < RMSEA \leq ,08$

Araştırmanın ikinci yapısal eşitlik modeline ilişkin model uyum indeksleri incelendiğinde, χ^2 değerinin $p=,000$, χ^2/sd değerinin 2,060, NFI değerinin ,779, TLI (NNFI) değerinin ,826, IFI değerinin ,840, CFI değerinin ,839, GFI değerinin ,740, AGFI değerinin ,706, RMR değerinin ,154, SRMR değerinin ,085 ve RMSEA değerinin ise ,072 olduğu görülmektedir. Alanyazında kritik bir ölçüt olarak kabul edilen RMSEA, χ^2/sd , SRMR ve CFI değerlerinin bu model için kabul edilebilir ve mükemmel uyum aralıklarında olduğu görülmektedir (Kline, 2019). İkinci yapısal eşitlik modeline ait tahmin parametreleri (estimates) ve regresyon ağırlıkları (regression weights) aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.18. İkinci yapısal eşitlik modeli tahmin parametreleri

Bağımlı D.	Yol	Bağımsız D.	β	S. E.	C. R.	p	R ²
Ödüllendirme	←	Nitel	-,003	,049	-,068	,946	,826
Ödüllendirme	←	Nicel	-,907	,061	-13,912	***	
İş Prosedürü	←	Nitel	-,208	,050	-3,435	***	,433
İş Prosedürü	←	Nicel	-,534	,053	-7,383	***	
Çalışma Arkadaşları	←	Nitel	-,028	,041	-,461	,645	,251
Çalışma Arkadaşları	←	Nicel	-,488	,047	-6,093	***	
İşin Doğası	←	Nitel	-,051	,060	-,883	,377	,298
İşin Doğası	←	Nicel	-,520	,054	-8,763	***	
Yan Haklar	←	Nitel	,053	,053	,997	,319	,548
Yan Haklar	←	Nicel	-,764	,063	-10,685	***	
Yönetim	←	Nitel	-,092	,051	-1,879	,060	,677
Yönetim	←	Nicel	-,775	,059	-12,042	***	
Terfi	←	Nitel	,007	,040	,157	,875	,872
Terfi	←	Nicel	-,937	,066	-11,555	***	
Ücret	←	Nitel	,112	,058	2,064	,039	,537
Ücret	←	Nicel	-,779	,062	-11,815	***	
İletişim	←	Nitel	-,116	,051	-2,236	,025	,698
İletişim	←	Nicel	-,775	,062	-10,986	***	

*** p<,001

 β = standardize edilmiş Beta katsayısı

S. E.= standart error, standart hata

C. R.= critical ratio

İkinci yapısal eşitlik modeli tahmin parametreleri incelendiğinde;

1. Nicel iş güvencesizliğinin, ödüllendirme faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve β =-,907 düzeyinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu (p <,001), fakat nitel iş güvencesizliğinin istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı (p >,05) tespit edilmiştir. Nicel ve nitel iş güvencesizliğinin ödüllendirme değişkenine ait varyansları açıklama oranı ise %82,6 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuca göre nicel iş güvencesizliği, beyaz yakalı çalışanın mevcut iş yerindeki ödüllendirmelerden duyduğu memnuniyeti azaltırken, nitel iş güvencesizliğinin böyle bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.
2. İş prosedürü faktörü üzerinde nicel iş güvencesizliğinin istatistiksel olarak anlamlı ve β =-,534 düzeyinde negatif yönlü, nitel iş güvencesizliğinin ise istatistiksel olarak anlamlı ve β =-,208 düzeyinde negatif yönlü etkisinin olduğu (p <,001) tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre nicel iş güvencesizliği, nitel iş güvencesizliğine göre iş prosedürü faktörü üzerinde daha yüksek bir etki düzeyine sahiptir. Nicel ve nitel iş güvencesizliğinin iş prosedürü değişkenine ait varyansları açıklama oranı ise %43,3 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuca göre

nicel ve nitel iş güvencesizliğinin, beyaz yakalı çalışanın mevcut iş yerindeki iş prosedüründen memnuniyet düzeyini azalttığı tespit edilmiştir.

3. Nicel iş güvencesizliğinin, çalışma arkadaşları faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve $\beta = -.488$ düzeyinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu ($p < .001$), fakat nitel iş güvencesizliğinin istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ($p > .05$) tespit edilmiştir. Nicel ve nitel iş güvencesizliğinin çalışma arkadaşları değişkenine ait varyansları açıklama oranı ise %25,1 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuca göre nicel iş güvencesizliğinin beyaz yakalı çalışanın mevcut iş yerindeki çalışma arkadaşlarından memnuniyet düzeyini azalttığı fakat nitel iş güvencesizliğinin böyle bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.
4. Nicel iş güvencesizliğinin, işin doğası faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve $\beta = -.520$ düzeyinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu ($p < .001$), fakat nitel iş güvencesizliğinin istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ($p > .05$) tespit edilmiştir. Nicel ve nitel iş güvencesizliğinin işin doğası değişkenine ait varyansları açıklama oranı ise %29,8 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuca göre nicel iş güvencesizliğinin beyaz yakalı çalışanın mevcut iş yerindeki işin doğasına ilişkin memnuniyet düzeyini azalttığı fakat nitel iş güvencesizliğinin böyle bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.
5. Nicel iş güvencesizliğinin, yan haklar faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve $\beta = -.764$ düzeyinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu ($p < .001$), fakat nitel iş güvencesizliğinin istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ($p > .05$) tespit edilmiştir. Nicel ve nitel iş güvencesizliğinin yan haklar değişkenine ait varyansları açıklama oranı ise %54,8 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuca göre nicel iş güvencesizliğinin beyaz yakalı çalışanın mevcut iş yerindeki yan haklardan memnuniyet düzeyini azalttığı fakat nitel iş güvencesizliğinin böyle bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.
6. Nicel iş güvencesizliğinin, yönetim faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve $\beta = -.775$ düzeyinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu ($p < .001$), fakat nitel iş güvencesizliğinin istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ($p > .05$) tespit edilmiştir. Nicel ve nitel iş güvencesizliğinin yönetim değişkenine ait varyansları açıklama oranı ise %67,7 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuca göre

nicel iş güvencesizliğinin beyaz yakalı çalışanın mevcut iş yerindeki yönetime ilişkin memnuniyet düzeyini azalttığı fakat nitel iş güvencesizliğinin böyle bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

7. Nicel iş güvencesizliğinin, terfi faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve $\beta = -.937$ düzeyinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu ($p < .001$), fakat nitel iş güvencesizliğinin istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ($p > .05$) tespit edilmiştir. Nicel ve nitel iş güvencesizliğinin terfi değişkenine ait varyansları açıklama oranı ise %87,2 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuca göre nicel iş güvencesizliğinin beyaz yakalı çalışanın mevcut iş yerindeki terfi fırsatlarına ilişkin memnuniyet düzeyini azalttığı fakat nitel iş güvencesizliğinin böyle bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.
8. Ücret faktörü üzerinde nicel iş güvencesizliğinin istatistiksel olarak anlamlı ve $\beta = -.937$ düzeyinde negatif yönlü ($p < .001$), nitel iş güvencesizliğinin ise istatistiksel olarak anlamlı ve $\beta = .112$ düzeyinde pozitif yönlü etkisinin olduğu ($p < .05$) tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre nicel iş güvencesizliği, nitel iş güvencesizliğine göre ücret faktörü üzerinde daha yüksek bir etki düzeyine sahipken, ücret faktörü nitel iş güvencesizliği tarafından, nicel iş güvencesizliği aksine pozitif yönde yordanmaktadır. Nicel ve nitel iş güvencesizliğinin ücret değişkenine ait varyansları açıklama oranı ise %53,7 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuca göre nicel iş güvencesizliğinin beyaz yakalı çalışanın mevcut iş yerindeki ücrete ilişkin memnuniyet düzeyini azalttığı fakat nitel iş güvencesizliğinin ise artırdığı tespit edilmiştir.
9. İletişim faktörü üzerinde nicel iş güvencesizliğinin istatistiksel olarak anlamlı ve $\beta = -.775$ düzeyinde negatif yönlü ($p < .001$), nitel iş güvencesizliğinin ise istatistiksel olarak anlamlı ve $\beta = -.116$ düzeyinde negatif yönlü etkisinin olduğu ($p < .05$) tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre nicel iş güvencesizliği, nitel iş güvencesizliğine göre iletişim faktörü üzerinde daha yüksek bir etki düzeyine sahiptir. Nicel ve nitel iş güvencesizliğinin iletişim değişkenine ait varyansları açıklama oranı ise %69,8 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuca göre nicel ve nitel iş güvencesizliğinin beyaz yakalı çalışanın mevcut iş yerindeki iletişime karşı memnuniyet düzeyini azalttığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın bulgularına göre; birinci yapısal eşitlik modelinden elde edilen bulgular iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğunu; ikinci yapısal eşitlik modelinden elde edilen bulgular ise nicel iş güvencesizliğinin ödüllendirme, iş prosedürü, çalışma arkadaşları, işin doğası, yan haklar, yönetim, terfi, ücret ve iletişim faktörleri üzerinde negatif yönlü, nitel iş güvencesizliğinin iş prosedürü ve iletişim faktörleri üzerinde negatif yönlü fakat ücret faktörü üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmanın ampirik bulgularından elde edilen hipotez testlerinin sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir;

Tablo 4.19. *Hipotez testlerinin sonuçları*

Hipotez	Durum	Etki
H ₁ : İş güvencesizliği, iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul	Negatif
H ₂ : Nicel iş güvencesizliği, ödüllendirme faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul	Negatif
H ₃ : Nitel iş güvencesizliği, ödüllendirme faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.	Red	-
H ₄ : Nicel iş güvencesizliği, iş prosedürü faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul	Negatif
H ₅ : Nitel iş güvencesizliği, iş prosedürü faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul	Negatif
H ₆ : Nicel iş güvencesizliği, çalışma arkadaşları faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul	Negatif
H ₇ : Nitel iş güvencesizliği, çalışma arkadaşları faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.	Red	-
H ₈ : Nicel iş güvencesizliği, işin doğası faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul	Negatif
H ₉ : Nitel iş güvencesizliği, işin doğası faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.	Red	-
H ₁₀ : Nicel iş güvencesizliği, yan haklar faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul	Negatif
H ₁₁ : Nitel iş güvencesizliği, yan haklar faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.	Red	-
H ₁₂ : Nicel iş güvencesizliği, yönetim faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul	Negatif
H ₁₃ : Nitel iş güvencesizliği, yönetim faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.	Red	-
H ₁₄ : Nicel iş güvencesizliği, terfi faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul	Negatif
H ₁₅ : Nitel iş güvencesizliği, terfi faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.	Red	-
H ₁₆ : Nicel iş güvencesizliği, ücret faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul	Negatif
H ₁₇ : Nitel iş güvencesizliği, ücret faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul	Pozitif
H ₁₈ : Nicel iş güvencesizliği, iletişim faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul	Negatif
H ₁₉ : Nitel iş güvencesizliği, iletişim faktörü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul	Negatif

Tablo 5.1’de gösterilen hipotez testlerinin sonuçlarına göre, araştırma kapsamında uygulanan analizler sonucunda test edilen toplam 19 hipotezin 13’ü istatistiksel olarak anlamlı bulunarak kabul edilmiştir (%68,42).



5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümü, araştırma kapsamında elde edilen bulguların sonuçlarını, sonuçların mevcut literatür bağlamında tartışılmasını ve teorik ve ampirik çerçevelere dayanan önerileri içermektedir. Sonuç bölümünde bu araştırmanın metodolojik perspektifinden elde edilen ampirik bulgular yer almış, tartışma bölümünde bulgular ve ilgili akademik çalışmaların karşılaştırmaya dayalı incelenmesi ve bağlamsallaştırılması sağlanmış ve öneriler bölümünde ise akademik literatüre ve alandaki pratik uygulamalara katkıda bulunacağı düşünülen somut fikirler, stratejiler ve müdahaleler öne sürülmüştür.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma, iş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki nedensel ilişkinin beyaz yakalı çalışan örnekleminde incelenmesini ve ampirik kanıtlar ortaya sunulmasını amaçlamaktadır. İş güvencesizliği, bireyin sahip olduğu mevcut işinin devamlılığına ilişkin olarak algıladığı negatif yönleri temsil eden *nicel (Quantitative)* ve bireyin istihdam edildiği mevcut işyerindeki koşullara yönelik algıladığı negatif yönleri temsil eden *nitel (Qualitative)* iş güvencesizliği çerçevesinde ele alınmıştır. İş tatmini ise bireyin *ücretten (pay)*, *terfi olanaklarından (promotion)*, *yönetimden (supervision)*, *yan haklardan (fringe benefits)*, *ödüllendirmelerden (continent rewards)*, *iş prosedüründen (operating procedures)*, *çalışma arkadaşlarından (co-workers)*, *işin doğasından (natüre of work)* ve *iletişimden (communication)* duyduğu tatmin olarak toplam dokuz boyut ekseninde değerlendirilmiştir. Bu amaca uygun olarak hizmet, sanayi ve inşaat sektörlerinde istihdam edilen toplam 400 beyaz yakalı çalışandan anket yöntemi kullanılarak veri toplanmıştır.

İş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki ilişkinin beyaz yakalı çalışanlar kapsamında incelenmesi amacıyla iki farklı yapısal eşitlik modellemesi oluşturulmuştur. Araştırmanın birinci modelini içeren yapısal eşitlik modeli iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki doğrudan etkisine odaklanmış, ikinci yapısal eşitlik modeli ise nicel ve nitel iş güvencesizliğinin, iş tatminine ait ücret, terfi, yönetim, yan haklar, ödüllendirme, iş prosedürü, çalışma arkadaşları, işin doğası ve iletişim faktörleri üzerindeki etkilerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

Bu araştırmanın ilk genel bulgusu, iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerinde doğrudan ve negatif yönlü bir etkisinin olduğudur. Neo-liberal çalışma modellerinde iş gücü

dağıtımında esnekliğin önceliklendirilmesi, çalışanların herhangi bir zamanda işten çıkarılma riskiyle karşı karşıya kalmasına neden olarak iş tatmininin azalmasına yol açmaktadır (Crowley ve Hodson, 2014). Neo-liberal politikalar genellikle iş gücü piyasasında esnekliğe ve kuralsızlaştırmaya öncelik verirken bireylerin iş güvencesizliği düzeylerinin de artmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla neo-liberal politikaların iş güvencesizliğini artırdığı ve iş tatminini azalttığı yönünde yaygın bir fikir birliği mevcuttur (Henscheid, 2004; Ashford vd., 1989). Benzer şekilde Robbins ve Judge (2017) tarafından Çin’de yapılan büyük ölçekli bir çalışma da bu negatif yönlü ilişkiyi doğrulamakta ve artan iş güvencesizliğinin azalan iş tatmini ile aynı zamana denk geldiğini vurgulamaktadır. Reisel ve arkadaşları (2010) ise iş tatmininin daha genel bir bağlamda bireyin iyi oluşunun ve yaşam kalitesinin önemli bir yönünü kapsadığını belirterek, iş güvencesizliğinin yalnızca bireysel durumları değil, örgütsel dinamikleri ve toplumsal ilişkileri de zedeleyebileceğini belirtmektedir. Onlara göre iş güvencesizliği anlık tehditlerden öte işle ilişkili belirsizlik ve stresin geçmesinden sonra bile yaşanan bir kaygıdır (Reisel vd., 2010: 77).

Araştırmanın iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerinde doğrudan negatif yönlü bir etkisinin olduğu yönündeki bulgusu, mevcut literatürde iş güvencesizliği ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığını gösteren çalışmalarla (Bkz. Tablo 2.18, Tablo 2.19) uyumludur. Bu araştırma, düşük iş tatmininin yüksek iş güvencesizliği düzeyleri ile açıklanabileceği sonucuna ulaşmıştır. Narotama ve Sintaasih (2022: 496) de bu çıkarımı destekler nitelikte olup, yapılan işin gelecekteki sürdürülebilirliği konusunda hissedilen güvencesizlik durumunun bireyin iş tatmin düzeyini düşüreceğini öne sürmektedir. Brahmanna ve Dewi (2020) ise bireysel iş tatmininin düşük olmasının nedenlerini yüksek düzeyde yaşanan iş güvencesizliği ile ilişkilendirmiştir. Benzer şekilde Mahaputra ve arkadaşları (2013), örgütsel davranış disiplini çerçevesinde iş güvencesizliğinin, iş tatmini üzerindeki negatif etkilerinin varlığına dikkat çekmiştir. Türkiye örnekleminin ele alındığı mevcut literatürde ise Sönmez (2022), Özel (2014), Yaşlıoğlu ve arkadaşları (2013), Poyraz ve Kama (2008) gibi araştırmacılar iş güvencesinin, iş tatmini düzeyinin ön koşulu olduğunu kabul eden bulgular sunmuştur.

