

ALGILANAN İŞ GÜVENCESİZLİĞİ, İŞ TATMİNİ VE BİREY-ÖRGÜT UYUMU KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Neslihan ŞİMŞEK İLKİM¹

Neslihan DERİN²

ÖZ

Son yıllarda birçok ÷lkede yaşanan finansal krizler organizasyonları küçölme, birleşme ve yeniden yapılanma gibi örgütsel deĐiŐikliklere maruz bırakmakta ve nihayetinde büyük ölçüde işten çıkarmalarla sonuçlanmaktadır. Bu durum çalışanlarda ciddi oranda bir iş güvencesizliği algısının oluŐmasına yol açmaktadır. Bu çalışmada birçok olumsuz tutum ve davranıŐa yol açan, olumlu bir takım tutum ve davranıŐta negatif etkisi olan iş güvencesizliği algısının önemi üzerinde durularak birey-örgüt uyumu ve iş tatmini ile olan ilişkisi incelenmiştir. Öncelikle iş güvencesizliği, iş tatmini ve birey-örgüt uyumu kavramsal çerçevede açıklanmış, daha sonra ilgili kavramların ilişkileri bir alan araştırmasıyla ortaya konmuştur. Araştırma verileri tekstil sektöründe faaliyette bulunan bir iŐletmenin çalışanları üzerinden anket yöntemiyle toplanmıŐtır. Anketler, tekstil iŐletmesinin yöneticilerinden alınan yardımla, yüz yüze anket tekniği kullanılarak uygulanmıŐtır. Veriler yapısal eşitlik modellemesiyle analiz edilmiş ve elde edilen bulgular aktarılmıŐtır. Araştırma bulgularına göre, birey-örgüt uyumu ile iş güvencesizliği algısının boyutları ve iş tatmini ile iş güvencesizliği algısının boyutları arasında anlamlı bir ilişki görölmemektedir. Sadece birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişki anlamlıdır ve birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerinde pozitif yönde açıklayıcı etkisi vardır. Dolayısıyla çalışanlarının örgüte uyumu konusunda çaba gösteren işletmelerin çalışanlarının tatminini arttıracakĐı ve daha verimli sonuçlar elde edebilecekleri söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: İŞ Güvencesizliği, İŞ Tatmini, Birey-Örgüt Uyumu

JEL Kodları: M10, M12, M19

¹ Dr., YeŐilyurt Kaymakamlığı, SYDV Başkanlığı, Malatya, neslihan.smsk@gmail.com

² Doç. Dr., İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Faköltesi, Uluslararası Ticaret ve İŐletmecilik, neslihan.derin@inonu.edu.tr

Makalenin Gönderim Tarihi:21.11.2017; Makalenin Kabul Tarihi:25.10.2018

RELATIONS BETWEEN PERCEIVED JOB INSECURITY, JOB SATISFACTION AND PERSON-ORGANIZATION FIT CONCEPTS

ABSTRACT

In recent years, financial crises in many countries expose organizations to organizational changes such as outsourcing, merging, restructuring and ultimately result in a great deal of dismissal. This leads to a serious perception of job insecurity in employees. In this study, the relationship between job insecurity perception, person-organization fit and job satisfaction has been examined by emphasizing the importance of the job insecurity perception which causes many negative attitudes and behaviors, has negative effect on many positive attitudes and behaviors. Firstly, job insecurity, job satisfaction and person-organization fit are explained in conceptual framework, then the relationship between the related concepts is revealed through a field research. While determining the sample of the research, the complete census was targeted and the research data were collected through questionnaire method over employees of a company operating in the textile sector. The surveys were conducted using face-to-face questionnaire technique with the help of the managers of the textile enterprise. Data were analyzed by structural equation modeling and the findings were reported. According to research findings, there is no significant relationship between person-organization fit-job insecurity perception dimensions and job satisfaction-job insecurity perceptions dimensions. In addition, the relationship between person-organization fit and job satisfaction is meaningful, and person-organization fit has an explanatory influence on job satisfaction positively. Therefore, it is seen that the enterprises that strive to adapt their employees to the organization will increase the satisfaction of their employees and achieve more efficient results.

Key Words: Job Insecurity, Job Satisfaction, Person-Organization Fit

JEL Codes: M10, M12, M19,

GİRİŞ

Ekonomik ve sosyal hayatın gelişmesi ile birlikte yaşanan değişime ayak uydurmaya çalışan organizasyonlar, varlıklarını devam ettirebilmek için bazı stratejiler geliştirmek zorunda kalmışlardır. İşletmelerin birleşme, şirket satın alma, yeniden yapılanma, dış kaynak kullanımı, özelleştirme, küçülme ve esnek çalışma düzenlemeleri gibi birçok farklı stratejiyi uygulamaları çalışanların işlerine son verilmesini gerekli kılmaktadır. Bu durum yüksek derecede iş güvencesizliğine sahip çalışanlar doğurmakta ve iş güvencesizliği üzerinde durulması gereken önemli konulardan biri haline gelmektedir (Callea vd., 2016: 400).

Yönetim ve organizasyon literatüründe iş güvencesizliği, son yıllarda üzerinde sistemli bir şekilde çalışılan örgütsel bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır (Önder ve Wasti, 2002: 27). Bir işletmedeki personelin, iş güvencesinin varlığına bağlı olarak davranışı, tutumu, performansı ve enerjisi büyük oranda değişmektedir. Bu durum, sadece bireyin değil, toplumun da yaşam kalitesini ve sosyal sağlığını büyük ölçüde etkilemektedir (Yıldırım ve Yavan, 2008: 182-186).

İş güvencesizliğinin sonuçları, bireysel ve organizasyonel sonuçlar şeklinde değerlendirilebileceği gibi, kısa ve uzun dönemli sonuçlar olarak da ele alınabilir. Bireysel açıdan kişinin sağlığına zarar veren ve iş tatmininde olumsuz etkiler yaratan iş güvencesizliği, organizasyon açısından çalışanların organizasyonun değerlerini benimsemek istememelerine ve uyumsuzluk göstermelerine, olumsuz tutumlar sergilemelerine, performans düşüşüne ve organizasyonda kalma konusunda isteksizliğe neden olmaktadır (Çakır, 2007: 128). Bu bağlamda çalışmanın amacı iş güvencesizliği algısının, birey-örgüt uyumu ve iş tatmini ile olan ilişkisinin bir alan araştırmasıyla incelenmesidir. Bu doğrultuda öncelikle iş güvencesizliği, iş tatmini ve birey-örgüt uyumu kavramsal çerçevede açıklanmış, daha sonra ilgili kavramların ilişkileri tekstil sektöründe gerçekleştirilen bir araştırmayla ortaya konmuştur.