Bu araştırmanın tanımlayıcı istatistiklerinden elde edilen bulgulara göre beyaz yakalı çalışanların iş güvencesizliği ve iş tatmini düzeyleri orta seviyededir. Türkiye örnekleminde çalışanların iş güvencesizliği ve iş tatmini düzeylerini inceleyen

çalışmalara genel olarak bakıldığında; Sönmez'in (2022) özel okulda çalışan öğretmenler ile gerçekleştirdiği araştırmada iş güvencesizliği düzeyi düşük, iş tatmini düzeyi ise yüksek; Özel'in (2014) imalat sektörü çalışanları ile gerçekleştirdiği araştırmada iş güvencesizliği düzeyi yüksek, iş tatmini düzeyi ise orta; Poyraz ve Kama'nın (2008) özel sektör ve kamu kurumu çalışanları ile gerçekleştirdiği araştırmada özel sektör çalışanlarının iş güvencesizliği düzeyi yüksek olarak rapor edilmiştir. Türkiye örnekleminde yapılan araştırmalarda özel olarak beyaz yakalı çalışanların örneklem olarak kabul edildiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yurtdışında gerçekleştirilen çalışmalarda ise benzer şekilde beyaz yakalı çalışanların örneklem olarak alındığı araştırmaların oldukça sınırlı olmasıyla birlikte, genel olarak literatür çalışanların iş güvencesizliği ve iş tatmini düzeylerinin düşük ve orta seviyelerde seyrettiğini göstermektedir (Bkz: Cheng ve Chan, 2008; Lestari vd., 2023; Narotama ve Sintaasih, 2022; Wang vd., 2022; De Witte, 2005b). Bu bulgular hem Türkiye'de yapılan diğer araştırmalarla hem de bu araştırmanın bulgularıyla uyumluluk ve tutarlılık göstermektedir.

İş güvencesizliği ölçeği alt boyutları açısından incelendiğinde, örneklemin nicel iş güvencesizliği düzeyleri düşük, nitel iş güvencesizliği düzeyleri ise orta seviyede tespit edilmiştir. Araştırmanın bu bulgusu, Dereli'nin (2012) araştırması ile tutarlılık göstermekte fakat Fischmann ve arkadaşlarının (2015) bulgularıyla çelişmektedir. Manning ve Mazeine'nin (2021) araştırmasına göre ABD, Birleşik Krallık ve Almanya'da standart dışı iş düzenlemelerine ve gelir eşitsizliklerine rağmen çalışanların iş güvencesizliği düzeylerinde kayda değer bir artışa rastlanmamıştır. Bu araştırma ile benzer olarak Gallie ve arkadaşları (2017), değişen sosyo-ekonomik koşullarla ilişkili bir şekilde çalışanların iş tatmin düzeylerinin eskisine göre daha düşük düzeylerde olduğunu tespit etmişlerdir. Artz ve Kaya (2014: 23-24) ise ekonomik daralma ve genişleme dönemlerinde çalışanların iş güvencesizliği ve iş tatmin düzeylerinin farklılaştığını, iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki etkilerinin ise değiştiğini tespit etmiştir. İş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki negatif etkileri, çalışanlar açısından ekonomik daralma ve genişleme dönemlerinde farklılık göstermektedir. Ekonomik daralma dönemlerinde çalışanlar, ekonomik genişleme dönemlerine göre iş kaybından daha fazla korkmaktadır (Artz ve Kaya, 2014: 23-24). Sverke ve Hellgren'in (2002) bütünleşik iş güvencesizliği modelinde belirttiği üzere bu durum bireyin iş gücü piyasası özelliklerinde algıladığı potansiyel tehditler ile ilişkili olabilir. Bu anlamda iş güvencesizliği, iş kaybına

uğrama olasılığının daha yüksek olduğu dönemlerde iş tatminini daha güçlü bir şekilde etkilemektedir. Dolayısıyla bu araştırmalar, iş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki ilişkide var olan karmaşık etkileşimin altını çizmekte ve daha geniş ekonomik ve sosyal dinamikler ile değişen iş gücü kaygılarını etkili bir şekilde ele almak için incelikli yaklaşımlara ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Araştırmada iş güvencesizliği olgusu nicel ve nitel olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır. Ne var ki literatürde iş güvencesizliğinin homojen bir kavram olarak ele alınması gerektiğini savunan kuramcılar da mevcuttur. Tarihsel olarak literatüre genel olarak bakıldığında, toplumsal ve ekonomik alanda iş güvencesizliği kapsamında yapılan araştırmalar iş güvencesizliğinin “nesnel” boyutuna odaklanmıştır (Heery ve Salmon, 2000; Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Nitekim bu araştırmada da iş güvencesizliğinin “nicel” ve “nitel” yönleri ele alınmış, iş güvencesizliği bireysel olarak değil, daha genel düzlemde “nesnel” bir olgu olarak kabul edilmiştir. Hudson ve Wilkinson (1980: 50), 1990’lardaki iş gücü tartışmalarında esnekliğin potansiyel olumsuz yönlerinin, iş güvencesizliği kaygılarına dönüştüğünü ifade etmiştir. Hartley ve arkadaşları (1991) ise bireyin işine ilişkin potansiyel endişelerin açık ve belirgin bir deneyim olarak anlaşılması gerektiğini öne sürerek bu bakış açısını desteklemek için “sosyal rol” teorisini kullanmış ve esnek iş gücü piyasalarının bir sonucu olan iş güvencesizliğinin bireyin sosyal kimliğini ve rollerini derinden etkilediğini belirtmişlerdir. Model, özünde iş güvencesizliğinin psikolojik bir deneyimden öte bireyin çevresiyle kurduğu ilişkiyle açıklanmasını içermektedir (McLaren, 2001: 7). Onlara göre iş güvencesizliği, bireyin işini kaybetme endişesi veya beklentisi olarak tanımlanmış ve rol içi geçiş olarak sınıflandırılmıştır. İş güvencesizliği, potansiyel bir tehdidin algılanmasına yöneliktir. İş güvencesizliği, iş kaybı ile sonuçlandığında ise işe ilişkin rol tamamen bittiğinden dolayı roller arası geçiş olarak kabul edilir (Hartley vd., 1991). Bireyin istihdam edilme durumu tamamen sonlanmış ve rolü değişmiştir. Dolayısıyla iş güvencesizliği, kronik ve belirsiz bir tehdit olmaktan ziyade bireyin tam istihdam güvencesi ile iş kaybı arasındaki bir deneyim olarak da tanımlanmaktadır (Roskies vd., 1990). Buna göre neo-liberalizmde esneklik, piyasa rekabeti ve bireyselleşme ilkelerinin ön plana çıkması, bireylerde belirsizlik ve güvencesizlik hissiyatı yaratarak hangi becerilerin veya deneyimlerin gerçekten değerli olduğu konusunda çalışanların kariyer planlamaları hakkında endişelere yol açmaktadır (McLaren, 2001). Bu araştırmada, önceki paragrafta serimlendiği üzere iş güvencesizliğinin alt boyutlarının analizi birbirinden farklı sonuçlar

vermiştir. Bu bulgu, her ne kadar piyasanın yapısal dinamikleri etkili olsa da iş güvencesizliği kavramının iş gücü ve işveren arasındaki güç dinamikleri ile bireylerin sürekli olarak kendi becerilerini geliştirecek kaynaklardan veya fırsatlardan yoksun olabileceği durumlarından ayrı olarak nitelendirilemeyeceğini göstermektedir. Diğer bir deyişle yapılan analizler ile iş güvencesizliğinin homojen ve sadece yapıya ya da sadece çalışanın sosyal rolüne odaklanmaması, kavramın alt boyutlarının ayrı ayrı dikkate alınması gerektiği sonucuna varılmıştır.

İş güvencesizliği gibi iş tatmini kavramı da çeşitli alt boyutlara sahiptir ve araştırmada her iki kavram da ölçek düzeyinde alt boyutları açısından değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında oluşturulan ikinci yapısal eşitlik modellemesinde iş güvencesizliği faktörlerinin (nicel, nitel), iş tatmini faktörleri (ücret, terfi, yönetim, yan haklar, ödüllendirme, iş prosedürü, çalışma arkadaşları, işin doğası, iletişim) üzerindeki doğrudan etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre nicel iş güvencesizliğinin ödüllendirme, iş prosedürü, çalışma arkadaşları, işin doğası, yan haklar, yönetim, terfi, ücret ve iletişim faktörleri üzerinde negatif yönlü, nitel iş güvencesizliğinin iş prosedürü ve iletişim faktörleri üzerinde negatif yönlü fakat ücret faktörü üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, literatürdeki iş güvencesizliği modellerinin, iş tatmini bileşenleri üzerinde negatif etkilerinin olduğunu doğrular niteliktedir (Sönmez vd, 2022; İlkım ve Derin, 2018; Özel, 2014; Yaşlıoğlu vd., 2013; Lestari vd., 2023; Narotama ve Sintaasih, 2022; Wang vd., 2022; Masykuroh ve Muafi, 2021).

Nicel ve nitel iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki negatif etkileri oldukça açıktır (De Witte vd., 2010). Bu araştırma kapsamında elde edilen bulgular, nicel iş güvencesizliğinin iş tatmini bileşenlerine yönelik olarak nitel iş güvencesizliğinden daha yüksek düzeyde etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar bazı araştırmalar tarafından desteklenmese de (Vander Elst vd., 2012; Callea vd., 2019), Sverke ve Hellgren'in (2002) önerdiği iş güvencesizliği modeliyle tutarlılık göstermektedir. Literatürde iş güvencesizliği faktörlerinin, farklı iş tatmini faktörleri üzerindeki etkilerini gösteren çalışmalar her ne kadar sınırlı olsa da, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın (1984) önerisiyle desteklenen araştırma bulguları, istihdamın devamına ilişkin endişelerin bireyin işine karşı duyduğu memnuniyet düzeylerini daha çok etkilediğini göstermektedir. Bu araştırmanın da ele aldığı beyaz yakalı çalışanlar içerisinde nicel iş

güvencesizliğinin, iş tatmini faktörlerine ilişkin daha yüksek düzeyde negatif etkilere sahip olmasının nedeni, istihdam kaybının birey için ifade ettiği olumsuz sonuçların, işe has özelliklerin kaybindan daha önemli görülmesinde yatmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 441). Bireyin mevcut iş durumunu ve sürekliliğini tehdit eden nicel iş güvencesizliği daha ani ve somut bir biçimde gerçekleşmektedir. Ayrıca nicel iş güvencesizliğinin genellikle işini kaybetme korkusunu kapsayan küresel bir iş güvencesizliği ölçütü olarak kabul edilmesi, bu faktörün kritik bir değişken olduğunu göstermektedir. Fakat mevcut literatür, her iki faktörün de çalışanların tutum ve davranışları üzerinde negatif etkilerinin olduğunu ve çok çeşitli zararlı etkileri tetiklediğini göstermektedir (Stynen vd., 2015; Vander Elst vd., 2014).

Bu araştırmanın bir diğer kritik bulgusu da nitel iş güvencesizliğinin, bireyin aldığı ücrete ilişkin tatmin düzeyini pozitif yönde etkilemesidir. Bu bulgu her ne kadar literatür ile desteklenmese de üzerinde tartışılması mümkündür. Araştırmanın ikinci yapısal eşitlik modellemesinde yer alan diğer faktörler ile birlikte düşünüldüğünde bu bulgu ilk bakışta tutarsız gözükmemektedir. Çünkü iş güvencesizliğine ilişkin yaklaşımlar ile kıyaslandığında, genel olarak ücretler de dahil olmak üzere nitel iş güvencesizliğinin işin çeşitli yönlerine ilişkin tatmin düzeyini düşürmesi beklenmektedir. Bu durum, iş güvencesizliği ile bireyin genel iyi oluş düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesiyle de anlaşılabilir. Mevcut literatür, iş güvencesizliğinin psikolojik ve fiziksel refahın azalmasıyla ilişkili olduğunu göstermektedir (Broeck vd., 2014). Bu durum nitel iş güvencesizliği yaşayan bireylerin nicel iş güvencesizliğinin neden olduğu belirsizlik ve stresi telafi etmenin bir yolu olarak işlerinin ücret vb. faktörlerinde tatmin bulmaya çalışabileceklerini düşündürmektedir. Bu araştırmada iş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi düzenleyen değişkenlerin göz ardı edilmesi nedeniyle, nitel iş güvencesizliğinin ücret tatmini üzerindeki etkisinin pozitif yönlü çıkması da beklenebilir. Örneğin Otto ve arkadaşları (2011) işsizlik oranlarının, nitel iş güvencesizliği ile olumsuz sonuçları arasındaki ilişkiyi ılımlaştırdığını tespit etmiştir. Başka bir araştırmada ise algılanan istihdam edilebilirliğin, iş güvencesizliğinden kaynaklanan olumsuz sonuçları hafiflettiği bulunmuştur (De Cuyper vd., 2012). Dolayısıyla algılanan nitel iş güvencesizliği, nicel iş güvencesizliğine kıyasla ücret tatminine yönelik olumsuz sonuçlar üzerinde tampon görevi üstleniyor olabilir.

Nitel iş güvencesizliğinin ücret tatmini üzerindeki pozitif etkisi Kaynakların Korunması Teorisi (Conservation of Resources-COR) ile de desteklenebilir. Kaynakların korunması teorisi; bireylerin kaynaklarını elde tutmak, geliştirmek ve korumak için gösterdikleri çabanın tümüdür (Hobfoll, 2001). Kaynaklar ise “birey tarafından değer verilen ya da bu nesnelerin elde edilmesi için bir araç görevi gören olgular, kişisel özellikler, koşullar ya da enerjiler” olarak tanımlanmaktadır (Hobfoll, 1989: 516) ve bir çeşit “savunma mekanizması” görevi üstlenmektedir (Marx-Fleck vd., 2021). Nitel iş güvencesizliği ise bireylerin mevcut iş yerindeki kaynaklara (kariyer fırsatları, iş içeriği, kurumun bireye olan ihtiyacı, ücret gelişimi) erişiminin kısıtlı olmasından kaynaklanan bir kaygı durumunu ifade etmesinden dolayı çalışanların mevcut kaynakları savunma olasılığını artırmaktadır (De Cuyper vd., 2012). Nitel iş güvencesizliği yaşayan çalışanların, mevcut çalışma standartlarındaki aldıkları maaş veya ücretleri bir kaynak olarak algılamaları muhtemeldir. Başka bir deyişle bireyin kendi istihdam koşullarına ilişkin algıladığı tehditler (nicel iş güvencesizliği) ile bireyin mevcut işyerindeki şartlar ve koşullar karşılaştırıldığında, bireyler ücretlerini güvenli bir kaynak olarak algılıyor olabilir. Dolayısıyla nicel ve nitel iş güvencesizliğinin ücret tatmini üzerindeki etkilerinden elde edilen ampirik bulgular, kaynakların önemini ve bunların mevcudiyetinin, tehdidinin veya kaybının bireylerin algılarını ve davranışlarını nasıl etkileyebileceğini vurguladığı için kaynakların korunması teorisi ile uyumludur. Nicel iş güvencesizliği, “işin sürekliliği”ne ilişkin kaynağı tehdit ederek ücret tatminine yönelik olumsuz sonuca yol açarken, nitel iş güvencesizliği belirsiz bir iş ortamında istikrar sağlayıcı veya ödüllendirici bir kaynak olarak ücretin değerine odaklanılmasını sağlıyor olabilir.

Yukarıdaki argümanı destekler şekilde bir diğer bakış açısı ise Sosyal Karşılaştırma Teorisi (Social Comparison Theory-SCT) ile vurgulanabilir. Sosyal karşılaştırmalar insanların yargılarını, deneyimlerini ve davranışlarını etkileyen temel bir mekanizmadır (Crusies, vd. 2022: 7). Festinger (1954), grup dinamikleri ve sosyal iletişim alanlarında yaptığı çalışmalar ile bireylerin kendileri hakkında bilgi edinme ihtiyaçlarını karşılamak için başkalarını referans aldıklarını belirtmekte ve kişinin görüşlerinin oluşmasında başkalarının önemini vurgulamaktadır. Çalışanlar bu açıdan kendi iş özelliklerine ilişkin durumlarını başkalarıyla karşılaştırma eğilimine sahiptir (Clark, 2003). Bu perspektiften bakıldığında beyaz yakalı çalışanlar, ulusal ve küresel ölçekte algıladığı iş kaybı tehditleriyle yüzleşip aynı veya benzer pozisyonlardaki çalışanlar ile ücretlerini karşılaştırdığında her ne kadar işe has özelliklere ilişkin potansiyel tehlikelerin farkında

olsalar da aldıkları ücretlerden memnun olabilir. Clark’a göre (2003) bu durum bir işsizlik normu yaratmakta olup çalışanların kaynak kayıplarının nedenlerine ilişkin olumsuz atıflarda bulunma olasılıklarını azaltabilmektedir. Örneğin Dünya Değerler Araştırması (WVS) 7. dalga raporuna göre (2017-2022) Türkiye’de ekonomik değerlerin ve maddi güvencelerin önemli bir yer tutması, ekonomik belirsizliklerden ve yüksek enflasyon oranlarından kaynaklanan iş güvencesizliğinin bir telafi yolu olarak ücretten duyulan tatmini artırması yönünde bir çıkarımı teşvik edebilir. Fakat nitel iş güvencesizliği ile ücrete yönelik tatmin arasındaki ilişkiyi ampirik olarak inceleyen kapsamlı bir literatürün mevcut olmaması, teori ve uygulama arasındaki bağlantıyı zorlaştırmaktadır.

Hem Kaynakların Korunumu Teorisi hem de Sosyal Karşılaştırmalar Teorisi, çalışanların iş tatmini konusunda yapısal dönüşümlere değil çalışan öznenin kendi öznel değerlendirmelerine odaklanan teorilerdir ve bu teorilerin bireyselleşmenin yaygınlaşmasıyla ilişkili olduğu söylenebilir. Nitekim Harvey (2005: 4) neo-liberalizmi “insan refahının en iyi şekilde güçlü özel mülkiyet hakları, serbest piyasalar ve serbest ticaret ile karakterize edilen kurumsal bir çerçeve içerisinde bireysel girişimcilik özgürlüklerinin ve becerilerinin özgürleştirilmesiyle geliştirilebileceğini öne süren bir politik ekonomik uygulamalar teorisi” olarak tanımlamaktadır. Güvencesiz istihdamın yaygınlaşmasına ve kabul edilmesine ilişkin bireyselleşmenin altında yatan bir diğer olgu da girişimci öznedir (entrepreneurial subject). Lorey’e göre (2006) neo-liberalizm ışığı altında daha yaygın bir hale gelen güvencesizlik, çalışanların daha büyük ödüller karşısında güvencesizliği kabul etmesiyle ilişkilidir. Bireyselleşme ile birlikte ortaya çıkan girişimci özne, “kişisel markalaşma” gibi kavramları teşvik eden mekanizmalar aracılığıyla pekiştirilmektedir. Elitler tarafından bireyselleşmenin “güçlendirici” olarak çerçevelenmesi ve serbest meslek gibi çalışma standartlarının değer kazanmasıyla işyerinde “bağımsızlık” söylemleri bu değişime katkıda bulunmaktadır (Moisander vd., 2018). Bu açıdan bakıldığında güçlendirme dili ve “kendi kendinin patronu olmanın” cazibesi, güvencesiz istihdamın meşrulaştırılmasına ve doğasında var olan istikrarsızlığın maskelenmesine hizmet etmektedir. Dolayısıyla neo-liberal emek rejimi, esneklik ve bireyselleşmenin altında yatan dinamikler ile birlikte yeni çalışma biçimleri ve alanları yaratmanın yanı sıra çeşitli değer kümeleri de üretmiştir. Girişimci olmak, öznel olmak, kendi işinin patronu olmak, esnek iş gücü piyasasına dahil olmak, beşeri sermayeyi artırmak, iş değiştirme sıklığını kabullenmek, hayatının önemli bir bölümünü işe ve işle ilişkili olan bağlamlara adanmak, kariyer planmaları oluşturmak, kişisel yetenekleri ve

yetkinlikleri maksimize etmek ve kendine yatırım yapmak gibi değer kümeleri (Demir vd., 2022: 337), çalışanların haklarının ve iyi oluşlarının göz ardı edilmesine neden olarak yeni bir çalışma kültürünün meydana gelmesine ön ayak olmuştur.

1980'den sonra küreselleşmenin yoğunlaşmasıyla birlikte modernleşme, dünya çapında daha fazla ilgi görerek bireyselleşme sürecinin hızlanmasına yol açmıştır. Giddens (1994) gibi araştırmacılar geç modernitenin temel toplumsal dokusunun bireye yapılan belirgin bir vurgu ile karakterize olduğunu öne sürmektedir. Geleneğin, hayatın gidişatını belirlediği ve varoluşsal güvenlik sağladığı modern öncesi toplumların aksine, modern dönem bu geleneksel temellerin yıkılmasına tanıklık etmektedir (Giddens, 2010: 69). Bu değişim, toplumsal yaşamı ve bireysel deneyimi şekillendiren faktörlerin yeniden değerlendirilmesini gerektirmektedir. Bireylerin gündelik yaşamlarına yönelik beklentilerinin aksaklığa uğraması, belirsizlik ve endişeyle birlikte ontolojik güvencesizlik durumuna da yol açabilmektedir. Giddens (2010) ontolojik güvenliği bireyin dünyadaki içsel güvenlik duygusu olarak belirtmekte ve post-modern teorideki bireyi her zaman ve her durumda kaybettiği ontolojik güvenliğin arayışının içinde olduğu bir özne olarak tanımlamaktadır. İş güvencesizliğini Covid-19'un etkileri bağlamında ele alan Lin ve arkadaşlarına (2021) göre iş yerinde öngörülemeyen karışıklıklar ve bozulmalar, bireyin yaşadığı iş güvencesizliği riskini artırmakta ve ontolojik güvencesizlik duygusunu tetiklemektedir. Bu çalışmada ele alınan örneklemin çalıştığı iş yerinin hedeflerini açık ve belirgin bulma düzeyinin ortalamasının altında olması ve yaptıkları işin kendilerine bazen anlamsız gelme oranının ortalamasının üzerinde olması, vasıflı iş gücü oldukları halde bir belirsizlik içinde olduklarına işaret etmektedir.

Araştırmanın bulgularından biri de örneklemin iş yükünü (3,32) ve formalite işleri çok fazla buluyor olması (3,13), ayrıca işyerinde çok fazla çekişme ve kavga olduğunu düşünmesi (2,60), hak ve ödeneklerden memnun olmama oranının yüksekliği (3,24) buna rağmen iş tatmini ölçeğinde toplam puan ortalamasının (5 üzerinden) 3,12 olmasıdır. Bu durum örneklemin çeşitli açılardan kendisini çok memnun etmeyen bir işten tatmin olma eğiliminde olduğu şeklinde okunabilir. Bu bulgu hem bireyleri bu tatmine mecbur bırakan yapısal dönüşüm açısından, hem de öznelerin bu duruma verdiği tepki üzerinden (önceden bahsedilen Kaynakların Korunması ve Sosyal Karşılaştırma Teorileri üzerinden) olmak üzere iki açıdan okunabilir. Burada söz konusu olan yapısal dönüşüm, neo-liberalizmin yükselişi ve buna eşlik eden esnek iş gücü piyasasının geç modernitede

bireyselleşmenin temel itici güçleri olarak hareket etmesi (Beck, 1992) şeklinde ifade edilebilir. Bu esnek sistem artan rekabeti, yüksek eğitime verilen önemin artmasını ve coğrafi hareketliliği teşvik etmekte, bunların hepsi de kişisel çıkarı önceleyen bireyci düşüncenin yoğunlaşmasına katkıda bulunmaktadır. Bireyciliğe yapılan bu piyasa odaklı vurgu, toplumdaki daha geniş bireyselleşme eğilimini daha da güçlendirmektedir. Elias'ın da belirttiği gibi (2001) modern toplumda insanlar sadece birey olmak zorundadır. Beck'e göre (2000) modern çalışma biçimleri hem fırsatların hem de risklerin mevcut olduğu çeşitli zıtlıklarla tanımlanırken, Sennett'in (2019) iş gücü esnekliği ekseninde çalışma koşullarındaki sürekli bir değişime yönelik yaptığı vurgu, çağdaş kapitalizmde en belirgin şekilde kariyerlerin dönüşümünde görülmektedir. Önceden uzun vadeli iş sözleşmeleri kapsamında öngörülebilir bir dizi koşullara sahip olan çalışma hayatı, Handy (1989: 183) tarafından "portföy iş yaşamı" kavramını yansıtacak şekilde beceri ve deneyimlerin sürekli olarak yeniden şekillendirilmesine evrilmiştir. Portföy iş yaşamı hem bireylerin hem de kuruluşların kısa vadeli hedeflere, projeye özgü ihtiyaçlara ve gerekli acil yetkinliklere öncelik verdiği bir durumu temsil etmektedir. Birey ve işiyle olan ilişkisi açısından tüm bunlar alternatif istihdama, daha fazla kişisel sorumluluk ve kendini gerçekleştirme olgusuna ve belirli ideolojilerin benimsenmesine dönüşmüştür. Alternatif istihdam biçimlerinin her ne kadar bireye daha fazla özgürlük ve esneklik kazandırdığı vurgulansa da (Goldin, 2014), güvencesiz ve geçici iş düzenlemelerinin çalışan-işveren bağlantılarının gücünü azalttığı ve riski tamamen çalışan tarafına kaydırduğu ileri sürülmektedir (Friedman, 2014). Dolayısıyla "esneklik=özgürlük" denkleminde sorumluluk tamamen bireydedir. Atkinson (2013: 644) neo-liberalizmin temel taşının, değişimlere uyum sağlamak adına emeğin esnekleştirilmesi, yani çalışanların işe alınmasının ve işten çıkarılmasının kolay olması olduğunu savunmaktadır. Ross ise (2008) post-endüstriyel sistemin istihdamı ve genel olarak sosyo-ekonomik yaşamı etkin bir şekilde istikrarsızlaştırarak kâr elde ettiğini belirterek, bu durumun öncüllerini "esnek sömürü (flexploitation)" olarak adlandırmıştır (Burneva, 2022: 53-54). Dolayısıyla neo-liberalizm ile birlikte yaşam ve iş arasındaki sınırlar önemli ölçüde bulanıklaşmıştır. Bauman'ın da belirttiği üzere (2019) gündelik hayatın artan akışkanlığı, geçicilik duygusuyla birleştiğinde sürekli bir belirsizlikle tanımlanan güvencesiz bir varoluşu, yani "akışkan modernite" durumunu teşvik etmektedir.

Araştırma bulguları beyaz yakalı çalışanlar için geçerli olsa da iş güvencesizliği artık tüm çalışanların karşı karşıya olduğu bir risktir. 1990'lara kadar mavi yakalı çalışanları odak

noktası haline getiren araştırmalar (Bkz. Dudley, 1994; Leana ve Felman, 1992) karşısında, günümüz mevcut literatürü beyaz yakalıların güvencesizlik ve işsizlik deneyimlerine de odaklanmaya başlamış ve 21. yüzyılın başlarında işsizlik çalışmaları, işsizliğin mavi yakalı çalışan sınıfının bir sorunu olduğuna dair varsayımlardan uzaklaşarak, kitlesel işsizliğin artık sınıfları açan bir sorun haline geldiğini kabul etmeye yönelmiştir (Lopez ve Phillips, 2019: 5). Beyaz yakalının imtiyazlı kimlik konumu kaybolmuş, mavi yakalı ile arasındaki sosyal farklılık önemini yitirmiştir ( zalp, 2020). Beyaz yakalı çalışanlar arasında işsizliğe verilen bireyci ve piyasa odaklı tepkiler, hegemonik neo-liberal ideolojiye bağlanmakta ve hem küresel hem de ulusal bir sorun olarak beyaz yakalıların iş güvencesizliği düzeylerini de pekiştiren bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Lopez ve Phillips, 2019: 366).

Türkiye’de beyaz yakalı işsizliği 1994 ve 2001 krizleriyle birlikte görünür hale gelmiştir (Bora vd., 2021). Işsizlik hem yapısal hem de sosyal bir problemdir. Temel iktisadi literatürde işsizlik ile eğitim düzeyi arasındaki ilişki negatif yönlüdür (Pelek, 2022: 248). Her ne kadar gelişmiş ülkelerde bu durum geçerli olsa da (Cahuc vd., 2014), gelişmekte olan ülkelerde yükseköğrenim mezunlarının da yüksek seviyede işsizlik sorunlarıyla karşılaştığı söylenebilir (Erdem ve Tuğcu, 2012). Plumper ve Schneider (2007: 633) atıl iş gücünün eğitim sistemine tekrar entegre edilmesiyle işsizlik oranlarında azalma eğiliminin görüldüğünü belirtmekte, Kettunen (1997) ise bu durumun olumsuz sonuçları üzerinde durarak yükseköğrenim mezunlarında işsizlik oranının artışını popülist amaçlar için kullanılan siyasi kararlar ile ilişkilendirmektedir. Genç yetişkinler için istihdam edilebilirliği artırdığı ve iyi oluş düzeyini iyileştirdiği kanıtlanmış olsa da, yükseköğrenim diplomalarına yönelik artan talep hem öğrenciler hem de eğitim sisteminin kendisi için istenmeyen sonuçlar doğurabilmektedir (Tanrıkuu, 2011: 44).

Iř güvencesizliği, işsizlik ve eğitim düzeyi arasındaki ilişkide de rol oynamaktadır. Iř güvencesizliği, nitelikli iş gücü için işsizliğe giden bir  nc  gösterge olarak değerlendirilebilmektedir (Bartley ve Ferrie, 2001: 778). 2010 ve 2023 yılları arasındaki işsizlik oranları eğitim düzeylerine göre incelendiğinde, yükseköğrenim mezunlarının işsizlik oranlarının genel olarak okur-yazar olmayanlara ve lise altı eğitim düzeyine sahip olanlara göre yüksek olduğu görülmektedir (Bkz. şekil 2.3). Bu anlamda işsizliğin potansiyel bir tehlike olarak görülmesi, iş güvencesizliği açısından yeniden istihdam edilebilirlik kapsamında iş kaybı tehdidi olarak algılanabilmektedir. Rekabet ve

girişimciliğin ön planda tutulduğu bir düzende, esnek ve sözleşmeye dayalı çalışma biçimlerinin yaygınlaşması işgücünün istikrarsızlaşmasına ve güvencesizleşmesine yol açmaktadır (Aslan ve Özeren, 2018). Günümüzün beyaz yakalı çalışanları kısa vadeciliğe odaklanacak şekilde sosyalleşmiştir ve bu yönelim, insan sermayesinin sürekli gelişimini ve servet birikimi yoluyla yukarı doğru sosyal hareketlilik arayışını vurgulamaktadır (Sennett, 2015). Bu bakış açısı, Sennett'e göre (2015) potansiyel olumsuz sonuçlar üzerinde düşünmeyi engellemektedir. Bu tartışma, örneklemin işsizlikten duyduğu kaygının (nicel iş güvencesizliği alt boyut ortalaması 2,59) mevcut işi nedeniyle elinde bulundurduğu imtiyazları kaybetme kaygısından (nitel iş güvencesizliği alt boyut ortalaması 2,64) duyduğu kaygıdan biraz düşük olmasını açıklayabilir.

Eğitim düzeyi yüksek olan işgücünün iş güvencesizliğiyle karşılaşma riskini neo-liberal ekonomi ilişkileri ve emeğin prekaryalaşması süreci bağlamında tartışmak mümkündür. Emek ve sermaye arasındaki ilişkiler, ortak bir neo-liberal yörünge izlenerek değişim geçirmiştir (Baccaro ve Howell, 2011). Bunda piyasa ilişkilerinin dikey parçalanma ile karakterize edilen yapısıyla çalışanların istihdam güvencelerinin korunmasının ve savunulmasının zorlaştırılması da etkilidir (Greer ve Umney, 2022). Dolayısıyla endüstri ilişkileri sistemlerindeki değişiklik, çalışanları güçsüzleştirerek onları çalışma koşullarına meydan okuma konusunda daha karamsar hale getirmiştir. Endüstriyel ilişkiler sistemlerinin dönüşümü, çalışanların güçsüzleştirilmesine neden olarak çalışma koşullarının iyileştirilmesine itiraz ve müzakere etme kapasitelerine ilişkin kötümserlik duygularını beslemektedir. Bu değişim, çalışanların toplu pazarlık gücünde bir azalma ve bireyselleştirilmiş istihdam düzenlemeleri ile karakterize edilerek çalışanlar arasında çalışma koşullarına aktif olarak meydan okuma veya değişiklik isteme konusunda endişe ve isteksizlik atmosferine katkıda bulunmuştur (Greer, 2016). Dolayısıyla yeni endüstri ilişkileri, 1970'lerden itibaren uygulanan neo-liberal politikaların esnekleşme ve bireyselleşme ilkelerinin etrafında şekillenen bir dinamiği temsil etmektedir (Aksoy, 2023: 932). Nitekim bu araştırmada örneklemin iş güvencesizliğinin ortalama düzeyde olduğu, çalışma koşullarından da ancak ortalama düzeyde memnun oldukları, buna rağmen sendikalaşma oranının düşük olduğu ortaya çıkmıştır ki bu bulgu, yukarıdaki tartışmalarda ileri sürülen bireyselleşme ve koşulları değiştirme konusunda isteksizlik iddialarını destekler niteliktedir.