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

1.1. İş Güvencesizliği Algısı

Dünyadaki ticari rekabetler, hükümetlerin sanayiye özelleştirmesi ve gittikçe artan örgütsel teknoloji değişim hızı, organizasyonları rekabet gücünü korumak için sert tedbirler almak zorunda bırakmıştır. Küçülme, birleşme, devralma gibi örgütsel yeniden yapılanmalar ve işgücünün yeniden yapılanması gibi uygulamalar her yıl milyonlarca çalışmanı etkilemekte ve pek çok çalışanın işine son verilmesini gerekli kılmaktadır. Teknoloji transferinin özellikle otomasyon ve robotik uygulamaların iş güvencesizliği algısı üzerinde önemli bir etkisi vardır. Üçüncü Endüstri Devrimi olarak nitelendirilen yüksek düzeyde otomasyon sadece birkaç nitelikli teknisyenle çalışabilen fabrikaların ortaya çıkmasına neden olmuştur (Ataman, 1998: 59). İlerleyen ve gelişen dünya teknolojisi, işletmelerde iş görenlerin işgücünü gereksiz kılmaya başlamaktadır (Defrank ve Ivancevich, 1998: 55). Bu durum yüksek derecede iş güvencesizliğine sahip çalışanlar doğurmakta ve iş güvencesizliği üzerinde durulması gereken önemli konulardan biri haline gelmektedir.

İş güvencesizliği tanımları, konunun çeşitli yönlerine dikkat çekici niteliktedir. İş güvencesizliği, mevcut işin devamlılığına engel olan her türlü yasal veya yasal olmayan örgütsel değişimler sonucunda ortaya çıkan, çalışanda belirsizlik düşüncesine bağlı olarak işini kaybetme kaygısı doğuran durumları kapsamaktadır (Çakır, 2007: 119-120). İş güvencesizliği, kişinin işini kaybetme korkusu veya beklentisi ile ilgili bir kavram değildir. Gelecekteki olası iş kaybı ve iş istikrarına olan güvenin azalması konusundaki öznel bir yargıdır (Zhang vd., 2014).

İş güvencesizliğinin bir tanımı da beklenen iş güvencesi düzeyi ile sahip olunan güvence düzeyi arasındaki farktır (Dereli, 2012: 239). Bir olguyu tanımlamanın en iyi yolu bazen onun tersini tanımlamaktır. İş güvencesi, literatürde çalışma hakkının korunması olarak ifade edilmektedir. Bu güvencenin temelde çıkış noktası, kendisinin ve ailesinin geçimini emeğiyle sağlayan bağımlı çalışanların haklı bir sebep olmaksızın çalışma hakkının elinden alınmasını engellemek, işveren tarafından gelebilecek haksız tasarruflara karşı güvence altına alınmasını sağlamaktır (Dereli, 2012: 238). İş güvencesinin düşük seviyede algılanması veya iş güvencesizliğinin yüksek algılanması, çalışanlarda işlerine ait özelliklerin tehdit altında veya işlerinin güvence yönünden riskli olduğuna veya her ikisine de neden olabilecek şekilde, örgütleri tarafından aralarındaki psikolojik sözleşmenin tek taraflı olarak bozulduğuna dair yansımaları yol açabilir. Bu durum da çalışanların örgütlerine karşı güvenlerinin yitirilmesine yol açar (Poyraz ve Kama, 2008: 149).

Borg ve Elizur (1992: 14), iş güvencesizliği kavramını, bilişsel iş güvencesizliği ve duygusal iş güvencesizliği ayırımı ile tanımlarken, Hellgren vd. (1999: 180), iş güvencesizliğini niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği ayırımına dayanarak tanımlamışlardır. Bireyin mevcut içinde güvencesizliği düşünüp düşünmediği bilişsel iş güvencesizliğini ifade etmektedir. İşini kaybetme korkusundan etkilenme durumu ise duygusal iş güvencesizliğini ifade eder. Duygusal iş güvencesizliği iş kaybının yaşanma olasılığına karşı olan kaygı şeklinde de tanımlanmaktadır (Jacobson, 1995: 308). Bu ifadeye göre iş güvencesizliği hissinde öncelikle bilişsel etki oluşmakta, daha sonra duygusal anlamda iş güvencesizliği algısının etkileri gerçekleşmektedir. Niceliksel iş güvencesizliği; kişinin işinin sürekliliği hakkındaki endişesi (Seçer, 2009: 310) ve işiyle ilgili yaşadığı belirsizlik olarak tanımlanmaktadır (İsaoglu, 2004: 3). Niteliksel iş güvencesizliği ise, çalışma koşullarında kötüleşme, kariyer olanaklarından yoksunluk ve ücret artışının azalması gibi istihdam ilişkisinde kaliteyi zayıflatan algılanan tehditlerdir (Seçer, 2009: 310).

İş güvencesizliği, hem birey hem de organizasyon için ciddi olumsuz sonuçlar doğuran bir stres faktörüdür (De Witte, 1999; Sverke vd., 2002). Sverke vd.'nin (2002) gerçekleştirdiği bir araştırmada, iş güvencesizliğinin iş tatmini, örgüte güven, işe katılım ve işe bağlılıkla negatif, işten ayrılma niyetiyle pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

1.2. İş Tatmini

Bilgi çağının en önemli kaynağı olan insan kaynağı bütün işletmeler için temel girdi olarak kabul edilmektedir. Günümüz zorlu rekabet koşullarında üstünlük sağlamaya çalışan organizasyonlar insan kaynağını en iyi şekilde kullanıp amaçları doğrultusunda yönlendirebilmelidirler. Bunun temel

şartı da çalışanın yaptığı işten tatmin olmasını gerçekleştirebilmektir. İş tatmini işle ilgili olumlu sonuçlar doğuracağından yönetim alanında çok önemli bir konu olarak görülmekte ve bu konuda yapılan araştırmalar güncelliğini korumaktadır.