Neo-liberalizmin yarattığı yeni çalışma kültürü, prekaryanın doğuşunu da beraberinde getirmiştir. Prekarya, neo-liberalizmin yarattığı genelleştirilmiş güvencesizlik durumu altında iş gücü esnekliğiyle karakterize edilen bir sınıfı tanımlamaktadır (Johnson, 2011: 451). Araştırmalar, prekaryanın özellikle neo-liberalizmin küreselleşme ve kapitalizme yaptığı vurgu yoluyla geleneksel proleteriyadan daha fazla güvencesiz durumda olan yeni bir sosyal sınıf olduğunu göstermektedir (Sanders, 2017). Standing (2012: 591-595), prekaryanın büyümesini küreselleşme, neo-liberalizm, maliye politikaları ve sosyal güvenlik sistemlerinin yeniden yapılandırılması, eğitimin metalaştırılması ve küreselleşme krizi olgularıyla tanımlamaktadır. Ona göre bu faktörler; güvencesiz işler, mesleki kimlik eksikliği, sınırlı haklar ve ekonomik istikrarsızlık ile karakterize edilen bir sınıf olan prekaryanın genişlemesine katkıda bulunmaktadır (2012: 595). Her ne kadar güvencesizlik yeni bir olgu olmasa da, yeni orta sınıfın, yani vasıflı işçilerin neo-liberalizmin normalleşme sürecinin bir parçası olan güvencesiz konumdaki gruplara ait olduklarının farkına varmaları söz konusudur (Lorey, 2011). Dolayısıyla neo-liberalizm, tarihsel olarak var olan güvencesizliğe yönelik yeni bir güvencesizleştirme evresini teşvik etmektedir (Jorgensen, 2015: 5). Esnek çalışma, son yıllarda emek üzerine yapılan akademik araştırmaların ve tartışmaların konusu olmuş (Arnold ve Bongiovi, 2013: 294) ve prekarya, esneklik ve güvencesizlik tartışmalarının tam ortasında yer almıştır. Prekaryanın mevcut konumundaki çalışma standartları tam zamanlı, sosyal haklara ve iş güvencesine sahip kalıcı pozisyonlardan sapan geleneksel olmayan istihdam biçimlerini içermektedir (Arnold ve Bongiovi, 2013: 300). Geçmişte daha yaygın olan tam zamanlı ve sosyal haklara sahip istihdam modelinin yerini daha akışkan bir sistem almıştır (Belek, 1999). Esnek düzenlemeler ve toplu pazarlık fırsatlarının azalması nedeniyle güvencesizlikle karşı karşıya kalan profesyoneller, beyaz yakalı yeni orta sınıfı içeren prekarya kavramıyla açıklanabilmektedir (Vatansever, 2013). Dolayısıyla önceki dönemlerde mavi yakalı işlerle ilişkilendirilen prekarya, sınıf sınırlarını aşarak beyaz yakalı meslekleri de etkilemeye başlamıştır (Standing, 2014: Balyer ve Tabancalı, 2022: 130). Beyaz yakalılar ise günümüzde prekaryanın önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Günümüz bağlamında beyaz yakalı çalışanlar; istihdam güvencesizliği, iş güvencesinden yoksunluk, öngörülemeyen çalışma saatleri, düzensiz gelir ve sınırlı temsil hakları ile karakterize edilen bir durum olan güvencesizleştirme riski ile giderek daha fazla karşı karşıya kalmaktadır (Standing, 2014). Sennett (2019) tarafından özetlendiği üzere bu olgu, iş gücü korumalarını aşındıran ve işsizliğin yükünü bireylerin üzerine yıkan,

genellikle işsizliği yapısal ve ekonomik faktörlerden ziyade kişisel yetersizliklere bağlayan neo-liberal politikaların bir sonucudur. Ekonomik ve siyasi bir ideoloji olarak neo-liberalizm, beyaz yakalı çalışanların istihdam koşulları, iş güvenceleri ve genel iyi oluşları üzerinde önemli etkilere sahiptir (von Dirke, 2017). Esnek çalışma rejimleri kapsamında bilgisayar programcılarını örnek gösteren Sennett (2019), eğitilmiş ve vasıflı olan bu grubun eleştirel bir bakış açısıyla nitelikli konumlarına rağmen güvencesiz bir varoluşa geçiş yapan “serbest meslek sahibi” geçici işçiler olarak karakterize edildiğini belirtmektedir. Dolayısıyla iş güvencesizliğinin yaygınlaşması ve artık zorunlu bir hale gelmesi söz konusudur. Fakat iş güvencesizliğinin sadece yaygın değil, aynı zamanda neo-liberalizm içinde gerekli bir koşul olduğu varsayımı tartışmalı bir noktadır. Örneğin neo-liberalizm içerisinde esnekliğin, farklı ihtiyaçları ve öncelikleri olan ve hayatın farklı aşamalarında bulunan kişilere iş imkânı sağladığı belirtilmektedir (Taylor, 2017). CIPD’nin (Chartered Institute of Personnel and Development) raporuna göre serbest çalışanlar (freelancerlar, gig çalışanları vb.), diğer çalışan türlerine oranla daha yüksek iş tatmini yaşadıklarını ifade etmişlerdir (CIPD, 2017). Her iki rapor da esnekliğin birçok kişi için işe yaradığını ve çevik bir iş gücü piyasasının istihdamı korumak için iyi olduğunu bildirmektedir. Fakat Sennett (2019) ve Standing’in (2014) görüşlerine ve kuramlarına dayanarak iş güvencesizliğinin insan, toplum ve yapı üzerindeki olumsuz etkilerinin de göz ardı edilmemesi gerektiği unutulmamalıdır.

Özetle bu araştırmanın bulguları, beyaz yakalı çalışanlarda iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki etkilerinin anlaşılması adına teorik ve ampirik kanıtlar sunmaktadır. Araştırmanın bulgularına göre iş güvencesizliği, iş tatmini üzerinde negatif yönlü bir etkide bulunmaktadır. İş güvencesizliğinin bir faktörü olan nicel iş güvencesizliği, nitel iş güvencesizliğine göre iş tatmini faktörlerini negatif yönde daha yüksek seviyelerde ve istatistiksel olarak daha anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

5.2. Öneriler

Bu araştırmanın sınırlılıklarına ve elde edilen bulgularına yönelik hem metodolojik hem de teorik olarak çeşitli öneriler sunulmuştur.

1. Bu araştırma, metodolojik olarak nicel araştırma paradigması çerçevesinde yapılandırılmıştır. İş güvencesizliği ve iş tatmini arasındaki karmaşık etkileşimin doğası kullanılan ölçeklere bağlı olarak istatistiksel veriler ışığında aydınlatılmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla iki olgu arasındaki ilişki nitel veya karma araştırma desenleriyle derinlemesine araştırılabilir.
2. Araştırma örnekleminin çoğunluğunu (%61,5) hizmet sektöründe istihdam edilen beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın bulguları ve kapsamı ilgili örneklem için daha duyarlıdır. Araştırmanın %95 güven aralığında inşa edilmesine karşın, genellenebilirlik düzeyi farklı sektörler bağlamında oldukça sınırlıdır. Bu araştırmanın da ana konusunu kapsayan beyaz yakalı çalışanlar dışında sözleşme tiplerine (geçici/daimi) veya sektör tiplerine (kamu/özel) bağlı olarak farklı örneklem gruplarıyla yapılacak olan araştırmalar, iki olgu arasındaki ilişkinin daha genel düzlemde anlaşılmasına katkıda bulunacaktır.
3. Araştırma kapsamında iş güvencesizliğinin, iş tatmini üzerindeki etkilerini tespit edebilmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi yöntemi kullanılmış olup, bu amaçla iki farklı ölçüm modeli geliştirilmiştir. Ölçüm modelleri iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki doğrudan etkisi ve iş güvencesizliği faktörlerinin iş tatmini faktörlerine etkileri bağlamında oluşturulmuştur. Yapısal eşitlik modeli yöntemini kullanacak olan araştırmacılar, nicel ve nitel iş güvencesizliği faktörlerinin doğrudan iş tatmini üzerindeki etkilerine veya genel iş güvencesizliğinin doğrudan iş tatmini faktörleri üzerindeki etkilerine yönelik yapısal modeller oluşturabilir.
4. Araştırmada kullanılan yapısal eşitlik modellerine iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki etkisine aracılık (mediation) veya düzenleyicilik (moderation) etkisinde bulunabilen diğer değişkenler dahil edilmemiştir. Sosyoloji literatürü bağlamında, iki değişken arasındaki etkileşimi farklılaştıran bireysel (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum vb.), etkileşime dayalı sosyal faktörler (örgüt

ilişkileri, grup normları, fırsatlar vb.) ve sosyo-kültürel (toplumsal yapı, iktidar ve güç ilişkileri, toplumsal cinsiyet rolü, statü vb.) faktörlerin de modellere dahil edilmesi literatürü güçlendirecektir.

5. Beyaz yakalı çalışanlarda sendikalaşma eğilimi oldukça sınırlıdır. Bu araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre örneklemin yalnızca %3,3'ü sendikaya üyeliğinin bulunduğunu belirtmiştir. Sendikalaşma eğilimindeki düşüklüğün nedenleri üzerine daha derinlemesine araştırmalar yapılmalıdır. Çalışanların sendikalaşma kararlarını etkileyen faktörler iş güvencesi, gelir ve yan haklar gibi temel konularla ilişkili olabileceği gibi sendika algısı, örgüt kültürü ve iletişim gibi sosyal faktörlerle de ilgili olabilir. Bu faktörlerin detaylı bir şekilde incelenmesi, sendikalaşma eğilimini engelleyen unsurları anlamak açısından önemlidir.
6. Bu araştırma 2024 yılı Mart-Nisan ayları arasında toplanan verilerden elde edilen bulgular ile sınırlıdır. Dolayısıyla araştırmanın zamana göre veri toplama tekniği kesitseldir. Bu bağlamda gelecekteki araştırmalar, boylamsal veri toplama teknikleriyle iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki etkilerine yönelik dinamikleri ve uzun vadeli trendleri tespit etmek amacıyla yapılandırılabilir. Bunun yanında ilgili araştırmalar ile geçmiş verilere dönük olarak yapılacak olan meta-analiz çalışmaları, iki değişken arasındaki etkileşimin günümüzdeki etki büyüklüğünü kavramaya yardımcı olabilir.
7. İnternet ve bilgisayar teknolojilerinin gelişimiyle birlikte günümüzde giderek artış gösteren *freelance (gig)* çalışma modelleri, iş güvencesizliği bağlamında ele alındığında oldukça zengin bir araştırma sahası sunmaktadır. Dolayısıyla freelance çalışma modellerinin, geleneksel istihdam modellerine göre iş güvencesizliği açısından nasıl farklılaştığı ve çalışanların güvencesizlik algısını nasıl etkilediği incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Abalı-Akgül, T. Z. ve Tatlıcan, Ü. (2022). Prekerleşme ve proleterleşme: Eğitimli emek üzerine bir tartışma. *Türk Dünyası ve Sosyal Bilimler Sempozyumu*. 2-3 Aralık, İzmir.
- Ackerman, F., Goodwin, N. R., Dougherty, L., ve Gallagher, K. (1998). *The changing nature of work*. Washington: Island Press.
- Akkamış, O. (2010). *İlköğretim I. ve II. kademe öğretmenlerinin iş tatmini üzerine bir değerlendirme*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- Akpolat, T. (2019). *Esnek ve iş güvencesiz çalışmanın araştırma görevlileri üzerindeki etkileri: Duygusal emek ve karakter aşınması bağlamında bir inceleme*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aksoy, O. A. (2023). Neoliberal emek piyasasında bireycilik ve beyaz yakalıların bireyselleşmesi. *Mülkiye Dergisi*, 47(3), 923-958.
- Aktuğ, S. S. (2009). *İş güvencesinin sosyal, ekonomik, hukuki temelleri ve Türkiye değerlendirmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alewell, D. Fietze, S. ve Matiaske, W. (2020). What makes a job good or bad? Standards of good work revisited. *Management Revenue*, 31(2), 111-115.
- Alkadher, O., Beehr, T. ve Meng, L. (2020). Individualism-collectivism and nation as moderators of the job satisfaction-organisational citizenship behaviour relationship in the United States, China, and Kuwait. *Asian Journal of Social Psychology*, 23(4), 469-482.
- Allen, J. ve Henry, N. (1997). Ulrich Beck's Risk Society at work: Labour and employment in the contract service industries. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 22(2), 180-196.
- Altıntaş, S. (2015). Prekarya: Yeni tehlikeli sınıf. *İnsan ve Toplum*, 5(9), 167-169.

- Anderson, C. J. ve Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46(2), 211-235.
- Anyango, C., Ojera, P., ve Ochieng, I. (2015). Employee characteristics and job satisfaction. *International Journal of Science and Research*, 4(6), 2607-2610.
- Apalı, Y. (2021). Michel Foucault'da iktidar ve güç. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 5(2), 290-304.
- Arbuckle, J. L. (2019). *Amos (Version 26.0)* [Bilgisayar Programı]. Chicago: IBM SPSS.
- Arbuckle, J. L. (2019b). *Amos 26.0 user's guide*. Chicago: IBM SPSS.
- Arman, A. S. (2021). Assessing how perceived inclusion affects minority employees' organizational satisfaction in higher education institutions in the U.S. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 78-86.
- Arnetz, B. (1999). Staff perception of the impact of health care transformation on quality of care. *International Journal for Quality in Health Care*, 11(4), 345-351.
- Arnold, D. ve Bongiovi, J. R. (2013). Precarious, informalizing, and flexible work: Transforming concepts and understandings. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 289-308.
- Arnold, H. J. ve Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 350-360.
- Artz, B. ve Kaya, I. (2014). Job insecurity and job satisfaction in the United States: the case of public sector union workers. *Industrial Relations Journal*, 45(2), 103-120.
- Ash, A. (1995). Post-Fordism: Models, Fantasies and Phantoms of Transition. *Post-Fordism içinde* (ed. Amin Ash). Blackwell Pub: Cambridge.
- Ashford, S., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.
- Aslan, A. ve Özeren, E. (2018). Neoliberal yönetimselliği bir plaza romanı üzerinden okumak: Ofistekiler. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 3(1): 5-26.

- Astrauskaite, M., Vaitkevičius, R. ve Perminas, A. (2011). Job satisfaction: A Confirmatory factor analysis based on secondary school teacher's sample. *International Journal of Business and Management*, 6(5), 41-50.
- Atkinson, W. (2013). Class habitus and perception of the future: Recession, employment insecurity and temporality: Class habitus and perception of the future. *The British Journal of Sociology*, 64(4), 643-661.
- Ay, S. (2012). Türkiye’de işsizliğin nedenleri: İstihdam politikaları üzerine bir değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi*, 19(2), 321-341.
- Aydın, G. G. (2021). İşgücünün prekerleşmesi sürecinde beyaz yakalıları: AVM’de çalışanlar üzerine bir alan araştırması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40), 197-219.
- Aydın, G. G. (2021). İşgücünün prekerleşmesi sürecinde beyaz yakalıları: AVM’de çalışanlar üzerine bir alan araştırması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40), 197-219.
- Azim, M. T., Haque, M. M. ve Chowdhury, R. A. (2013). Gender, marital status and job satisfaction. An empirical study. *International Review of Management and Business Research*, 2(2), 488-498.
- Bacak, V. (2006). *Modernity, insecurity and simplified narratives*. <https://baudrillardstudies.ubishops.ca/modernity-insecurity-and-simplified-narratives/> , Erişim Tarihi: 29.01.2023
- Baccaro, L. ve Howell, C. (2011) A common neoliberal trajectory: The transformation of industrial relations in advanced capitalism. *Politics & Society*, 39(4), 521-563.
- Baillien, E., ve De Witte, H. (2009). Why is organizational change related to workplace bullying? Role conflict and job insecurity as mediators. *Economic and Industrial Democracy*, 30(3), 348– 371.
- Baird, J. E., Zelin R. C. ve Marxen, D. E. (1998). Gender differences in the job attitudes of accountants. *Mid-American Journal of Business*, 2(13), 35-43.

- Balyer, A. ve Tabancalı, E. (2022). Flexible and precariat form of employment policies at higher education in Turkey. *European Journal of Educational Management*, 5(2), 129-141.
- Bartley, M. ve Ferrie, J. (2001). Glossary: Unemployment, job insecurity, and health. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 55(11), 776-781.
- Basım, H. ve Şeşen, H. (2006). Mesleki tükenmişlikte bazı demografik değişkenlerin etkisi: Kamu’da bir araştırma. *Ege Academic Review*, 6(2), 15-23.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31.
- Bauman, Z. (2019). *Akışkan modernite*. (S. O. Çavuş, Çev.) İstanbul: Can Yayınları.
- Baycan, F. A. (1985). *The analysis of certain aspects of job satisfaction in people working in different groups*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Bazzoli, A. ve Probst, T. M. (2021). Psychometric properties of the shortened and rescaled versions of the Job Security Index and Job Security Satisfaction scale. *Applied Psychology*, 72(2), 411-889.
- Beck, U. (1992). *Risk society: Towards a new modernity*. London: Sage.
- Beck, U. (2000). *The brave new world of work*. Cambridge: Polity Press.
- Belek, İ. (1999). *Post kapitalist paradigmalar*. İstanbul: Sorun Yayınları.
- Bell, D. (1974). *The coming of the post industrial society, a venture in social forecasting*. London: Heineman.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(2), 155–162.
- Benner, C. (2002). *Works in the New Economy: Flexible Labour Markets in Silicon Valley*. London: Basil Blackwell.

- Bernal, D., Snyder, D. ve McDaniel, M. (1998). The age and job satisfaction relationship: Does its shape and strength still evade us. *Journal of Gerontology*, 53B(5), 287-293.
- Berntson, E., Näswall, K. ve Sverke, M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 215-230.
- Bessant, J. (2002). Risk and nostalgia: the problem of education and youth unemployment in Australia: A case study. *Journal of Education and Work*, 15(1), 31-51.
- Beycioğlu, K. ve Sincar, M. (2013). Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama (Ed. Özdemir, S.). *Örgütlerde Güç ve Politika* içinde (245-260) (Birinci Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Bhale, U. ve Bedi, H. S. (2024). *Sem model fit indices meaning and acceptance of model literature support*. DOI: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4659352>
- Bihr, A. (1991). *Du "grand soir" a "l'alternative": Le mouvement ouvrier europeen en crise*. Paris: Editions Ouvrier` res.
- Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *Journal of Psychology*, 132(5), 549-558.
- Biresev, A. (2009). Capitalism and justification. *Filoz Drus*, 3(20), 223-244.
- Blessie, P. R. ve Supriya, M. V. (2018). Masculine and feminine traits and career satisfaction: moderation effect of glass ceiling belief. *Int. J. Business Innovation and Research*, 16(2), 155-167.
- Bodengraven, L. V. (2021). *Social support, does it moderate the negative eects of job insecurity on well-being?*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Netherlands: Erasmus University, Social and Behavioral Sciences.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.
- Booth, W. C., Colomb, G. G. ve Williams, J. M. (2018). *Araştırma sanatı*. (Çev: N. Kayaalp). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Bora, T. ve Erdoğan, N. (2017). Cüppenin, kılıcın ve kalemin mahcup yoksulları: Yeni kapitalizm, yeni İşsizlik ve beyaz Yakalılar. Bora, T., Erdoğan, N., Üstün, İ. (Der.) *Boşuna mı Okuduk? Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği* içinde. İstanbul: İletişim Yayınları, 13-44.
- Bora, T., Bora, A., Erdoğan, N. ve Üstün, İ. (2021). “*Boşuna mı okuduk?*”. *Türkiye’de beyaz yakalı işsizliği* (7. baskı). İletişim Yayınları.
- Borg, I. ve Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13-26.
- Borg, V., Kristensen, T. S., ve Burr, H. (2000). Work environment and changes in self-rated health: A five year follow-up study. *Stress Medicine*, 16(1), 37-47.
- Bowling, N. A. ve Hammond, G. D. (2008). A meta-analytic examination of the construct validity of the michigan organizational assessment questionnaire job satisfaction subscale. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 63–77.
- Brahmannanda, S. ve Dewi, A. M. (2020). Work insecurity and compensation on turnover intention mediated by the job satisfaction of employees. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 89–98.
- Brayfield, A. ve Rothe, H. F. (1951) An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Bridges, J. (1989) Sex differences in occupational values. *Sex Roles*, 20, 205-211.
- Brockner, J. (1988). The effects of work layoff on survivors: Research, theory, and practice. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*, 10, 213- 256. Greenwich, Conn.: JAI Press .
- Brockner, J., Ackerman, G., Greenberg, J., Gelfand, M. J., Francesco, A. M. ve Chen, Z. X. (2001). Culture and procedural justice: The influence of power distance on reactions to voice. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37, 300–315.
- Broeck, A., Sulea, C., Elst, T., Fischmann, G., Iliescu, D. ve Witte, H. (2014). The mediating role of psychological needs in the relation between qualitative job insecurity and counterproductive work behavior. *Career Development International*, 19(5), 526-547.

- Browne, K. R. (1998). An evolutionary account of women's workplace status. *Managerial and Decision Economics*, 19(7/8), 427-440.
- Budhwar, P. S. (2000). Indian and British personnel specialists' understanding of the dynamics of their function: an empirical study. *International Business Review*, 9(6), 727-753.
- Buitendach, J. H. ve De Witte, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management*, 36(2), 27-37.
- Burke, R. J., ve Cooper, C. L. (Eds.). (2000). *The organization in crisis: Downsizing, restructuring, and privatization*. Oxford: Blackwell.
- Burneva, P. (2022). *The future that is my present: Temporariness and insecurity in Swedish academia*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Uppsala Üniversitesi, Department of Business Studies.
- Büssing, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the Steel Industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 219-242.
- Büyüköztürk, N., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2022). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (33. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, B. M. (1994). *Structural equation modeling with EQS and EQS/WINDOWS. Basic concepts, applications and programming*. Thousand Oaks: Sage.
- Byrne, B. M. (1998). *Structural equation modeling with Lisrel, Prelis, and Simplis: Basic concepts, applications, and programming*. New York: Psychology Press.
- Cahuc, P., Carcillo, S., ve Zylberberg, A. (2014). *Labor economics*. MIT press.
- Callea, A., Lo Presti, A., Mauno, S. ve Urbini, F. (2019). The associations of quantitative/qualitative job insecurity and well-being: The role of self-esteem. *International Journal of Stress Management*, 26(1), 46-56.
- Callea, A., Urbini, F., Ingusci, E. ve Chirumbolo, A. (2014). The relationship between contract type and job satisfaction in a mediated moderation model: The role of job

insecurity and psychological contract violation. *Economic and Industrial Democracy*, 37(2), 1-22.

Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D. ve Klesh, J. (1983). Michigan organizational assessment questionnaire. S. E. Seashore, E. E. Lawler, P. H. Mirvis ve C. Cammann (Editörler). *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* içinde (71-138). New York: Wiley.

Can, E., Kaptanoğlu, S. ve Lazgeen, M. H. (2018). Akademisyenlerde cam tavan sendromunun güç mesafesi ile ilişkisi. *Öneri Dergisi*, 13(50), 52-64.

Canatan, K. (2011). Türkiye ne kadar bireycidir? *Eskiyeni*, (20), 79-84.

Cano, J. ve Miller, G. (1992). A gender analysis of job satisfaction, job satisfier factors and job dissatisfier factors of agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 33(3), 40-46.

Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P. Jr., Harrison, R. V. ve Pinneau, S. R. Jr. (1975). *Job Demands and Worker Health: Main Effects and Occupational Differences*. Education and Welfare: Washington.

Carter, N. J. Schwertman, N. C. ve Kiser, T. L. (2009). A comparison of two boxplot methods for detecting univariate outliers which adjust for sample size and asymmetry. *Statistical Methodology*, 6(6), 604–621.

Centel, T. (2020). *İş güvencesi*. Legal Yayıncılık.

Cheng, G. H. ve Chan, D. K. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272– 303.

Chong, C.A., Ng, L.P. ve Chen, I. (2023), The impact of job insecurity on job burnout among hospitality employees during COVID-19 pandemic: the moderating role of supervisor and co-worker support. *International Hospitality Review*.

Chou, C. P., ve Bentler, P. M. (1995). Estimation and tests in structural equation modeling. R. H. Hoyle (Ed.). *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* içinde (37–55). Thousand Oaks: CA: Sage.

- Chung, M., Jang, Y. H., ve Edelson, S. A. (2021). The path from role clarity to job satisfaction: Natural acting and the moderating impact of perceived fairness of compensation in services. *Service Business*, 15(1), 77-102.
- CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development). (2017). https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/to-gig-or-not-to-gig_2017-stories-from-the-modern-economy_tcm18-18955.pdf (Erişim Tarihi: 24.04.2024).
- Clark, A. E. (2003). Unemployment as a social norm: Psychological evidence from panel data. *Journal of Labor Economics*, 21(2), 323–351.
- Clark, A., Oswald, A., ve Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81.
- Cooper, C. L. (2002). The changing psychological contract at work. *Occupational and Environmental Medicine*, 59(6), 355.
- Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297- 334.
- Crowley, M. ve Hodson, R. (2014). *Neoliberalism at work*. *Social Currents*, 1(1), 91-108.
- Crusius, J., Corcoran, K. ve Mussweiler, T. (2022). Social comparison: Theory, research and applications. *Theories in Social Psychology* (s. 165-187) içinde. Wiley.
- Cully, M. ve Woodland, S. (1999). *Britain at work: As depicted by 1998 workplace employee relations survey*. Routledge: London.
- Curran, D. (2013). Risk Society and the distribution of bads: Theorizing class in the Risk Society. *The British Journal of Sociology*, 1(64), 44-62.
- Curran, P. J., West, S. G. ve Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to non normality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1(1), 16-29.
- Cultures and Organizations. (2010). Scores of the Arabic States are based on Almutairi, S., Heller, M., & Yen, D. (2020). Reclaiming the heterogeneity of the Arab states. *Cross Cultural & Strategic Management*.

- Çakır, H. (2021). *Mavi yakalı ve beyaz yakalı emekliliğin kuşaklar sosyolojisi bağlamında karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, 1(12), 117-140.
- Çakmur, H. (2009). *İş Betimlemesi Ölçeği'ni geliştirme ve uzman hekimlerde iş doyumunu değerlendirme*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Çelikkol, Ö. (2019). *Psikolojik sözleşme ve psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel bağlılığa etkisi: Mavi ve beyaz yakalı çalışanlar üzerine karşılaştırmalı bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, C. (2014). Zabıta çalışanlarında iş güvencesizliği ile tükenmişlik ilişkisine yönelik bir araştırma. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 74-96.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2021). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik. SPSS ve LISREL uygulamaları* (6. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çuhacı, A. (2007). Ulrich Beck'in risk toplumu kuramı. *Sosyoloji Dergisi*, 14.
- Dahl, M. S. (2011). Organizational change and employee stress. *Management Science*, 57(2), 240-256.
- Daloğlu, M. (2002). *Türk Silahlı Kuvvetleri'nde iş gücü devri: İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Ayrılma İsteği çerçevesinde bir inceleme*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Davis, K. (1982). *Human behavior at work*. Tata McGraw Hill.
- Davy, J.A., Kinicki, A.J. ve Scheck, C.L. (1997). A test of job insecurity's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *J. Organ. Behav.* 18 (4), 323–349.
- De Cuyper, N., Baillien, E. ve De Witte, H. (2009). Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work and Stress*, 23(3), 206-224.

- De Cuyper, N., Makikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S. ve De Witte, H. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the Conservation of Resources Theory. *Journal of Organizational Behavior*, 1-19.
- De Cuyper, N., Notelaers, G. ve De Witte, H. (2009b). Job Insecurity and Employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193-205.
- De Goede, M. ve Maassen, G. (1988). *Beleving van nietwerken: Een onderzoek onder werklozen, arbeidsongeschikten en hun partner*. Amsterdam: University of Utrecht.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177.
- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk [İş ahlakı ve iş güvencesizliği: Refah, memnuniyet ve üretkenlik için ölçüm ve sonuçlar]. R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte ve T. Taillieu (Editörler), *Van Groep Naar Gemeenschap* içinde (325–350). Leuven: Garant.
- De Witte, H. (2005a). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- De Witte, H. (2005b). Long-term job insecurity, job satisfaction, and organisational attitudes: Test of Warr's curvilinear hypothesis. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 41-47.
- De Witte, H. ve Naswall, K. (2003). 'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of temporary work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149-188.

- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K. ve Hellgren, J. (2010). Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being: A test in Belgian banks. *International Studies of Management and Organization*, 40, 40 –56.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Vander Elst, T., Vanbelle, E., ve Niesen, W. (2012). Job insecurity: Review of the literature and a summary of recent studies from Belgium. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14, 11-17.
- De Witte, H., Vander Elst, T., De Cuyper, N. (2015). Job Insecurity, Health and Well-Being. In: Vuori, J., Blonk, R., Price, R. (eds) Sustainable Working Lives. Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being. Springer.
- Dekker, S. W. ve Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30(1), 57-63.
- Delery, J. E. ve Doty, D. H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. *The Academy of Management Journal*, 39(4), 802-835.
- Demir, İ., Akyol Güner, T. ve Demir, M. M. (2022). The ways of representation of individualism in compulsory career planning courses in Türkiye. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 42, 335-353.
- Demirci, B. (2018). *Hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özellikleri ile iş doyumlarının mesleki bağlılıkları üzerine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Koç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Dereli, B. (2012). İş güvencesizliği kavramı ve banka çalışanlarının iş güvencesizliğine yönelik algılarının demografik özelliklerine göre incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 237-256.
- DİSK-AR. (2024). *İşsizlik ve istihdamın görünümü raporu*. <https://arastirma.disk.org.tr/?p=10708> (Erişim Tarihi: 11.07.2024).
- Dudley, K. (1994). *The end of the line*. Chicago: Chicago University Press.

- Dursun, S. ve Bayram, N. (2013). İş güvencesizliği algısının çalışanların kaygı düzeyleri üzerine etkisi: Bir uygulama. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(3), 20-27.
- Dünya Değerler Araştırması (WVS). (2017-2022). *World values survey wave 7*. <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV7.jsp> (Erişim Tarihi: 11.07.2024).
- Earley, P. C. (1989). Social loafing and collectivism: A comparison of the United States and the People's Republic of China. *Administrative Science Quarterly*, 34, 565–581.
- Earley, P. C. (1993). East meets West meets Mideast: Further explorations of collectivistic and individualistic work groups. *Academy of Management Journal*, 36, 319–348.
- Edward, J. (1997). *White-collar workers and job insecurity. Adjusting loyalty and behavior in the face of the changing nature of employment*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. North Carolina: University of North Carolina at Chapel Hill.
- Eğimli, T. A. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel Sektör Çalışanlarının İş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ekinsmyth, C. (1999). Professional workers in risk society. *Transactions of The Institute of British Geographers*, 24(3), 353-366.
- Elfenbein, H. A. ve O'Reilly, C. A. (2007). Fitting in: The effects of relational demography and person-culture fit on group process and performance. *Group & Organization Management*, 32, 109-142.
- Elias, N. (2001). *The Society of individuals*. Continuum.
- Elizur, D. (1994) *Gender and work values: a comparative analysis*. *Journal of Social Psychology*, 2, 201-212.
- Emanuel, F., Molino, M., Presti, A. L., Spagnoli, P. ve Ghislieri, C. (2018). A crossover study from a gender perspective: The relationship between Job Insecurity, Job

- Satisfaction, and Partners' Family Life Satisfaction. *Organizational Psychology*, 9(1481).
- Emberland, J.S., ve Rundmo, T. (2010). Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intention and reported risk behavior. *Safety Science*, 48, 452-459.
- Erdayı, A. U. (2012). Beyaz yakalıların tanımlanması üzerine. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 65-80.
- Erdem, E. ve Tuğcu, C. T. (2012). Higher education and unemployment: A cointegration and causality analysis of the case of Turkey. *European Journal of Education*, 47(2), 299-309.
- Ergin, C. (1997). Bir iş doyumu ölçümü olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39), 25-36.
- Erlinghagen, M. (2007). Self-perceived job insecurity and social context: A multi-level analysis of 17 European countries. *European Sociological Review*, 24(2), 183-197.
- Esgin, A. (2013). İmal edilmiş belirsizlikler çağının sosyolojik yönelimi: Ulrich Beck ve Anthony Giddens kaynaklı “Risk Toplumu” tartışmaları. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 12(3), 683-696.
- Ezgin, E. (2022a). Akışkan modern dünyada prekaryalaşma: Baumancı bir bakış. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 213-230.
- Ezgin, E. (2022b). Prekaryalaşma sürecinde beyaz yakalıların sınıfsal açmazları. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(1), 160-174.
- Farh, J. L., Hackett, R. D. ve Liang, J. (2007). Individual-level cultural values as moderators of perceived organizational support–employee outcome relationships in China: Comparing the effects of power distance and traditionality. *Acad. Manag. J.*, 50, 715–729.
- Farh, J., Hackett, R. D. ve Liang, J. (2007). Individual-level cultural values as moderators of perceived organizational support–employee outcomes relationships in China:

- Comparing the effects of power distance and traditionality. *Academy of Management Journal*, 50, 715–729.
- Fazıl, S. (2008). Sosyal devlet ilkesi ve duyarsızlaşma. *Devrim Ulucan'a Armağan* içinde. Legal Yayıncılık.
- Feather, N. T. ve Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., ve Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1348 –1366.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117–140.
- Field, A. P. ve Miles, J. (2010). *Discovering statistics using SAS: (and sex and drugs and rock n roll)*. Thousand Oaks: Sage.
- Fischmann, G., Sulea, C., Kovacs, P., Iliescu, D., ve De Witte, H. (2015). Qualitative and quantitative job insecurity: relations with nine types of performance. *Psihologia Resurselor Umane*, 13(2), 152–164.
- Fitzmaurice, C. (2012). *Job satisfaction in Ireland: an investigation into the influence of self-esteem, generalised self-efficacy and affect*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dublin: Department of Psychology.
- Floyd, F. J. ve Widaman, K. F. (1995). Factor analysis in the development and refinement of clinical assessment instruments. *Psychological Assessment*, 7(3), 286–299.
- Francis, L., ve Barling, J. (2005). Organizational injustice and psychological strain. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 37(4), 250–61.
- Francis, L., ve J. Barling. (2005). Organizational Injustice and Psychological Strain. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37, 250-261.