Bir çalışanın görevine veya organizasyonuna karşı gösterdiği tepki olarak tanımlanan (Hackman ve Oldham, 1975: 254) iş tatmini ile ilgili literatürde çok fazla tanımlama yapılmıştır. Bunun nedeni ise, çalışanın işinden tatmin olmasını sağlayan birçok faktör olması ve tanımlamaların da bu faktörler çerçevesinde yapılmış olmasıdır. Locke'ye (1976) göre iş tatmini kişinin işini veya iş tecrübelerini değerlendirmesinden elde ettiği keyifli ve olumlu duygusal durumdur. Bir diğer tanımlamaya göre iş tatmini kişinin işine karşı gösterdiği olumlu ya da olumsuz tutumları içeren, yaptığı işin farklı yönlerine ilişkin değerlendirmelerinin bir sonucudur (Judge vd., 2000: 240). İş tatminini çalışanları, işlerinden memnun olduklarını veya mutlu olduklarını itiraf etmeye teşvik eden psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşullar seti olarak tanımlanabilir.

20. yüzyılın başından beri çalışanların performansı ile tatmini arasındaki ilişkinin önemi giderek artmaktadır. İş tatmini ve iş performansı, bireysel ve örgütsel refahın merkezinde yatan en önemli iş çıktıları olarak kabul edilir (Hart ve Cooper, 2001: 98) ve örgütsel performans, başarı ve rekabet gücünü etkileyen kritik faktörlerdir (Gould-Williams ve Davies, 2005: 3). Tatmin olan çalışanlar örgütün başarısında kilit bileşen olarak görülmektedir. Dahası Steijn'e (2004: 294) göre tatmin olan çalışanlar daha üretken ve yaratıcıdır. Bateman ve Organ (1983: 592), performans ve tatminin doğrudan işlevsel bir ilişki içinde olmadığını söylese de birbirlerini etkilediklerini kabul etmişlerdir. Bilim adamları ve yöneticiler çalışanların iş tatminsizliğini azaltarak performanslarını arttıracaklarını ve personel devir oranını azaltacaklarını düşünmektedirler.

Price ve Mueller'e (1981: 545) göre, iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir etkisi vardır. İş tatmini yüksek olan bireylerin işten ayrılma niyetleri oldukça düşüktür. İş tatmini yüksek olan bireyler daha yüksek bir örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyecektir. Dubrin (1992: 98) iş tatmininin sadakat, işe devam ve mental sağlık ile pozitif bir ilişki içinde olduğunu belirtmiştir. İş tatmini yüksek olan çalışanın, organizasyonu sahiplendiği, işe bağlılığının arttığı ve isteğe bağlı işgücü devir oranının azaldığı tespit edilmiştir (Leck ve Saunders, 1992: 225).

1.3. Birey-Örgüt Uyumu

Birey-örgüt uyumu, değer uygunluğu, hedef uygunluğu, çalışma ortamındaki mevcut güçlerin eşleşmesi, bireyin kişiliği ile örgütün özelliklerinin eşleşmesi gibi çeşitli şekillerde tanımlanmıştır (Chatman, 1991; McCulloch ve Turban, 2007). Adkins vd.'ye (1994: 605-606) göre ise birey-örgüt uyumu, çalışanın kişisel özellikleri, inançları ve değerlerinin örgütün kültürü, stratejik ihtiyaçları, normları ve değerleri ile örtüşmesidir. Özetle "birey ile çalıştığı örgüt arasında mevcut olan uyum" şeklinde ifade edilebilen birey-örgüt uyumu kavramı, farklı bakış açılarıyla da değerlendirilebilmektedir. Bir bakış açısına göre, birey-örgüt uyumu, örgütün bireyin ihtiyaç ve isteklerini karşıladığında gerçekleşirken, bir başka bakış açısına göre ise bu uyum, ancak bireyin örgütün isteklerini yerine getirecek kabiliyetlere sahip olduğunda gerçekleşmektedir (Kristof-Brown,

1996: 3). Kristof-Brown'un tanımı kuşkusuz örgüt ve çalışan arasındaki uyum veya ilişkinin tam olarak anlaşılmasında gerekli olan ilk adımdır. Birey-örgüt uyumu örgütsel bağlılık, tatmin, stres gibi iş yeri tutum ve davranışlarının açıklanmasında yaygın olarak kullanıldığından oldukça önemli bir kavramdır.

Birey-örgüt uyumu son yıllarda bir çalışanın belirli bir iş ortamında başarılı ve keyifli olmasının ya da mutsuz ve ayrılma niyetinde olmasının belirlenmesinde kullanılan bir yöntem olarak dikkat çekmektedir. Öte yandan uygulayıcıların bakış açısıyla, böyle bir yapının kullanılması, çalışanlar ve organizasyon arasındaki ilişkinin anlaşılması konusunda örgütsel araştırmacılara ve yöneticilere yardımcı olacaktır. Bu konu zıt fikirleri olan örgütsel araştırmacılar ve uygulayıcılar arasında tartışmalara neden olmuştur (Arbour vd., 2014: 41-42).

O'Reilly vd. (1991), Chatman (1991), Bretz ve Judge (1994) yaptıkları çalışmalarla örgüt ile uyum düzeyi yüksek olan bireylerin iş tatmininin daha yüksek olduğunu görmüşlerdir. Yapılan araştırmalara göre yüksek birey-örgüt uyumu daha başarılı ve rekabetçi örgütler ve çalışanlar anlamına gelmektedir. Birey-örgüt arasındaki yüksek uyumun artan verimlilik, artan ciro ve gelişmiş örgütsel bağlılık da dahil birçok örgütsel çıktı üzerinde pozitif etkisi vardır (Van Vianen, 2001; Bretz ve Judge, 1994; Kristof-Brown vd., 2005). Tepeci ve Barlett'e (2002: 154) göre çalışanlarda örgüt değerleriyle yüksek bir uyum algısının oluşması, işlerinden daha fazla tatmin olmalarıyla sonuçlanacaktır.

1.4. Kavramların Birbiriyle Olan İlişkisi ve Hipotezlerin Oluşturulması

Bu çalışmada iş güvencesizliği algısı, iş tatmini ve birey-örgüt uyumu kavramları arasındaki ilişkiler bir alan araştırmasıyla incelenmiştir. Araştırmanın hipotezleri ilgili kavramların geçmiş araştırma bulgularındaki ilişkilerine dayanarak geliştirilmiştir. İş tatmininin belirleyicilerine yönelik geçmişte yapılan çalışmalar çoğunlukla stres, liderlik ve işin özellikleri gibi örgütsel faktörlere odaklanmışken (Judge vd., 2010) yakın zamanda yapılan araştırmalarda bireysel faktörlerin etkisine dikkat çekilmektedir (Zhang vd., 2014). Bu bireysel faktörlerden biri de çalışanda varolan iş güvencesizliği algısıdır. İş güvencesizliği algısı iş tatmini, işe katılım, örgütsel bağlılık ve örgüte güven konularında düşüşe, işten ayrılma niyetinde ise artışa neden olmaktadır (Schumacher, 2016). Probst ve Brubaker (2001) iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerinde 'iş güvencesi tatminsizliği' şeklinde olumsuz bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Birçok çalışmayla desteklenen bu durum (Ashford vd., 1989; Probst, 2000; Buitendach ve De Witte, 2005) 'iş güvencesi tatminsizliği' diye yeni bir kavramın ortaya çıkmasına yol açmıştır (Zhang vd., 2014).

İş güvencesizliğinin, iş tatmini ve örgütsel bağlılık da dahil olmak üzere çalışanların tutumları üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu birçok araştırmada (Adkins vd., 2001; Chirumbolo ve Hellgren, 2003; Armstrong-Stassen, 1993) gözlemlenmiştir. Poyraz ve Kama'nın (2008) Türkiye'deki bir kamu ve bir özel sektör işletmesinde yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre iş güvencesizliği iş tatminini negatif yönde etkilemektedir. İş güvencesizliği algısının, iş tatmini üzerindeki negatif etkisini ortaya koyan birçok çalışmadan (Sora vd., 2009; Yaşlıoğlu, 2013; Probst, 2000; Buitendach ve De Witte, 2005; De Witte ve Naswall, 2003) yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: İş güvencesizliği algısı ile iş tatmini arasında istatistikî olarak anlamlı negatif bir ilişki vardır.

H2: İş güvencesizliği algısı, iş tatmini üzerinde negatif yönde açıklayıcı etkiye sahiptir.

Bireyin organizasyon değerleriyle uyumu olarak ifade edilen BÖÜ bireysel ve örgütsel birçok faktörden etkilenmektedir. Örgütsel faktörlerin organizasyonda var olan kültür ve iklim, bireysel faktörlerin ise kişilik, iletişim ve liderlik gibi faktörler olduğu söylenebilir (Şimşek vd., 2014: 79). Bireysel faktörlerden biri olan iş güvencesizliği algısının da birey-örgüt uyumu üzerinde etkisi olacağı düşünüldükçe aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H3: İş güvencesizliği algısı ile birey-örgüt uyumu arasında istatistikî olarak anlamlı negatif bir ilişki vardır.

H4: İş güvencesizliği algısı, birey-örgüt uyumu üzerinde negatif yönde açıklayıcı etkiye sahiptir.

Literatürde birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerindeki pozitif etkisini gösteren birçok çalışma mevcuttur (Lauver ve Krsitof-Brown, 2001; Boxx vd., 1991; Saks ve Asforth, 1997; Cable ve Judge, 1996). Arbour vd.'nin (2014) gerçekleştirdikleri çalışmada birey-örgüt uyumunun iş tatmininin önemli bir öncülü olduğu tespit edilmiştir. Spanjol vd. (2015) ve Kasimati'nin (2011) yaptığı çalışmada ise iş tatmininin sağlanmasında birey-örgüt uyumunun önemli bir faktör olduğu ortaya konmuştur. Liu vd. (2015) iş tatmini ve motivasyon arasındaki ilişkide birey-örgüt uyumunun düzenleyici bir etkisi olduğunu, motivasyon ve uyumun yüksek olduğu durumlarda iş tatmininin de yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Risman vd. (2016) hemşirelerin iş tatmini üzerinde birey-örgüt uyumunun etkisini araştırmak amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, hastane değerleriyle bireysel değerleri uyuşan hemşirelerin işlerinden tatmin olduklarını tespit etmişlerdir. Belirtilen bu çalışmalardan ve kavramsal çerçeveden edinilen bilgiler ışığında organizasyonla yüksek uyum gösteren çalışanların işlerinden duydukları tatmin seviyesinin artacağı düşünüldükçe aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H5: Birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında istatistikî olarak anlamlı pozitif bir ilişki vardır.

H6: Birey-örgüt uyumu iş tatmini üzerinde pozitif yönde açıklayıcı etkiye sahiptir.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, algılanan iş güvencesizliği, iş tatmini ve birey-örgüt uyumu kavramları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu amaçla; tekstil sektöründe çalışanların hali hazırda ve gelecekte işten çıkarılmalarına dönük algılama düzeyleri, örgütsel değişkenlerden iş tatmini ve birey-örgüt uyumu kavramları arasındaki ilişki ve bu kavramların birbiri üzerindeki etkileri belirlenmeye çalışılacaktır.

Bir stres kaynağı olan iş güvencesizliği, bireyin sağlığına zarar vermekte ve iş tatminini düşürmekte, çalışanların organizasyona karşı olumsuz tutumlar sergilemelerine, organizasyonda kalma konusunda isteksizliğe ve performans düşüklüğüne neden olmaktadır (Dığın ve Ünsar, 2010:136).