- Friedman, G. (2014). Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2(2), 171-188.
- Ford, D. P. ve Chan, Y. E. (2003). Knowledge sharing in a multi-cultural setting: A case study. *Knowledge Management Research & Practice*, 1(1), 11-27.
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F. ve Henseke, G. (2017). Skills and employment survey. <https://www.cardiff.ac.uk/research/explore/find-a-project/view/626669-skills-and-employment-survey-2017> (Erişim Tarihi: 25.04.2024).
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F. ve Inanc, H. (2016). The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society*, 1-18.
- Gaunt, R. ve Benjamin, O. (2007). Job insecurity, stress, and gender: The moderating role of gender ideology. *Community Work & Family*, 10(3), 339-353.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Pearson.
- Gibson, J. L., ve Klein, S. M. (1970). Employee attitudes as a function of age and length of service: A reconceptualisation. *Academy of Management Journal*, 13, 411,442.
- Giddens, A. (1994). *Modernliğin sonuçları* (Çev. Ersin Kuşdil). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Giddens, A. (2010). *Modernite ve bireysel kimlik. Geç modern çağda benlik ve toplum*. (Çev: Ü. Tatlıcan). İstanbul: Say Yayınları.
- Giddens, A. (2015). *Sosyoloji*. Say Yayınları: Ankara.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.
- Göregenli, M. (1997). Individualist-Collectivist tendencies in a Turkish sample. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 28(6), 787-794.
- Gönç Şavran, T. (2005). *Türkiye'deki toplam kalite yönetimi uygulamalarının endüstriyel kuruluşlarda çalışanlar üzerine etkisi: Eskişehir'de sosyolojik bir inceleme*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438-448.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (2010) Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6-19.
- Greer, I. (2016) Welfare reform, precarity and the re-commodification of labour. *Work, Employment and Society*, 30(1), 162-173.
- Greer, I. ve Umney, C. (2022). *Marketization: How capitalist exchange disciplines workers and subverts democracy*. London: Bloomsbury.
- Griep, Y., Kinnunen, U., Nätti, J., De Cuyper, N., Mauno, S., Mäkikangas, A., ve De Witte, H. (2016). The effects of unemployment and perceived job insecurity: a comparison of their association with psychological and somatic complaints, self-rated health and life satisfaction. *International Archives Of Occupational and Environmental Health*, 89(1), 147–162.
- Gülmez, M. (2010). Sanayi sektöründe işgörenlerin (çalışanların) iş tatminini ve verimini etkileyen faktörler ve bir araştırma. *Verimlilik Dergisi*, 4.
- Gümüş, H. (2016). *The relationship of Job Insecurity with job-related outcomes: Job Engagement, Organizational Commitment & Intention To Resign*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürbüzdal, U. (2022). Güvencesizleşmenin sembolik inkârı olarak sosyal medya pratikleri: Beyaz yakalı profesyonel kültüre LinkedIn üzerinden bir bakış. *ARTS, Dijitalleşme Özel Sayısı*, 27-55.
- Güres, C. G. ve Sökmen, A. (2015). Yönetici liderlik yaklaşımının çalışanın örgütsel bağlılığı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Türkiye’deki ceza infaz kurumlarında bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7, 59–74.
- Gürsoy Atar, Ö. ve Gürsoy-Ulusoy, Ş. (2020). Günümüzün modern teknolojik işçileri prekarya çalışanların evliliklerinde aile iletişimi kavramına bakışları. *Kurgu*, 28(1), 194-215.

- Güvendi, M. A. (2019). Prekarya tartışmaları. Kavram, tanım ve durum. *İnsan ve Toplum*, 9(4), 133-150
- Güzel, A. (2014). İş sözleşmesinin sona ermesi ve sonuçları (Eleştirel bir yaklaşım). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu* içinde. Legal Yayıncılık.
- Hackman, J. ve Oldham, G. (1980). *Work redesign*. Boston: Addison-Wesley.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010) *Multivariate data analysis*. New York: Pearson.
- Halsey, W. (1988). *Macmillan contemporary dictionary*. ABC Tanıtım: İstanbul.
- Hancer, M. ve George, R. T. (2004). Factor structure of the minnesota satisfaction questionnaire short form for restaurant employees. *Psychological Reports*, 94(1), 357-362.
- Handy, C. (1989). *The age of unreason*. Boston: Harvard Business School Press.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., ve Van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London, UK: Sage.
- Harvey, D. (1996). *The limits to capital*. Oxford: Blackwell.
- Harvey, D. (2005). *A brief history of neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Hauff, S. ve Richter, N. (2015). Power distance and its moderating role in the relationship between situational job characteristics and job satisfaction: An empirical analysis using different cultural measure. *Cross Cultural Management*, 22(1), 68-89.
- Heaney, C. A., Israel, B. A. ve House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Soc. Sci. Med.* 38(10), 1431-1437.
- Heery, E. ve Salmon, J. (2000). *The insecure workforce*. Routledge.
- Helbling, L. ve Kanji, S. (2017). Job Insecurity: Differential effects of subjective and objective measures on life satisfaction trajectories of workers aged 27-30 in germany. *Soc Indic Res*, 137, 1145-1162.

- Hellgren, J. ve Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24(2), 215-236.
- Hellgren, J., Sjöberg, A., ve Sverke, M. (1997). Intention to quit: Effects of job satisfaction and job perceptions. In F. Avallone, J. Arnold, ve K. De Witte (Editörler). *Feelings work in Europe* içinde (415–423). Italy: Guerini.
- Hellgren, J., Sverke, M., ve Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Hellgren, J., ve Sverke, M. (2001). Unionized employees' perceptions of role stress and fairness during organizational downsizing: Consequences for job satisfaction, union satisfaction and well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 22(4), 543-567.
- Henscheid, B. (2004). *The effects of neo-liberalism: A proposal to measure women's feeling of safety and job satisfaction in two garment factories*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. University of Northern Iowa.
- Hirst, P. ve Zeitlin, J. (2006). Flexible specialization versus post-Fordism: theory, evidence and policy implications. *Economy and Society*, 20(1), 1-56.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421.
- Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction. *Sociological Quarterly*, 30, 385-399.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Sage: Beverly Hills.
- Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership, and organization: Do American theories apply abroad? *Organizational Dynamics*, 9, 42–63.

- Hofstede, G. (1985). The interaction between national and organizational value systems. *Journal of Management Studies*, 22(4), 347-357.
- Hofstede, G. (1998). A case for comparing apples with oranges international differences in values. *International Journal of Comparative Sociology*, 39(1), 16-31.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2. Baskı). Thousand Oaks: Sage.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. ve Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3. Baskı). New York: McGraw-Hill.
- Holm, S. ve Hovland, J. (1999). Waiting for the other shoe to drop: Help for the job-insecure employee. *Journal of Employment Counseling*, 36, 156-164.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper and Row.
- House, R., Javidan, M., Hanges, P., ve Dorfman, P. (2002). Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: An introduction to project GLOBE. *Journal of World Business*, 37, 3-10.
- Howard, A. (1995). *The changing nature of work*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Hoyle, R. H. (1995). *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications*. California: Sage Publications.
- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453.
- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). Cut-off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Huang, G., Lee, C., Ashford, S., Chen, Z. ve Ren, X. (2010). Affective job insecurity: A mediator of cognitive job insecurity and employee outcomes relationships. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 20-39.

- Huang, G., Niu, X., Lee, C., ve Ashford, S. J. (2012). Differentiating cognitive and affective job security: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 752-769.
- Hudson, M. ve Wilkinson, F. (1998). Defining job insecurity: Towards an Interdisciplinary Approach. *Management Research News*, 21(2/3), 50-51.
- Hui, C. H., Yee, C. ve Eastman, K. L. (1995). The Relationship between Individualism-Collectivism and job satisfaction. *Applied Psychology: An International Review*, 44(3), 276-282.
- Hui, C. ve Lee, C. (2000). Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships. *Journal of Management*, 26(2), 215-232.
- Hui, C., ve Lee, C. (2000). Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: *Employee response relationships. Journal of Management*, 26(2), 215-232.
- Hui, C. H. (1988). Measurement of individualism-collectivism. *Journal of Research in Personality*, 22, 17-36.
- Ibrahim, M., Karollah, B., Vilzati ve Amir, F. (2019). The role of Psychological Capital as mediating the effect of Job Insecurity on Job Satisfaction: An investigation at the Banda Aceh "Meuraxa" Public Hospital. *International Journal of Social and Administrative Sciences*, 4(2), 297-305.
- Ilkım, Ş. N. ve Derin, N. (2018). Algılanan iş güvencesizliği, iş tatmini ve birey-örgüt uyumu kavramları arasındaki ilişkiler. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 238-254.
- ILO (International Labour Organization). (2024). *Non-standard forms of employment*. <https://www.ilo.org/topics/non-standard-forms-employment> (Erişim Tarihi: 09.07.2024).
- ILO (International Labour Organization). (2024). *Decent work*. <https://www.ilo.org/topics/decent-work> (Erişim Tarihi: 09.07.2024).

- Inayat, W. ve Khan, M. J. (2021). A study of job satisfaction and its effect on the performance of employees working in private sector organizations, peshawar. *Education Research International*, 2021.
- INSEE. (2021). *Unemployed person [according to the International Labour Organization (ILO) definition]*. <https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1129> (Erişim Tarihi: 23.01.2023).
- Jacobson, D. (1991). The conceptual approach to job insecurity. J. Hartley, D. Jacobson ve B. Klandermans (Editörler), *Job Insecurity Coping with Jobs at Risk* içinde. London: Sage.
- Janssen, O. (2001). Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationship between job demands, and job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1039-1050.
- Johnson, B. ve Christensen, L. (2019). *Educational research: Quantitative, Qualitative, and mixed approaches* (7. baskı). USA: Sage Publications.
- Johnson, C. G. (2011). The urban precariat, neoliberalization and the soft power of humanitarian design. *Journal of Developing Studies*, 27(3&4), 445-475.
- Johnson, C.D., Messe, L.A. ve Crano, W.D. (1984). Predicting job performance of low income workers: The work opinion questionnaire. *Personnel Psychology*, 37, 291-299.
- Johnson, S. M., Smith, P. C., ve Tucker, S. M. (1982). Response format of the JDI: Assessment of reliability and validity by the multitrait-multimethod matrix. *Journal of Applied Psychology*, 67(4), 500–505.
- Jolly, P. M., Kong, D. T. ve Kim, K. Y. (2021). Social support at work: An integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 42, 229-251.
- Jorgensen, M. B. (2015). Precariat – What is and isn't: Towards and understanding of what it does. *Critical Sociology*, 42(7-8), 1-16.

- Jöreskog, K. G. (1973). A general method for estimating a linear structural equation system. A. S. Goldberger ve O. D. Duncan (Editörler). *Structural equation models in the social sciences* içinde. New York: Seminar.
- Judge, T. A. ve Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 341–367.
- Judge, T. A., Locke, E. A. ve Durham, C. C. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Judge, T. A., Scott, B. A. ve Hies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: Test of a multilevel model. *Journal of Applied Psychology*, 9(1), 126-138.
- Jung, Y. (2013). Influences of work characteristics on older workers' job satisfaction: Focusing on gender differences. *The Korean Journal of Community Living Science*, 24(1), 119-132.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1998). Multiculturalism and psychotherapy: The Turkish case. P. Pedersen (Ed.). *Multiculturalism As a Fourth Force* içinde (s. 75-90). Newyork: Hamilton Printing Company.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1): 1–22.
- Kalleberg, A. L. (2018). Job insecurity and well-being in rich democracies. *Econ Soc Rev (Irel)*. 49(3), 241-258.
- Kanyılmaz Polat, E. (2022). Otomotiv sektöründe işin anlamlılığı ve iş tatmini üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi/Journal of Administrative Sciences*, 20(46), 819-848.
- Karacoğlu, K. (2015). Çalışanların iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi: Alanya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 13-21.
- Karadirek, G. ve Genç, K. Y. (2022). The mediating role of individualistic – collectivist culture on the relationship between organizational justice, job satisfaction,

- organizational loyalty, organizational performance and organizational citizenship behaviour. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 7(1), 226-238.
- Karagöz, Y. (2019). *SPSS, AMOS, META. Uygulamalı istatistiksel analizler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karasar, N. (2023). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler* (38. baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. ve Amick, B. (1998). The job content questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *J. Occup. Health Psychol*, 3, 322–355.
- Karataş, T. (2011). *Küreselleşme sürecinde finans kapitalin yükselişi ve 2007 – 2009 dünya ekonomik krizi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karcıoğlu, F. ve Balkaya, E. (2018). Relationship between union membership, union satisfaction and job insecurity: An application on research assistant. *Journal of Social Policy Conferences*, 75, 307-326.
- Kaya, M. (2019). Zygmunt Bauman ve akışkan modernite kuramına genel bakış. *Journal of International Social Research*, 12(62), 1450-1455.
- Kaynak, T. (1990) *Organizasyonel davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İ.İ.E. Yayın No:117, İstanbul.
- Keesling, J. W. (1972). *Maximum likelihood approaches to casual flow analysis*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. University of Chicago.
- Kemikkıran, N. (2015). Güç Mesafesi Yüksekse Eşitsizlik mi İstenir?. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 70(2), 317-344.
- Keser, A. ve Öngen Bilir, B. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Kettunen, J. (1997). Education and unemployment duration. *Economics of Education Review*, 16, 163-170.

- Kılıç, B., Ergör, A., Gürpınar, E. ve Demiral, Y. (2004). Sağlık ocaklarında çalışan personelin iş doyumu (Narlidere Eğitim Araştırma ve Sağlık Bölge Başkanlığı), *Sağlık ve Toplum Dergisi*, 14(2), 12-21.
- Kına, M. F. (2018). *Anti-immigrant attitudes and the dual cost of labor precarity for immigrants: The cases of Germany, France and the United Kingdom*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Şehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115-136.
- Kibkebut, D.J., (2013). The effects of demographic characteristics on organizational commitment, job satisfaction and turnover intentions: The case of employees in the Kenyan universities. *Journal of Organizational and Human Behavior*, 2(1), 20-33.
- Kinnunen, U., Mauno, S., ve Siltaloppi, M. (2010). Job insecurity, recovery and well-being at work: Recovery experiences as moderators. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 179– 194.
- Kirkman, B. L., Chen, G., Farh, J., Chen, Z. X., ve Lowe, K. B. (2009). Individual power distance orientation and follower reactions to transformational leadership: A cross-level, crosscultural examination. *Academy of Management Journal*, 52, 744–764.
- Klandermans, B., Hesselink, J. K. ve Vuuren, T. V. (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 557-577.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.
- Kline, R. B. (2016). *Methodology in the social sciences principles and practice of structural equation modeling* (4. Baskı). Guilford Press.
- Kline, R. B. (2019). *Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması*. (Çev: S. Şen). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Koç, Ö. E. (2014). Health expenditures in transition economies within the framework of welfare state. *International Conference on Eurasian Economies*, 568-675.
- Koçel, T. (2018). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Korzeb, Z., Medina, R. ve Giráldez, P. (2022). Cultural differences and cross-border investment project performance: An analysis of the Polish banking sector. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 35, 1-22.
- Köse, E., Özkoç, A. G. ve Bekçi, İ. (2019). İş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetine etkisi: Muhasebe meslek mensuplarına yönelik bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 9(2), 396-409.
- Kumari, N., ve Rachna, M. (2011). Job satisfaction of the employees at the workplace. *European Journal of Business and Management*, 3(4), 11-30.
- Kurşun, A. ve Rakıcı, C. (2016). Sosyal refah devletinin tarihi süreci ve günümüz bazı refah devletlerinin değerlendirilmesi. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 2 (2), 135-156.
- Lake, C. J., Gopalkrishnan, P., Sliter, M. T. ve Withrow, S. (2010). The Job Descriptive Index: Newly updated and available for download. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 48(1), 47-49.
- Lam, B. H. (2019). *Social support, well-being, and teacher development*. Singapore: Springer.
- Lam, J. (2015). *Job insecurity, adaptive strategies, and health in early adulthood*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). University of Minnesota.
- Langford, C. P. H., Bowsher, J., Maloney, J. P. ve Lillis, P. P. (1997). Social support: A concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 25, 95-100.
- László, K.D., Pikhart, H., Kopp, M.S., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., Salavec, G. ve Marmot, M. (2010). Job insecurity and health: a study of 16 European countries. *Soc Sci Med*, 70(6), 867-74.
- Lauber, K. B. (2014). *Trends in the effect of economic insecurity on the allocation of household expenditures in the U.S., 1980-2000*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. University at Albany, University of New York, Department of Sociology.

- Lawler, E. E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterey: CA, Brooks/Cole.
- Leana, C. ve Feldman, D. (1992). *Coping with job loss*. Lanham, MD: Lexington Books.
- Lee, C., Bobko, P., & Chen, Z.X. (2006). Investigation of the multidimensional model of job insecurity in China and the USA. *Applied Psychology: An International Review*, 55, 512- 540.
- Lee, C., Bobko, P., Ashford, S., Chen, Z. X., & Ren, X. (2008). Cross-cultural development of an abridge job insecurity measure. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 373-390.
- Lee, Y. ve Antonakis, J. (2012). When preference is not satisfied but the individual is: How power distance moderates person–job fit. *Journal of Management*, 40(3), 641-675.
- Lestari, N. S., Rosman, D. ve Millenia, E. (2023). The association between smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA) awareness, job stress, job insecurity, and job satisfaction among hotel employees during COVID-19 pandemic. *E3S Web of Conferences*, 388, 1-6.
- Levy, S., ve Guttman, L. (1976). Worry, fear, and concern differentiated. *The Israel Annals Of Psychiatry and Related Disciplines*, 14(3), 211–228.
- Lim, V. (1996). Job insecurity and its outcomes: moderating effects of work-based and non-work based social support. *Human Relations*, 49(2), 171- 194.
- Lin, S. ve Lin, J. S. (2011). Impacts of coworkers' relationships on organizational commitment-and intervening effects of job satisfaction. *African Journal of Business Management*, 5(8), 3396-3409.
- Lin, W., Shao, Y., Li, G., Guo, Y. ve Zhan, X. (2021). The psychological implications of COVID-19 on employee job insecurity and its consequences: The mitigating role of organization adaptive practices. *Journal of Applied Psychology*, 106, 317–329.
- Lin, W., Wang, L. ve Chen, S. (2013). Abusive supervision and employee well-being: The moderating effect of power distance orientation. *Appl. Psychol.* 62, 308–329.
- Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.

- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction. The handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally.
- Loi, R., Lam, L. W. ve Chan, K. W. (2011). Coping with job insecurity: The role of procedural justice, ethical leadership and power distance orientation. *J. Bus. Ethic*, 108, 361–372.
- Lopez, S. H. ve Phillips, L. A. (2019). Unemployed: White-collar job searching after the great recession. *Work and Occupations*, 0(0), 1-41.
- Lorey, I. (2006). Governmentality and self-precarization: On the normalization of cultural producers. *Praktyka Teoretyczna*, 14(4), 133-152.
- Lorey, I. (2011). Governmental precarization. <https://transversal.at/transversal/0811/lorey/en> (Erişim Tarihi: 24.04.2024).
- Lovering, J. (2020). Fordism, Postfordism, and Flexible Specialization. *Encyclopedia of Human Geography* içinde, ss. 209–218, Elsevier.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior* (10th Edition). Alih Bahasa: Vivin Andhika, dkk. Yogyakarta: Andi.
- Mahaputra, B., Riantoputra, C. D. ve Respati, A. (2013). Peran Employability dalam Hubungan Job Insecurity dan Kepuasan Kerja. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 17(2), 90-98.
- Mahmoud, A. B., Hack-Polay, D., Reisel, W. D., Fuxman, L., Grigoriou, N., Mohr, I. ve Aizouk, R. (2021). *BMC Public Health*, 21.
- Manning, A. ve Mazeine, G. (2021). Subjective job insecurity and the rise of the Precariat: Evidence from the United Kingdom, Germany and the United States. *The Review of Economics and Statistics*, 1-45.
- Minkov, M. ve Kaasa, A. (2022). Do dimensions of culture exist objectively? A validation of the revised Minkov-Hofstede model of culture with World Values Survey items and scores for 102 countries. *Journal of International Management*, 28(4), 100971.
- Marx-Fleck, S., Junker, N.M., Artinger, F. ve van Dick, R. (2021), Defensive decision making: Operationalization and the relevance of psychological safety and job

- insecurity from a conservation of resources perspective. *J Occup Organ Psychol*, 94, 616-644.
- Masykuroh, N. L. ve Muafi, M. (2021). The influence of job insecurity and person-job fit on turnover intention mediated by job satisfaction. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 3(3), 01-12.
- Mauno, S., Ruokolainen, M., ve Kinnunen, U. (2013). Does aging make employees more resilient to job stress? Age as a moderator in the job stressor-well-being relationship in three Finnish occupational samples. *Aging & mental health*, 17(4), 411–422.
- Mauno, S., ve Kinnunen, U. (2002). Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 295-314.
- McInroe, J. A. (2013). *Job insecurity, organizational citizenship behaviors, and job search activities: how work locus of control and control-oriented coping moderate these relationship*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). State University.
- McLaren, E. (2001). The growing insecurity of work. *Labour Market Dynamics Research Programme*, 5, 1-37.
- McLean Parks, J. ve Schmedemann, D. A. (1994). When promises become contracts: Implied contracts and handbook provisions on job security. *Human Resource Management*, 33(3), 402–423.
- Mensah, A. O. (2019). Does culture play a role at work? Examining the relationships among sociocultural values, job satisfaction, and social support as a mediator. *Sage Open*, 1-10.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Miana, B. S., Gonzalez-Morales, M. G., Caballer, A., ve Peiro, J. M. (2011). Consequences of job insecurity and the moderator role of occupational group. *Spanish Journal of Psychology*, 14(2), 820–83.

- Milliken, F. J. (1987). Three types of perceived uncertainty about the environment: stage, effect, and response uncertainty. *Academy of Management Review*, 12(1), 133-143.
- Mills, M. (2004). Demand for flexibility or generation of insecurity? The Individualization of Risk, irregular work shifts and Canadian youth. *Journal of Youth Studies*, 7(2), 115-139.
- Mohr, G. B. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 337-359.
- Moisander, J., Groß, C. ve Eräranta, K. (2018). Mechanisms of biopower and neoliberal governmentality in precarious work: Mobilizing the dependent self-employed as independent business owners. *Human Relations*, 71(3), 375-398.
- Mor-Barak, M. E. (2014). *Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace*. Sage.
- Morgan, G., Hodge, K., Wells, K. ve Watkins, M. (2015). Are fit indices biased in favor of bi-factor models in cognitive ability research?: A comparison of fit in correlated factors, higher-order, and bi-factor models via Monte Carlo simulations. *Journal of Intelligence*, 3(1), 2-20.
- Mori, Y. ve Suzuki, T. (2018). Generalized ridge estimator and model selection criteria in multivariate linear regression. *Journal of Multivariate Analysis*, 165, 243-261.
- Mullins, L. J. (1996). *Management and organizational behaviour* (4. baskı). Pitman Publishing: London.
- Mullins, L. J. (2010). *Management and organizational behaviour* (9. baskı). Pitman Publishing: London.
- Mythen, G. (2005). Employment, individualization and insecurity: Rethinking the Risk Society perspective. *The Sociological Review*, 1(53), 129-149.
- Nam, T. (2018). Technology usage, expected job sustainability, and perceived job insecurity. *Technological Forecasting & Social Change*, 138, 155,165.

- Narotama, I. B. I. ve Sintaasih, D. K. (2022). The role of job satisfaction in mediation the effect of self-efficacy and job insecurity on turnover intention. *International Research Journal of Management*, 9(4), 494-513.
- Negiz, N., Oksay, A. ve Akman, E. (2011). İşe bağlılık ve işten tatmin açısından cinsiyet ve sektörel farklılık: Kamu ve özel sektör kuruluşlarında karşılaştırmalı bir inceleme (Isparta örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 207-229.
- Nemteanu, M. S., Dinu, V. ve Dabija, D.C. (2021). Job Insecurity, Job Instability, and Job Satisfaction in the context of the COVID-19 Pandemic. *Journal of Competitiveness*, 13(2), 65–82.
- Ngo, H. Y., Foley, S., Ji, M. S. ve Loi, R. (2013). Linking gender role orientation to subjective career success. *Journal of Career Assessment*, 00(0), 1-14.
- O'Brien, G. E. ve Downling, P. (2011). Age and job satisfaction. *Australian Psychologist*, 16(1), 49-61.
- O'Neill, P. ve Sevastos, P. (2013). The development and validation of a new multidimensional job insecurity measure (JIM): An inductive methodology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 338-349.
- OECD, (2023). Unemployment rates by education level (indicator). doi: 10.1787/6183d527-en (Erişim Tarihi: 24.06.2023).
- Oğuz, M. C. (2018). Bob Jessop, Post-Fordizm ve Devlet. *Politik Ekonomik Kuram*, 2(1), 19-34.
- Okcu, E. (2022). *Küreselleşmenin enflasyon ve işsizlik üzerine etkisi: Türkiye örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde: Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oldham, G. R., Kulik, C. T., Stepina, L. P. ve Ambrose, M. L. (1986). Relations between situational factors and the comparative referents used by employees. *Academy Of Management Journal*, 29(4), 599-608.

- Orcan, F. (2023). Comparison of Cronbach's Alpha and McDonald's Omega for ordinal data: Are they different? *International Journal of Assessment Tools in Education*, 10(4), 709-722.
- Oshagbemi, T. (1999). Overall job satisfaction: How good are single versus multiple-item measures?. *Journal of Managerial Psychology*, 14(5), 388-403.
- Ostroff, C., Shin, Y. ve Kinicki, A. J. (2005). Multiple perspectives of congruence: Relationships between value congruence and employee attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 591-623.
- Otluoğlu, K. Ö. Ç. (2014). Algılanan iş güvencesizliğinin örgütler arası hareketlilik tercihine etkisi: Algılanan istihdam edilebilirliğin biçimlendirici değişken rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 41, 25-41.
- Okuşluk Şenesen, R. (2018). Türk halk kültüründe geçiş dönemlerinin G. Hofstede'nin kültürel boyutlarından erillik-dişillik (masculinity) faktörüne göre değerlendirilmesi. *International Journal of Social Sciences*, 6(12), 297-316.
- Otten, S. ve Alewell, D. (2020). Incongruity between work and gender Roles: The effects of gender stereotype deviation on job satisfaction. *Management Revenue*, 31(2), 206-231.
- Otto, K., Hoffmann-Biencourt, A. ve Mohr, G. (2011). Is there a buffering effect of flexibility for job attitudes and work-related strain under conditions of high job insecurity and regional unemployment rate?. *Economic and Industrial Democracy*, 32(4), 609-630.
- Önder, Ç. ve Wasti, A. S. (2002). İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği: Güvenirlilik ve geçerlik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 23-47.
- Özalp., B. (2020). Beyaz yakalılar bir prekaryalaşma sürecinde mi?. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 4396-4412.
- Özdamar, K. (2001). *Paket programlar ve istatistiksel veri analizi: Çok değişkenli analizler* (4. Baskı). Eskişehir: Kaan Yayınları.

- Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme sürecinde Refah Devleti*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Özel, N. (2014). İş Tatmini, İş Güvencesi ve Örgütsel Özdeşlik algılarının çalışanların işte kalma niyetleri üzerindeki etkisi: Bolu imalat sektör çalışanları üzerinde bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 24, 262-280.
- Özkalp, E. (2019). Duygular, tutumlar ve iş tatmini. A. Ç. Kirel ve O. Ağlargoç (Editörler), *Örgütsel Davranış* içinde (56-84). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Öztekin, Z. S. (2008). *Orduda iş tatmini: Subayların iş tatminini etkileyen faktörler üzerinde karşılaştırmalı bir çalışma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Padilla-Velez, D. (1993). *Job satisfaction of vocational teachers in Puerto Rico*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. The Ohio State University: Agricultural and Extension Education.
- Park, H. (2003). Determinants of corruption: A cross-national analysis. *Multinational Business Review*, 11(2), 29-48.
- Parvin, M. M., ve Kabir, M. N. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Australian Journal of Business and Management research*, 1(9), 113.
- Pearce, J. L. (1998). Job Insecurity is Important, but Not for the Reason you Might Think: The Example of Contingent Workers', 31-46 içinde C.L. Cooper ve D.M. Rousseau (eds). *Trends in Organizational Behavior*. New York: John Wiley.
- Pearl, J. (2012). The causal foundations of structural equation modeling. R. H. Hoyle (Ed). *Hand-book of structural equation modeling* içinde (68-91). New York: Guilford Press.

- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., ve Bjorn, J. B. (2010). The second version of Copenhagen psychosocial questionnaire. *Scand. J. Public Health*, 38, 8–24.
- Pelek, S. (2022). Türkiye’de diplomalı işsizlik: İşsiz üniversite mezunlarının piyasası örüntüleri. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 247-270.
- Pereira, G., Resende, M. ve Cirillo, M. (2020). Generalized ridge estimators adapted in structural equation models. *Acta Scientiarum Technology*, 4, 2-12.
- Petrou, P., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. B. (2016). Crafting the change: The role of employee job crafting behaviors for successful organizational change. *Journal of Management*, 1-27.
- Petterson, I. A. (1998). Psychological stressors and well being in health care workers: the impact of an intervention program. *Social Science and Medicine*, 47(11), 1763-1772.
- Pita, C. ve Torregrosa, R. J. (2021). *Education and job satisfaction*. Preprint. DOI: 10.13140/RG.2.2.21579.72481
- Plumper, T. ve Schneider, C. J. (2007). Too much to die, too little to live: unemployment, higher education policies and university budgets in Germany. *Journal of European Public Policy*, 14, 631-653.
- Pompper, D. (2014). Creating space for gender difference at all organizational levels’. *International Perspectives on Equality, Diversity and Inclusion*, 1, 99–118.
- Powell, G. N., ve Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513–534.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Price, J. (1997). Handbook of organizational measurement. *International Journal of Manpower*, 18, 301–558.

- Probst, T. (1998). *Antecedents and consequences of job insecurity: Development and test of an integrated model*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Urbana: University of Illinois.
- Probst, T. M. (2000). Wedded to the job: Moderating effects of job involvement on the consequences of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 63-73.
- Probst, T. M. (2003). Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: A classical test theory and irt approach. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 76(4), 451-467.
- Raykov, T., ve Marcoulides, G. A. (2006). *A first course in structural equation modeling*. Londra: Routledge.
- Reilly, A., Brett, J. ve Stroh, L. (1993). The impact of corporate turbulence on manager's attitudes. *Strategic Management Journal*, 14, 167-179.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S., Maloles, C. M. ve König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 74-91.
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to industrial/organizational psychology* (6. baskı). Pearson Education.
- Rivera-Vazquez, J. C., Ortiz-Fournier, L. V., ve Flores, F. R. (2009). Overcoming cultural barriers for innovation and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 13(5), 257-270.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. England: Pearson Education Limited.
- Rockman, I. F. (1985). Job satisfaction among faculty and librarians. *Journal of Library Administration*, 60, 43-56.
- Roe, P. (2008). The value of positive security. *Review of International Studies* 34(4), 777–94.

- Rosenblatt Z., & Ruvio A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587–605.
- Roskies, E., Louis-Guerin, C., ve Fournier, C. (1993). Coping with job security: How does personality make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 14, 617–630.
- Roskies, E., ve Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 345–359.
- Ross, A. (2008). The new geography of work: Power to the precarious? *Theory, Culture & Society*, 25(7-8)31-49.
- Rothausen, T., Gonzales, J., ve Griffin, A. (2009). Are all the parts there everywhere? Facet job satisfaction in the United States and the Philippines. *Asia Pacific Journal of Management*, 26, 681-700.
- Rubery, J. (1996). “The labor market outlook and the outlook for labor market analysis”, in R. Crompton, D. Gallie, and K. Purcell (eds.) *Changing Forms of Employment. Organizations, Skills and Gender*. London: Routledge.
- Rumelili, B. (2015). Identity and desecuritization: The pitfalls of conflating ontological and physical security. *Journal of International Relations and Development*, 18(1), 52-74.
- Rushton, P. (2013). Risk, identities and recognition: A history of dangerous categories and categories of danger. J. Kearney ve C. Donovan (Editörler), *Constructing Risky Identities in Policy and Practice* içinde (s. 21-37). London: Palgrave Macmillan.
- Saklı, A. R. (2007). *Kapitalist gelişim sürecinde fordizm ve post-fordizm*. Ankara, <https://ses.org.tr/wp-content/uploads/fordizmpostfordizm.pdf> , Erişim Tarihi: 22.01.2023.
- Sanders, S. C. (2017). Neoliberalism and the emerging precariat. <https://philarchive.org/rec/SANNAT-3> (Erişim Tarihi: 24.04.2024).
- Sarıbay, E. ve Sarıbay, B. (2016). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile olan ilişkisinin parametrik olmayan istatistiksel yöntemler ve faktör analizi ile

- incelenmesi üzerine bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(30), 580-603.
- Scarpello, V. ve Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: are all the parts there?. *Personnel Psychology*, 36(3), 577-600.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schermerhorn, J., Hunt, J. ve Osborn, R. (2005). *Organizational behavior*. John Wiley.
- Schweiger, D. L. ve Lee, C. (1993). *Longitudinal effects of merger and behavioral interventions on job insecurity*. Academy of Management Best Papers Proceedings, 273-284.
- Scott, S. (2018). *What is a blue-collar worker and a white-collar worker?* Cron Small.
- Sekeran, U. (2003). *Research methods for business: A skill building approach* (4. Baskı). New York: John Wiley.
- Selltiz, C., Jahoda, M., Deutsch, M. ve Cook, S. W. (1959). *Research methods in social relations*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Sennett, R. (2006). *The culture of the new capitalism*. Yale University Press.
- Sennett, R. (2015). *Yeni kapitalizmin kültürü*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sennett, R. (2019). *Karakter aşınması. Yeni kapitalizmde işin kişilik üzerindeki etkileri*. (Çev. B. Yıldırım). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Serter, N. (1994). *Devlet görevlerindeki gelişmelerin sonucu olarak sosyal devlet*. İstanbul: İÜ İktisat Fakültesi Yayınları.
- Shi, B. (2017). An exploratory study of job insecurity in relation to household registration, employment contract, and job satisfaction in Chinese state-owned

- enterprises. Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship. *Emerald Insight*, 5(2), 151-165.
- Shu, R. ve Liang, J. (2015). Unpacking the motivational process of ethical leadership: A self-concept perspective. *Chinese Journal of Management*, 12(7), 1012-1020.
- Singh, J. K., ve Jain, M. (2013). A Study of employee's job satisfaction and its impact on their performance. *Journal of Indian Research*, 1(4), 105-111.
- Slack, K. J. (2004). *Examining job insecurity and well-being in the context of the role of employment*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). University of Houston, The Faculty Of the Department Of Psychology.
- Smit, N. W. H., De Beer, L. T. ve Pienaar, J. (2016). Work stressors, job insecurity, union support, job satisfaction and safety outcomes within the iron ore mining environment. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 14(1), 1-13.
- Smith, C. S., Kendall, L. M., ve Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand-McNally.
- Smith, J. W. ve Toni Calasanti, T. (2005) The influences of gender, race and ethnicity on workplace experiences of institutional and social isolation: An exploratory study of university faculty. *Sociological Spectrum*, 25(3), 307-334.
- Smith, V. (2002). *Crossing the Great Divide: Worker Risk and Opportunity in the New Economy*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Sora, B., Caballer, A., Peiro, J.M., & Witte, H.W. (2009). Job insecurity climate's influence on employees' job attitudes: Evidence from two European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18, 125-147.
- Sørensen, M. P. (2017). Ulrich Beck: Exploring and contesting risk. *Journal of Risk Research*, 1(21), 6-16.
- Soysal, G. (2021). Ortaya çıkaran faktörler doğrultusunda güvencesiz istihdam: Birey ve aile üzerine etkileri. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 17(2), 191-212.