Türkçe yazında iş güvencesizliği algısının çalışanın kendisinde oluşabilecek olan sağlık problemlerine dönük çok sayıda araştırma (Baran vd., 2009; Boya vd., 2008; Çiğdem, 2010) olmasına rağmen, örgüt içi tutum ve davranışlar üzerindeki etkisine dönük kısıtlı sayıda araştırmanın olması dikkat çekmektedir. Bu araştırmayla yazındaki bu boşluğa katkı sağlanacağı düşünölmektedir. Özellikle iş güvencesizliği ve birey-örgüt uyumu arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaya yazarlar tarafından rastlanılmamıştır.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma Malatya 1. Organize Sanayi Bölgesinde faaliyette bulunan orta ölçekli bir tekstil işletmesinin çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu işletme araştırma alanı olarak belirlenirken birey-örgüt uyumunun işletmeye özgü değerlere uygunluğu ifade etmesi ve bağlam değişiminin önüne geçilmesi amacıyla tekstil sektöründen tek bir firma seçilmiştir. Bu doğrultuda Malatya 1. Organize Sanayi Bölgesinde faaliyette bulunan orta ölçekli işletmelerin yöneticileriyle görüşölmüş, işletmesinde veri toplanmasını kabul eden bir tekstil işletmesinde anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. İşletmenin 242 çalışanı bulunmaktadır. Dolayısıyla tam sayım hedeflenmiş olup sahada 242 anket dağıtılmış ancak 210 anket işleme alınabilmiştir.

Bu araştırma nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama deseni esas alınarak gerçekleştirilmiştir. Tarama araştırmalarından biri olan ilişkisel tarama araştırmalarında genellikle iki ya da daha fazla değerken arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılır (Gürbüz ve şahin, 2016: 109). Araştırmada veriler, geliştirilen anket aracılığı ile toplanmıştır. Anketler, tekstil işletmesinin yöneticilerinden alınan yardımla, yüz yüze anket tekniği kullanılarak uygulanmıştır.

Anket temel olarak iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin ifadeler yer almaktadır. İkinci bölümde ise iş güvencesizliği algısı, iş tatmini ve birey-örgüt uyumunu ölçmek için eklenmiş ifadeler yer almaktadır. İş güvencesizliği algısını ölçmek için Hellgren ve Sverke (2003) tarafından geliştirilmiş ve olan ölçek kullanılmıştır. Çalışanların işinden duyduğu tatmin düzeyi için Spector (1997) tarafından geliştirilen 9 boyutlu iş tatmini ölçeğinin Watson vd. (2007) tarafından uyarlanmış ve geçerliliği yapılmış hali kullanılmıştır. Birey-örgüt uyumu için ise Cable ve Judge (1996) tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır. Tüm bu ölçekler için yazarlar tarafından çeviri tekrar çeviri yapılarak pilot uygulamalar yapılmış, bu uygulamalar sonucunda ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu görölmüştür.

Anket yoluyla elde edilen verilerin çözümlenmesinde frekanslar ve aritmetik ortalama, aralarındaki ilişkileri belirlemek için yapısal eşitlik modeli, aralarındaki etkiyi tespit etmek için ise regresyon analizi yapılmıştır. Ölçeklerin bu araştırma için geçerliliği ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi ve Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan değerkenlere (çalışanların iş güvencesizliği algısı, iş tatmini, birey örgüt uyumu) ilişkin verilerin Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılmış ve +1 ile -1 aralığında olduğu görölmüştür. Bu değerlere bakılarak verilerin normal dağıldığı düşünölmüş ve faktör analizi ile regresyon analizleri kullanılmıştır (Gürbüz ve şahin, 2016: 130).

3. BULGULAR VE YORUMLAR

3.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmamıza dâhil edilen çalışanların demografik özelliklerine yönelik bilgiler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo-1: Demografik Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistik

Cinsiyet	Sayı	%	Yaş	Sayı	%
Erkek	133	63,3	18-30	105	50,0
Kadın	77	36,7	31-50	96	45,7
Toplam	210	100,0	50 yaş üstü	9	4,3
Medeni Hal			Toplam	10	100,0
Bekar	85	40,5	İş Yerinde Geçirilen Süre		
Evli	125	59,5	1 yıldan az	47	22,4
Toplam	210	100,0	2-5 yıl arası	91	43,3
Eğitim Durumu			5 yıldan fazla	72	34,3
İlkokul	92	43,8	Toplam	210	100,0
Lise	108	51,4	Çalışma Hayatında Geçen Süre		
Üniversite	10	4,8	1 yıldan az	12	5,7
Toplam	210	100,0	2-5 yıl arası	96	45,7
			5 yıldan fazla	102	48,6
			Toplam	210	100,0

Tablodan da anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan çalışanların %63,3’ünün erkek, %36,7’sinin ise kadın; %40,5’inin bekâr, %59,5’inin evli; %50’sinin 18-30 yaş arasında olduğu, %45,7’inin 2-5 yıl arası çalışma hayatında oldukları görülmektedir. Ayrıca %51,4’ünün lise mezunu olduğu ve %34,3’ünün 5 yıldan fazla süredir bu işletmede çalıştığı tespit edilmiştir.

3.2. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenirliliği

Araştırmada kullanılan ölçeklerin bu çalışma için geçerliliğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, güvenirliliği için de Cronbach alfa katsayılarına bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo-2: Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları

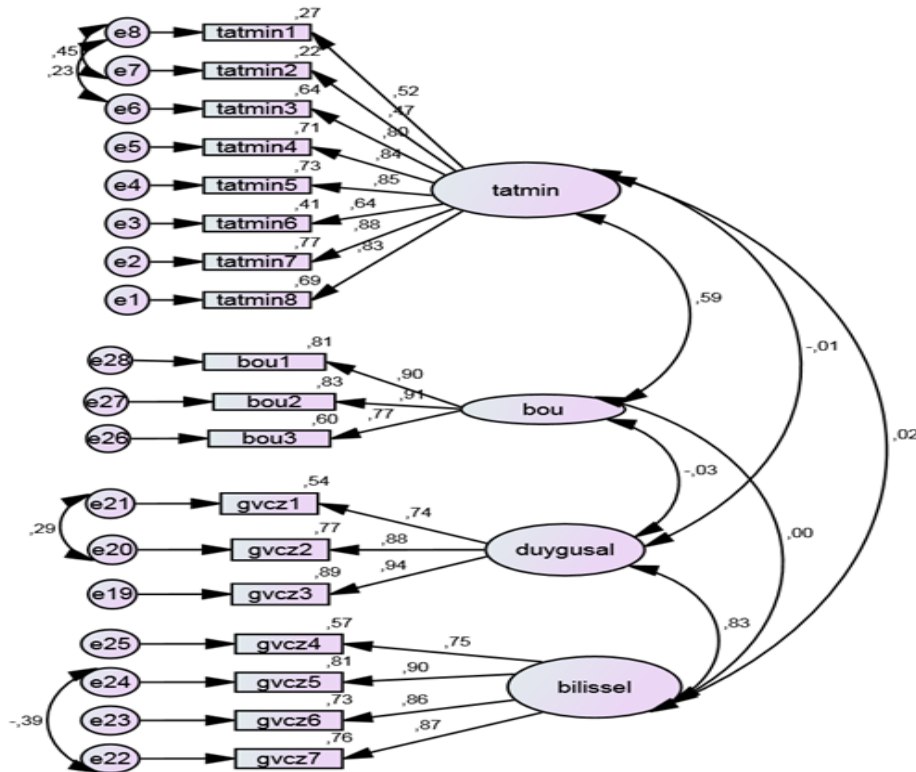
Ölçek	X ² /sd	RMSEA	AGFI	CFI	TLI	Cronbach α
İş Tatmini	2,618	0,088	0,880	0,971	0,957	0,903
İş Güvencesizliği Algısı	2,119	0,926	0,926	0,989	0,979	0,928
Birey-Örgüt Uyumunu						0,892

Tablo 2’de yer alan uyum değerlerinin kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmektedir (Hu ve Bentler, 1999; Çokluk vd., 2012: 71-72; Yılmaz ve Çelik, 2009: 166). Bu durum, bu araştırma çerçevesinde iş tatmini ölçeğinin tek faktörlü yapısının, iş güvencesizliği algısı ölçeğinin ise iki faktörlü yapısının (bilişsel ve duygusal) doğrulandığını ifade etmektedir. Güvenirlilik analiz sonucunda da her iki ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmektedir (Alpar, 2003: 382). Birey-örgüt uyumu ölçeği üç maddeli olduğundan serbestlik derecesi sıfırdır. Bu nedenle doğrulayıcı faktör analizi yapılamamıştır.

3.3. Araştırmanın Ölçüm Modeli

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için öncelikle ölçüm modeli AMOS 23 paket programıyla oluşturulmuştur. Ölçüm modeli uygunluğu test edilmiş olup uyum indekslerinin (cmin/dif=2,601, TLI=0,913, CFI=0,929, RMSEA=0,088) kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999; Çokluk vd., 2012: 71-72; Yılmaz ve Çelik, 2009: 166).

Şekil-1: Araştırmanın Ölçüm Modeli



Şekil 1’de değişkenler arasındaki kovaryans değerlerine bakıldığında birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu, birey-örgüt uyumu ile iş güvencesizliğinin boyutları arasındaki ilişkilerin anlamsız olduğu, yine iş tatmini ile iş güvencesizliğinin boyutları arasındaki ilişkilerin anlamsız olduğu görülmektedir. Bu durumda H1, H2, H3, H4 hipotezleri reddedilirken H5 hipotezi kabul edilmiş, H6 hipotezini test etmek için ise regresyon analizi yapılmıştır.

3.4. Regresyon Analizi

Bağımlı bir değişken ile bu bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu düşünülen bağımsız değişken veya değişkenler arasındaki ilişkinin bir model ile açıklanması regresyon analizi olarak ifade edilmektedir (Gürbüz ve Şahin 2016: 260). Araştırma için yapılan regresyon analizi bulguları Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo-3: Regresyon Denklemine İlişkin Bulgular

Değişkenler	Katsayılar	Standart Hatalar	β	T	P
Sabit	1,29	,200		6,468	,000
Birey-Örgüt Uyumu	,554	,056	,564	9,854	,000

$p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde [$r = ,564$; $R^2 = ,318$; düzeltilmiş $R^2 = ,315$; $F_{(1;209)} = 97,106$; $p < 0,0001$].

Regresyon Denklemi: İş tatmini = $1,291 + 0,554 \cdot \text{Birey-örgüt uyumu}$

Tablodaki standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) ve regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçlarına göre birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerinde %31,5’lik açıklayıcı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular doğrultusunda H6 hipotezi (Birey-örgüt uyumu iş tatmini üzerinde pozitif yönde açıklayıcı etkiye sahiptir) kabul edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde hipotezlerin kabul ve ret durumları Tablo 4’te özetlenmektedir.

Tablo-4: Hipotez Testi Sonuçları

HİPOTEZLER	DURUM
H1: İş güvencesizliği algısı ile iş tatmini arasında istatistikî olarak anlamlı negatif bir ilişki vardır.	RET
H2: İş güvencesizliği algısı, iş tatmini üzerinde negatif yönde açıklayıcı etkiye sahiptir.	RET
H3: İş güvencesizliği algısı ile birey-örgüt uyumu arasında istatistikî olarak anlamlı negatif bir ilişki vardır.	RET
H4: İş güvencesizliği algısı, birey-örgüt uyumu üzerinde negatif yönde açıklayıcı etkiye sahiptir.	RET
H5: Birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında istatistikî olarak anlamlı pozitif bir ilişki vardır.	KABUL
H6: Birey-örgüt uyumu iş tatmini üzerinde pozitif yönde açıklayıcı etkiye sahiptir.	KABUL

SONUÇ

Liberalleşmeyle birlikte organizasyonlar, küreselleşme, çeşitlilik, teknoloji transferi ve yeni sistemlere giriş gibi zorluklarla karşı karşıya kalmıştır. Değişen sosyo-ekonomik koşullara ayak uydurabilmek amacıyla yapısal değişimler yaşayan organizasyonlarda çekirdek iş gücü dışında, çalışanlara sağlanan iş güvencesi garantisi sona ermiştir. Ayrıca ekonomik durgunluk ve krizler; işyerlerinin kapanmasına, işsizliğin artmasına, mevcut çalışanların statü ve ücret kayıplarına, artan performans baskısına ve işsizlik tehlikesine maruz kalmalarına neden olmuştur. Tüm bu gelişmeler; belirsizlikleri arttırmış, iş güvencesizliği çalışanlar için hayati bir konu haline gelmiştir.

Çalışanların iş güvenceleri ile ilgili algıları, çevresel ve bireysel birçok faktörün etkilediği, kişiden kişiye değişen bir değer yargısına karşılık gelmektedir. Bu çalışmada bireysel ve örgütsel birçok sonucu olan iş güvencesizliği algısının birey-örgüt uyumu ve iş tatmini ile olan ilişkisi bir alan araştırmasıyla incelenmiştir. İş güvencesizliği algısının duygusal ve bilişsel boyutuyla ele alındığı araştırma sonuçlarına göre birey-örgüt uyumu ile iş güvencesizliği algısı boyutları arasındaki ilişkinin ve iş tatmini ile iş güvencesizliği algısı boyutları arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu görülmektedir. Araştırmanın bu sonuçları geçmiş araştırmalarla çelişir durumdadır. Araştırma belirli bir zaman aralığında tamamlanmış, kesitsel bir çalışmadır. Araştırmadaki bazı değişkenler ise belirli bir süreç içerisinde oluşan, değişen ve kaybolabilen psikolojik yapı ve durumları içermektedir. Ortaya konan sonuçlar bu sürecin bir yansıması olabilir.

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişki anlamlıdır ve birey-örgüt uyumu iş tatmini üzerinde pozitif yönde açıklayıcı etkiye sahiptir. Literatürde bu ilişkiyi doğrulayan birçok çalışma mevcuttur. Örneğin Andrews vd. (2011) birey-örgüt uyumunun iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkisinde ahlaki yoğunluğun düzenleyici rolüne dikkat çekerek örgüt değerleriyle uyum sağlayan bireylerin iş tatmininin yüksek düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Gabriel vd. (2014) üniversite çalışanlarıyla yaptıkları çalışmada algılanan birey-örgüt ve birey-iş uyumunun iş tatmini üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermişlerdir. Benzer şekilde iş tatmininin de birey-örgüt ve birey-iş uyumu üzerinde etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Erdoğan vd.'ye (2002: 3) göre, işe alma ve sosyalizasyon yoluyla çalışanlar arasında elde edilecek yüksek düzeyde birey-örgüt uyumu, tatmin olan ve örgüte bağlanmış bir çalışanı elde tutmanın en etkili yoludur. Nitekim araştırma bulguları da bu kanıyı ispatlar niteliktedir. Bahsi geçen araştırmalar ve çalışma bulgularından da görüldüğü gibi kendi değerleri ile örgütün değerlerini benzer bulan çalışanların genel olarak işlerinden duydukları tatmin daha yüksektir.

Elde edilen sonuçlar değerlendirilirken tek bir sektör ve tek bir firmanın seçilmiş olması göz önünde bulundurulmalıdır. Araştırmanın en önemli kısıtı kesitsel olmasıdır. Bu nedenle benzeri bir çalışma aynı değişkenler ya da ilişkili farklı değişkenlerle belirli bir süreç içerisinde tekrar edilerek yapılabilir. Hatta bir sürece yayılarak periyodik değerlendirmelerle daha sağlıklı sonuçlara ulaşılabilir. Böylece kavramlara ilişkin daha genel ve ilişkilerin ortaya çıkmasına yönelik daha farklı nedensellikler ortaya çıkarılabilir.

KAYNAKÇA

Adkins C. L., Russell, C. J. ve Werbel, J. D. (1994). Judgments of fit in the selection process: The role of work value congruence. *Personnel Psychology*, 47 (3), 605-623.

Adkins, C. L., Werbel, J. D. ve Farh, J. L. (2001). A field study of job insecurity during a financial crisis. *Group and Organization Management*, 26 (4), 463–483.

Alpar C. R. (2003). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemlere giriş*. Ankara: Nobel Yayınevi.

Andrews, M. C., Baker, T. ve Hunt, T. G. (2011). Values and person-organization fit does moral intensity strengthen outcomes?. *Leadership & Organization Development Journal*, 32 (1), 5-19.

Arbour, S., Kwantes, C. T., Kraft, J. M. ve Boglarsky, C. (2014). Person-organization fit: using normative behaviors to predict workplace satisfaction, stress and intentions to stay. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 18 (1), 41-64.

Armstrong-Stassen, M. (1993). Production workers' reactions to a plant closing: The role of transfer, stress, and support. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*, 6 (3), 201–214.

Ashford, S.J., Lee, C. ve Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32 (4), 803-829.

Ataman, B. C. (1998). İşsizlik sorununa yeni yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 53 (1), 59-72.

Baran, M., Kanten, P., Kanten, S. ve Yaşlıoğlu, M. (2009). An empirical research on the relationship between job insecurity and employee health and safety. *Ege Akademik Bakış*, 9 (3), 969-976.

Bateman, T. S. ve Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26 (4), 587-595.

Borg, I. ve Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13 (2), 13–26.

Boxx, W. R., Odom, R. Y. ve Dunn, M. (1991). Organizational values and value congruency and their impact on satisfaction, commitment, and cohesion. *Public Personnel Management*, 20 (2), 195–205.

Boya, F.Ö., Demiralp, Y., Egör, A., Akvardar, Y. Ve De Witte, H. (2008). Effects of perceived job insecurity on perceived anxiety and depression in nurses. *Industrial Health*, 46 (6), 613-619.

Bretz, R. D. ve Judge, T. A. (1994). Person–organization fit and the theory of work adjustment: implications for satisfaction, tenure and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 44 (1), 32–54.

Buitendach, J. ve De Witte, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organizational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South Africa Journal of Business Management*, 36 (2), 27-37.

Cable, D. M. ve Judge, T. A. (1996). Person–organization fit, job choice decisions and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67 (3), 294–311.

Callea, A., Urbini, F., Ingusci, E. ve Chirumbolo, A. (2016). 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), 399-420.

Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36 (3), 459-484.

Chirumbolo, A. ve Hellgren, J. (2003). Individual and organizational consequences of job insecurity: A European study. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 217–240.

Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, (1), 117-140.

Çiğdem, S. (2010). *İş güvencesizliği algısının stres düzeyine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Çokluk, Ö., Şekercioglu, G., Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

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. ve Naswall, K. (2003). Objective versus 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.

Defrank, R. S. ve Ivancevich, J. (1998). Stres on the job: An executive update. *The Academy of Management Executive*, 12 (3), 55-66.

Dereli, B. (2012). İş güvencesizliği kavramı ve banka çalışanlarının iş güvencesizliğine yönelik algılarının demografik özelliklerine göre incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21 (1), 237-256.

Dığın, Ö. ve Ünsar, S. (2010). Çalışanların iş güvencesi algısının belirleyicileri ve iş güvencesinden memnuniyetin organizasyonel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (26), 133-145.

Dubrin, A. J. (1992). *Human relations: A job oriented approach*. Upper Saddle River: Prentice-Hall.

Erdoğan, B., Kraimer, M. L. ve Liden, R. C. (2002). Person-organization fit and work attitudes: The moderating role of leader-member Exchange. *Academy of Management*, (1), 1-28.

Gabriel, A. S., Diefendorff, J. M., Chandler, M. M., Moran, C. M. ve Greguras, G. J. (2014). The dynamic relationships of work affect and job satisfaction with perceptions of fit. *Personnel Psychology*, 67 (2), 389–420.

Gould-Williams, J. ve Davies, F. (2005). Using social exchange theory to predict the effects of HRM practice on employee outcomes: An analysis of public sector workers. *Public Management Review*, 7 (1), 1-24.

Gürbüz S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97 (2), 251-273.

Hart, P. M. ve Cooper, C. L. (2001). Occupational stress: Towards a more integrated framework. N. Anderson, vd. (Ed.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (93-114). London: Sage.

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., 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.

Hu L. T. 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.

İsaoglu, F. G. (2004). *Özel sektör çalışanlarında iş güvencesizliğinin öz yeterlik ve iş performansı ile ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Jacobson, D. (1995). Trends in international business thought and literature: Job insecurity: Emerging social roles of the 90s. *Thunderbird International Business Review*, 37 (3), 303-314.

Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C. ve Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77 (2), 157–167.

Judge, T., Bono, J. ve Locke, E. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85 (2), 237-249.

Kasimati, M. (2011). Job satisfaction and turnover under the effect of person-organization fit in Albanian public organizations. *JEEMS*, 16 (4), 315-337.

Kristof-Brown, A. L. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurements, and implications. *Personnel Psychology*, 49 (1), 1–49.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58 (2), 281–342.

Lauver, K. J. ve Kristof-Brown, A. L. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59 (3), 454–470.

Leck, J. D. ve Saunders, D. M. (1992). Hirschman's loyalty: Attitude or behavior?. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5 (3), 219-230.

Liu, B., Tang, L.-P. ve Yang, K. (2015). When does public service motivation fuel the job satisfaction fire? The joint moderation of person–organization fit and needs–supplies fit. *Public Management Review*, 17 (6), 876–900.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (1297–1345). Chicago: Rand-McNally.

Mcculloch, M, C. ve Turban, D. B. (2007). Using person-organization fit to select employees for high-turnover jobs. *International Journal of Selection and Assessment*, 15 (1), 63-71.

O'Reilly III, C. A., Chatman, J. ve Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34 (3), 487–516.

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.

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 Fakülte Dergisi*, 13 (2), 143-164.

Price, J. ve Mueller, C. (1981). A causal model of turnover for nurses, *Academy of Management Journal*. 24 (3), 543-565.

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. ve Brubaker, T. L. (2001). The effects of job insecurity on employee safety outcomes: cross-sectional and longitudinal explorations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (2), 139-159.

Risman, K. L., Erickson, R. J. ve Diefendorff, J. M. (2016). The impact of person-organization fit on nurse job satisfaction and patient care quality. *Applied Nursing Research*, 31, 121–125.

Saks, A. M. ve Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50 (2), 395–426.

Schumacher, D., Schreurs, B., Emmerik, H. V. ve De Witte, H. (2016). Explaining the relation between job insecurity and employee outcomes during organizational change: A multiple group comparison. *Human Resource Management*, 55 (5), 809-827.

Seçer, B. (2009). Psikolojik boyutlarıyla iş güvencesizliği: Türleri, başa çıkma süreci, belirleyicileri ve sonuçları, T. Solmuş, (Ed.), *İş ve özel yaşama psikolojik bakışlar*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Sora B., Caballer, A., Peiro, J. M. ve De Witte, H. (2009). Job insecurity climate's influence on employees' job attitudes: Evidence from two european countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18 (2), 125–147.

Spanjol J., Tam, L. ve Tam, V. (2015). Employer–employee congruence in environmental values: An exploration of effects on job satisfaction and creativity. *Journal of Business Ethics*, 130 (1), 117–130.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. U.S.A.: Sage Publishing.

Steijn, B. (2004). Human resource management and job satisfaction in the Dutch public sector. *Review of Public Personnel Administration*, 24 (4), 291-303.

Sverke, M., Hellgren, J. ve Naswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (3) 242-264.

Şimşek M. Ş., Çelik, A. ve Akgeçici, T. (2014). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*, Ankara: Eğitim Kitabevi Yayınları.

Tepeci, M. ve Bartlett, L. B. (2002). The hospitality industry culture profile: A measure of individual values, organizational culture, and person-organization fit as predictors of job satisfaction and behavioral intentions. *Hospitality Management*, 21 (2), 151-170.

Van Vianen, A. (2001). Person-organization fit: The match between theory and methodology: Introduction to the special issue. *Applied Psychology*, 50 (1), 1-4.

Watson A. M., Thompson, L. F. ve Meade, A. W. (2007). Measurement invariance of the job satisfaction survey across work contexts. 22. *Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, New York, 2007.

Yaşlıoğlu, M., Karagülle, A. Ö. ve Muhteşem, B. (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.

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, V. ve Çelik, H. E. (2009). *Lisrel ile yapısal eşitlik modellemesi-I: Temel kavramlar, uygulamalar, programlama*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

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.