- Sönmez, M. Ö. (2022). *İş güvencesinin iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gaziantep: Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. United Kingdom: Sage.
- Spector, P., Judge, T. A, Parker, S., Colbert, A. E., Heller, D. ve Ilies, R. (2009). İş tatmini: Kültürlerarası bir inceleme. N. Anderson, D. S. Öneş, H. K. Sinangil, C. Viswesvaran (Editörler), *Endüstri, iş ve örgüt psikolojisi el kitabı* içinde (s. 29-60). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 5(38), 1442-1465.
- Standing, G. (2012). The precariat: From denizens to citizens? *The University of Chicago Press Journals*, 44(4), 588,608.
- Standing, G. (2014). *Prekarya: Yeni tehlikeli sınıf* (Çev. E. Bulut). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Steele, B. J. (2005). Ontological security and the power of self-identity: British neutrality and the american civil war. *Review of International Studies*, 31(3), 519–40.
- Stefano, G. D., Venza, G. ve Aiello, D. (2020). Associations of Job Insecurity with Perceived Work-Related Symptoms, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: The mediating role of Leader–Member Exchange and the Moderating Role of Organizational Support. *Organizational Psychology*, 11(1329), 1-9.
- Stevens, J. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. New Jersey.
- Stone, B. M. (2021). The ethical use of fit indices in structural equation modeling: Recommendations for psychologist. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-4.

- Storseth, F. (2006). Changes at work and employee reactions: Organizational elements, job insecurity, and short-term stress as predictors for employee health and safety. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(6), 541–550.
- Stynen, D., Forrier, A., Sels, L. ve De Witte, H. (2015). The relationship between qualitative job insecurity and OCB: Differences across age groups. *Economic and Industrial Democracy*, 36(3), 383–405.
- Sümer, N., Solak, N. ve Harma, M. (2013). *İşsiz yaşam: İşsizliğin ve iş güvencesizliğinin birey ve aile üzerindeki etkileri*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Sürücü, L., Şeşen, H. ve Maşlakçı, A. (2021). *SPSS, AMOS ve PROCESS Macro ile ilişkisel, aracı/düzenleyici ve yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H., ve Goslinga, S. (2004). *Job insecurity and union membership: European unions in the wake of flexible production*. Brussels: P.I.E.- Peter Lang
- Sverke, M., Hellgren, J., ve Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264.
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., ve Näswall, K. (2019). A Meta-Analysis of job insecurity and employee performance: Testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2536.
- Sverke, M., ve Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23-42.
- Şeker, S. (2011). *Çalışanlarda iş güvencesizliği ve tükenmişlik ilişkisi: Tıbbi tanıtım sorumlularına yönelik bir alan araştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- T. C. Millî Eğitim Bakanlığı/Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü. (2023). *Türkiye geneli çalışan/meslek istatistikleri*.
<https://meslekiegitimharitasi.meb.gov.tr/calisan.php> (Erişim Tarihi: 22.12.2023).
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5. baskı). Boston: Pearson.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. Baskı). Boston: Allyn and Bacon.
- Tanrikulu, D. (2011). Gençliğin çıkmazı. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(1), 43-46.
- Tavakol, M. ve Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.
- Taylor, M. (2017). Good work: the Taylor review of modern working practices. <https://www.gov.uk/government/publications/good-work-the-taylor-review-of-modern-working-practices> (Erişim Tarihi: 24.04.2024).
- Tekin, H. (1993). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme*. Ankara: Yargı Yayınları.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004) *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Terzi-Çoban, D. (2022). *İş güvencesizliği ve lider üye etkileşiminin duygusal tükenmeye ve benlik saygısına etkisinde sosyal kimliğin aracılık rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü.
- Temiz, H. E. (2004). Eğreti istihdam: İşgücü piyasasında güvencesizliğin ve istikrarsızlığın yeni yapılanması. *Çalışma ve Toplum*, 2(2), 55-80.
- Tilakdharee, N., Ramidial, S., ve Parumasur, S. B. (2010). The relationship between job insecurity and burnout. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 13(3), 254–271.
- Toffler, A. (1996). *Üçüncü dalga*. Altın Kitaplar.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.

- Turgut, S. (2014). *Spor işletmelerinde işgörenlerin kayırmacılık algısı ile iş tatmini arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2022). *Hanehalkı iş gücü araştırması. Metodolojik açıklama dökümanı. İşgücü İstatistikleri*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Kasim-2022-49384> (Erişim Tarihi: 23.01.2023).
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2023). *İşgücü istatistikleri, III. çeyrek: Temmuz-Eylül 2023*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-III.-Ceyrek:-Temmuz---Eylul,-2023-49381> (Erişim Tarihi: 22.12.2023).
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2024). <https://sozluk.gov.tr>.
- Uluğ, T. (2022). *İş güvencesi kapsamında asıl işveren alt işveren ilişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). KTO Karatay Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Uslu, O. ve Ardic, K. (2013). Güç mesafesi örgütsel güveni etkiler mi?. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 313-338.
- Uslu, S. ve Aktaş, H. (2017). İşten ayrılma niyeti ile örgütsel sessizlik etkileşiminde iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksinin aracı rolü: Özel bir hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(1), 141-160.
- Uz, S. (2022). Yükseköğretim mezunu gençlerin istihdamı üzerine sosyolojik bir analiz. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 26(3), 557-576.
- Van Daalen G., Willemsen T. M. ve Sanders, K. (2006). Reducing work–family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 462-476.
- Vandenberg, R. J. (2006). Statistical and methodological myths and urban legends. *Organizational Research Methods*, 9(2), 194-201.
- Vandenbroucke, F. (1999). European social democracy: Convergence, divisions, and shared questions. *Political Quarterly*, 1(70), 37-52.

- Vander Elst, T., De Witte, H. ve De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: a psychometric evaluation across five European countries. *Eur. J. Work Organ. Psy.* 23(3), 364–380.
- Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Witte, H. ve De Cuyper, N. (2012). The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being. *Work and Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 26, 252–271.
- Vanroelen, C., Levecque, K., Moors, G., Gadeyne, S., ve Louckx, F. (2009). The structuring of occupational stressors in a post-Fordist work environment. Moving beyond traditional accounts of demand, control and support. *Social Science & Medicine*, 56, 1082–1090.
- Vassileva, T. (2020). *Do androids dream of unemployment? Examining moderators of the association between perceived AI threat and job insecurity*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. San Diego State University.
- Vatansever, A. ve Gezici Yalçın, M. (2015). *Ne ders olsa veririz: Akademisyenin vasıfsız işçiye dönüşümü*. İletişim Yayınları.
- Vidarthi, P. R., Anand, S. ve Liden, R. C. (2014). Do emotionally perceptive leaders motivate higher employee performance? The moderating role of task interdependence and power distance. *The Leadership Quarterly*, 25(2), 232–244.
- Viladrich, C., Angulo-Brunet, A. ve Doval, E. (2017). A journey around alpha and omega to estimate internal consistency reliability. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 33(3), 755–782.
- Von Dirke, S. (2017). Neoliberalism's reengineering of the authoritarian personality. *Colloquia Germanica*, 50(3/4), 327-338.
- Vroom, V. H. (1967). *Work and motivation*. John Wiley and Sons Inc.
- Vujicic, D., Jovicic, A., Lalic, D., Gagic, S. ve Cvejanov, A. (2014). The relation between job insecurity, job satisfaction and organizational commitment among employees in the tourism sector in Novi Sad. *Economic and Industrial Democracy*, 36(4), 1-20.

- Wang, D., Niu, Z., Sun, C. Yu, P., Wang, X., Xue, Q. ve Hu, Y. (2022). The relationship between positive workplace gossip and job satisfaction: The mediating role of job insecurity and organizational identity. *Organizational Psychology*, 13.
- Watson, T. J. (2003). *Sociology, work and industry*. London: Routledge.
- Weber, M. (2018). *Bürokrasi ve Otorite*. (Çev. B. Akın). Ankara: Adres Yayınları.
- Webster, F. (2006). *Theories of the information society* (3. Baskı). New York: Routledge.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., ve England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.
- Westman, M., Etzion, D., ve Danon, E. (2001). Job insecurity and crossover of burnout in married couples. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 467-481.
- Wichert, I. (2001). Job insecurity and work intensification, The effects of an health and well-being. B. Brendan (Ed.), *Job Insecurity & Work Intensification* içinde. London: Routledge.
- Wiley, D. E. (1973). The identification problem for structural equation models with equivalent models. A. G. Marcoulides ve R. E. Schumaker (Editörler). *Advanced structural equation modeling issues and techniques* içinde. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wille, B., De Fruyt, F., ve Feys, M. (2010). Vocational interests and Big Five traits as predictors of job instability. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 547–558.
- WHO (Dünya Sağlık Örgütü). (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International classification of diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> (Erişim Tarihi: 09.07.2024).
- Yaşlıoğlu, M., Karagülle, A. Ö. ve Baran, M. (2013). An empirical research on the relationship between job insecurity, job related stress and job satisfaction in logistics industry. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 99, 332-338.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.

- Yelboğa, A. (2009). Validity and reliability of the Turkish version of the Job Satisfaction Survey (JSS). *World Applied Sciences Journal*, 6(8), 1066-1072.
- Yepez del Castillo, I. (1994). “A comparative approach to social exclusion: lessons from France and Belgium”, in *International Labour Review*, 133 (5-6), pp. 613-634.
- Yetim, N. ve Yetim, Ü. (2006). The cultural orientations of entrepreneurs and employees’ job satisfaction: The Turkish small and medium sized enterprises (SMEs) case. *Social Indicators Research*, 77, 257–286.
- Yeves, J., Bargsted, M., Cortes, L., Merino, C. ve Cavada, G. (2019). Age and Perceived Employability as moderators of Job Insecurity and Job Satisfaction: A moderated moderation model. *Frontiers in Psychology*, 10(799), 1-12.
- Yıldırım, H. ve Yavan, Ö. (2008). Örgütsel küçülme ve örgütleri bekleyen tehdit: Geride kalan sendromu. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10 (1), 180-209.
- Yılmaz, Ö. ve Eroğlu, K. (2018). Turizm sektöründe personel güçlendirme ve güç mesafesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir uygulama. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 7(13), 65-81.
- Yorulmaz, Y. İ., Çolak, İ. Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2018). The validity and reliability study of organizational Power Distance Scale. *Trakya Journal of Education*, 8(4), 671-686.
- Yüce Selvi, Ü. ve Sümer, N. (2018). İş güvencesizliğinin etkileri: Temel yaklaşımlar ve olumsuz etkileri düzenleyici faktörler üzerine bir derleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(1), 1-17.
- Zarakol, A. (2010). Ontological (In)security and state denial of historical crimes: Turkey and Japan. *International Relations*, 24(1), 3–23.
- Zhang, J., Wu, Q., Miao, D., Yan, X., ve Peng, J. (2014). The impact of core self-evaluations on job satisfaction: The mediator role of career commitment. *Social Indicators Research*, 116(3), 809-822.
- Zhang, L., Lin, Y. C. ve Zhang, L. (2014). Impact of job insecurity on emotional exhaustion. The moderating role of social support. *Sci. Res. Manag*, 91–98.

Zheng, X., Diaz, I., Tang, N. ve Tang, K. (2014). Job insecurity and job satisfaction: The interactively moderating effects of optimism and person-supervisor deep-level similarity. *Career Development International*, 19(4), 426-446.



EKLER

EK-1: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

Bu çalışma, “İş Güvencesizliği ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerinde Yapısal Eşitlik Modellemesi” başlıklı bir araştırma çalışması olup güvencesiz istihdam algısının yapılan işten duyulan memnuniyete etkisinin araştırılması amacını taşımaktadır. Çalışma, İlhami Hakan DEMİR tarafından yürütülmektedir. Bu araştırmanın sonuçları ile iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki etkileri bilimsel bir çerçevede ortaya konacaktır.

- Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.
- Çalışmanın amacı doğrultusunda anket yapılarak sizden veriler toplanacaktır.
- İsminizi yazmak ya da kimliğinizi açığa çıkaracak bir bilgi vermek zorunda değilsiniz.
- Araştırmada katılımcıların isimleri gizli tutulacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacak ve gerekmesi halinde, sizin (yazılı) izniniz olmadan başkalarıyla paylaşılmayacaktır.
- İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.
- Sizden toplanan veriler şifreleme yöntemi ile korunacak ve araştırma bitiminde imha edilecektir.
- Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim.

İlhami Hakan DEMİR

Eskişehir

EK-2: Anket Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU					
Cinsiyet	☐ Kadın				
	☐ Erkek				
Yaş	...				
Medeni Durum	☐ Evli				
	☐ Bekâr				
	☐ Boşanmış				
	☐ Dul				
Eğitim Düzeyi	☐ Lise ve altı				
	☐ Ön Lisans				
	☐ Lisans				
	☐ Yüksek Lisans				
	☐ Doktora				
Çalışılan Sektör	...				
İş Hayatındaki Toplam Çalışma Süresi	...				
Mevcut Çalışma Yerindeki Toplam Çalışma Süresi	...				
Sendikaya Üyelik Durumu	☐ Sendika üyesiyim.				
	☐ Sendika üyesi değilim.				
İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ÖLÇEĞİ	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
İsteğimden önce işimden ayrılmak zorunda kalmaktan endişe ediyorum.					
Önümüzdeki yıl mevcut işimden ayrılmak zorunda kalma riskim var.					
Yakın gelecekte işimi kaybetme konusunda kendimi huzursuz hissediyorum.					
(Kurumda) gelecekteki kariyer fırsatlarım olumludur.					
(Kurumun) yakın gelecekte bana teşvik edici bir iş içeriği sağlayabileceğini hissediyorum.					
(Kurumun) gelecekte de benim yetkinliklerime ihtiyaç duyacağına inanıyorum.					
Bu kuruluştaki ücret gelişimim umut vericidir.					
İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.					
İşyerimde ücret artışları az oluyor.					
Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.					
Ücretimdeki artışlardan memnunum.					
İşimde yükselme şansım çok düşüktür.					
Bu işyerinde, işini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.					
Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.					
Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.					

Yöneticim/amirim yaptığı işte oldukça yeterlidir.					
Yöneticim/amirim bana karşı adil değil.					
Yöneticim/amirim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösteriyor.					
Yöneticimi/amirimi seviyorum.					
İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.					
İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletme kadar iyidir.					
İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.					
İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.					
İşimi iyi yaptığım zaman takdir ediliyorum.					
Yaptığım işin takdir edildiğini hissetmiyorum.					
Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.					
Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.					
İşyerimdeki kurallar, işi hakkıyla yapmamı zorlaştırıyor.					
İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar formalite işler tarafından engelleniyor.					
Bu işyerinde çok fazla iş yüküm var.					
Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.					
Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.					
Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.					
İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.					
İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.					
Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.					
İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.					
Yaptığım işten gurur duyuyorum.					
Genel olarak işimden hoşlanıyorum.					
İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.					
Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.					
Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.					
Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.					

EK-3: Etik Kurul Karar Belgesi

Evrak Kayıt Tarihi: 15.11.2023

Protokol No: 649936

Tarih: 04.12.2023



ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERÎ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARAR BELGESİ

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Yüksek Lisans Tez Çalışması
KONU:	Sosyal Bilimler
BAŞLIK:	İş Güvencesizliği ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerinde Yapısal Eşitlik Modellemesi
PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Doç. Dr. Temmuz GÖNÇ ŞAVRAN
TEZ YAZARI:	İlhami Hakan DEMİR
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	-
KARAR:	Oylumlu
Prof. Dr. Saim ONCE (Başkan-İkt. ve İdari Bil. Fak.)	
Prof. Dr. A. Erkan ÜYÜMEZ (Başkan Yardımcısı -İkt. ve İdari Bil. Fak.)	Prof. Dr. Fatime GÜNEŞ (Edebiyat Fak.)
Prof. Dr. Yıldız UZUNER (Eğitim Fak.)	Prof. Dr. Erkan YÜKSEL (İletişim Bil. Fak.)
Prof. Dr. Handan DEVECİ (Eğitim Fak.)	Prof. Dr. Kamil ÇEKEROL (Açıköğretim Fak.)

EK-4: Özgeçmiş

Adı Soyadı : İlhami Hakan DEMİR
Yabancı Dil : İngilizce

Eğitim Geçmişi

- 2016 - 2021, Anadolu Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü

