

T.C.  
İSTANBUL GEDİKÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL  
BAĞLILIK VE İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Oğuzhan BAŞARAN

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

HAZİRAN 2024  
İSTANBUL

T.C.  
İSTANBUL GEDİKÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL  
BAĞLILIK VE İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Oğuzhan BAŞARAN  
(210014011)

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ERKASAP

İstanbul 2024



**T.C.**  
**İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ**  
**Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü**

**Jüri Tez Onay Formu**

07.06.2024

**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ**

Bu çalışma 07.06.2024 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi (Tezli Yüksek Lisans) Programı, Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

**TEZ JÜRİSİ**

**Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ERKASAP**

Danışman

İstanbul Gedik Üniversitesi

Üye (İmza)

**Dr. Öğr. Üyesi Ümit BOZOKLU**

Kocaeli Üniversitesi

Üye (İmza)

**Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN**

İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İnsan Kaynakları Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerine Etkileri” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını, patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım (07/06/2024).

Oğuzhan BAŞARAN

# İÇİNDEKİLER

Sayfa

İÇİNDEKİLER .....	
KISALTMALAR .....	iii
ÇİZELGE LİSTESİ .....	iv
ŞEKİL LİSTESİ .....	v
ÖZET .....	vi
ABSTRACT .....	vii
<b>1. GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
<b>2. LİTERATÜR TARAMASI .....</b>	<b>15</b>
2.1 Literatür Taraması .....	16
2.1.1 Örgütsel Bağlılık .....	16
2.1.1.1 ÖB Fikrinin geliştirilmesi .....	17
2.1.1.2 ÖB Teorik çerçeveleri .....	19
2.1.1.3 ÖB'yi Etkileyen unsurlar .....	21
2.1.2 İş performansı .....	22
2.1.2.1 İP'nin izlenmesi .....	22
2.1.2.2 İP'yi etkileyen faktörler .....	24
2.1.3 İK ve ÖB Uygulamaları .....	25
2.1.3.1 Seçim ve işe alma .....	25
2.1.3.2 Eğitim ve geliştirme .....	26
2.1.3.3 Yan haklar ve ücretlendirme .....	27
2.1.3.4 Çalışan bağlılığı .....	28
2.1.3.5 Çalışan ilişkileri .....	30
2.1.4 İK ve İP'de uygulamalar .....	31
2.2 Araştırma Boşlukları .....	32
2.3 Özet .....	33
<b>3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ .....</b>	<b>34</b>
3.1 Araştırma Soruları .....	34
3.2 Araştırma Hipotezleri .....	35

3.2.1 İK Uygulamaları ve ÖB.....	35
3.2.2 İP ve İK Uygulamaları.....	35
3.2.3 ÇB'nin Aracılık Rolü.....	35
3.3 Değişkenler.....	35
3.4 Araştırma Felsefesi.....	36
3.5 Araştırma Metodolojisi.....	37
3.5.1 Araştırma tasarımı.....	37
3.5.2 Nüfus büyüklüğü.....	38
3.5.3 Örneklem büyüklüğü.....	39
3.5.4 Örnekleme teknikleri.....	39
3.5.5 Veri kaynakları.....	40
3.5.6 Veri toplama.....	40
3.5.6.1 Birincil veri toplama.....	41
3.5.6.2 İkincil veri toplama.....	42
3.5.7 Araştırmanın katılımcıları.....	42
3.6 Pilot Çalışma.....	43
3.6.1 Veri analizi.....	43
3.6.2 Nicel analiz.....	44
3.6.2.1 Tanımlayıcı analiz.....	44
3.6.2.2 Korelasyon.....	45
3.6.2.3 Regresyon.....	45
3.6.2.4 ANOVA testi.....	46
3.6.2.5 Faktör analizi.....	46
3.7 Etik Değerlendirme.....	47
3.8 Bağımlı ve Bağımsız Değişken Tanımları.....	47
3.8.1 Bağımlı değişken.....	47
3.8.2 Bağımsız değişken.....	48
<b>4. SONUÇ VE TARTIŞMA.....</b>	<b>49</b>
4.1 Frekans Dağılımı.....	55
4.1.1 ÖB üzerine analiz.....	55
4.1.2 İP üzerine analiz.....	57
4.1.3 İK uygulamalarına ilişkin analiz.....	58
4.1.4 EV üzerine analiz.....	60
4.2 Tanımlayıcı İstatistikler.....	62

4.3 Güvenilirlik Testi.....	63
4.4 ANOVA.....	63
4.5 Hipotez Testleri.....	66
4.5.1 Hipotez 1 testi.....	66
4.5.2 Hipotez 2 testi.....	68
4.5.3 Hipotez 3 testi.....	69
4.6 Tartışma.....	71
<b>5. SONUÇ.....</b>	<b>73</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>76</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>83</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>88</b>



## KISALTMALAR

<b>ÇB</b>	: Çalışan Bağlılığı
<b>İK</b>	: İnsan Kaynakları
<b>İKY</b>	: İnsan Kaynakları Yönetimi
<b>İP</b>	: İş Performansı
<b>ÖB</b>	: Örgütsel Bağlılık
<b>ÖVD</b>	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
<b>SPSS</b>	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı (Statistical Package for the Social Sciences)
<b>YEM</b>	: Yapısal Eşitlik Modellemesi
<b>YPÇS</b>	: Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri

## ÇİZELGE LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
<b>Çizelge 2.1:</b> ÖB'nin Yararları ve Zararları .....	17
<b>Çizelge 2.3:</b> Mevcut makalede tartışılan ÖB Teorik Çerçevelerinin Karşılaştırılabilirliği .....	20
<b>Çizelge 2.5:</b> Mevcut Belgede Tartışılan İzleme İP'sinin Karşılaştırılabilirliği .....	24
<b>Çizelge 2.7:</b> İK ve ÖB'deki Uygulamalarda Seçme ve İşe Almanın Karşılaştırılabilirliği Mevcut Makalede Tartışılmıştır .....	26
<b>Çizelge 2.9:</b> Mevcut makalede tartışılan İK ve ÖB'deki Uygulamaların Faydaları ve Ücretlerinin Karşılaştırılabilirliği .....	28
<b>Çizelge 2.10:</b> Mevcut Makalede Ele Alınan İK ve ÖB'deki Uygulamaların ÇB'sinin Karşılaştırılabilirliği .....	30
<b>Çizelge 2.12:</b> Mevcut Çalışmada Ele Alınan İK ve İP Uygulamalarının Karşılaştırılabilirliği .....	32
<b>Çizelge 3.1:</b> Metodoloji Taslağı (Ana Hatlar).....	37
<b>Çizelge 4.1:</b> Anket Katılımcılarının Demografik Profili.....	49
<b>Çizelge 4.2:</b> ÖB Açısından Frekans Tablosu .....	55
<b>Çizelge 4.4:</b> İK Uygulamaları Açısından Frekans Tablosu.....	58
<b>Çizelge 4.5:</b> EV açısından Frekans Tablosu.....	60
<b>Çizelge 4.6:</b> Anket Maddeleri için Tanımlayıcı İstatistikler.....	62
<b>Çizelge 4.8:</b> Güvenilirlik İstatistikleri .....	63
<b>Çizelge 4.10:</b> İP için ANOVA.....	64
<b>Çizelge 4.12:</b> ÇB için ANOVA.....	65
<b>Çizelge 4.14:</b> Hipotez 1'in Katsayı Korelasyonu.....	66
<b>Çizelge 4.16:</b> Hipotez 1'in ANOVA'sı .....	67
<b>Çizelge 4.18:</b> Hipotez 2'nin Katsayı Korelasyonu.....	68
<b>Çizelge 4.20:</b> Hipotez 2 için ANOVA.....	69
<b>Çizelge 4.22:</b> Hipotez 3'ün Katsayı Korelasyonu.....	70
<b>Çizelge 4.24:</b> Hipotez 3 için ANOVA.....	71

## ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 3.1: Değişkenler için Model .....	36
Şekil 4.1: Katılımcıların Yaşa Göre Kategorileri.....	51
Şekil 4.2: Katılımcıların Cinsiyete Göre Kategorileri.....	51
Şekil 4.3: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Kategorileri.....	52
Şekil 4.5: Katılımcıların İstihdam Kategorilerine Göre Dağılımı.....	53
Şekil 4.7: Katılımcıların Gelir Kategorilerine Göre Dağılımı .....	54

# İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİLERİ

## ÖZET

**Amaç:** Bu araştırmanın amacı, insan kaynakları (İK) uygulamalarının örgütsel bağlılık (ÖB) ve iş performansı (İP) üzerindeki etkilerini incelemektir. Bu çalışmanın bu bağlantıları analiz etmesi, çalışan bağlılığını (ÇB) ve performans sonuçlarını iyileştirmeyi amaçlayan firmalar için önemli içgörüler sağlamayı amaçlamaktadır.

**Tasarım/Metodoloji/Yaklaşım:** Bu çalışmada, çeşitli sektörlerden 510 katılımcıdan oluşan bir örneklem büyüklüğü ile nicel bir araştırma tasarımı kullanılmıştır. Bu çalışmada, İK uygulamaları, ÖB ve İP arasındaki ilişkileri araştırmak için tabakalı örnekleme teknikleri ve regresyon ve korelasyon katsayıları da dahil olmak üzere nicel analizler kullanılmış, böylece kurumsal düzeyler ve sektörler arasında kapsamlı içgörüler sağlanmıştır.

**Bulgular:** Bu çalışmanın bulguları, İK uygulamaları, ÖB ve İP arasında güçlü ve faydalı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Katılımcıların yaklaşık %72'si İK prosedürlerinden yüksek memnuniyet duyduklarını belirtmiş, bu da çalışmanın varsayımlarını ve hedeflerini destekleyecek şekilde daha yüksek örgütsel bağlılık ve iş performansı ile ilişkilendirilmiştir.

**Sonuç:** Bu çalışma, ÖB ve İP'nin artırılmasında insan kaynakları uygulamalarının kritik önemini vurgulamaktadır. Elde edilen iyi bulgular, bu çalışmanın amaçlarıyla örtüşmekte ve firmalara daha iyi işyeri sonuçları için insan kaynakları stratejilerini değiştirmeleri konusunda faydalı bilgiler vermektedir.

**Özgünlük/Değer:** Bu çalışma, insan kaynakları uygulamaları, ÖB ve İP arasındaki ilişkiyi derinlemesine incelemesi bakımından benzersizdir. Geniş bir örneklem ile sağlam bir nicel yaklaşım kullanan çalışma, mevcut bilgilere katkıda bulunan ve İK stratejilerini optimize etmek isteyen firmalar için uygulanabilir tavsiyeler sağlayan önemli bilgiler sunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** *İnsan Kaynakları Uygulamaları, Örgütsel Bağlılık, İş Performansı, Çalışan Bağlılığı, Nicel Analiz*

# **EFFECTS OF HUMAN RESOURCES PRACTICES ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND BUSINESS PERFORMANCE**

## **ABSTRACT**

**Purpose:** The purpose of this research is to examine the effects of human resources (HR) practices on organizational commitment (OB) and job performance (WP). This study's analysis of these connections aims to provide important insights for firms aiming to improve employee engagement (EE) and performance outcomes.

**Design/Methodology/Approach:** This study used a quantitative research design with a sample size of 510 participants from various industries. This study used stratified sampling techniques and quantitative analysis, including regression and correlation coefficients, to investigate the relationships between HR practices, LO and WP, providing comprehensive insights across organizational levels and sectors.

**Findings:** The findings of this study show that there are strong and beneficial relationships between HR practices, LO and IP. Approximately 72% of participants reported high satisfaction with HR procedures, which was associated with higher organizational commitment and job performance, supporting the hypotheses and objectives of the study.

**Conclusion:** This study emphasizes the critical importance of human resources practices in increasing LO and IP. The good findings obtained coincide with the aims of this study and provide useful information for companies to change their human resources strategies for better workplace results.

**Originality/Value:** This study is unique in that it examines in depth the relationship between human resources practices, LO and WP. Using a robust quantitative approach with a large sample, the study provides important information that adds to existing knowledge and provides actionable recommendations for firms looking to optimize their HR strategies.

**Keywords:** *Human Resources Practices, Organizational Commitment, Job Performance, Employee Engagement, Quantitative Analysis*

## 1. GİRİŞ

Kuruluşların faaliyet gösterdiği günümüzün dinamik ve yoğun rekabet ortamında, bir işletmenin başarısı, başarısının temel taşı olan işgücüne sıkı sıkıya bağlıdır. İnsan Kaynakları (İK) departmanı tarafından kullanılan uygulamalar ve stratejiler, bir kuruluşun refahı ve ilerlemesi için gerekli olan iki önemli unsurun, (Al Adresi ve Darun, 2017) işgücünün gösterdiği adanmışlık ve sadakatin derecesinin ve ilgili iş rollerinde genel etkinlik ve başarılarının belirlenmesinde ve şekillendirilmesinde çok önemli bir rol oynadığından büyük önem taşımaktadır. Bu tezin birincil amacı, İK uygulamaları ile bu hayati boyutlar arasındaki karmaşık ve çok yönlü bağlantıyı derinlemesine araştırmak ve incelemektir. Bu araştırmanın nihai hedefi, bir organizasyonel ortam çerçevesinde İK prosedürlerinin başarılı bir şekilde yürürlüğe konması ve kusursuz bir şekilde yürütülmesinde rol oynayan ayrıntılı ve çeşitli faktörlere ilişkin her şeyi kapsayan ve kapsamlı bir anlayış sağlamaktır. Bu İK uygulamalarının, çalışanların bağlılık ve adanmışlık düzeylerinin yanı sıra örgütsel çerçevede sergiledikleri müteakip iş performansları üzerindeki derin etkisine ve geniş kapsamlı sonuçlarına ışık tutmayı amaçlamaktadır.

İnsan kaynakları uygulamaları, kuruluşların işgücünü verimli bir şekilde denetlemek için kullandıkları bir dizi önemli strateji, politika ve faaliyeti kapsamaktadır (Ahammad, 2017). Bu uygulamalar, bir kuruluşun çalışanlarını yönetme stratejisinin temelini oluşturur ve işe alma ve seçme sürecinden büyümelerine, performans yönetimine ve ötesine kadar bir çalışanın tüm yaşam süresini kapsar. İK uygulamaları, çalışanların işe alınmasına, geliştirilmesine ve elde tutulmasına yardımcı olur ve kuruluşun misyonuyla uyumludur (Lim vd., 2017).

Temel İK uygulamaları çeşitli kilit unsurları kapsar. İşe alma ve seçme, iş pozisyonları için uygun bireyleri ikna etme ve seçme sürecini kapsar. Eğitim ve gelişim programları, çalışanlara mevcut rollerinde başarılı olmaları ve profesyonel yolculuklarında ilerlemeleri için gerekli yetenekleri ve anlayışı sağlar (Jiang, 2017). Ücretlendirme ve yan haklar uygulamaları, çalışanların yaptıkları iş karşılığında nasıl ödüllendirildiklerini belirleyerek iş tatminlerini ve motivasyonlarını etkiler.

Performans yönetimi uygulamaları beklentilerin belirlenmesine, geri bildirim sağlanmasına ve çalışan performansının izlenmesine yardımcı olur (Conway vd., 2016). Çalışan bağlılığı (ÇB) stratejileri, olumlu ve motive edici bir çalışma ortamı oluşturarak çalışanların işlerine adanmalarını ve işlerinden memnun olmalarını sağlar. Çeşitlilik ve kapsayıcılık uygulamaları, işyerinde çeşitliliği teşvik ederek yaratıcılığı ve yeniliği destekler. Ayrıca, uyumlu bir iş-yaşam dengesi sağlamaya ve çalışanların refahını teşvik etmeye yönelik stratejiler, genel refahları ve işlerinin sürdürülebilir etkinliği açısından çok önemli bir faktör olan kariyerleri ve kişisel yaşamları arasında sağlıklı bir denge kurmalarına yardımcı olur. Günümüzün rekabetçi iş ortamında, bu uygulamaları anlamak ve uygulamak, işgücünün potansiyelini optimize etmek ve işyerinin sürekli değişen zorluklarını aşmak isteyen kuruluşlar için çok önemlidir.

İK uygulamalarının gelişimi, modern iş yerindeki dinamik değişimleri yansıtan derin bir etkiye sahip olmuştur. Geçmişte, İK öncelikle bordro ve uyum gibi görevlere odaklanıyordu (Hamilton ve Sodeman, 2020). Ancak içinde bulunduğumuz çağda, bir şirketin başarısı için gerekli olan hayati bir role dönüşmüştür. Modern kuruluşlar, işgücünün yalnızca bir kaynak değil, önemli bir varlık olduğunu ve potansiyelini açığa çıkarmanın anahtarının etkili İK uygulamalarının hayata geçirilmesinde yattığını kavramıştır.

Günümüz iş yerlerinde İK uygulamaları basit idari işlevlerin çok ötesine geçmektedir. Doğru adayların işe alınması ve seçilmesi, eğitim ve gelişim fırsatlarının sağlanması, performansın değerlendirilmesi ve çalışan katılımının teşvik edilmesi gibi çeşitli hususları kapsayan geniş bir yetenek yönetimi stratejisidir. Bu uygulamalar, hızla gelişen ve dinamik iş ortamına uyum sağlama yeteneğine sahip, yetkin, azimli ve çeşitli bir işgücünün geliştirilmesinde hayati bir role sahiptir. Dahası, İK stratejileri şu anda sağlıklı yaşam unsurlarını ve iş ile özel yaşam arasındaki dengeyi kapsamakta, çalışanların zihinsel ve fiziksel refahının iş etkinliklerini ve bağlılıklarını sürdürmelerindeki önemini kabul etmektedir (Kowalski ve Loretto, 2017). Şirketler İK stratejilerindeki gelişmeleri benimsedikçe, istisnai bireyleri kendilerine çekmek, ellerinde tutmak ve geliştirmek için daha güçlü bir konuma gelecek ve böylece günümüzün küresel ve acımasız pazarlarında rekabet güçlerini artıracaklardır.

İK uygulamaları ile örgütsel bağlılık (ÖB) arasındaki bağlantı, İK yönetimi alanında kritik öneme sahip ve sağlam temellere dayanan bir araştırma alanıdır. İK uygulamaları, çalışanların kendi kuruluşlarını nasıl algıladıklarını ve onlarla nasıl ilişki kurduklarını derinden etkilediğinden, çalışanların bağlılığı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Han ve Yoon, 2016). Bir kurumda uygulanan İK uygulamalarının niteliği ve kalitesi, duygusal bağ, sadakat ve kurumla özdeşleşme ile tanımlanan bağlılığı kolaylaştırabilir ya da engelleyebilir.

Yetkin İK uygulamaları, adil ve şeffaf işe alım, açık performans beklentileri, sürekli eğitim ve gelişim fırsatları ve performansın takdir edilmesi yoluyla çalışanların kuruma bağlılığını olumlu yönde etkileyebilir. Kurumsal değerlerle uyumlu olan ve çalışanların refahına öncelik veren İK uygulamaları, işgücü arasında güçlü bir bağlılık ve sadakat duygusunu teşvik eder. Buna karşılık, yetersiz eğitim veya eksik iletişim gibi standartların altındaki İK uygulamaları memnuniyetsizlik ve işten ayrılmaya yol açarak çalışanların bağlılığını azaltabilir. Bu nedenle, İK uygulamaları ve bağlılık arasındaki karmaşık bağlantıyı kavramak, yalnızca performanslarını değil, aynı zamanda çalışanlarının elde tutulmasını ve bağlılığını da artırmak isteyen kuruluşlar için vazgeçilmezdir.

İK'nın kuruluşlar içindeki işlevi son yıllarda önemli bir dönüşüm geçirmiş (Ulrich ve Dulebohn, 2015). ağırlıklı olarak idari sorumluluklardan kurumsal zaferi yönlendirmede çok önemli bir rol üstlenmeye doğru kaymıştır. İK uygulamalarının kapsamı, çalışan kayıtlarının ve maaş bordrolarının yönetilmesi sınırlarının ötesine geçmiş ve artık kuruluşların amaç ve hedeflerine ulaşmalarını sağlamada stratejik bir rol üstlenmiştir. Günümüzde çağdaş kuruluşlar, işgücülerinin rekabet avantajı elde etme açısından değerli bir varlık olduğunun farkındadır ve etkin insan kaynakları uygulamalarının kullanılması bu potansiyelin kullanılmasında çok önemli bir işlev üstlenmektedir.

Stratejik odaklı insan kaynakları uygulamaları, yeteneklerin kazanılması ve geliştirilmesi, performans değerlendirmesi ve iyileştirilmesi, çalışanların katılımı ve sürekli eğitim ve özgünlüğü teşvik eden bir kültürün desteklenmesini içeren geniş bir çaba yelpazesini kapsar. İK profesyonelleri, İK stratejilerini genel iş stratejileriyle uyumlu hale getirmek için üst düzey liderlikle işbirliği yaparak kuruluşların karar alma süreçlerine giderek daha fazla dahil olmaktadır (Zhao, vd., 2019). Stratejik İK işlevi, kuruluşun uygun becerilere sahip ve doğru pozisyonlarda bulunan bireylere

sahip olmasını sağlamada çok önemli bir rol oynar. Günümüzün kurumsal ortamının incelikleri arasında manevra yaparken uyum sağlama, çok yönlü olma ve aktif olarak katılma becerisine sahip bir işgücünün geliştirilmesine yardımcı olur. Bu stratejik değişim, İK'nın kurumsal başarıyı artırmadaki önemini vurgulamakta ve İK uygulamalarının artık yalnızca destekleyici bir işlev değil, stratejik hedeflere ulaşmada temel bir bileşen olduğunu vurgulamaktadır.

İK, kuruluşlar içindeki rolünde kayda değer bir dönüşüm geçirmiş ve kurumsal başarının güçlü bir itici gücü olarak ortaya çıkmıştır (Gholami vd., 2016). Geçmişte, İK departmanları genellikle personel kayıtlarını yönetmek ve yasal ve düzenleyici gerekliliklere uyulmasını sağlamakla görevli uyum odaklı birimler olarak algılanıyordu. Bununla birlikte, mevcut iş ortamı İK'nın sadece yönetimin ötesine geçmesini gerektirmektedir. İK artık, kurumsal hedeflere ulaşılmasına ve sürdürülebilir büyümeye aktif olarak katkıda bulunan stratejik bir müttefik olarak kabul edilmektedir.

İK'nın kurumsal başarıyı kolaylaştırdığı başlıca yöntemlerden biri, insan sermayesini stratejik olarak denetlemektir. Yetkin İK uygulamaları yetenek edinme, geliştirme ve elde tutma süreçlerini kapsar. Bu, yalnızca en uygun adayları işe almayı değil, aynı zamanda onların beceri ve yeteneklerini geliştirmeyi ve böylece genel işgücü verimliliğini artırmayı da kapsar. İK ayrıca çalışanların moralini ve bağlılığını artıran olumlu ve ilgi çekici bir çalışma ortamının teşvik edilmesinde de önemli bir rol üstlenir. Ayrıca, stratejik İK uygulamaları yenilikçilik, uyum sağlama ve sürekli gelişim kültürünün geliştirilmesine katkıda bulunur. Kuruluşlar, İK stratejilerini iş hedefleri ve değerleriyle uyumlu hale getirerek rekabet edebilirliklerini sürdürmek, kendi sektörlerinde üstünlük sağlamak ve kalıcı refaha ulaşmak için İK'larını etkin bir şekilde kullanabilirler. Bu kapasitede İK, geleneksel idari işlevinin ötesine geçer ve örgütsel mükemmelliğin mimarı rolünü üstlenir.

İnsan kaynakları ve örgütsel performans arasındaki ilişki, çağdaş yönetim ve örgütsel sorgulamaların önemli bir yönünü temsil etmektedir (Purohit, 2018). Yetkin bir şekilde yönetilen işgücü, bir kuruluşun performans hedeflerine ulaşma ve günümüzün sürekli değişen iş ortamında rekabetçiliğini sürdürme kabiliyetini derinden etkileyen stratejik bir varlık olarak hareket etmektedir. Yetenek edinme, geliştirme, ücretlendirme ve değerlendirme alanlarını kapsayan insan kaynakları

uygulamaları, bir kuruluşun performans çıktılarını etkilemede merkezi bir rol üstlenmektedir.

Yetkin İK uygulamaları, çalışanların becerilerini kuruluşun hedefleriyle uyumlu hale getirir. Personelin işe alınması, eğitilmesi ve becerilerinin kendi pozisyonlarının taleplerine ve sektörün değişen ortamına uygun hale getirilmesi, mesleki etkinlikleri üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Ayrıca, rekabetçi ücret paketleri ve yan haklar, çalışanların en iyi performansı göstermeleri ve kuruma bağlılıklarını sürdürmeleri için teşvik görevi görür. ÇB'ye odaklanan İK uygulamaları aracılığıyla teşvik edilen elverişli bir çalışma ortamı, kurumsal performans için hayati bir unsur teşkil eden işbirliği ve inovasyon kültürüne katkıda bulunur. Kuruluşlar, insan sermayesine kaynak ayırarak ve insan kaynakları politikaları ile kuruluşun performansı arasındaki temel ilişkiyi kabul ederek çağdaş küresel pazarlarda benzersiz bir rekabet avantajı elde edebilirler. Çünkü yetkin ve azimli bir işgücü, başarıya ulaşmada çok önemli bir katalizör görevi görmektedir.

İK alanında, metrikler ve göstergeler kurumsal performansın değerlendirilmesi ve artırılmasında büyük önem taşımaktadır. İK metrikleri, işgücünün farklı yönlerine ilişkin değerli bilgiler sağlayarak İK profesyonellerinin ve liderlerinin bilinçli kararlar almasına, İK stratejilerini optimize etmesine ve uygulamaları kurumsal hedeflerle uyumlu hale getirmesine yardımcı olur (Ali vd., 2018). Kurumsal başarıyı etkileyen İK ile ilgili çeşitli ölçütler vardır.

İK performansının temel göstergeleri yetenek kazanımı, çalışanların elde tutulması ve eğitim ile gelişim gibi alanları kapsar. İşe alım süresi, devir hızı ve eğitim programlarının etkinliği, İK departmanlarının yetenekleri çekme ve elde tutma becerilerinin yanı sıra çalışanların büyümesi ve gelişimi üzerindeki etkilerini değerlendirmelerine yardımcı olur. Ayrıca, İK performans ölçütleri, çalışanlar arasındaki memnuniyet ve bağlılık düzeyini ölçen ÇB puanlarını da kapsayabilir. Bu puanlar İK uygulamalarının olumlu bir çalışma ortamı yaratma üzerindeki etkisini yansıtır. İK ölçütleri, kuruluşların İK uygulamalarının etkinliğini değerlendirmelerine ve ÇB ile şirket hedefleri arasındaki uyumu sağlamalarına yardımcı olur. Kuruluşlar yetenek pazarında rekabet avantajı elde edebilir ve performansı artırabilir.

Modern İK analitiği ve teknolojisinin ortaya çıkışı, İK performans ölçümünün ufku daha da genişletti. Veri odaklı yaklaşımların ve gelişmiş İK yazılımlarının kullanılmaya başlanmasıyla birlikte kuruluşlar artık çalışan performans verilerini

daha derinlemesine inceleyerek eğilimleri, kalıpları ve öngörücü göstergeleri analiz edebiliyor. Bu tür veriye dayalı içgörüler, İK profesyonellerinin işgücü üretkenliğini ve memnuniyetini yönetmede proaktif önlemler almasını sağlayarak nihayetinde olumlu ve üretken bir çalışma ortamını teşvik eder. Kuruluşlar İK performansını değerlendirerek rekabetçi konumlarını geliştirebilirler.

ÖB, çalışanların kurumlarına olan bağlılıklarını ölçen hayati bir İK kavramıdır (Falletta ve Combs, 2021). Bağlı çalışanlar olumlu katkı sağladığından İK yönetimi için kritik öneme sahiptir. ÖB'nin duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı olmak üzere kabul edilmiş üç çeşidi vardır. Duygusal bağlılık, çalışanların örgütle kurduğu duygusal bağı ifade eder. Buna karşılık, normatif bağlılık köklü bir ahlaki sorumluluk duygusundan kaynaklanır. Devamlılık bağlılığı ise algılanan maliyetler tarafından yönlendirilir. İK uzmanları, işe alım, takdir programları ve olumlu işyeri kültürü gibi uygulamalarla duygusal bağlılığı teşvik eder. ÖB'yi anlamak ve yönetmek, ciro, elde tutma, üretkenlik ve bağlılığı etkilediği için İK için çok önemlidir. ÖB, başarı ve performans için çok önemlidir. Elde tutmayı, iş performansını (İP), üretkenliği ve fazladan yol kat etme isteğini etkiler. Günümüzün rekabetçi iş ortamında, İK profesyonelleri bağlılığı anlamının ve yönetmenin önemini farkındadır. Örgütsel hedefler ve değerlerle uyumlu bağlılık seviyelerini artırmak için İK uygulamalarını kullanırlar. Stratejiler arasında şeffaf iletişim, kariyer gelişimi ve aidiyet ve amaç duygusunu teşvik eden girişimler yer almaktadır. Bağlılığı yüksek bir işgücünün yetiştirilmesi, iş gücü devrinin azalmasını, moralin yükselmesini ve kurumsal başarının artmasını sağlar. İK yönetiminde ÖB önemlidir.

ÖB, İK profesyonellerinin göz önünde bulundurması gereken çeşitli faktörlerden etkilenir (Cesário ve Chambel, 2017). Bu faktörleri anlamak İK yönetimi için çok önemlidir. Birkaç temel unsur ÖB'yi etkiler.

- Liderlik ve yönetim uygulamaları ÖB'yi büyük ölçüde etkiler. Etkili liderler çalışanların refahına ve bağlılığına öncelik verir. İK uzmanları bu tür liderleri geliştirmeli ve desteklemelidir.
- Çalışan memnuniyeti kuruma bağlılığı etkiler. İş tasarımı, iş-yaşam dengesi ve çalışanların endişelerini gidermeye öncelik veren İK uygulamaları, iş memnuniyetini ve dolayısıyla bağlılığı artırmak için çok önemlidir.

- Bir kurumun kültürü, çalışanların bağlılığı için çok önemlidir. Çeşitliliğe değer veren, işbirliğini teşvik eden ve amacı vurgulayan bir kültür, daha yüksek duygusal bağlılığa yol açar. İK profesyonelleri, olumlu bir kurum kültürünün oluşturulmasında ve teşvik edilmesinde çok önemlidir.
- Kariyer gelişim fırsatları, bir çalışanın bağlılığını büyük ölçüde etkiler. İlerleme için açık yollar ve eğitim programları sunan İK uygulamaları, çalışanların gelişimine yatırım yapıldığını göstererek bağlılığı artırır.
- Adil ücret ve cazip yan hakların birleşimi, çalışanların kuruma bağlı kalmaları için ilham verebilir. İK uzmanları, ücretlendirme uygulamalarının sektör normlarına ve çalışanların mali istikrarına uygun olduğundan emin olmalıdır.
- Çalışanların çabalarının takdir edilmesi ve tanınması, duygusal bağlılığın teşvik edilmesi için çok önemlidir. İK profesyonelleri, başarıları ve katkıları onurlandıran takdir programları oluşturabilir ve böylece bir minnettarlık kültürünü güçlendirebilir.
- İş-yaşam dengesini teşvik eden İK uygulamaları, çalışanların iş ve özel yaşamları arasında denge kurmalarına yardımcı olur.
- ÖB, İK'daki İP ile güçlü bir şekilde bağlantılıdır. Duygusal olarak bağlı ve sadık çalışanlar daha iyi performans gösterme eğilimindedir. Bağlılık, bağlılığı ve etkinliği etkilediği için bu ilişki İK yönetiminde çok önemlidir. Araştırmalar sürekli olarak güçlü duygusal bağları olan çalışanların işlerinde başarılı olduklarını göstermektedir. Ekstra yol kat ederler, yüksek motivasyona sahiptirler ve hedeflere ulaşmak için isteyerek isteğe bağlı çaba gösterirler. Ahlaki yükümlülükten kaynaklanan normatif bağlılık da İP'yi öngörür. Şeffaf iletişim ve takdir programları gibi İK uygulamaları performansın öngörülmesinde kilit rol oynamaktadır.

ÖB, İK profesyonellerinin İP'yi tahmin etmelerine ve bilinçli kararlar almalarına yardımcı olur (Pooja vd., 2016). Bağlılık ve performans arasındaki bağlantının anlaşılması, İK departmanlarının bağlılık seviyelerini artırmasını ve kurum genelinde performansı yükseltmesini sağlar. Bu, üretken ve bağlı bir işgücüne katkıda bulunur ve sürdürülebilir bir kurum kültürü oluşturur. Rekabetçi bir iş

piyajasında, bağlılık yoluyla performansı tahmin etmek ve optimize etmek İK için hayati önem taşımaktadır.

İK'nın İP'si kuruluşun başarısını etkiler. İK uzmanları çeşitli uygulamalarla performansı optimize eder. İK'nın görevleri çalışanları bulmayı, eğitmeyi, denetlemeyi, ödemeyi ve teşvik etmeyi içerir. İşe alma ve seçme uygulamaları, uyumlu becerilere sahip bireylerin işe alınmasını sağlar. Eğitim programları çalışanları başarı için donatır. Motive edici ücret ve yan haklar uygulamaları optimum performansı teşvik eder. Performans yönetimi geri bildirim ve gelişim fırsatları sağlar. B girişimleri bağlılığı ve motivasyonu teşvik eder (İdris ve Manganaro, 2017).

İK profesyonelleri uygulamaları kurumun misyonu ve değerleriyle uyumlu hale getirir. İK, rekabetçi bir ortamda İP'yi geliştirir. İK, işgücünü yönetir ve çalışanların motivasyonunu ve hedeflere ulaşmak için bağlılığını sağlar.

İK'da İP, İK profesyonellerinin işgücü verimliliğini ve etkinliğini artırmak için göz önünde bulundurması gereken birçok faktörden etkilenir. İK yönetimi, çalışan performans sonuçlarını ve genel kurumsal başarıyı etkiledikleri için bu faktörleri anlamalıdır (Sattar vd., 2015).

- Çalışanların işe alınması ve seçilmesi İP'yi büyük ölçüde etkiler. İK profesyonellerinin uygun yetkinliklere sahip kişileri aktif olarak araması ve işe alması gerekmektedir.
- Eğitim ve gelişim çalışan performansını etkiler. İK, sürekli öğrenme ve beceri geliştirme fırsatları sunmalıdır.
- Ücretlendirme uygulamaları çalışanları motive edebilir. İK, sektör standartlarıyla uyumlu rekabetçi bir cretlendirme sağlamalıdır.
- Performans yönetimi İP'yi etkiler. İK, beklentileri belirlemek ve geri bildirim vermek için etkili bir ereve oluşturmalıdır.
- İletişim stratejileri ve takdir programları gibi İK uygulamaları, B ve İP'yi yönlendirir.İş-yaşam dengesi girişimleri, çalışanların genel refahının ve mesleki üretkenliğinin artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. İK, bu dengenin teşvik edilmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır.

İK uygulamaları, kuruluşlardaki İP üzerinde derin bir etkiye sahiptir. İK uygulayıcılarının önemi, işgücü üzerinde faydalı bir etki yaratan stratejiler oluşturma ve yürütme yoluyla iş etkinliğini etkileme ve geliştirmede çok önemlidir (Anwar ve Abdullah, 2021).

Her şeyden önce, işe alım ve seçimle ilgili İK uygulamaları, uygun pozisyonlar için uygun bireylerin istihdam edilmesini sağlamak açısından çok önemlidir. Etkili işe alım uygulamaları, becerileri, nitelikleri ve değerleri kurumun hedefleriyle örtüşen çalışanlar ortaya çıkarır. Ayrıca İK, bireylerin eğitilmesi ve gelişmelerinin teşvik edilmesi, kendi kapasitelerinde başarılı olmaları için onlara vazgeçilmez akıl ve yetkinliklerin kazandırılması alanında da önemli bir yükümlülük taşımaktadır. Bu programlar, çalışanları pozisyonları için gerekli becerilerle güçlendirir ve kişisel ve profesyonel gelişimi teşvik eder. Beklentilerin belirlenmesi, geri bildirim sağlanması ve gelişim fırsatlarının sunulmasını kapsayan performans yönetimi uygulamaları, çalışanların hedeflerini anlamalarını ve bu hedeflere ulaşmaları veya aşmaları için gerekli desteği almalarını garanti eder. Ücretlendirme ve yan haklar uygulamaları, rekabetçi ve motive edici olduğunda, çalışanların çabalarını takdir ederek ve ödüllendirerek en üst düzeyde performans göstermeleri için onlara ilham verir. Takdir programları ve olumlu bir çalışma ortamı geliştiren girişimler gibi ÇB uygulamaları, her ikisi de İP'yi güçlendiren bağlılık ve motivasyonu besler. Bu İK uygulamalarının etkin bir şekilde yönetilmesi sayesinde İK profesyonelleri İP'yi yükseltir ve sonuç olarak, son derece rekabetçi bir iş ortamında kuruluşların başarısına katkıda bulunur.

İK'da örgütsel başarı için İP çok önemlidir. Etkili İP, çalışanların görevlerini verimli bir şekilde yerine getirebilmeleri anlamına gelir (Sepahvand ve Bagherzadeh K., 2021). İK yönetiminin ayrılmaz bir parçasıdır ve bir kuruluşun hedeflerine ulaşma ve iş ortamına uyum sağlama yeteneğini etkiler. Eğitim, geri bildirim ve ücretlendirme gibi İK uygulamaları İP'yi etkiler. İK profesyonelleri bu uygulamaları kurumsal hedeflerle uyumlu hale getirerek genel performans ve başarıyı artırır. Verimliliğin artmasına ve bağlı bir işgücüne katkıda bulunurlar. İK profesyonelleri İP'nin geliştirilmesinde çok önemlidir. Uygulamaları kurumsal hedeflerle uyumlu hale getirir ve bağlılığı teşvik eden bir çalışma ortamı yaratırlar. İK'nın İP'yi kolaylaştırmadaki rolü başarı için hayati önem taşır. İnsan sermayesini destekler ve çalışanların katkıda bulunmaya motive olmasını sağlar.

Zaman içinde, İK alanında ÖB ve İP'nin incelenmesi, bu yönlerin birbirlerini nasıl etkilediğine ve birbirleriyle nasıl etkileşime girdiğine dair kavrayışımızı zenginleştiren çok sayıda önemli kilometre taşına tanık olmuştur. Bu kilometre taşları sadece akademik açıdan önem arz etmekle kalmamış, aynı zamanda İK'nın yönetimi ve kuruluşların zaferi açısından pratik sonuçlar da doğurmuştur (Asfaw vd., 2015).

Önemli bir dönüm noktası, 1991 yılında Meyer ve Allen tarafından Üç Bileşenli ÖB Modelinin oluşturulmasını kapsamaktadır. Bu model üç ayrı bağlılık biçimini birbirinden ayırmıştır: duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı. Duygusal bağlılık duygusal bağlılıktır, normatif bağlılık ise göreve dayalıdır. Buna karşılık, devamlılık bağlılığı örgütü terk etmenin algılanan maliyetlerinden kaynaklanmaktadır. Bu model, ÖB'deki potansiyel varyasyonlar ve bu çeşitli formların İP'yi nasıl etkileyebileceği konusundaki anlayışımızı önemli ölçüde ilerletmiştir. Bir başka dönüm noktası da iş tatminini bağlılık ve İP ile ilişkilendiren araştırmaların ortaya çıkması olmuştur. Locke tarafından 1969'da ve Vroom tarafından 1964'te yürütülen araştırmalar, bağlılığın öncülü olarak iş tatmininin önemini ve bunun İP üzerindeki müteakip sonuçlarını vurgulamıştır. Bu durum, bu faktörler arasındaki karmaşık etkileşimin ve İK uygulamalarının bunları nasıl olumlu yönde şekillendirebileceğinin daha derin bir şekilde anlaşılmasını sağlamıştır.

İP ve kurumsal hedefler arasındaki korelasyon, İK'nın yönetilmesi için çok önemlidir. Bu ilişki, İK stratejilerinin bir kuruluşun genel performansını, rekabet gücünü ve sürdürülebilirliğini etkilemedeki kritik rolünü vurgulamaktadır. İP, çalışanların çaba ve yeteneklerinin kolektif sonucunu temsil eder ve örgütsel hedeflere ulaşılmasında önemli bir rol oynar.

İK alanında İP, doğası gereği kurumsal başarı ile iç içedir. Çalışanlar en yüksek potansiyellerinde performans gösterdiklerinde, artan üretkenliğe, üstün iş kalitesine ve sorunların çözümüne yönelik daha yenilikçi yaklaşımlara katkıda bulunurlar. Sonuç olarak, kuruluşun pazar taleplerini karşılama, rakiplerini geride bırakma ve gelişen iş ortamlarına uyum sağlama yeteneği artar. Ayrıca İP müşteri memnuniyetini de etkiler. İyi çalışanlar mükemmel hizmet ve ürünler sunar. Nihayetinde bu, müşteri sadakatini teşvik eder, olumlu bir marka itibarı geliştirir ve finansal refaha yol açar. Olağanüstü yetenekleri işe alarak, eğiterek ve elde tutarak, etkin performans yönetim sistemleri uygulayarak ve ÇB'yi teşvik ederek İP'yi

optimize eden İK uygulamaları, işgücünün kuruluşun başarılarının arkasındaki itici güç olmasını sağlamak için vazgeçilmezdir. Günümüzün yüksek rekabetçi iş ortamında, İP ile kurumsal başarı arasındaki karşılıklı ilişki, bir kurumun geleceğini etkilemede İK uygulamalarının hayati önemini vurgulamaktadır.

ÖB ve İP, birbirleriyle olan yakın bağlantıları ve bir kurumun başarısı üzerindeki doğrudan etkileri nedeniyle İK alanında büyük bir öneme sahiptir. ÖB, çalışanların kurumlarına karşı sürdürdükleri bağlılık ve katılımın derecesini ifade ederken, İP ise çalışanların görev ve yükümlülüklerini yerine getirme yeterliliklerini yansıtmaktadır. İK uzmanları bu faktörlerin İK yönetimini, çalışanların elde tutulmasını ve örgütsel performansı etkilediği için çok önemli olduğunu düşünmektedir (Atmojo, 2015).

İlk olarak, ÖB çalışanların elde tutulmasına ve bağlılığına katkıda bulunur. Yüksek bağlılık seviyeleri, çalışanların kurumlarıyla duygusal bir bağa sahip olduğunu gösterir ve bu da sıklıkla daha uzun görev süreleri ve daha düşük işten ayrılma oranlarıyla sonuçlanır. Bağlı çalışanlar sadakat, motivasyon ve bağlılık sergileyerek İP'nin gelişmesini sağlarlar. Dahası, bireyler kendilerini kurumun misyonu ve ilkeleriyle ilişkilendirmeye daha yatkındır, böylece dengeli ve verimli bir çalışma ortamı üzerinde olumlu bir etki yaratırlar. Dahası, ÖB daha düşük devamsızlık ve gelişmiş ekip çalışması ile ilişkilidir. İkinci olarak, İP örgütsel zafer için doğrudan bir katalizör görevi görür. Rollerinde başarılı olan çalışanlar yüksek üretkenliğe, üstün iş kalitesine ve artan inovasyona katkıda bulunur. Yüksek performans gösteren bireyler ve ekipler, bir kuruluşun hedeflerini gerçekleştirme, değişken piyasa dinamiklerine uyum sağlama ve rekabet avantajını sürdürme kapasitesini artırır. Etkili İP aynı zamanda müşteri memnuniyeti ile de ilişkilidir, çünkü yetkin çalışanlar genellikle üstün hizmet ve ürünler sunarak müşteri sadakatine katkıda bulunur ve olumlu bir marka imajını teşvik eder. Bahsedilen özel ortamda, insan kaynakları uzmanları stratejik insan kaynakları uygulamalarını hayata geçirerek adanmışlığı beslemede ve iş etkinliğini artırmada çok önemli bir pozisyon üstlenmektedir. Bu uygulamalar, çalışanların yalnızca gerekli uzmanlığa ve katılıma sahip olmalarını değil, aynı zamanda kuruluşun hedefleri ve ilkeleriyle uyum göstermelerini de garanti eder. Bu hususların önemi, İK'nın bir kuruluşun mevcut ve gelecekteki başarısını şekillendirmedeki merkezi rolünün altını çizmektedir.

Adanmışlık ve başarı arasındaki bağlantı, İK alanında canlı ve karmaşık bir unsurdur. Çalışanların kurumlarına duygusal bağlılıkları ve adanmışlıkları ile karakterize edilen adanmışlık, İP için önemli bir katalizör olarak kabul edilmiştir (Sendawula vd., 2018). Bu bağlantı, sadece bireysel çalışanların kişisel bağlılığını değil, aynı zamanda işgücünün kolektif üretkenliğini de etkilediği için İK yönetiminde çok önemlidir.

İK alanında yapılan çok sayıda incelemede adanmışlık ve İP arasındaki ilişki araştırılmıştır. Özellikle, etkili adanmışlığın İP ile güçlü bir pozitif ilişki sergilediği keşfedilmiştir. Kendi kuruluşlarıyla duygusal bağları olan çalışanlar tipik olarak işlerinde yüksek düzeyde motivasyon, katılım ve memnuniyet sergilerler. Ayrıca, kuruma karşı görev duygusundan kaynaklanan yerleşik standartlara bağlı kalma eylemi, çalışanların görevlerini yerine getirme kararlılığını yansıttığı için iş etkinliğini de etkileyebilir. İK yönetimi alanı, bu adanmışlık biçimlerinin çalışan davranışlarını ve tutumlarını şekillendirmedeki rolünü kabul etmekte ve sonuçta İP ve kurumsal başarıya katkıda bulunmaktadır. Şeffaf iletişim, takdir programları ve destekleyici bir çalışma ortamı yoluyla adanmışlığı teşvik eden İK uygulamaları, İP'nin optimize edilmesinde kritik bir rol oynamaktadır (Zanabazar vd., 2023). Bu karmaşık bağlantıyı kavramak ve keşfetmek, İK profesyonelleri için çok önemlidir, çünkü onlara sadece adanmış çalışanları değil, aynı zamanda son derece etkili bir işgücünü de teşvik eden stratejileri uygulama yetkisi verir. İK birikiminin önemli bir değere sahip olduğu günümüzün kıyasıya iş gücü piyasasında, bağlılık ve performans arasındaki ilişkinin incelenmesi, İK departmanı için personelin yalnızca kuruluşa bağlılığını sürdürmekle kalmayıp aynı zamanda sürekli refahına aktif olarak katılmasını garanti altına almak için zorunlu hale gelmektedir.

Bu bölümde ele alınan sorunlar, istihdam etkinliği ile örgütsel hedefler arasındaki ilişkinin yanı sıra insan kaynakları taktiklerinin bir kuruluşun genel performans düzeyini, rekabet gücünü ve uzun ömürlülüğünü şekillendirmedeki kayda değer etkisiyle ilgilidir. Çalışanların kendi kurumlarına karşı duygusal bağlılıkları ve sadakatleri ile karakterize edilen adanmışlık ve başarı arasındaki karşılıklı ilişki, İK alanında dinamik ve karmaşık bir yönü temsil etmektedir. ÇB ve etkinlik üzerindeki etkisi göz önüne alındığında, ÖB'yi etkileyen faktörlerin anlaşılması İK yönetimi için büyük önem taşımaktadır. Son derece etkili liderlik ve yönetim uygulamaları ÖB'yi önemli ölçüde etkiler ve bu tür liderleri yetiştirmek ve desteklemek İK

profesyonellerinin görevidir. Bu çalışmanın amacı, duygusal olarak kurumlarına bağlı ve sadık olan bireylerin, belirlenen hedeflere ulaşmak için gönüllü olarak daha fazla çaba sarf ederek üstün performans gösterme eğiliminde olmaları nedeniyle, bağlılık ve İP arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Çalışmanın motivasyonu, İK uygulamalarının kuruluşlar üzerindeki önemli etkisinden kaynaklanmaktadır. İK uygulamaları, bağlılık ve İP arasındaki etkileşimleri ortaya çıkarmayı amaçlıyoruz. Çalışanların refahı ve memnuniyeti başarıya ulaşmak için hayati önem taşımaktadır. İK uygulamaları çalışanların iş hayatını ve memnuniyetini etkileyebilir. İK uygulamaları ile verimlilik arasındaki bağlantı hayati önem taşımaktadır. İK uygulamalarının İP'yi nasıl etkilediğini anlamak verimliliği artırır. Kuruluşlar yetenekleri elde tutma ve yönetme konusunda zorluklarla karşılaşmaktadır. İK uygulamaları bağlılığı ve İP'yi artırabilir. ÇB, adanmışlık ile güçlü bir şekilde ilişkilidir. İK uygulamalarının anlaşılması, bağlı bir işgücü yaratılmasına yardımcı olur. Kuruluşlar çalışan merkezli bir yaklaşım benimsemelidir. İK uygulamalarını anlamak, çalışanların değişen ihtiyaçlarıyla uyumludur.

Bu çalışma, İK Uygulamalarının ÖB ve İP üzerindeki etkilerini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışma aşağıdaki amaçları içermektedir,

- Belirli İK uygulamaları ile çalışanların ÖB'si arasındaki ilişkiyi incelemek.
- İK uygulamalarının bir kuruluş içindeki İP ve üretkenlik üzerindeki etkisini değerlendirmek.
- Daha yüksek ÖB seviyelerine katkıda bulunan en etkili İK uygulamalarını belirlemek.
- İP'nin geliştirilmesinde en önemli etkiye sahip İK uygulamalarını belirlemek.
- İK uygulamaları, ÖB ve İP arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek ılımlaştırıcı değişkenleri araştırmak.
- Bağlılığı ve İP'yi teşvik etmede İK uygulamalarının etkinliğine ilişkin çalışan bakış açısını anlamak.
- İK uygulamalarının ÇB ve iş tatminini nasıl etkilediğini ve bunların da ÖB ve İP'yi nasıl etkilediğini araştırmak.
- İK uygulamalarının başarılı bir şekilde uygulanmasında liderlik ve yönetimin rolünü ve bunların bağlılık ve performans üzerindeki etkisini analiz etmek.

- Çeşitli endüstriler veya sektörler arasında İK uygulamalarının ÖB ve İP üzerindeki etkilerindeki potansiyel farklılıkları incelemek.

Kuruluşların İK uygulamalarını geliştirmeleri ve ardından ÖB ve İP'yi iyileştirmeleri için pratik öneriler sunmak.

Bu çalışmada, İK Uygulamalarının ÖB ve İP üzerindeki etkileri analiz edilmektedir. İK yönetiminde İP ile örgütsel hedefler arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışma, bir kuruluşun genel performansını, rekabet gücünü ve sürdürülebilirliğini etkilemede İK stratejilerinin önemini araştırmaktadır. Çalışma aynı zamanda İK alanında adanmışlık ve başarı arasındaki dinamik ve karmaşık ilişkiyle de ilgilenmektedir. ÖB'yi etkileyen faktörler ve bunları anlamının İK yönetimi için önemi araştırılmıştır. Liderlik ve yönetim metodolojilerinin bir kurumdaki adanmışlık düzeyi üzerindeki etkisinin yanı sıra İK profesyonellerinin yetkin liderler yetiştirme ve destekleme zorunluluğu da incelenmektedir. Çalışma, duygusal bağlılık ve sadakatin İP'deki rolünü ve çalışanların hedeflere ulaşmak için fazladan yol kat etme istekliliğini araştırmaktadır.

Tez, yukarıda belirtilen amaçlar doğrultusunda yürütülen araştırmaların sonuçlarını raporlamaktadır. Tez beş bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölüm, İnsan Kaynakları Yönetiminin genel arka planı, İK ve Örgütsel Performans Arasındaki İlişki, ÖB, İP ve İP ve Örgütsel Başarı hakkında kısa bir giriş sunmaktadır.

İkinci bölümde, ÖB ve İP'deki İK Uygulamaları ile ilgili önceki çalışmaların bir incelemesi yer almaktadır.

Üçüncü bölüm, çalışmalarda kullanılan materyal ve yöntemlerin tanımlanmasından oluşmaktadır. Çalışma, İK uygulamalarının ÖB ve İP üzerindeki etkilerinin incelenmesini sağlamaktadır.

Dördüncü bölüm, çalışmalarda kullanılan materyal ve yöntemleri açıklamaktadır.

Çalışma, istatistiksel verilerin analizinin sonucunu ve tartışmasını sunmaktadır.

Son olarak, beşinci bölüm, bu tezin bir sonucu olarak çalışmanın kapsamlı bir özetini sunmakta ve ayrıca gelecekteki kapsamı vurgulamaktadır.

## 2. LİTERATÜR TARAMASI

İK uygulamaları, kuruluşların işgücünü etkin bir şekilde denetlemek için kullandıkları bir dizi strateji, politika ve faaliyeti kapsamaktadır (Collins, 2021). Bu uygulamalar çalışanların görev sürelerinin tamamını kapsar (Renwick vd., 2016) adayların belirlenmesi ve seçilmesi prosedürüyle başlar, onlara eğitim ve gelişim olanakları sağlar, adil ücretlendirme ve yan ödemeleri garanti eder, verimliliklerini denetler ve personel etkileşimleriyle ilgilenir. Bu stratejilerin temel amacı, yetenekli ve azimli bir işgücünü çekmek, elde tutmak ve yetiştirmek, aynı zamanda da kişisel ve kurumsal hedeflerin uyum içinde olmasını sağlamaktır. Bu tür uygulamalara örnek olarak işe alım prosedürleri, iş rollerinin tasarlanması, yeni çalışanların entegrasyonunun kolaylaştırılması, performans değerlendirmelerinin yapılması, çeşitlilik ve kapsayıcılık girişimlerinin uygulanması ve daha fazlası verilebilir. Etkin insan kaynakları stratejilerinin hayata geçirilmesi, elverişli bir operasyonel ortamın oluşturulması, çalışan katılımının desteklenmesi ve nihayetinde bir kurumun genel refahına değerli bir katkı sağlanması için zorunludur.

İK uygulamaları kuruluşlarda çok önemlidir ve bir kuruluşun yönetimi ile işgücü arasında stratejik bir bağlantı görevi görür (Renwick vd.,2016). Bu uygulamalar işe alma, eğitim, ücretlendirme, performans denetimi ve çalışan etkileşimleri alanlarını kapsar ve bunların tümü işgücünün kuruluşun hedefleriyle uyumlu hale getirilmesine yardımcı olur. İK uygulamalarının etkinliği, en iyi yeteneklerin çekilmesine ve elde tutulmasına yardımcı olurken, aynı zamanda çalışan verimliliğini ve iş memnuniyetini artırır ve yasal gerekliliklere uyulmasını sağlar (Mabaso, 2017; Cherif, 2020) Ayrıca, bu yöntemler yapıcı bir şirket ortamını besler, yaratıcılığı teşvik eder ve geçişlerin ele alınmasını kolaylaştırır. İK uygulamaları, bir sistemin hedeflerine ulaşmasında ve sürekli değişen iş ortamında rekabet avantajını korumasında önemli bir rol oynamaktadır.

## 2.1 Literatür Taraması

### 2.1.1 Örgütsel Bağlılık

İK'da örgütsel bağlılık, bireylerin İK stratejileri nedeniyle örgütlerine bağlı hissetmeleri anlamına gelir. Bağlılık, iyi bir çalışma ortamı, adil ücret, beceri geliştirme ve açık kariyer yolları yaratan İK uygulamalarından etkilenir. İşe alım, işe başlama, performans geri bildirim ve ÇB girişimleri bağlılığı artırabilir. Adanmış çalışanlar motive olur, iyi performans gösterir ve sadakat göstererek işten ayrılma oranlarını düşürür. ÖB, İK uygulamalarının önemli bir sonucudur.

2020 yılında Cherif (2020), İKY ve çalışan memnuniyetinin Suudi Arabistan'ın bankacılık sektöründe bir kuruluşun adanmışlığını öngördüğünü öne sürmüştür. İKY ve çalışanların işlerinden memnuniyeti bağımsız değişkenler, örgüte adanmışlık ise bağımlı değişkendir. İKY ile çalışan memnuniyeti arasında pozitif korelasyonlar mevcuttur. Çalışanların iş tatmini ile örgüte adanmışlık arasında da pozitif korelasyonlar mevcuttur. Hem İKY hem de çalışan memnuniyeti örgüte bağlılığın tahmin edilmesine önemli ölçüde katkıda bulunmuştur. Araştırma, Suudi Arabistan'daki bankacılık sektörü için, özellikle işgücü devrinin ve devamsızlığın azaltılması ve etkili İKY uygulamaları yoluyla örgütsel adanmışlığın geliştirilmesi açısından pratik çıkarımlara sahiptir.

2022 yılında Aggarwal ve arkadaşları (Liggans vd., 2019). İK politikaları ve uygulamalarının Z kuşağı çalışanlarının iş tatmini üzerindeki etkisinin Çekim-Seçim-Sürüklenme teorisi ve Öz-Belirleme Teorisi kullanılarak incelenmesini önermişlerdir. Araştırmacılar yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanmış ve 493 Z Kuşağı çalışanından veri toplamıştır. Esnek çalışma, ödüller ve tanınma, ücret ve yan haklar, geri bildirim arama davranışı ve gönüllülüğün Z kuşağı üzerinde olumlu etkileri olduğu görülmüştür. Ayrıca, iş tatmininin İK uygulamaları, görev performansı ve duygusal ÖB ile bağlantılı olduğu bulunmuştur. Çalışma, işverenlerin Z kuşağının beklentilerine uyum sağlamaları için değerli bilgiler sunmaktadır.

2019 yılında Liggans ve arkadaşları (Aboramadan vd., 2020). ABD federal kurumlarındaki askeri gaziler ve gazi olmayanlarda örgütsel kapsayıcılık, İK uygulamaları, liderliğe güven ve bağlılığın incelenmesini önermişlerdir. Çalışmada 2015 Federal Çalışan Bakış Açısı Anketi'nden elde edilen veriler kullanılmıştır. Örgütsel kapsayıcılık ve İK uygulamaları, liderliğe duyulan güvenin aracılık ettiği

ÖB'yi olumlu yönde etkilemektedir. İK uygulamalarının ÖB üzerinde örgütsel kapsayıcılıktan daha güçlü bir etkisi olmuştur. Ancak, bu uygulamaların gaziler arasında bağlılık ve liderliğe güven üzerinde gazi olmayanlara kıyasla daha az etkisi olmuştur. Örgütsel kapsayıcılık, gazilerin liderliğe duyduğu güven üzerinde gazi olmayanlara kıyasla daha büyük bir etkiye sahiptir. Liderliğe duyulan güven, gazi statüsünden bağımsız olarak bağlılık üzerinde tutarlı bir etkiye sahiptir.

2020 yılında Aboramadan ve diğerleri (2020), Filistin üniversitelerinde İKY uygulamalarının örgütsel adanmışlık üzerindeki etkisini ortaya koymuşlardır. Çalışmalarında ayrıca işe bağlılığın bu ilişkiyi nasıl etkilediğini de analiz etmişlerdir. Filistin üniversitelerindeki 237 çalışandan elde edilen veriler analiz edilmiştir. İKY uygulamaları, çalışanların yükseköğretime bağlılığını önemli ölçüde etkilemektedir. İşe bağlılık, performansın değerlendirilmesi ile bağlılık arasındaki ve ayrıca ödüller ve tazminat ile bağlılık arasındaki bağlantıya aracılık etmiştir. Bulguların üniversite yönetimi için pratik çıkarımları vardır. ÖB'nin yararları ve zararları Çizelge 2.1'de gösterilmektedir.

**Çizelge 2.1: ÖB'nin Yararları ve Zararları**

<b>Yazar</b>	<b>Avantajlar</b>	<b>Dezavantajlar</b>
Cherif, 2020	Değişkenler arasında pozitif korelasyonlar gözlenmiştir.	İKY uygulamalarının ve bağlılık etkilerinin araştırılması.
Aggarwal ve ark. 2022	Güvenilir sonuçlar için uygulamalı YEM.	İş tatmininin ÖB üzerindeki etkisinin analizi.
Liggans ve ark. 2019	Askeri hizmet üyeleri arasındaki korelasyonu incelemiştir.	ÖB'yi etkileyen İK uygulamalarının araştırılması.
Aboramadan ve ark. 2020	İKY uygulamalarının üniversiteler üzerindeki etkisini analiz etmiştir.	Akademik ortamlarda bağlılık için etkili İKY uygulamalarının araştırılması.

### 2.1.1.1 ÖB Fikrinin geliştirilmesi

ÖB, bir bireyin profesyonel çevresine olan duygusal bağının ve kararlılığının göstergesidir. Bir kurumun temel ilke ve hedeflerine sarsılmaz bir bağlılık, kişisel özdeşleşme ve aktif katılımı kapsar. Bağlılık seviyelerindeki yükselme sıklıkla artan etkinlik, kişinin mesleğinden memnuniyeti ve azalan personel yıpranması ile sonuçlanır ve böylece hem personele hem de kurumun kendisine avantajlar sağlar.

2022 yılında Van Waeyenberg, (2022) eğitimde etkili performans yönetiminin öğretmen deneyimleri ve performansı üzerindeki etkisinin sosyal

mübadele teorisi ve iş talepleri- kaynaklar modelinin uygulanması yoluyla araştırılmasını önermiştir. Veriler 458 Flaman öğretmenden toplanmış ve YEM aracılığıyla analiz edilmiştir. İyi bir performans yönetimi süreci, öncelikle gelişmiş duygusal ÖB aracılığıyla öğretmen tükenmesinin azalması ve performansın artmasıyla bağlantılıdır.

2020 yılında Soelton ve diğerleri (Soelton vd., 2020). ÖB, çalışma ortamı ve kültürün çalışan performansını ve örgütsel vatandaşlığı nasıl etkilediğini analiz etmeyi önermişlerdir. Çalışmada 60 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinde Smart-PLS analizi ile Yapısal Eşitlik Modeli kullanılmıştır. Örgüt kültürü, çalışma ortamı ve bağlılık, davranış ve performansı etkilemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışan performansını daha da artırmaktadır.

2020 yılında Donglong ve arkadaşları (2020) üniversite öğretim üyelerinin davranışları, bağlılıkları ve adalet arasındaki bağlantıyı incelemeyi önermişlerdir. Çalışmada 257 öğretim üyesi ile bir anket yapılmış ve bilgiler analiz edilmiştir. Öğretim üyelerinin davranışlarını güçlü bir şekilde öngören adalet ve bağlılık arasında pozitif bir bağlantı keşfettiler. Elde ettikleri sonuçlar Çin üniversitelerindeki İK uygulamalarını etkilemektedir.

2023 yılında Soelton (2023) Dönüşümsel Örgütsel Vatandaşlığın liderlik ve işe bağlılıktan nasıl etkilendiğini incelemeyi önermiştir. Öğrenen Organizasyon aracılığıyla davranış. Çalışmada 96 çalışan ile nicel analiz kullanılmıştır. İşe Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışını olumlu yönde etkilerken, dönüşümcü liderliğin etkisi olumsuz olmuştur. İşe Bağlılık ayrıca Öğrenen Organizasyonu olumlu yönde etkilerken, Örgütsel Vatandaşlık Davranışını olumsuz yönde etkilemiştir. Örgütsel Kurumsal Vatandaşlık Dönüşümcü Liderlik ve Öğrenen Organizasyon aracılığıyla İşe Bağlılığın davranış üzerinde bir etkisi olabilir. Çalışmaları, işle ilgili sorunlar bağlamında içgörü sağlamıştır. ÖB Fikrini Geliştirmenin yararları ve zararları Çizelge 2.2'de gösterilmiştir.

**Çizelge 2.2:** Mevcut Makalede Tartışılan ÖB Fikrinin Geliştirilmesinin Karşılaştırılabilirliği

Yazar	Avantajlar	Dezavantajlar
Van Waeyenberg, 2022	Sosyal mübadele teorisi ve iş talepleri-kaynakları modelinin uygulanması incelenmektedir.	Güçlü performans yönetiminin öğretmenler üzerindeki uzun vadeli etkilerinin araştırılması.
Soelton ve ark. 2020	Analiz yapmak için Smart-PLS kullanarak YEM uygulandı.	Genelleştirilebilirlik için daha büyük ve daha çeşitli bir örnekleme genişletin.
Donglong ve ark. 2020	Öğretim üyelerinin nasıl davrandıkları, adanmışlıkları ve adalet arasındaki ilişkiyi araştırdı.	Akademik kurumların adalet ve bağlılığı nasıl geliştirebileceğinin analizi.
Soelton, 2023	Liderlik, bağlılık ve davranış arasındaki bağlantıyı inceledi.	Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerindeki olumsuz sonuçlarının nedenlerini inceler.

### 2.1.1.2 ÖB Teorik çerçeveleri

ÖB'nin teorik çerçeveleri çalışan adanmışlığının analiz edilmesine olanak sağlamaktadır. Bu çerçeveler, duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı, iş talepleri-kaynaklar teorisi ve sosyal mübadele teorisi gibi model ve kavramlardan oluşmaktadır. Çalışanların sadakatini, bağlılığını ve performansını etkileyen faktörler hakkında bilgi verilmektedir.

2020 yılında Suzuki & Hur (2020), belirli ülkelerdeki kamu çalışanlarının kendi kurumlarına ne ölçüde yüksek düzeyde bağlılık gösterdiklerini incelemeyi ve aynı zamanda farklı ülkeler arasında bu bağlılıktaki farklılıkları incelemeyi önermiştir. Sosyal mübadele teorisi çerçevesini uygulamış ve 20 Avrupa ülkesinden oluşan bir örneklemeden elde edilen bilgileri kullanarak karşılaştırmalı bir araştırma yürütmüşlerdir. Araştırmaları, açık sistemlerin aksine, kapalı kamu hizmeti sistemlerinin üst düzey kamu görevlileri arasında daha yüksek düzeyde süreklilik ve normatif bağlılık ile olumlu yönde bağlantılı olduğunu göstermiştir.

2019 yılında Arasanmi & Krishna, algılanan örgütsel desteğin Yeni Zelanda'daki bir devlet kurumunda çalışanları elde tutmayı nasıl etkilediğini araştırmayı önermiştir. Yerel bir konseyden 134 katılımcı ile çevrimiçi bir anket ve veri analizi kullanarak bir çalışma yürütmüşlerdir. Çalışanları elde tutmanın algılanan örgütsel destekten olumlu etkilendiği bulunmuştur. Destek ve elde tutmaya ÖB aracılık etmiştir. Kuruluşların, çalışanları çekmek ve elde tutmak için desteği artırmaya odaklanmasını önermektedir.

2020 yılında Jehanzeb & Mohanty bağıllık ve güç farklılıklarının kabulünü göz önünde bulundurarak, iş yerinde adalet ile çalışanların örgüte yardım etme istekliliği arasındaki bağlantıyı incelemeyi önermiştir. Pakistan'daki banka çalışanlarından bilgi toplamış ve YEM adı verilen bir istatistiksel analiz tekniği kullanmıştır. Adalet ve yardım etme isteği arasında doğrudan anlamlı bir bağlantı bulunamamıştır, ancak adalet ve bağıllık arasında anlamlı bir bağlantı bulunmuştur. Bağıllık, adalet ve yardım etme isteği arasındaki bağlantıyı tam olarak açıklamıştır. Güç farklılıkları, adalet ve bağıllık arasındaki bağlantıyı etkilemiştir. Araştırmaları, Pakistan'daki bu bağlantılara ilişkin anlayışımızı geliştirmektedir.

2021 yılında, Dorta-Afonso ve diğerleri otel endüstrisinde Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri (YPÇS) içindeki mekanizmaları ve bunların iş sağlığı ve verimliliği üzerindeki etkilerini araştırmayı önermişlerdir. Otel çalışanları ile çalışılmış ve YEM kullanılarak veriler analiz edilmiştir. YPÇS motivasyon, bağıllık, memnuniyet ve yaşam kalitesini etkilemiştir. Motivasyon ve bağıllık, memnuniyeti olumlu yönde etkileyerek yaşam kalitesini artırmıştır. Yaşam kalitesi ve memnuniyet iş performansının belirleyicisi olmuştur. YPÇS yatırımı, konaklama sektöründe çalışanların tutum ve davranışlarını geliştirmektedir. Gelecekteki araştırmalar, YPÇS kapsamındaki belirli uygulama demetlerini keşfetmelidir. ÖB Teorik Çerçevelerinin avantajları ve dezavantajları Çizelge 2.3'te gösterilmektedir.

**Çizelge 2.3:** Mevcut makalede tartışılan ÖB Teorik Çerçevelerinin Karşılaştırılabilirliği

Yazar	Avantajlar	Dezavantajlar
Suzuki & Hur, 2020	Sosyal mübadele teorisini kullanarak kamu çalışanlarının sadakatini incelemiştir.	Sadakatın bir kurumun etkinliği üzerindeki etkisini araştırmak.
Arasanmi & Krishna, 2019	Algılanan örgütsel desteğin işe devamlılık üzerindeki etkisi araştırılmıştır.	Yardımanın çalışan verimliliği üzerindeki etkisini araştırmak.
Jehanzeb & Mohanty, 2020	Adalet, bağıllık ve yardım etme isteği arasındaki ilişkiyi araştırdı.	Bu ilişkilerde kültürel farklılıkları Araştırmak için kültürler arası araştırma yapmak.
Dorta-Afonso ve ark. 2021	YPÇS'nin konaklama sektöründe refahı ve İP'yi nasıl etkilediğini araştırmıştır.	YPÇS'nin çalışanların refahı ve performansı üzerindeki etkisini inceleyin.

### 2.1.1.3 ÖB'yi Etkileyen unsurlar

İş tatmini, liderlik tarzı, örgüt kültürü, algılanan destek ve kariyer geliştirme fırsatlarının tümü ÖB'yi etkilemektedir. Bu değişkenler bir çalışanın duygusal bağını, sadakatini ve bir kurumda kalma eğilimini etkileyerek, sonuçta adanmışlık ve katılım derecelerini etkiler.

2020 yılında Jehanzeb, P-O uyumunun etkisini göz önünde bulundurarak POS, çalışan gelişimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın (ÖVD) nasıl ilişkili olduğunu incelemeyi önermiştir. Pakistan'daki 331 banka çalışanından veri toplamış ve AMOS 21.0 ile YEM gerçekleştirmiştir. POS, çalışan gelişimi ve örgütsel sadakat arasındaki bağlantıyı desteklemiştir. Ancak, POS, çalışan gelişimi ve ÖVD arasında anlamlı olmayan bir bağlantı bulunmuştur. Örgütsel sadakat ve ÖVD arasındaki bağlantı P-O uyumu tarafından yönetilmiştir. Bankacılık kuruluşları ve politika yapıcılar için içgörüler sağlamıştır.

2019 yılında Battistelli ve arkadaşları, çalışanlar arasında bilginin nasıl paylaşıldığı ve yenilikçi iş davranışı arasındaki bağlantıyı incelemeyi önermiş, bu çalışmada iş temelli öğrenme, zorlu görevler ve ÖB potansiyel aracılar olarak incelenmiştir. Veriler askeri bir kurumdaki 756 çalışandan toplanmış ve inceleme için YEM kullanılmıştır. Çalışmada, iş temelli öğrenmenin bilgi paylaşımı ile pozitif ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Yenilikçi davranış, zorlu görevler aracılığıyla görevle ilgili öğrenmeden ve ÖB ve zorlu görevler aracılığıyla etkileşimsel öğrenmeden etkilenmiştir. Çalışmaları, özellikle askeri kuruluşlarda yenilikçi iş davranışında bilgi paylaşımı ve iş temelli öğrenmenin anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır.

2021 yılında Pham Thi ve arkadaşları Vietnam'ın Ho Chi Minh şehrindeki küçük ve orta ölçekli işletmelerde örgüt kültürü ile çalışan bağlılığı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek için bir çalışma yapmayı önermişlerdir. Araştırmacılar, ofis ortamlarında çalışan 240 kişilik bir örneklemeden bilgi toplamışlardır. Çeşitli örgüt kültürü özelliklerinin hem iş tatminini hem de bağlılığı nasıl etkilediğini incelemek için YEM kullanmışlardır. Çalışmaları, iş tatmininin örgüt kültürü ve bağlılık arasında bağlantı kurmak için önemli olduğunu ve yöneticilere çalışan performansını ve memnuniyetini artırmak için yararlı bilgiler verdiğini ima etmektedir.

2020 yılında, Güzeller ve Çeliker turizm ve otelcilikte ÖB'nin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin araştırılmasını önermiştir. On üç bilimsel makale üzerinde meta-analiz yapılmıştır. Sonuçlar, yüksek ÖB'nin bu sektörde işten ayrılma niyetini azalttığını gösteren orta düzeyde negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir. ÖB'yi Etkileyen Unsurların avantajları ve dezavantajları Çizelge 2.4'te gösterilmektedir.

**Çizelge 2.4:** Mevcut Makalede Ele Alınan ÖB'yi Etkileyen Unsurların Karşılaştırılabilirliği.

Yazar	Avantajlar	Dezavantajlar
Jehanzeb, 2020	Bankacılıkta POS, çalışan gelişimi ve ÖB arasındaki bağlantıya ilişkin görüşler.	Diğer faktörlerin bu bağlantılar üzerindeki etkisini araştırın.
Battistellive ark. 2019	Özellikle askeri kurumlarda bilgi paylaşımı, iş yoluyla öğrenme ve yaratıcı iş davranışı konularında ileri düzeyde kavrayış.	Farklı kurumsal ortamlarda benzer faktörlerin inovasyon üzerindeki etkilerini incelemek.
Pham Thi ve diğerleri 2021	Küçük ve orta ölçekli işletmelerde şirket kültürü, iş mutluluğu ve adanmışlık arasındaki bağlantı hakkında değerli bilgiler sağladı.	Belirli kültürel müdahalelerin memnuniyet ve bağlılık üzerindeki etkisini incelemektedir.
Guzeller & Celiker, 2020	Turizm ve otelcilikte bağlılık ve niyet arasında bir korelasyon keşfetti.	Bu sektörde bağlılığı ve niyeti etkileyen faktörler.

### 2.1.2 İş performansı

İP kavramı, bir çalışanın profesyonel ortamdaki belirlenmiş yükümlülüklerini, görevlerini ve görevlerini yetkin ve üretken bir şekilde yerine getirme yeteneğini kapsar. Bu, işle ilgili beklentileri karşılamayı veya aşmayı, yüksek kalitede çıktı üretmeyi, hedeflere ulaşmayı ve bir kuruluşun zaferine yapıcı bir katkıda bulunmayı gerektirir. Bu hususlar sıklıkla performans değerlendirmeleri ve geri bildirim mekanizmaları aracılığıyla değerlendirilir.

#### 2.1.2.1 İP'nin izlenmesi

Standartları ve hedefleri karşılamak için çalışmalarını değerlendirmek ve ölçmek İP'yi izlemektir. Bu, performans incelemelerini, hedef belirlemeyi, temel performans göstergeleri (KPI'ları) ve geri bildirim oturumlarını içerir. Yöneticiler performansı izlemek ve değerlendirmek için çeşitli araçlar ve metodolojiler kullanır, böylece çalışanların yeterliliklerini ve gelişim fırsatlarını anlamalarına yardımcı olur. Etkili izleme, hedefler ve mesleki gelişim ile uyumu sağlar.

2017 yılında Dumont ve arkadaşları, psikolojik yeşil iklim ve bireysel yeşil değerlerin rolünü göz önünde bulundurarak yeşil İKY'nin çalışanların yeşil davranışları üzerindeki etkisini incelemeyi önermişlerdir. Araştırmacılar ampirik bir araştırma yürütmüş, yeşil İKY ölçütleri geliştirmiş ve verileri analiz etmiştir. Yeşil İKY, farklı sosyal ve psikolojik süreçler aracılığıyla hem rol içi hem de rol dışı yeşil davranışı etkilemekte, bireysel yeşil değerler ise rol dışı davranış üzerindeki etkiyi hafifletmektedir.

2016 yılında Choi ve arkadaşları Malezya sağlık kurumlarındaki hemşirelik personeli arasında dönüşümcü liderlik, güçlendirme ve iş tatmini arasındaki bağlantıları araştırmayı önermişlerdir. Likert ölçeği metodolojisi ve yapısal eşitlikler ve kısmi en küçük kareler kullanılarak modelleme yoluyla uygulanan sorgulamalar. Güçlendirme, Malezya sağlık kurumlarındaki hemşirelik personeli arasında dönüşümcü liderliğin çalışanların mutluluğu üzerindeki olumlu etkisini kolaylaştıran bir aracı olarak hareket etmektedir.

2019 yılında, El-Kassar & Singh yeşil inovasyon, çevre etiği, paydaş perspektifleri ve rekabet avantajı ve performans üzerinde veri, yönetim adanmışlığı ve İK prosedürlerinin önemi arasındaki ilişkiyi incelemeyi önermiştir. Kapsamlı bir çerçeve oluşturmuş, anket yapmış ve 215 katılımcıdan veri toplamıştır. Önerilen çerçeve, firmaların rekabet avantajını, ekonomik refahını ve çevresel performansını artırmada çeşitli unsurların önemini vurgulayarak doğrulanmıştır.

2015 yılında, Bin & Shmailan çalışan memnuniyetini etkileyen unsurları incelemeyi, çalışan memnuniyeti ile iş başarısı arasındaki bağlantıyı analiz etmeyi ve örgütsel zafere ulaşmada çalışan katılımının önemini tartışmayı önermiştir. Araştırmalarında çeşitli unsurları ve bunların çalışan memnuniyeti ve başarısı üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırmaları, işe uygunluk, iletişim, tanınma ve net hedefler gibi unsurların çalışan memnuniyetindeki önemini ve çalışan memnuniyeti ile iş başarısı arasındaki pozitif ilişkiyi vurgulamaktadır. Çalışanların katılımının örgütsel rekabetçilik ve karlılık için avantajlarını vurgulamaktadır. İP'nin izlenmesinin yararları ve zararları Çizelge 2.5'te gösterilmektedir.

**Çizelge 2.5:** Mevcut Belgede Tartışılan İzleme İP'sinin Karşılaştırılabilirliği

Yazar	Avantajlar	Dezavantajlar
Dumont ve ark. 2017	Yeşil İKY'nin çalışanların yeşil davranışları üzerindeki etkisini ve psikolojik yeşil iklim ile bireysel yeşil değerlerin rolünü analiz eder.	Çevre dostu İK yönetimi uygulamalarını geliştirmeye yönelik stratejileri ve bunların çevreye duyarlı eylemler üzerindeki etkisini araştırmak.
Choi ve ark. 2016	Sağlık sektörü dönüşümsel liderlik, güçlendirme ve iş mutluluğu ile güçlü bir ilişki içindedir.	Sağlık kurumlarında iş memnuniyetini en üst düzeye çıkarmak için özel stratejiler.
El-Kassar& Singh, 2019	Yeşil inovasyon, çevre etiği, paydaş görüşleri ve iş sonuçları arasındaki bağlantıyı araştırmak için eksiksiz bir yapı kurar.	Kuruluşların yeşil inovasyonları etkili bir şekilde uygulamaları için araçlar ve stratejiler geliştirmek.
Bin& Shmailan, 2015	Çalışan memnuniyetini, iş başarısını ve çalışanların örgütsel başarıya katılımını etkileyen unsurlar vurgulanmaktadır.	Teknolojinin ve uzaktan çalışmanın çalışan memnuniyetindeki işlevini ve iş başarısı ve örgütsel rekabet gücü üzerindeki etkisini inceleyin.

#### 2.1.2.2 İP'yi etkileyen faktörler

Bireysel beceriler, motivasyon, çalışma ortamı, iş tasarımı ve destek gibi faktörler İP'yi etkilemektedir. ÇB, iş tatmini ve iş beklentilerinin netliği büyük önem taşımaktadır. Sektör eğilimleri ve ekonomik koşullar gibi dış faktörler de İP'yi etkiler. Performans yönetimi, geri bildirim, eğitim ve gelişim programları İP'yi iyileştirebilir.

2018 yılında Diamantidis & Chatzoglou, firma, çevre, iş ve çalışanlarla ilgili faktörler arasındaki bağlantıları ve bunların küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki çalışan performansı üzerindeki etkilerini araştırmayı önermiştir. Analiz için YEM kullanmıştır. Uyum yeteneği ve içsel motivasyon İP üzerinde doğrudan bir etkiye sahipken, çalışma ortamı ve yönetim desteğinin de önemli bir etkisi vardır. Geliştirdikleri model, çalışan performansı varyansının önemli bir kısmını açıklamaktadır. İP'yi etkileyen faktörlerin avantajları ve dezavantajları Çizelge 2.6'da gösterilmektedir.

**Çizelge 2.6:** Mevcut Makalede Tartışılan İP'yi Etkileyen Faktörlerin Karşılaştırılabilirliği

Yazar	Avantajlar	Dezavantajlar
Diamantidis & Chatzoglou, 2018	Karmaşık bağlantıların kapsamlı bir şekilde analiz edilmesini sağlayan YEM'den yararlandı.	Kişisel özelliklerin bu ilişkilendirmeler üzerindeki etkisini inceleyin.

### 2.1.3 İK ve ÖB Uygulamaları

İK uygulamaları, bir kuruluşun işgücünü yönetmek için kullandığı politika, prosedür ve stratejilerden oluşur. Çalışanların ÖB'si, kuruma olan bağlılıkları ve sadakatleri ile gösterilir. Yetkin İK uygulamaları, çalışanların bağlılığı üzerinde yapıcı bir etki yaratma potansiyeline sahiptir, böylece daha yüksek katılımı ve elde tutmayı teşvik eder.

#### 2.1.3.1 Seçim ve işe alma

İK'daki seçme ve işe alma uygulamaları ÖB'yi büyük ölçüde etkiler. Etkili seçim yöntemleri, adayların beceri ve değerlerinin şirket kültürü ve iş gereklilikleriyle uyumlu hale getirilmesi ve olumlu bir aday deneyimi sağlanması, çalışanların uyum ve bağlılık duygusunu artırır. İyi eşleşmiş çalışanlar daha yüksek düzeyde bağlılık göstererek kurumsal başarıya ve elde tutmaya yol açar.

2016 yılında Kaynak ve diğerleri, özel sektöre ait şirketlerde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) protokollerinin işe yabancılaşma, örgütsel bağlılık ve iş etkinliği üzerindeki etkisini araştırmayı önermişlerdir. En küçük kareler tekniği kullanılarak YEM uygulanmıştır. İSG protokolleri farklı boyutlarda farklı sonuçlar göstermiş, bazı boyutlar örgütsel bağlılığa olumlu katkıda bulunmuş, işe yabancılaşmayı azaltmış ve iş etkinliğini dolaylı olarak etkilemiştir.

2015 yılında, Dajani Mısır'daki İşçi katılımı faktörlerinin belirlenmesini, iş performansı ve örgütsel adanmışlık üzerindeki etkilerinin incelenmesini ve sosyal değişim teorisinin doğrulanmasını önermiştir. Anket için bir anket, 245 banka çalışanı üzerinde regresyon analizi. ÇB, örgütsel adalet ve liderlikten önemli ölçüde etkilenmektedir. ÇB daha sonra iş performansını ve ÖB'yi etkiler. Mısır bağlamında öncü bir çalışma.

2015 yılında, Kang ve arkadaşları konaklama sektöründe incelenen konuların denetim desteği, ÖB, kariyer memnuniyeti ve işten ayrılma niyeti olduğunu öne sürmüşlerdir. Ön saflarda çalışanlara anketler ve analizler yapılmıştır. Amir desteği,

bağlılığı ve memnuniyeti olumlu yönde etkilemekte ve işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. ÖB, denetleyici desteği ve işten ayrılma niyeti için bir aracı görevi görmektedir. Çalışmaları, çalışanlara yönelik eğitim ve gelişim için değerli bilgiler sunmaktadır.

2019 yılında Saeed ve diğerleri, Yeşil İKY uygulamalarının çalışanların çevre savunuculuğu üzerindeki etkisini, çevre yanlısı psikolojik sermayenin oynadığı rolü ve ekolojik bilginin etkisini göz önünde bulundurarak incelemeyi önermiştir. Farklı sektörlerden 347 çalışandan veri toplanmıştır. Yeşil İKY uygulamalarının çevre dostu davranışlar üzerinde faydalı bir etkisi olduğu ve çevre dostu psikolojik sermayenin aracı rol oynadığı görülmüştür. Yeşil İKY'nin çevre yanlısı davranış üzerindeki etkisi çevre bilgisi ile yumuşatılmıştır. İK ve ÖB'deki Uygulamalarda Seçme ve İşe Almanın yararları ve zararları Çizelge 2.7'de gösterilmektedir.

**Çizelge 2.7: İK ve ÖB'deki Uygulamalarda Seçme ve İşe Almanın Karşılaştırılabilirliği Mevcut Makalede Tartışılmıştır**

Yazar	Avantajlar	Dezavantajlar
Kaynak ve ark. 2016	İSG protokollerinin boyutlar üzerindeki etkisi YEM kullanılarak incelenmiştir.	İSG protokollerinin kuruluşlarda bağlılık ve iş etkinliği üzerindeki kalıcı etkisini inceleyin.
Dajani, 2015	Mısır'da işçi katılımını etkileyen faktörleri inceleyerek bu alandaki mevcut literatüre katkıda bulunmuştur.	Ekonomik koşulların çalışan katılımını nasıl etkilediğini inceleyin.
Kang ve ark. 2015	Konaklama sektörüne odaklanmış, sektöre özgü içgörüler sağlar.	Denetim desteği ve ÖB'nin müşteri memnuniyeti üzerindeki etkilerini araştırmak için ek çalışmalar yapın.
Saeed ve diğerleri.2019	Yeşil İKY uygulamalarının, önemi giderek artan bir konu olan çevre dostu davranışları nasıl etkilediğini araştırmıştır.	Yeşil İKY'nin çalışan davranışları (inovasyon, iş tatmini) üzerindeki etkisini araştırmak.

### 2.1.3.2 Eğitim ve geliştirme

İK'daki eğitim ve gelişim uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerinde büyük etkisi vardır. Çalışanların eğitimine, beceri gelişimine ve kariyer gelişimine yatırım yapmak, çalışanların değer duygusunu ve bağlılığını artırır. Kariyer hedefleriyle eşleşen ve sürekli öğrenme fırsatları sunan eğitim programları duygusal bağlılığı artırır. Dahası, çalışanların değer duygusu yaşadıkları ve gelişimlerinde destek gördükleri durumlarda, normatif bağlılık gösterme eğilimleri artar ve bu da adanmış ve hevesli bir işgücü ile sonuçlanır.

2016 yılında Hanaysha yükseköğretimde bağlılık, öğrenme ve çevrenin bağlılığı nasıl etkilediğini analiz etmeyi önermiştir. Kuzey Malezya'daki devlet üniversitelerinde 242 çalışandan bilgi toplanmıştır. Veriler istatistiksel yazılım ve istatistiksel bir teknik kullanılarak analiz edilmiştir. ÖB'nin çalışma ortamı, ÇB ve örgütsel öğrenmeden olumlu etkilendiği görülmüştür. Bu durum, yükseköğretim kurumlarında rekabetçiliği ve performansı artırmak için İK uygulamalarına rehberlik etmektedir.

2015 yılında Dhar Hindistan'daki turistik otellerde eğitim algılarını ve bunların hizmet kalitesi üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Erişilebilirlik, destek, faydalar ve ÖB incelenmiştir. Hindistan'da seyahat edenler için Uttarakhand'ın küçük ve orta ölçekli otellerinde çalışanlardan alınan yanıtlar YEM kullanılarak incelenmiştir. Çalışmaları, çalışanların eğitimi ile turistik otellerdeki hizmet standardı arasında güçlü bağlantılar bulmuş, yardım mükemmelliği için eğitimin önemini vurgulamış ve pratik çıkarımları tartışmıştır. İK ve ÖB'deki Uygulamalarda Eğitim ve Gelişimin yararları ve zararları Çizelge 2.8'de gösterilmektedir.

**Çizelge 2.8:** İK ve ÖB'deki Uygulamalarda Öğretim ve Gelişimin Karşılaştırılabilirliği Mevcut Makalede Tartışılmıştır

<b>Yazar</b>	<b>Avantajlar</b>	<b>Dezavantajlar</b>
Hanaysha, 2016	Yükseköğretimde bağlılık, öğrenme ve çevrenin bağlılık üzerindeki etkilerini analiz etmiştir.	Kültürel ve bölgesel farklılıkların katılım, öğrenme, çevre ve bağlılık arasındaki bağlantıları nasıl etkilediğini inceleyin.
Dhar, 2015	Hindistan'daki turistik otellerde eğitim algılarını ve bunların hizmet kalitesi üzerindeki etkisini araştırmıştır.	Turizm sektöründe eğitimin çalışan performansını ve hizmet kalitesini nasıl etkilediğini incelemek.

### 2.1.3.3 Yan haklar ve ücretlendirme

İK'da yan haklar ve ücret, ÖB'yi şekillendirmek için çok önemlidir. Rekabetçi ücret ve cazip yan haklar, çalışan memnuniyetine ve mali refaha yol açarak daha yüksek bağlılık seviyelerine neden olur. Adil ücret ve destekleyici yan haklar, kuruma bağlılığı ve sadakati teşvik ederek genel bağlılığa katkıda bulunur.

2015 yılında Top ve arkadaşları, Türk sağlık sektöründeki kişilerin yönetim, iş tatmini, bağlılık ve güveni nasıl algıladıklarını incelemeyi önermişlerdir.

Oluşturulan envanter araçları kullanılarak 2108 sağlık çalışanı üzerinde bir çalışma yapılmıştır. Toplum asistanları ve bireysel alan çalışanları yönetim ve iş tatmini açısından farklılık göstermiştir. Çeşitli faktörler her grup için bağlılığı öngörmüş, güven ise her ikisi için de bağlılığı önemli ölçüde etkilemiştir.

2019 yılında Yao ve arkadaşları, psikolojik unsurların otel alanında çalışan sadakati üzerindeki etkisini araştırmayı önermiş, teorik bir çerçeve oluşturmak ve doğrulamak için ÖB teorisini kullanmışlardır. Bağlılık boyutlarının, tutumsal sadakatin, güvenin ve memnuniyetin çalışan sadakati üzerindeki etkisini incelemiştir. Duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığının çalışan sadakati üzerindeki etkileri farklılaşmaktadır. Bilişsel bağlılık, davranışsal bağlılığı güçlü bir şekilde teşvik etmektedir. Çalışanların inancı ve memnuniyeti, örgütsel bağlılığı etkileyen önemli faktörlerdir ve işten ayrılmaların azaltılması ve çalışan sadakatinin artırılması için içgörüler sağlamaktadır. İK ve İP'deki uygulamaların fayda ve dezavantajları Çizelge 2.9'da gösterilmektedir.

**Çizelge 2.9:** Mevcut makalede tartışılan İK ve ÖB'deki Uygulamaların Faydaları ve Ücretlerinin Karşılaştırılabilirliği

Yazar	Avantajlar	Dezavantajlar
Top ve ark. 2015	Sağlık çalışanlarının görüşleri, Kamu ve özel sektör farklılıkları	Rehberlik ve memnuniyetin artırılması.
Yao ve ark. 2019	Çalışan sadakatini anlamak için teorik bir çerçeve önerilmektedir. Bu çerçeve, ilgili temel faktörleri tanımlamaktadır.	Diğer sektörleri inceleyerek çalışan bağlılığını, güvenini ve memnuniyetini artırmanın yollarını araştırmak.

#### 2.1.3.4 Çalışan bağlılığı

İK'daki ÇB uygulamaları ÖB'yi etkiler. Kuruluşlar büyüleyici bir çalışma atmosferi oluşturduklarında ve çalışanları kararların belirlenmesi sürecine aktif olarak dahil ettiklerinde, bu durum yüksek düzeyde duygusal bağlılıkla sonuçlanır. Bağlılık duyan çalışanlar kuruma bağlanır ve normatif bağlılık sergiler. Etkili bağlılık uygulamaları, bağlı bir işgücüne katkıda bulunur ve örgütsel başarıyı olumlu yönde etkiler.

2017 yılında Cesário & Chambel örgütsel adanmışlık, işe bağlılık ve çalışan performansı arasındaki bağlantıyı incelemek için 274 çalışanın bağlılık ve işe

bağlılık ölçeklerini ve performans değerlendirme puanlarını kullanmışlardır. İşe bağlılığın çalışan performansı ile ÖB'den daha belirgin bir pozitif korelasyonu olduğu görülmüştür. Bu durum, performansın artırılması için ilgi çekici çalışma koşullarının oluşturulmasının önemine işaret etmektedir.

2015 yılında Singh & Gupta Hindistan'da işe adanmışlık, kuruma adanmışlık, ekibe adanmışlık ve mesleğe adanmışlık arasındaki karşılıklı ilişkileri araştırmayı önermiştir. Kuşaklara ayrılmış 477 tam zamanlı çalışanla anket yapılmıştır. Mesleki bağlılığın diğer bağlılıklarla ters orantılı olduğu, işe bağlılık, duygusal ve normatif ÖB ile ekibe bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu tutumlarda kuşaklar arası farklılıklar fark edilmiş ve İK politikalarında değişiklik yapılması gerekliliği vurgulanmıştır.

2016 yılında Zhong ve arkadaşları sosyal mübadele teorisini kullanarak etkili İK stratejileri ÇB ve iş sonuçları arasındaki ilişkiyi araştırmayı önermişlerdir. Çalışmada 130 şirketten 605 çalışan, amir ve İK yöneticisinden elde edilen verilerle çapraz düzeyli bir model yürütülmüştür. Yüksek etkili İK stratejileri, işe bağlılık düzeyi üzerinde doğrudan bir etki sergilemiş ve kurumdan destek algısı yoluyla dolaylı bir etki yaratmıştır. Kişinin işine bağlılığı, belirlenen rol içindeki performans ile pozitif bir korelasyon sergilerken, istifa etme eğilimi ile negatif bir korelasyon göstermektedir. Kurumun yetiştirilmesi bu ilişkilerin ılımlı hale getirilmesinde önemlidir.

2018 yılında, Čulibrk ve diğerleri Sırbistan'ın geçiş ekonomisinde iş özellikleri, örgütsel adanmışlık, iş tatmini, işe bağlılık ve örgütsel planlar arasındaki bağlantıyı analiz etmeyi önermişlerdir. Araştırma çalışması 8 şirketten 566 çalışan ile yürütülmüştür. Çalışmaları, Sırbistan'da işe katılımın ÖB ve iş tatmini arasındaki bağlantıya kısmen aracılık ettiğini öne süren yeni bir araştırma modeli ortaya koymuştur. İstihdam özellikleri iş memnuniyetini etkilemektedir, ancak örgütsel politika ve prosedürlerin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisi gelişmiş ekonomilerdeki çalışmalara kıyasla daha az önemlidir. İK ve İP'deki Uygulamaların ÇB'sinin avantajları ve dezavantajları Çizelge 2.10'da gösterilmektedir.

**Çizelge 2.10:** Mevcut Makalede Ele Alınan İK ve ÖB'deki Uygulamaların ÇB'sinin Karşılaştırılabilirliği

Yazar	Avantajlar	Dezavantajlar
Cesário & Chambel, 2017	Çalışan performansı, Ö ve işyeri bağlılığı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır.	Farklı örgütsel bağlamlarda işe bağlılığa katkıda bulunan faktörler incelenmiştir.
Singh & Gupta, 2015	Hindistan'daki çeşitli bağlılık türleri arasındaki bağlantıları incelemiştir.	Kurum kültürü ve liderlik uygulamalarının farklı kuşaklarda bağlılık gelişimi üzerindeki etkisini araştırmak.
Zhong ve ark. 2016	Sosyal değişim teorisi ile İK stratejileri, ÇB ve iş sonuçları arasındaki bağlantıyı araştırmıştır.	ÇB'yi etkili bir şekilde geliştiren İK stratejilerini araştırmak.
Çulibrk ve ark. 2018	Sırbistan'ın geçiş ekonomisinde iş özellikleri, örgütsel adanmışlık, iş tatmini, işe bağlılık ve örgütsel planlar arasındaki ilişki analiz edilmiştir.	Geçiş sürecindeki ekonomilerde hükümet politikalarının ve ekonomik koşulların iş memnuniyeti ve adanmışlık üzerindeki etkisini inceleyin.

### 2.1.3.5 Çalışan ilişkileri

İK'daki çalışan ilişkileri uygulamaları ÖB'yi etkiler. Çalışanlarla kurulan olumlu ve başarılı kişilerarası ilişkiler, iş memnuniyetini ve güvenini artırarak adanmışlık düzeyinin yükselmesine neden olur. Şeffaf ve adil çalışan ilişkileri normatif bağlılığa katkıda bulunabilir, çünkü çalışanlar kendilerini sadık ve olumlu muameleyle karşılık vermek zorunda hissederler. Güçlü çalışan ilişkileri uygulamaları, daha sadık ve aktif bir personelle sonuçlanır.

2018 yılında Berberoğlu, sağlık çalışanlarının örgütsel atmosfere bakış açılarını değerlendirmeyi ve bunun ÖB ve algılanan örgütsel performans üzerindeki etkisini incelemeyi önermiştir. Kuzey Kıbrıs'taki sağlık çalışanlarından nicel veriler toplamışlar ve bunları ANOVA ve Doğrusal Regresyon kullanarak analiz etmişlerdir. Elde ettikleri sonuçlar, örgütsel atmosfer, ÖB ve algılanan örgütsel icra arasında güçlü bir korelasyon olduğunu ve örgütsel atmosferin sağlık hizmetleri ortamlarında her ikisini de önemli ölçüde yordadığını göstermiştir. 2015 yılında Van De Voorde & Beijer, YPÇS'nin çalışanların refahı, performans atfı, mutluluk ve sağlık sonuçları üzerindeki etkisini araştırmayı önermiş, 150 çalışma grubundaki 1.065 çalışandan veri toplamışlardır. Analizleri, İK refahı ile uygulanan YPÇS ve performans atfı arasında pozitif korelasyonlar olduğunu ve bunun da çalışan bağlılığını ve iş

gerginliğini etkilediğini ortaya koymuştur. Çalışanların YPÇS'yi nasıl yorumladıklarını doğru bir şekilde anlamak, sonuçları tahmin etmek için hayati önem taşımaktadır. İK ve ÖB'deki Uygulamaların Çalışan İlişkileri'nin yararları ve zararları Çizelge 2.11'de gösterilmiştir.

**Çizelge 2.11:** Mevcut Makalede Tartışılan İK ve ÖB'deki Uygulamaların Çalışan İlişkilerinin Karşılaştırılabilirliği

Yazar	Avantajlar	Dezavantajlar
Berberoğlu, 2018	Sağlık çalışanlarının örgüt iklimine ilişkin görüşlerini inceleyerek sağlık sektöründeki bilgi birikimine katkıda bulunmuştur.	Liderlik ve yönetim tarzlarının sağlık hizmetlerinde örgütsel ortamı nasıl etkilediğini incelemek.
Van De Voorde & Beijer, 2015	YPÇS'nin çalışanların refahı, performansı, mutluluğu ve sağlık sonuçları üzerindeki etkisini araştırdı.	YPÇS'nin refah ve etkinlik üzerinde en büyük etkiye sahip olan belirli bileşenlerini inceleyin.

#### 2.1.4 İK ve İP'de uygulamalar

İK'daki uygulamalar İP'yi etkiler. İşe alım ve seçim, yetenekli ve kültürel olarak uygun adayların işe alınmasını sağlayarak performansı artırır. Eğitim ve gelişim, çalışanların becerilerini geliştirerek İP'yi iyileştirir. Rekabetçi ücret ve yan haklar, destekleyici çalışan ilişkileri ile birlikte çalışanları iyi performans göstermeleri için motive eder. Sonuç olarak, İK uygulamaları İP'nin teşvik edilmesi ve geliştirilmesinde çok önemlidir.

2015 yılında Albrecht ve diğerleri, İKY uygulamalarının faktörler ve örgütsel yürütme üzerindeki etkisini göstermek için bir model önermiştir. Mevcut araştırma kanıtları kavramsal olarak gözden geçirilmiştir. İK uygulayıcılarının, olumlu sonuçlar ve rekabet avantajı elde etmek için İK politikalarına ve uygulamalarına katılımı dahil etmeleri gerektiğini öne sürmüşlerdir.

2019 yılında Roscoe ve diğerleri, Çin sanayi firmalarında GHRM uygulamalarının, yeşil örgütsel yetiştirme aktivatörlerinin ve ekolojik uygulamanın nasıl bağlantılı olduğunu incelemeyi önermişlerdir. Çalışma 204 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çevre yanlısı İKY uygulamaları yeşil örgüt kültürü etkinleştiricilerinin geliştirilmesine yardımcı olmaktadır. Yeşil İKY uygulamaları, bu etkinleştiriciler aracılığıyla çevresel performansı olumlu yönde etkilemektedir. Araştırmaları, İKY teorisine katkıda bulunmakta ve yöneticiler ve gelecekteki

öğretim için pratik bilgiler sağlamaktadır. İK ve İP'deki uygulamaların yararları ve zararları Çizelge 2.12'de gösterilmiştir.

**Çizelge 2.12:** Mevcut Çalışmada Ele Alınan İK ve İP Uygulamalarının Karşılaştırılabilirliği

Yazar	Avantajlar	Dezavantajlar
Albrecht ve ark. 2015	İKY uygulamalarının organizasyonel performansı nasıl etkilediğine dair bir model gösterir.	Çeşitli sektörlerde ve bölgelerde İKY uygulamalarının bağlılık ve örgütsel performans üzerindeki etkisinin ölçülmesi.
Roscoe ve ark. 2019	Çinli imalat firmalarında GHRM uygulamaları, yeşil örgüt kültürü sağlayıcıları ve çevresel performans arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır.	Yeşil İKY uygulamalarının çevresel performans üzerindeki kalıcı etkisinin araştırılması.

## 2.2 Araştırma Boşlukları

İnsan kaynakları uygulamalarının ÖB ve İP üzerindeki etkisine ilişkin kapsamlı araştırmalara rağmen, bu alanda kayda değer bazı araştırma eksiklikleri bulunmaktadır. İK uygulamalarının kalıcı sonuçlarını anlamak için daha kapsamlı ve boyamsal çalışmalara ihtiyaç vardır. Mevcut çok sayıda çalışma kısa vadeli etkilere odaklanmakta, bu etkilerin zaman içindeki sürdürülebilirliği yeterince anlaşılmamaktadır. İnsan kaynakları uygulamaları ile ortaya çıkan sonuçlar arasındaki ilişkiyi muhtemel olarak şekillendiren ılımlı faktörler hakkında bilimsel araştırma eksikliği bulunmaktadır. Sektör kategorisi, kültürel bağlam ve bireysel farklılıklar gibi faktörler İK uygulamalarının etkinliğini derinden etkileyebilir, ancak bu incelikler genellikle yeterince araştırılmamıştır. İK uygulamalarının potansiyel istenmeyen yansımalarını incelemek için daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir. Örneğin, belirli metodolojiler adanmışlığı ve mesleki etkinliği artırabilse de, aynı şekilde tükenmişliği veya işle ilişkili stresi de teşvik edebilir. Uzaktan çalışma ve dijital inovasyonla bağlantılı olanları da kapsayan yeni İK metodolojilerinin günümüz profesyonel ortamındaki işlevine ilişkin araştırma eksikliği mevcuttur. Çalışma alanı evrimini sürdürdükçe, bu yenilikçi İK stratejilerinin sonuçlarını anlamak, İK uygulamalarını gelişen manzaraya uyarlamak için çok önemli hale gelmektedir. Bu araştırma boşluklarının ele alınması, insan kaynakları uygulamaları, örgütsel adanmışlık ve iş etkinliği arasındaki karmaşık ilişkinin anlaşılmasını artıracaktır.

### 2.3 Özet

İK uygulamaları, kuruluşların işgücünü etkin bir şekilde yönetmek için kullandıkları stratejileri, politikaları ve faaliyetleri kapsar. Birincil amaç, bir kuruluşun hedeflerine uyarken, yetkin bir işgücünü çekmek, elde tutmak ve büyümesini sağlamaktır. Adanmışlık, elverişli bir çalışma ortamı, adil ücretlendirme, beceri geliştirme şansı ve açıkça belirlenmiş kariyer yörüngeleri oluşturan insan kaynakları uygulamalarından etkilenen kuruluşun çalışan sayısıdır. İşe alım, işe başlama, performans geri bildirim ve ÇB gibi girişimler bu bağlılığı daha da güçlendirebilir. Esnek çalışma düzenlemeleri, ödüller ve takdir, telafi ve avantajlar ve yanıt arama şekli gibi İK politikaları ve uygulamaları, Z Kuşağı çalışanları için iş memnuniyetini ve bağlılığı kesinlikle etkilemektedir. Örgütsel birleşme ve İK uygulamaları çalışan bağlılığını etkilemektedir. Liderliğe duyulan güven bu etkiye kısmen aracılık etmektedir. İK uygulamalarının bağlılık ve liderliğe güven üzerindeki önemi, gaziler için gazi olmayanlara kıyasla nispeten daha düşüktür. İKY uygulamaları, bir çalışanın yükseköğretime bağlılığını etkilemektedir ve buna işe bağlılık aracılık etmektedir. Filistin üniversitelerinde performans değerlendirme ve bağlılık ile ödüller ve tazminat ve bağlılık arasındaki bağlantı işe bağlılıktan etkilenmektedir. Rekabetçi ücretlendirme, cazip yan haklar ve İK fonksiyonu dahilindeki etkili çalışan ilişkileri uygulamaları, bağlılığın üst seviyeye çıkmasına katkıda bulunmaktadır. Kurumsal davranış, çalışma ortamı ve örgütsel öğrenme, yükseköğretim kurumlarında bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir.

### 3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Bu kesitsel çalışmanın üçüncü bölümü, İK Uygulamaları, ÖB ve İP arasındaki karmaşık ilişkileri sistematik ve titiz bir şekilde araştırmaktadır. Çalışmanın hedeflerine ulaşmak için karma yöntem tasarımı kullanılacaktır. Teorik çerçeveyi oluşturmak ve temel değişkenleri belirlemek için öncelikle kapsamlı bir literatür taraması yapılacaktır. Çalışmanın nicel veri toplama yaklaşımının bir parçası olarak çeşitli sektörlerden çalışanları temsil eden bir örnekleme anket yapılacaktır. Anket İK Uygulamaları, ÖB ve İP'yi değerlendirecektir. Likert ölçekleri ve yapılandırılmış sorular nicel analize olanak tanıyacak ve hedeflerde açıklanan ilişkileri değerlendirmek için regresyon analizi ve korelasyon katsayıları gibi istatistiksel araçlar kullanılacaktır.

Örnekleme, kurumsal seviyeler ve sektörler arasında temsiliyeti sağlamak için tabakalı olacaktır. Çalışmada katılımcı gizliliği ve gönüllü katılım gibi etik hususlara öncelik verilecektir. Veri analizi, İK Uygulamaları, ÖB ve İP arasındaki ilişkilerin tam bir resmini sunmak için hem tanımlayıcı hem de çıkarımsal istatistikler kullanılacaktır. Son olarak, Bölüm 3, İK Uygulamalarını iyileştirmek isteyen kuruluşlar için uygulanabilir tavsiyeler sunmayı ve bunun sonucunda bağlılık ve İP'nin artmasını sağlamayı amaçlamaktadır.

#### 3.1 Araştırma Soruları

- 1) İK Uygulamaları ile ÖB arasındaki bağlantının niteliği ve kapsamı nedir?
- 2) İK Uygulamaları kurumsal ortamlarda İP'yi nasıl etkiler?
- 3) Hangi İK uygulamalarının çalışan bağlılığı ve performansı üzerinde önemli bir etkisi vardır?
- 4) ÇB, İK Uygulamaları ve ÖB arasındaki ilişkiyi nasıl etkiler?
- 5) Kuruluşların İK Uygulamalarını iyileştirmeleri için ne gibi tavsiyelerde bulunulabilir, bu da ÖB ve İP'nin artmasını sağlar?

## 3.2 Araştırma Hipotezleri

### 3.2.1 İK Uygulamaları ve ÖB

**Boş Hipotez:** İK Uygulamaları ile ÖB arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Alternatif Hipotez:** İK Uygulamaları ile ÖB arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

### 3.2.2 İP ve İK Uygulamaları

**Boş Hipotez:** İK Uygulamaları İP'yi etkilemez.

**Alternatif Hipotez:** İK Uygulamaları İP'yi etkiler.

### 3.2.3 ÇB'nin Aracılık Rolü

**Boş Hipotez:** ÇB, İK Uygulamaları ile ÖB arasındaki ilişkiye aracılık etmez.

**Alternatif Hipotez:** ÇB, İK Uygulamaları ve ÖB arasındaki ilişkiye aracılık eder.

## 3.3 Değişkenler

### Bağımlı Değişkenler:

- Örgütsel Bağlılık
- İş Performansı

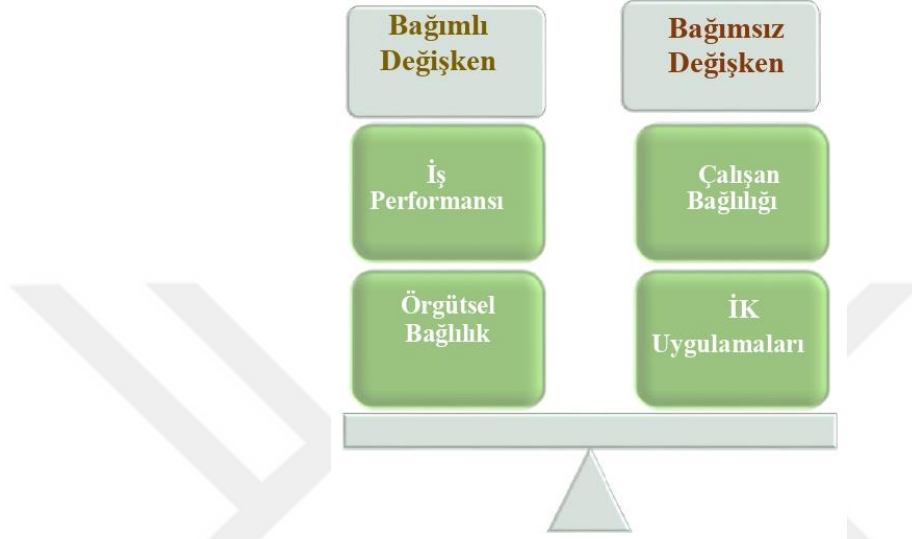
### Bağımsız Değişkenler:

- İK Uygulamaları
- Çalışan Bağlılığı

Araştırma, temel değişkenlerin etkileşimlerine odaklanmaktadır. Birincil bağımlı değişkenler, sırasıyla işgücünün kuruma adanmışlığını ve görev etkinliğini temsil eden ÖB ve İP'dir. İK Uygulamaları ve ÇB, stratejik insan kaynakları yönetimi ve çalışan katılımının bağlılık ve performansı nasıl etkilediğini incelemek için bağımsız değişkenler olarak kullanılmaktadır. Birincil amaç, bu unsurlar arasındaki nüanslı ilişkileri kavramanın yanı sıra İK Uygulamaları ve ÇB'nin söz konusu bağlamda ÖB ve İP üzerindeki etkisini incelemektir.

Çalışmanın amacı, genel kurumsal etkinliği artırmak için İK Uygulamaları stratejilerinin nasıl optimize edileceğine dair içgörü sağlamaktır. Şekil 3.1'de Değişkenler Modeli gösterilmektedir.

### 3.4 Araştırma Felsefesi



Şekil 3.1: Değişkenler için Model

Bu çalışmanın araştırma felsefesi, ampirik gerçekleri ve değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri belirlemek için yapılandırılmış ve nesnel bir yaklaşımı vurgulayan pozitivist paradigmaya bağlıdır. Pozitivizm, İK Uygulamalarının ÖB ve İP üzerindeki etkisinin nicel bir analizine olanak tanıdığı için seçilmiştir ve bu da çalışmanın genel hedefleriyle tutarlıdır. Seçilen araştırma tasarımı olan kesitsel yaklaşım, belirli bir zaman noktasında değişkenler arasındaki ilişkilerin anlık görüntüsünü yakalayarak pozitivist felsefeyi yansıtmaktadır. Bu yöntem, istatistiksel analiz ve hipotez testine olanak tanıyan standartlaştırılmış bir anket aracılığıyla nicel veri toplamaktadır.

Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi (SPSS) kullanımı, istatistiksel araçlar kullanılarak nesnel veri analizi ve yorumunu vurgulayan pozitivist bir yaklaşımı örneklemektedir. Bu yöntem, bulguların genellenebilirliğini artırırken çalışmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini de geliştirmektedir. Bununla birlikte, tamamen pozitivist bir yaklaşımın, bireysel deneyim ve alguların tamamını yakalamakta başarısız olabilecek sınırlamalarını kabul etmek kritik önem taşımaktadır. Bunu ele

almak için, çalışma ankette açık uçlu sorular kullanmakta ve nicel sonuçları dikkate alarak daha eksiksiz bir anlayış sağlamaktadır.

### 3.5 Araştırma Metodolojisi

Çizelge 3.1: Metodoloji Taslağı (Ana Hatlar)

<b>Araştırma tasarımı</b>	Tanımlayıcı Araştırma Tasarımı
<b>Veri türü</b>	Hem birincil hem de ikincil veriler
<b>Veri toplama teknikleri</b>	Yapılandırılmış Anket Yöntemi
<b>Örnekleme yöntemi</b>	tabakalı rastgele örnekleme
<b>Örnekleme boyutu</b>	510
<b>Ölçeklendirme teknikleri</b>	5'li Likert ölçeği
<b>Analitik çalışma için uygulanan istatistiksel araçlar</b>	Tanımlayıcı istatistikler, Regresyon analizi, Korelasyon analizi, ANOVA, Faktör Analizi gibi istatistiksel testler

#### 3.5.1 Araştırma tasarımı

- **Anket Hazırlama**

Bu çalışmada, bağımlı değişkenler arasındaki karmaşık ilişkiyi araştırmak üzere stratejik olarak tasarlanmış 32 özel sorudan oluşan yapılandırılmış bir anket kullanılmıştır. ÖB ve İP ile bağımsız değişkenler: insan kaynakları uygulamaları ve ÇB. Genel amaç, bu çeşitli unsurların ÖB ve İP'yi etkilemek için nasıl etkileşime girdiğini anlamaktır. Bağımlı değişken, ÖB ve İP için toplam on altı sorudan oluşan sekiz soru seti kullanılarak değerlendirilmektedir. Benzer şekilde, her bir bağımsız değişken, İK Uygulamaları ve ÇB için toplam 16 sorudan oluşan bir soru seti ile değerlendirilmektedir. Çalışmanın sistematik ankete dayalı yaklaşımı, ÖB ve İP'yi etkileyen dinamiklerin yanı sıra İK Uygulamaları ve ÇB arasındaki nüanslı etkileşimi derinlemesine araştırmayı ve anlamayı amaçlamaktadır.

- **Yanıt Koleksiyonu**

Google Forms'un kullanıcı dostu dağıtım yöntemleri, kesitsel bir çalışma ile çeşitli sektörlerdeki kurumlar içindeki birden fazla departmandan ve hiyerarşik seviyeden 510 çalışandan veri toplanmasına olanak sağladı. Anket, bölgesel bağlam göz önünde bulundurularak geliştirilmiş ve hedef demografinin anketi ilgili ve uygulanabilir bulması sağlanmıştır. Çeşitli departman, kıdem ve iş rolü segmentlerinin aktif katılımıyla oluşturulan temsili veri seti, İK Uygulamaları, ÇB,

ÖB ve İP arasındaki ilişkilerin daha derinlemesine incelenmesine olanak sağlamıştır. Bu çalışma, özgün bakış açıları toplamak ve bir bütün olarak araştırma alanına fayda sağlayacak faydalı, yerel olarak ilgili veriler sağlamak için kolay erişilebilir ve özelleştirilebilir dijital platform Google Forms'u kullanmaktadır.

- **İstatistiksel Analiz**

Çeşitli departmanlardan ve kurum içindeki hiyerarşik seviyelerden çalışanların yanıtlarını sistematik olarak analiz etmek için popüler bir istatistiksel analiz aracı olan SPSS kullanılmıştır. Regresyon testleri, T-testleri, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi ve faktör analizi gibi çeşitli teknikleri uygulamak için güçlü bir nicel çerçeve kullanılmıştır. İK Uygulamaları ve ÇB gibi bağımsız değişkenler üzerinde yapılan regresyon testleri, bu değişkenlerin ÖB ve İP gibi bağımlı değişkenlerle olan ilişkileri hakkında önemli bilgiler ortaya koymuştur. T-testleri potansiyel grup farklılıklarını ortaya koyarken, tanımlayıcı istatistikler veri setinin temel özelliklerini özetlemiştir. Korelasyon analizi, değişken ilişkilerinin büyüklüğünü ve yönünü belirlemiştir. Her bir yöntem, hipotezlerin geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmek için dikkatle seçilmiş ve bu araştırma bağlamının doğasında bulunan karmaşık dinamiklerin kapsamlı bir şekilde incelenmesine olanak sağlamıştır.

### **3.5.2 Nüfus büyüklüğü**

Bu çalışmadaki evren büyüklüğü, 510 katılımcının seçildiği tüm bireyleri kapsamaktadır. İncelenen kuruluşların tüm çalışanları genellikle kurumsal araştırmalarda evreni oluşturur. Evren, çalışmanın sonuçlarının daha geniş kurumsal bağlamı temsil etmesi ve genellenebilir olması için gerekli olduğundan tanımlanmıştır.

Örneğin, kuruluşta 5.000 kişi çalışıyorsa, evren büyüklüğü 5.000 olacaktır. Bu araştırma, örneklemdaki 510 çalışan için İK Uygulamaları, İP, ÇB ve ÖB arasındaki ilişkilerin kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını amaçlamaktadır.

Nüfusun büyüklüğü, çalışmanın dış geçerliliğini belirler; bu da daha geniş bir kurumsal bağlama uygulanabilecek sonuçlar ve çıkarımlar yapılmasına olanak tanır. Anket sonuçlarının incelediği örnekleme özgü olmadığı, daha ziyade bir bütün olarak kuruluşun işgücü üzerinde etkisi olabilecek olası dinamiklere ve eğilimlere ışık tutmayı amaçladığı kabul edilmektedir. Sonuç olarak, araştırma tasarımı ve

metodolojisi, incelenen kurumsal dinamikler hakkında değerli içgörüler sunarak, genel kamuoyunun çeşitli ve temsili bir örneklemini kapsayacak şekilde yapılandırılmıştır.

### **3.5.3 Örneklem büyüklüğü**

Bu çalışmanın 510 katılımcıdan oluşan örneklem büyüklüğü dikkatle seçilmiştir ve araştırmanın hedefleri için oldukça büyük ve istatistiksel olarak anlamlı bir sayıdır. Bu büyük örneklem büyüklüğü, bulguların geçerliliğini ve kuruluşun daha büyük popülasyonuna uygulanabilirliğini sağlamak için gereklidir. Tabakalı rastgele örnekleme, katılımcıları çeşitli departmanlardan ve hiyerarşik seviyelerden seçerek temsili ve çeşitli bir örneklem oluşturur. Örneklem büyüklüğünün 510 olması, çalışmanın istatistiksel gücünü artırarak daha derinlemesine analizler yapılmasına olanak tanımakta ve değişkenler arasında anlamlı korelasyonlar bulunması olasılığını artırmaktadır. Yapılandırılmış Anket yönteminde 5'li Likert ölçeğinin kullanılması, nüanslı yanıtlara olanak tanıyarak toplanan verilerin zenginliğini ve derinliğini artırmaktadır. Bu büyük ve çeşitli örneklem büyüklüğü, potansiyel alt grup farklılıklarının incelenmesine de olanak tanıyarak bulguların çeşitli kurumsal bağlamlarda uygulanabilmesini sağlamaktadır.

Örneklem büyüklüğünü 510 olarak belirleme kararı bilinçli ve özenli bir şekilde alınmıştır ve araştırma metodolojisindeki en iyi uygulamalara uygundur. Bu durum, söz konusu kuruluşteki İK Uygulamaları, ÇB, ÖB ve İP arasındaki ilişkilere dair anlamlı içgörüler için zemin hazırlayarak çalışmanın güvenilirliğini, geçerliliğini ve uygulanabilirliğini güçlendirmektedir.

### **3.5.4 Örnekleme teknikleri**

Tabakalı rastgele örnekleme, çeşitliliğin temsilini iyileştirme ve bir kuruluş içinde yakalama kabiliyeti nedeniyle bu çalışma için örnekleme yöntemi olarak seçilmiştir. Tabakalı rastgele örnekleme, bir popülasyonu kıdem, departman ve iş unvanı gibi niteliklere dayalı olarak ayrı tabakalara veya alt gruplara ayırır. Bunu takiben, nihai örneklemin her bir alt grubu doğru bir şekilde temsil etmesini sağlamak için katılımcılar her bir tabakadan rastgele seçilir.

Bu yöntem özellikle yararlıdır çünkü kuruluşun çeşitli kesimlerindeki değişkenler arasındaki ilişkilerin daha incelikli bir şekilde incelenmesine olanak

tanır. Farklı katmanların dahil edilmesiyle, örneklem kuruluşun yapısını daha iyi temsil eder hale gelir ve basit rastgele örneklemeyle ilişkili önyargı ve yanlışlık riskini azaltır. Tabakalı Rastgele Örnekleme, İK Uygulamaları, ÇB, ÖB ve İP'nin kurumsal birimler ve hiyerarşik seviyeler arasında nasıl farklılaştığı veya yakınsadığının kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına katkıda bulunur.

### **3.5.5 Veri kaynakları**

Bu çalışmanın verileri hem birincil hem de ikincil kaynaklardan elde edilmiştir. Birincil verileri doğrudan katılımcılardan toplamak için yapılandırılmış bir anket kullanılmıştır. Anket, kuruluşun çeşitli departmanlarından ve hiyerarşik kademelerinden 510 çalışandan ilk elden bilgi toplamak için etkili bir araçtır. 5'li Likert ölçeğinin kullanılması, katılımcı yanıtlarının nüanslı bir şekilde temsil edilmesini sağlayarak veri setine derinlik katmaktadır.

İkincil veriler ise mevcut kurumsal kayıtlardan, raporlardan veya İK Uygulamaları, ÇB, ÖB ve İP ile ilgili literatürden elde edilebilir. Bu ek bilgi katmanı, birincil verileri bağlamsallaştırıp doğrulayarak kurumsal manzaranın daha eksiksiz bir şekilde anlaşılmasını sağlar.

Birincil ve ikincil veri kaynaklarının birleşimi, analiz için kapsamlı ve sağlam bir veri seti oluşturur. Birincil veriler çalışanların gerçek zamanlı perspektiflerini yakalarken, ikincil veriler tarihsel bağlamı ve daha geniş kurumsal içgörülerini ekleyerek belirli araştırma bağlamının karmaşık dinamiklerini araştırmak için kapsamlı bir temel oluşturur.

### **3.5.6 Veri toplama**

Bu çalışma için veri toplama süreci, 510 çalışandan sistematik ve etik bir şekilde kapsamlı bilgiler toplamak üzere tasarlanmıştır. İK Uygulamaları, ÖB, İP, ÇB ve liderlik tarzı hakkında ölçekler ve sorular içeren yapılandırılmış bir anket geliştirilecektir. Bu anket, amaçlanan yapıları ölçmede güvenilirliğini ve doğruluğunu sağlamak için titiz bir doğrulamaya tabi tutulacaktır.

Örnekleme yöntemi, katılımcıları çeşitli departmanlardan, hiyerarşik seviyelerden ve iş rollerinden seçmek için tabakalı rastgele örnekleme kullanır, bu da kapsayıcı ve temsili bir örnekleme sonuçlanır. Bu yöntem, bulguların daha geniş bir kurumsal bağlama genellenebilirliğini artırmaktadır. Veri toplama, onaylanmış

anketin seçilen katılımcılara dağıtılmasını içerecektir. Açık ve dürüst geri bildirim teşvik etmek için yanıtlar gizli ve anonim tutulacaktır. Ayrıca, ÇB ve liderlik tarzını değerlendirmek için ölçümler dahil edilecek ve bu değişkenlerin daha incelikli bir şekilde anlaşılmasına olanak sağlanacaktır.

Google Forms gibi dijital platformların kullanılması, yanıtların dağıtılmasını ve toplanmasını kolaylaştırmaktadır. Katılımcıların ankete erişimi olacak ve böylece daha esnek yanıtlar verilebilecektir. Yanıt oranlarını artırmak için düzenli hatırlatmalar ve takipler kullanılacaktır. Genel olarak, veri toplama süreci, gelecekteki analiz ve yorumlama için veri geçerliliği ve güvenilirliğini sağlarken, çeşitli bir örneklemden değerli içgörüler elde etmeyi amaçlamaktadır.

### **3.5.6.1 Birincil veri toplama**

Birincil veri toplama, araştırma sürecinde doğrudan kaynaktan ilk elden bilgi toplamayı gerektiren önemli bir adımdır. Önerilen çalışmada birincil veriler dikkatle tasarlanmış yapılandırılmış bir anket aracılığıyla toplanacaktır. Bu anket, kuruluştaki 510 çalışandan yanıt toplamak için birincil araç olarak hizmet edecektir. Anket, insan kaynakları uygulamaları, ÖB, İP, ÇB ve liderlik tarzı gibi ilgilenilen temel değişkenlere ilişkin ölçek ve soruları içerecek şekilde titizlikle tasarlanacaktır. Bu araç, amaçlanan yapıları doğru ve tutarlı bir şekilde ölçtüğünden emin olmak için kapsamlı bir doğrulama sürecinden geçecektir.

Örneklemin temsilini ve çeşitliliğini sağlamak için çalışmada tabakalı rastgele örnekleme yöntemi kullanılacaktır. Bu yöntem, popülasyonu departman, kıdem ve iş pozisyonuna göre farklı katmanlara ayırır. Katılımcılar daha sonra her tabakadan rastgele seçilecek ve bu değişkenlerin kuruluşun farklı kesimlerinde nasıl etkileşime girdiğinin daha ayrıntılı bir şekilde anlaşılmasına olanak sağlayacaktır. Anket gizli ve anonim olarak dağıtılacak ve katılımcıları dürüst cevaplar vermeye teşvik edecektir. Birincil verilere ek olarak, ÇB ve liderlik tarzını değerlendirmek için ölçümler de dahil edilecektir. Genel olarak, birincil veri toplama süreci, doğrudan kuruluş içindeki bireylerden kapsamlı ve güvenilir bilgi elde etmeyi amaçlamakta ve gelecekteki analiz ve yorumlama için veri setinin geçerliliğini ve zenginliğini sağlamaktadır.

### **3.5.6.2 İkincil veri toplama**

İkincil veri toplama, doğrudan birincil veri öznelerinden ziyade mevcut kaynaklardan bilgi toplamayı içerir. İkincil veriler, bağlamsal bilgi, tarihsel içgörüler ve daha geniş bir kurumsal perspektif sağlayarak birincil veri toplamayı desteklemek için önerilen çalışmada kullanılacaktır. İkincil veri kaynakları arasında insan kaynakları kayıtları, raporlar ve ÖB, İP, ÇB ve liderlik tarzı gibi konulara ilişkin literatür yer alabilir. Bu mevcut belgeler, araştırılan değişkenlerin anlaşılmasına yardımcı olan tarihsel eğilimleri, kıyaslamaları veya arka plan bilgilerini içerebilir.

İkincil veriler, birincil veri bulgularını doğrulamak ve geçerli kılmak için faydalıdır. Ayrıca, araştırma bulgularının daha geniş bir kurumsal bağlama yerleştirilerek daha kapsamlı bir şekilde yorumlanmasını sağlar. İkincil veri toplama süreci, ilgili belgelerin, raporların ve bilimsel makalelerin incelenmesini ve analizini içerecektir. Bu ikincil kaynakların güvenilirliği ve inanılabilirliğinin kritik değerlendirmesi, bilgilerin doğru ve ilgili olmasını sağlamaktır. Bu çalışmanın önceden var olan kurumsal bilgiden yararlanan ikincil veri toplama yöntemini kullanması, araştırmaya daha fazla derinlik ve bağlam kazandırmakta ve İK Uygulamaları, ÖB, İP, ÇB arasındaki bağlantıların daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktadır.

### **3.5.7 Araştırmanın katılımcıları**

Çalışmaya kurumun çeşitli departmanlarından ve hiyerarşik kademelerinden 510 çalışan katılmış ve çeşitlilik gösteren bir örneklem oluşturulmuştur. Katılımcı seçim sürecinde, farklı kurumsal bölümlerden temsili sağlamak için tabakalı rastgele örnekleme tekniği kullanılmıştır. Kıdem, departman ve iş rolü gibi önemli unsurlar tabakalaşmayı etkilemektedir. Bu kasıtlı örnekleme stratejisi, işgücünün tam bir resmini yakalamak için kuruluş içindeki roller, deneyimler ve bakış açılarındaki potansiyel farklılıkları dikkate alır.

Çeşitli birimler arasında var olabilecek farklı roller ve dinamikler göz önüne alındığında, farklı departmanlardan personelin dahil edilmesi kurumsal heterojenliğin bir göstergesidir. Kıdeme dayalı tabakalandırma deneyim seviyelerindeki potansiyel farklılıkları hesaba katarken, iş rolü tabakalandırması örneklemin işgücünde mevcut olan çeşitli görev ve sorumlulukları kapsamalarını sağlar.

510 katılımcının kullanılması, çalışmanın istatistiksel gücünü artırarak derinlemesine analiz yapılmasına ve sonuçların genellenebilirliğinin geliştirilmesine olanak sağlamaktadır. Katılımcı grubunun büyüklüğü ve çeşitliliği, çalışmanın İK Uygulamaları, ÖB, iş performansı, ÇB ve liderlik tarzı arasındaki ilişkileri birden fazla kurumsal boyutta keşfetme kabiliyetini artırmaktadır. Çalışma, bu kapsayıcı ve çeşitlilik içeren örneklemin, kurum içinde var olan karmaşık dinamiklerin kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlamadaki önemini kabul etmektedir.

### **3.6 Pilot Çalışma**

Pilot çalışma, ana çalışmadan önce yürütülen bir araştırmadır ve araştırma tasarımı ve metodolojisinin küçük ölçekli bir analizini içerir. Yapılandırılmış anketi doğrulamak ve amaçlanan değişkenleri (ÇB, İP, ÖB, İK Uygulamaları ve liderlik tarzı) ölçmedeki etkinliğini değerlendirmek için bu konuda bir pilot çalışma yapılacaktır. Pilot çalışmaya, daha geniş çaplı araştırmada yer almayan bir katılımcı alt kümesi dahil edilecektir.

Pilot çalışma sırasında anketin açıklığı, anlaşılabilirliği ve tamamlanma süresi değerlendirilecektir. Bu süreç, anketin güvenilir, geçerli ve çalışmanın hedefleriyle tutarlı olmasını sağlayarak gerekli değişikliklerin yapılmasını mümkün kılar. Anket aracı birincil çalışmada kapsamlı bir şekilde kullanılmadan önce, pilot çalışma katılımcılarının geri bildirimlerinden yararlanılarak anketin niteliği ve veri toplama hassasiyeti artırılır. Her şey göz önünde bulundurulduğunda, pilot çalışma, araştırma araç ve tekniklerinin geliştirilmesine yönelik çok önemli bir ilk adımdır ve bu da daha sonraki büyük ölçekli çalışmanın geçerliliğini ve verimliliğini artırır.

#### **3.6.1 Veri analizi**

Bu çalışmanın veri analizinde kapsamlı bir yaklaşım benimsenecek ve SPSS kullanılacaktır. Araştırma hedeflerini ele almak ve hipotezleri test etmek için veriler 510 çalışana dağıtılan yapılandırılmış bir anket kullanılarak toplanacaktır. Veriler yöntemsel olarak incelenecektir. Veri setinin temel özellikleri, tanımlayıcı istatistikler kullanılarak derlenecek ve sunulacak ve incelenen değişkenlerin bir ön resmi sağlanacaktır. Bağımsız değişkenler (İK Uygulamaları, ÇB ve liderlik tarzı gibi) ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkileri araştırmak için regresyon analizi kullanılacaktır (ÖB ve İP). Korelasyon analizi, bu ilişkilerin gücünü ve yönünü

belirlemeye yardımcı olacaktır. Ayrıca, analizin kapsamını genişleterek potansiyel grup farklılıklarını belirlemek için ANOVA kullanılacaktır. Faktör analizi, değişkenleri etkileyen altta yatan faktörlerin belirlenmesine yardımcı olacaktır. Çalışmada ayrıca, İK Uygulamaları ile ÖB arasındaki ilişkiye aracılık etmede ÇB'nin rolünü belirlemek amacıyla bir aracılık analizi yapmak için SPSS kullanılacaktır. Çeşitli istatistiksel testlerin kullanıldığı bu metodik yaklaşım, örgütsel bağlamdaki karmaşık dinamiklerin kapsamlı bir şekilde incelenmesini sağlayarak değerli içgörüler sunmakta ve İK Uygulamalarının ÖB ve İP üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik çalışmanın genel hedefine katkıda bulunmaktadır.

### **3.6.2 Nicel analiz**

Bu çalışmanın nicel analizinde SPSS de dahil olmak üzere çeşitli istatistiksel araçlar kullanılmaktadır. Veri setinin temel özellikleri, merkezi eğilim ve dağılım gibi tanımlayıcı istatistikler kullanılarak özetlenecektir. Regresyon analizi bağımsız değişkenler (İK Uygulamaları ve ÇB) ile bağımlı değişkenler (ÖB ve İP) arasındaki ilişkileri değerlendirmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin gücünü ve yönünü değerlendirmek için korelasyon analizi kullanılacaktır. ANOVA, potansiyel grup farklılıklarının belirlenmesine yardımcı olacak ve farklı kurumsal segmentler arasındaki varyasyonlara ilişkin içgörü sağlayacaktır. Faktör analizi, incelenen değişkenleri etkileyen altta yatan faktörlerin belirlenmesine yardımcı olarak daha incelikli bir anlayış sağlayabilir.

Bu nicel analizlerin her biri, veri setinin ilişki ve dinamiklerinin incelenmesinde belirli bir amaca hizmet etmekte ve insan kaynakları uygulamalarının ÖB ve İP üzerindeki etkilerinin kapsamlı ve titiz bir şekilde incelenmesiyle sonuçlanmaktadır.

#### **3.6.2.1 Tanımlayıcı analiz**

Tanımlayıcı analiz, daha geniş bir popülasyon hakkında genelleme yapmadan temel veri seti özelliklerini özetler ve sunar (Mishra vd., 2019). Bu çalışmada 510 çalışandan toplanan verilerin tanımlayıcı bir analizi yapılacaktır. Bu analiz, İK Uygulamaları, ÖB, İP, ÇB ve liderlik tarzı ile ilgili değişkenlere verilen ortalama yanıtları tanımlamak için ortalama ve medyan gibi merkezi eğilim ölçülerini kullanacaktır. Standart sapma gibi dağılım ölçüleri ise her bir değişken içindeki yanıtların değişkenliğini ortaya koyacaktır.

Yanıtların değişkenlerin farklı kategorileri veya seviyeleri arasında nasıl değiştiğini göstermek için frekans dağılımları oluşturulacaktır. Tanımlayıcı analiz, veri setine ilişkin ilk anlayışın kazanılması, kalıpların belirlenmesi ve incelenen değişkenlerin temel özelliklerinin özetlenmesi açısından kritik öneme sahiptir. Bu bilgiler, çalışmanın daha karmaşık nicel analizleri için temel oluşturmaktadır.

### **3.6.2.2 Korelasyon**

Bu çalışmada korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkilerin gücünü ve yönünü değerlendirmektedir. İK Uygulamaları, ÇB, liderlik tarzı, ÖB ve İP gibi temel faktörler arasındaki istatistiksel ilişkiye odaklanmaktadır. Korelasyon analizi 510 çalışandan toplanan veriler üzerinde yapılacaktır. Bu analiz, değişken çiftleri arasındaki ilişkilerin gücünü ve yönünü ölçmek için Pearson'un korelasyon katsayısı gibi korelasyon katsayıları üretecektir. Pozitif korelasyonlar, bir değişken yükseldikçe diğerinin de onu takip etme eğiliminde olduğunu gösterirken, negatif korelasyonlar bunun tersini göstermektedir.

Korelasyon analizi, değişkenler arasındaki potansiyel bağlantıları belirlemek ve bir veri kümesindeki örüntüleri tanımlamak için kullanışlıdır (Gogtay ve Thatte, 2017). Bir değişkendeki değişikliklerin başka bir değişkendeki değişikliklerle nasıl bağlantılı olabileceğini ortaya çıkararak, incelenen kurumsal bağlamda işleyen dinamiklerin daha incelikli bir şekilde anlaşılmasını sağlar.

### **3.6.2.3 Regresyon**

Çalışma, bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkileri araştırmak ve ölçmek için regresyon analizini kullanmaktadır (Spiteri vd., 2014). İK Uygulamaları, ÇB ve liderlik tarzı gibi temel faktörlerin ÖB ve İP üzerindeki etkisini değerlendirmek için 510 çalışandan elde edilen veriler kullanılarak regresyon modelleri oluşturulacaktır. Çoklu regresyon analizi, bir grup bağımsız değişkenin her bir bağımlı değişkeni nasıl etkilediğini bulmak için kullanılabilir. Regresyon modellerinden elde edilen katsayılar, ilişkilerin büyüklüğünü ve yönünü temsil ederek bir değişkendeki değişikliklerin diğerindeki değişiklikleri nasıl öngördüğünü ortaya koyar.

Regresyon analizi, önemli belirleyicileri tespit etmek ve bunların ÖB ve İP üzerindeki etkilerini değerlendirmek için gereklidir. Bu istatistiksel yöntem, formüle

edilen araştırma sorularıyla ilgili hipotezleri test ederek, araştırılan kurumsal bağlamda ilgilenilen sonuçların şekillendirilmesinde çeşitli faktörlerin bireysel ve kolektif katkılarının değerlendirilmesine olanak tanır.

#### **3.6.2.4 ANOVA testi**

Bu çalışmada değişkenler arasındaki potansiyel grup farklılıklarını araştırmak için ANOVA kullanılacaktır (Kramer vd, 2014). ANOVA, gruplar arasındaki ortalamalarda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirler ve kategorik faktörlerin temel değişkenler üzerindeki etkisi hakkında bilgi sağlar. Bu çalışmada ANOVA, ÖB ve İP'deki farklılıkları departmanlar, kıdem seviyeleri veya kuruluş içindeki iş rolleri gibi farklı segmentler arasında karşılaştırmak için kullanılabilir. Bu istatistiksel test, gruplar arasında bu değişkenlerin ortalama değerlerinde önemli farklılıklar olup olmadığını belirler.

Çalışma, ÖB ve İP'de farklılık gösteren alt grupları belirlemek için ANOVA kullanmaktadır. Bu veriler, farklı kurumsal segmentlerin bu temel sonuçları nasıl deneyimledikleri ve sergiledikleri konusunda daha incelikli bir anlayışa katkıda bulunarak, İK Uygulamalarında hedeflenen müdahaleler veya iyileştirmeler için potansiyel alanlara ışık tutmaktadır.

#### **3.6.2.5 Faktör analizi**

Faktör analizi, gözlemlenen değişkenleri etkileyebilecek altta yatan faktörleri veya gizli yapıları belirlemek için bu çalışmada kullanılacak istatistiksel bir tekniktir (Shrestha, 2021 ) Amacı, değişkenleri daha yorumlanabilir kategoriler halinde düzenleyerek bir veri kümesinin yapısını basitleştirmek ve ortaya çıkarmaktır. Bu çalışma bağlamında faktör analizi, İK Uygulamaları, ÇB, liderlik tarzı, ÖB ve İP'ye yönelik gözlemlenen yanıtları etkileyen altta yatan boyutları daha iyi anlamak için kullanılabilir. Çalışma, ortak faktörleri belirleyerek, değişkenler arasında yanıt kalıplarını yönlendiren temel yönleri aydınlatmayı ummaktadır.

Faktör analizi veri setini basitleştirerek gözlemlenen değişkenliğe katkıda bulunan temel bileşenlere odaklanılmasını sağlar. Değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkilerin daha net bir resmini sunar ve kurumsal dinamiklerin görünüşte farklı yönlerini birbirine bağlayan ortak konuların tanımlanmasını sağlar. Çalışmanın faktör analizi, İK Uygulamaları, ÇB ve ÖB ve İP gibi temel sonuçlar arasındaki gözlemlenen

ilişkileri etkileyebilecek gizli yapıları tanımlayarak verilerin yorumlanabilirliğini artırmayı amaçlamaktadır.

### **3.7 Etik Değerlendirme**

Bu çalışmada etik hususlar çok önemlidir ve katılımcıların güvenliğini ve gizliliğini sağlamak için çeşitli önlemler alınacaktır (Brittain vd., 2020). Tüm katılımcılar, çalışmanın amacını, potansiyel risklerini ve herhangi bir sonuç olmaksızın istedikleri zaman geri çekilme haklarını açıkça belirten bilgilendirilmiş onam vereceklerdir. Anket, katılımcıların kendilerini mümkün olduğunca rahat ve stressiz hissetmelerini sağlayacak şekilde tasarlanacaktır. Gizliliği sağlamak için veri setine kişisel olarak tanımlanabilir hiçbir bilgi dahil edilmeyecektir.

Katılımcı gizliliğini korumak için veriler güvenli bir şekilde saklanacak ve sadece araştırma ekibinin erişimine açık olacaktır. Ayrıca, bulguların raporlanmasında anonimliğe öncelik verilecek ve bireysel yanıtların belirli katılımcılarla ilişkilendirilmemesi sağlanacaktır.

Çalışma, uygun kurumsal inceleme kurulları veya etik komiteler tarafından belirlenen kılavuzlara bağlı kalacaktır. Potansiyel çıkar çatışmaları açıkça tartışılacaktır. Araştırma süreci boyunca, katılımcıların haklarını ve refahını korumak için dürüstlük, saygı ve adalet gibi etik ilkeler gözetilecek ve çalışmanın genel etik titizliğine ve güvenilirliğine katkıda bulunulacaktır.

### **3.8 Bağımlı ve Bağımsız Değişken Tanımları**

#### **3.8.1 Bağımlı değişken**

- **Örgütsel Bağlılık**

ÖB, bir kişinin kuruma olan duygusal bağlılığı, sadakati ve özdeşleşmesi olarak tanımlanmaktadır (Chen, 2015). Örgütsel hedeflere zaman ve çaba ayırmaya istekli olmayı, aidiyet duygusunu ve örgütün değerlerine ve misyonuna inanmayı gerektirir. Yüksek ÖB, artan iş tatmini, performans ve daha düşük işten ayrılma riski ile ilişkilidir.

- **İş Performansı**

İP, bir çalışanın rolünde kendisine verilen görev ve sorumlulukları ne kadar iyi yerine getirdiğini ifade eder (Johari ve Yahya, 2016). İş kalitesi ve verimliliğinin yanı sıra iş gereklilikleri ve hedeflerinin karşılanmasını da kapsar. İP sıklıkla beceriler, yetkinlikler, motivasyon ve kurumsal beklentileri karşılama yeteneğinden etkilenebilen temel performans göstergeleri kullanılarak ölçülür.

### **3.8.2 Bağımsız değişken**

- **İK Uygulamaları**

İnsan kaynakları uygulamaları, bir kuruluşun işgücünü etkin bir şekilde yönetmeye yönelik stratejilerini, politikalarını ve prosedürlerini ifade eder (Allui ve Sahni, 2016). Bu, işe alım, eğitim, performans değerlendirmeleri, ücretlendirme ve çalışan ilişkilerini kapsar. İK Uygulamaları, yetenekli çalışanları çekmeyi, geliştirmeyi ve elde tutmayı amaçlarken, aynı zamanda olumlu bir çalışma ortamını teşvik etmeyi ve uzun vadeli başarıyı sağlamak için insan sermayesini kurumsal hedeflerle uyumlu hale getirmeyi amaçlamaktadır.

- **Çalışan Bağlılığı**

ÇB, çalışanların işlerine ve kuruma olan duygusal bağlılıklarını ifade eder (Cesário ve Chambel, 2017). Bağlılık duyan çalışanlar işlerinden keyif alır, kurumun misyonuna derinden bağlanır ve daha fazlasını yapmaya istekli olurlar. Verimliliği, iş tatminini ve kurumsal başarıyı artıran olumlu ve tatmin edici bir çalışma ortamı yaratmayı gerektirir.

#### 4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bölüm 4, araştırmadan elde edilen bulguların belirlenmesi açısından kritik öneme sahiptir. Bu bölüm nicel bulguları daha derinlemesine inceleyerek İK Uygulamaları, ÖB, ÇB ve İP arasındaki karmaşık bağlantıları ortaya koymaktadır. Regresyon ve korelasyon katsayıları (CC) gibi nicel analizler, büyük anket veri kümelerindeki örüntüleri ve anlamlılığı belirlemek için istatistiksel bir merceğe sağlar. Likert ölçekleri ve yapılandırılmış sorular, İK Uygulamalarının ÖB ve İP üzerindeki etkisini değerlendirmek için sayısal bir çerçeve sunmaktadır.

Tabakalı örnekleme, sonuçların kurumsal düzeyler ve sektörler arasında genellenebilirliğini artırarak çeşitli bir temsil sağlar. Katılımcı gizliliğine ve gönüllü katılıma öncelik veren etik hususlar, bu çalışmanın güvenilirliğini vurgulamaktadır. Bölüm 4, İK Uygulamaları, ÖB ve İP arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Nicel verilerin üçgenleştirilmesi sonuçların güvenilirliğini artırmaktadır. Nihai amaç, kuruluşlara İK Uygulamalarını stratejik olarak iyileştirmeleri, daha fazla bağlılık aşlamaları ve çok çeşitli profesyonel ortamlarda gelişmiş İP'yi katalize etmeleri için rehberlik ederek, uygulanabilir önerileri damıtmaktır.

##### Örnek Açıklama

Bu bölüm, bu çalışmanın katılımcıları hakkında bilgi içermektedir. Bunlar, örnek açıklamalarda sıklıkla görülen bazı temel unsurlardır.

**Çizelge 4.1:** Anket Katılımcılarının Demografik Profili

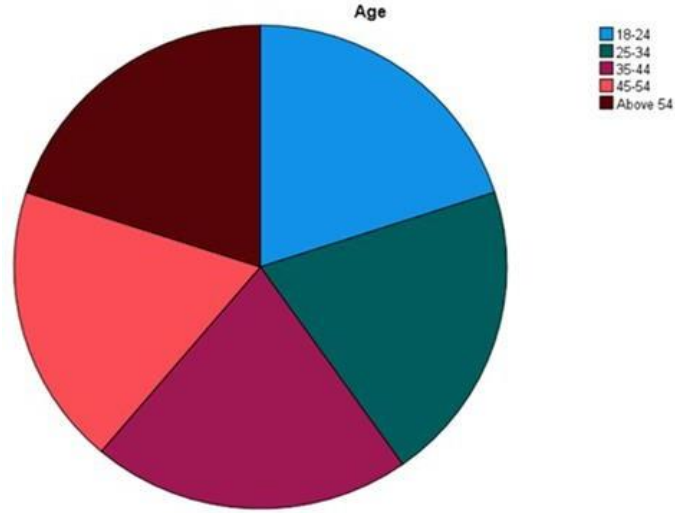
	<b>Kategori</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Yaş</b>	18-24	102	20.0
	25-34	103	20.2
	35-44	107	21.0
	45-54	96	18.8
	54'ün üzerinde	102	20.0
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	258	50.6
	Kadın	252	49.4
	Biraz üniversite veya ön lisans derecesi	148	29.0

**Çizelge 4.1:** (Devamı) Anket Katılımcılarının Demografik Profili

	<b>Kategori</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Eğitim Geçmişi</b>	Lisans derecesi	142	27.8
	Yüksek lisans derecesi	100	19.6
	Doktora Derecesi	59	11.6
	Diğer	61	12.0
<b>Medeni Durum</b>	Tek kişilik	236	46.3
	Evli	265	52.0
	Boşanmış	9	1.8
<b>İstihdam</b>	Çalışan	273	53.5
	İşsiz	237	46.5
<b>Deneyim</b>	0-2 yaş	140	27.5
	3-5 yıl	154	30.2
	6-10 yıl	91	17.8
	11-15 yaş	53	10.4
	15 yaş üstü	72	14.1
<b>Gelir</b>	Yıllık ₹1,50,000'den az	136	26.7
	Yıllık ₹1.50.000 - ₹2.99.999	147	28.8
	Yıllık ₹3,00,000 - ₹4,49,999	104	20.4
	Yıllık ₹4,50,000 - ₹5,99,999	59	11.6
	6.00.000 ₹ üzeri	64	12.5

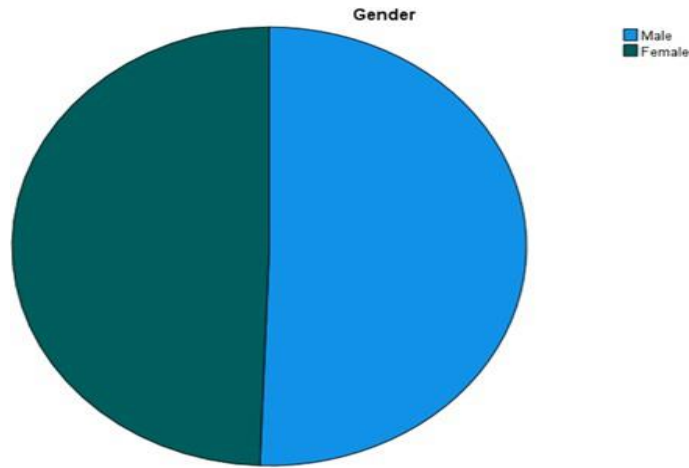
Çizelge 4.1'de 510 katılımcıya ait demografik bilgiler yer almakta olup yaş (%21,0), cinsiyet (%50,6 erkek, %49,4 kadın), eğitim durumu (%29,0 üniversite veya ön lisans), medeni durum (%46,3 bekar, %52,0 evli), çalışma durumu (%53,5 çalışan, %46,5 işsiz), deneyim düzeyleri (%27,5) ve 3-5 yıl (%30,2) ve gelir dağılımı (%28,8) açısından kayda değer bir yaygınlık ortaya koymaktadır. Katılımcıların çoğunluğu bekâr (%46,3) ya da evli (%52,0) olup,

%53,5'i çalışmakta, %46,5'i ise işsizdir. Deneyim düzeyleri farklı kategoriler arasında dağılmış olup, bireylerin çoğu 0-2 yıl (%27,5) veya 3-5 yıl (%30,2) deneyime sahiptir. Gelir dağılımı, önemli bir kısmın yıllık ₹1,50,000'den az kazandığını (%26,7) veya yıllık ₹1,50,000 - ₹2,99,999 aralığında olduğunu (%28,8) göstermektedir.



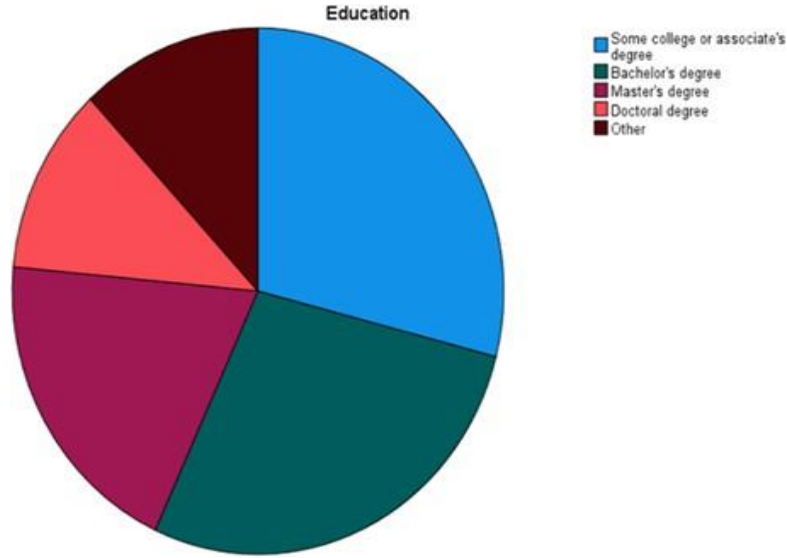
**Şekil 4.1:** Katılımcıların Yaşa Göre Kategorileri

Şekil 4.1 katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımını göstermektedir. 35-44 yaş grubu %21,0 ile örneklemin çoğunluğunu oluşturmaktadır. 18-24 ve 54 yaş üstü grupların her biri %20,0 ile hemen arkasından gelmektedir. 25-34 yaş grubu %20,2'lik bir orana sahipken, bunu %18,8 ile 45-54 yaş grubu takip etmektedir. Bu görsel temsil, yaş demografisinin net bir görüntüsünü sunmakta, her kategorideki katılımcıların göreceli oranlarını vurgulamakta ve bu çalışma popülasyonundaki yaş dağılımının hızlı bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktadır.



**Şekil 4.2:** Katılımcıların Cinsiyete Göre Kategorileri

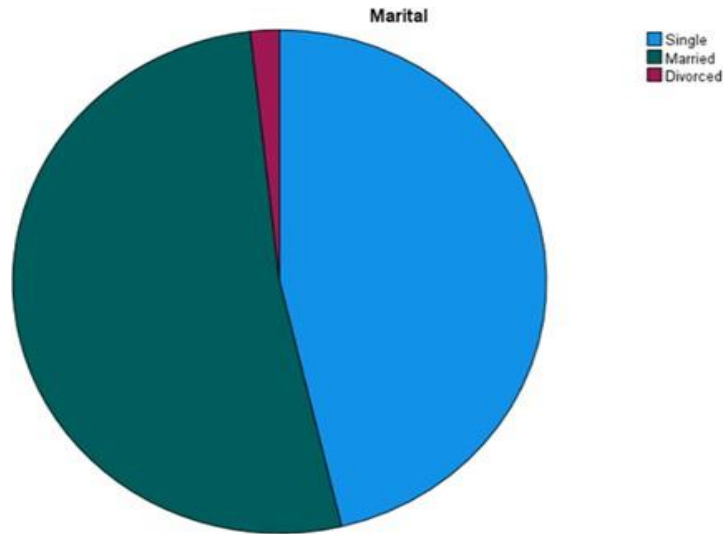
Şekil 4.2 bu çalışma örneklemindeki cinsiyet dağılımını göstermektedir. Katılımcıların çoğunluğunu (%50,6) erkekler oluştururken, kadınlar toplam örneklemin %49,4'ünü oluşturmaktadır. Bu grafiksel gösterim, erkek ve kadın katılımcıların oranlarını belirlemeyi kolaylaştırarak bu çalışmanın cinsiyet kompozisyonuna ilişkin açık ve özlü bir genel bakış sağlamaktadır.



**Şekil 4.3:** Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Kategorileri

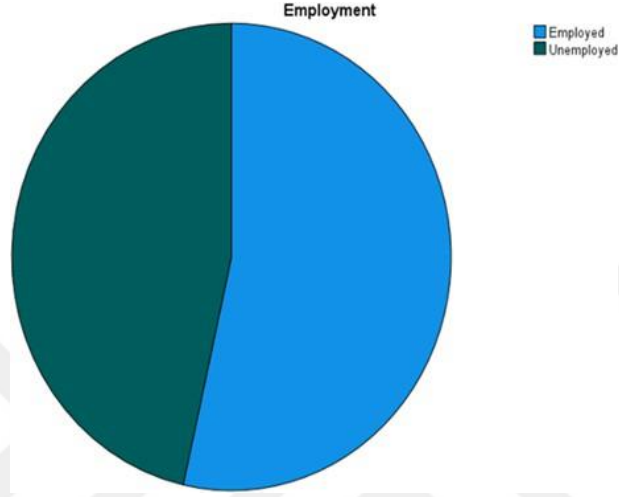
Şekil 4.3, bu çalışmanın katılımcıları arasındaki eğitim geçmişlerinin dağılımını göstermektedir. En büyük grup, örneklemin %29,0'unu oluşturan bir üniversite veya ön lisans derecesine sahiptir. Lisans derecesine sahip bireyler %27,8 ile hemen arkasından gelirken, yüksek lisans derecesine sahip olanların oranı %19,6'dır. Doktora derecesine sahip katılımcılar

%11,6'lık bir orana sahiptirken, diğer eğitim geçmişine sahip katılımcılar %12,0'lık bir orana sahiptir. Bu grafiksel gösterim, örneklemin farklı eğitim geçmişlerine ilişkin hızlı ve kapsamlı bir genel bakış sunmakta ve akademik nitelikler arasındaki dağılımın daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır.



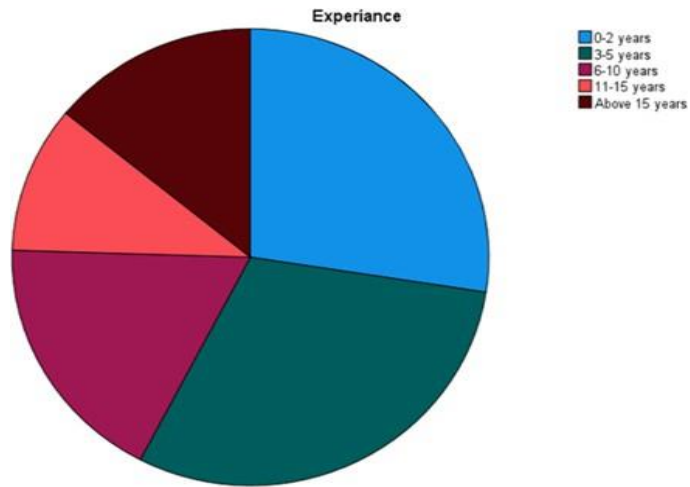
**Şekil 4.4:** Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Kategorileri

Şekil 4.4, bu çalışma popülasyonundaki medeni durum dağılımını göstermektedir. Katılımcıların çoğunluğu evlidir ve toplam örneklemin %52,0'ını oluşturmaktadır. Bekarların oranı %46,3 iken boşanmışların oranı sadece %1,8'dir. Bu grafiksel gösterim, medeni durum kompozisyonuna hızlı bir genel bakış sunmakta ve bu çalışmadaki bekar, evli ve boşanmış katılımcıların oranlarını ortaya koymaktadır.



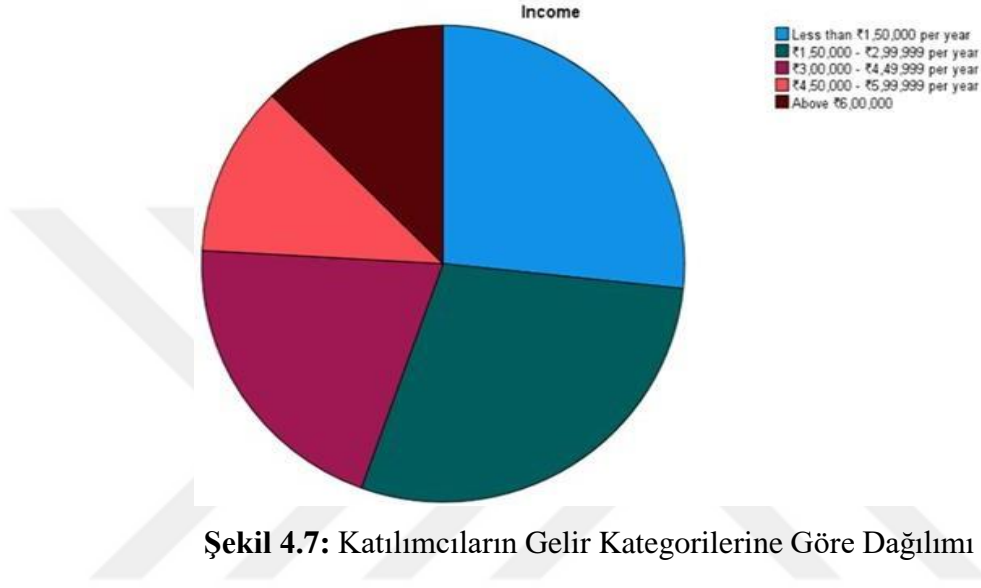
**Şekil 4.5:** Katılımcıların İstihdam Kategorilerine Göre Dağılımı

Şekil 4.5 bu çalışma katılımcılarının istihdam durumlarını göstermektedir. Katılımcıların çoğunluğu çalışmaktadır ve toplam örneklemin %53,5'ini oluşturmaktadır. Buna karşılık, nüfusun %46,5'i işsizdir. Bu grafiksel gösterim, bu çalışmanın istihdam durumu dağılımına açık ve özlü bir genel bakış sağlamakta, çalışan ve çalışmayan katılımcıların göreceli oranlarını vurgulamakta ve örneklemin istihdam yapısının hızlı bir şekilde anlaşılmasını kolaylaştırmaktadır.



**Şekil 4.6:** Katılımcıların Deneyim Bazında Kategorileri

Şekil 4.6 katılımcıların mesleki deneyimlerine göre dağılımını göstermektedir. Katılımcıların çoğunluğu (%30,2) 3-5 yıllık deneyime sahiptir. Katılımcıların %27,5'ini 0-2 yıllık deneyime sahip olanlar oluştururken, bunu 6-10 yıllık deneyime sahip olanlar (%17,8) takip etmektedir. Katılımcıların %14,1'i 15 yıldan fazla, %10,4'ü ise 11 ila 15 yıl arasında deneyime sahiptir. Bu grafiksel gösterim, bu çalışma örnekleminin çeşitli deneyim seviyelerine hızlı bir genel bakışın yanı sıra, mesleki uzmanlığın farklı aşamalarına nasıl dağıldıklarına dair içgörüler sunmaktadır.



**Şekil 4.7:** Katılımcıların Gelir Kategorilerine Göre Dağılımı

Şekil 4.7 katılımcıların yıllık gelir kategorilerine göre dağılımını göstermektedir. Katılımcıların çoğunluğu (%28,8) yıllık ₹1.50.000 ile ₹2.99.999 arasında gelir elde etmektedir. Yıllık ₹1.50.000'den az kazanan katılımcılar %26,7'yi oluştururken, ₹3.00.000 - ₹4.49.999 ve ₹6.00.000'den fazla kazananlar sırasıyla %20,4 ve %12,5'i temsil etmektedir. ₹4.50.000 ila ₹5.99.999 arası kazanan katılımcılar ise %11,6 oranında katkıda bulunmaktadır. Bu grafiksel gösterim, bu çalışma örnekleminin gelir dağılımının net bir resmini vermekte ve çeşitli gelir dilimlerindeki göreceli oranlara ışık tutmaktadır.

## 4.1 Frekans Dağılımı

### 4.1.1 ÖB üzerine analiz

Çizelge 4.2: ÖB Açısından Frekans Tablosu

	Kategori	Frekans	Yüzde
Şirketimizdeki genel çalışma ortamından ne kadar memnunsunuz?	Çok Düşük	13	2.5
	Düşük	63	12.4
	Nötr	8	1.6
	Yüksek	263	51.6
	Çok yüksek	163	32.0
Ürünümüzü/hizmetimizi başkalarına tavsiye etme olasılığınız nedir?	Çok Olası Değil	1	0.2
	Pek olası değil	63	12.4
	Nötr	8	1.6
	Muhtemelen	279	54.7
	Çok Muhtemel	159	31.2
Sunulan eğitim Programlarının mesleki gelişim gereksinimlerinizi ne ölçüde karşıladığına inanıyorsunuz?	Hiç .	9	1.8
	Küçük bir ölçüde	58	11.4
	Orta derecede	8	1.6
	Büyük ölçüde	287	56.3
	Çok büyük ölçüde	148	29.0
İş arkadaşlarınızla ne sıklıkla ekip kurma faaliyetlerine katılıyorsunuz?	Hiç	5	1.0
	Ara sıra	55	10.8
	Bazen	15	2.9
	Genellikle	289	56.7
	Çok sık	146	28.6
Mevcut performans değerlendirme sisteminden ne kadar memnunsunuz?	Çok Memnun Değilim	1	0.2
	Memnun değilim	59	11.6
	Nötr	8	1.6
	Memnunum	272	53.3
	Çok Memnunum	170	33.3
Şu ifadeye ne ölçüde katılıyorsunuz? "Kurum açık iletişim ve işbirliği kültürünü teşvik eder" ifadesine ne ölçüde katılıyorsunuz?	Kesinlikle Katılmıyorum	9	1.8
	Katılmıyorum	51	10.0
	Nötr	8	1.6
	Katılıyorum	282	55.3
	Kesinlikle Katılıyorum	160	31.4
Gelecekteki şirket destekli etkinliklere katılma	Çok Olası Değil	9	1.8
	Pek olası değil	58	11.4

<b>olasılığınız nedir?</b>	Nötr	10	2.0
	Muhtemelen	281	55.1
	Çok Muhtemel	152	29.8
<b>Yakın zamanda gerçekleşen kurumsal değişikliklerin çalışma ortamınız üzerindeki etkisini nasıl tanımlarsınız?</b>	Çok Olumsuz	5	1.0
	Negatif	59	11.6
	Nötr	17	3.3
	Pozitif	281	55.1
	Çok Olumlu	148	29.0
<b>Şu anki işinizden memnuniyet düzeyiniz nedir?</b>	Çok Memnun Değilim	3	0.6
	Memnun değilim	60	11.8
	Nötr	11	2.2
	Memnunum	317	62.2
	Çok Memnunum	119	23.3
<b>İş görevlerinizi yerine getirme becerinize ne ölçüde güveniyorsunuz?</b>	Kendine Hiç Güvenmiyor	9	1.8
	Biraz Kendine Güvenen	55	10.8
	Nötr	10	2.0
	Kendine Güvenen	279	54.7
	Kendine Çok Güvenen	157	30.8
<b>Size verilen görevleri ne sıklıkla tamamlıyorsunuz?</b>	Nadiren	9	1.8
	Ara sıra	57	11.2
	Bazen	10	2.0
	Genellikle	278	54.5
	Çok sık	156	30.6
<b>İş sorumluluklarınızı ne ölçüde yerine getiriyorsunuz?</b>	Hiç.	12	2.4
	Küçük bir ölçüde	54	10.6
	Orta derecede	17	3.3
	Büyük ölçüde	298	58.4
	Çok büyük ölçüde	129	25.3

Çizelge 4.2'de çalışanların çalışma ortamlarından memnuniyet düzeyleri gösterilmekte olup, %51,6'sı büyük memnuniyet ifade etmektedir. 54,7'sinin kurumun ürün veya hizmetini tavsiye etme olasılığı yüksektir ve %31,2'sinin tavsiye etme olasılığı son derece yüksektir. Çoğunluk (%56,3) eğitim programlarının mesleki gelişim ihtiyaçları ile uyumlu olduğunu belirtmiştir. Ekip oluşturma egzersizleri popülerdir ve %33,3'ü mevcut performans derecelendirme yönteminden memnundur. Açık iletişim, %55,3'ünün katıldığı ve %31,4'ünün kesinlikle katıldığı yaygın bir inançtır. Gelecekte şirket sponsorluğunda

etkinlikler düzenlenmesi bekleniyor; %55,1'i katılmayı planlıyor ve %29,8'i büyük olasılıkla katılacak. Yakın zamanda yapılan organizasyonel değişikliklerin genel olarak olumlu bir etkisi olmuştur;

#### 4.1.2 İP üzerine analiz

Çizelge 4.3: İP açısından Frekans Tablosu

	Kategori	Frekans	Yüzde
<b>Şu anki işinizden memnuniyet düzeyiniz nedir?</b>	Çok Memnun Değilim	3	0.6
	Memnun değilim	60	11.8
	Nötr	11	2.2
	Memnunum	317	62.2
	Çok Memnunum	119	23.3
<b>İş görevlerinizi yerine getirme becerinize ne ölçüde güveniyorsunuz?</b>	Kendine Hiç Güvenmiyor	9	1.8
	Biraz Kendine Güvenen	55	10.8
	Nötr	10	2.0
	Kendine Güvenen	279	54.7
	Kendine Çok Güvenen	157	30.8
<b>Size verilen görevleri ne sıklıkla tamamlıyorsunuz?</b>	Nadiren	9	1.8
	Ara sıra	57	11.2
	Bazen	10	2.0
	Genellikle	278	54.5
	Çok sık	156	30.6
<b>İş sorumluluklarınızı ne ölçüde yerine getiriyorsunuz?</b>	Hiç.	12	2.4
	Küçük bir ölçüde	54	10.6
	Orta derecede	17	3.3
	Büyük ölçüde	298	58.4
	Çok büyük ölçüde	129	25.3
<b>İşle ilgili konularda amirlerinizle ne sıklıkta iletişim kuruyorsunuz?</b>	Nadiren	5	1.0
	Ara sıra	53	10.4
	Bazen	14	2.7
	Sık sık	304	59.6
	Çok sık	134	26.3
<b>Üstlerinizin geri bildirimlerinden ne kadar memnunsunuz?</b>	Çok Memnun Değilim	11	2.2
	Memnun değilim	51	10.0
	Nötr	12	2.4
	Memnunum	313	61.4

	Çok Memnunum	123	24.1
<b>Kurumdaki son değişikliklerin işiniz üzerindeki etkisini nasıl tanımlarsınız?</b>	Çok Olumsuz	11	2.2
	Negatif	52	10.2
	Nötr	13	2.5
	Pozitif	304	59.6
	Çok Olumlu	130	25.5
<b>Genel olarak işinizle ilgili ne ölçüde olumlu bir algıya sahipsiniz?</b>	Hiç de değil.	3	0.6
	Küçük bir ölçüde	65	12.7
	Orta derecede	16	3.1
	Büyük ölçüde	299	58.6
	Çok büyük ölçüde	127	24.9

**Kaynak:** (Dhar vd., 2018; Cesário ve Chambel, 2017)

Çizelge 4.3 çalışanların çoğunluğunun (%62,2) işlerinden memnun olduğunu, %23,3'ünün ise son derece memnun olduğunu göstermektedir. İş yükümlülüklerini yerine getirme konusundaki güven değişkenlik göstermekte olup %54,7'si kendine güvenmekte, %30,8'i ise son derece güvenmektedir. Çoğunluk (%54,5) kendilerine tahsis edilen görevleri düzenli olarak yerine getirirken, %30,6'sı bunu sık sık yapmaktadır. Katılımcıların %58,4'ü ve %25,3'ü iş sorumluluklarını çeşitli derecelerde yerine getirdiklerini bildirmiştir. Amirlerle iletişim yaygındır; katılımcıların %59,6'sı sık sık iletişim kurmaktadır. Amirlerin tepkisi çoğunlukla iyidir; %61,4'ü memnun olduğunu ve %24,1'i yüksek derecede memnun olduğunu bildirmiştir. Çoğunluk (%59,6) son kurumsal değişikliklerin kariyerlerini geliştirdiğine inanmakta, %25,5'i ise çok iyi bir etki bildirmektedir.

#### 4.1.3 İK uygulamalarına ilişkin analiz

**Çizelge 4.4: İK Uygulamaları Açısından Frekans Tablosu**

	<b>Kategori</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Kurumumuzun İK Uygulamalarından ne kadar memnunsunuz?</b>	Çok Memnun Değilim	9	1.8
	Memnun değilim	57	11.2
	Nötr	10	2.0
	Memnunum	278	54.5
	Çok Memnunum	156	30.6
<b>İK Uygulamalarının çalışanların ihtiyaçlarını karşılamada ne kadar etkili olduğunu düşünüyorsunuz?</b>	Çok Etkisiz	12	2.4
	Etkisiz	54	10.6
	Nötr	17	3.3
	Etkili	299	58.6

	Çok Etkili	128	25.1
<b>İK Uygulamaları departmanı tarafından ne ölçüde desteklendiğinizi hissediyorsunuz?</b>	Hiç de değil.	5	1.0
	Küçük bir ölçüde	53	10.4
	Orta derecede	14	2.7
	Büyük ölçüde	305	59.8
	Çok büyük ölçüde	133	26.1
<b>İK Uygulamalarının ne kadar şeffaf olduğunu düşünüyorsunuz?</b>	Hiç Şeffaf Değil	11	2.2
	Hafif Şeffaf	51	10.0
	Nötr	12	2.4
	Şeffaf	313	61.4
	Çok Şeffaf	123	24.1
<b>İK Uygulamaları departmanını ne ölçüde erişilebilir buluyorsunuz?</b>	Hiç de değil.	11	2.2
	Küçük bir ölçüde	53	10.4
	Orta derecede	13	2.5
	Büyük ölçüde	303	59.4
	Çok büyük ölçüde	130	25.5
<b>Kurumun çalışanlarına sağladığı yan haklardan ne kadar memnunsunuz?</b>	Hiç Erişilebilir Değil	3	0.6
	Biraz Erişilebilir	65	12.7
	Nötr	16	3.1
	Erişilebilir	300	58.8
	Çok Erişilebilir	126	24.7
<b>İK Uygulamaları departmanı tarafından sunulan eğitim programlarını ne kadar etkili buluyorsunuz?</b>	Çok Memnun Değilim	10	2.0
	Memnun değilim	51	10.0
	Nötr	19	3.7
	Memnunum	289	56.7
	Çok Memnunum	141	27.6
<b>İK Uygulamalarının işyerinde kapsayıcılığı ne ölçüde teşvik ettiğini düşünüyorsunuz?</b>	Hiç de değil.	13	2.5
	Küçük bir ölçüde	56	11.0
	Orta derecede	18	3.5
	Büyük ölçüde	277	54.3
	Çok büyük ölçüde	146	28.6

**Kaynak:** (Cesário ve Chambel, 2017; Warsame, 2015)

Çizelge 4.4, çalışanların %54,5'inin İK Uygulamaları süreçlerinden memnun olduğunu, %30,6'sının ise son derece memnun olduğunu göstermektedir. Çalışanların %58,6'sı İK Uygulamalarının etkili olduğunu, %25,1'i ise son derece etkili olduğunu düşünmektedir.

Çalışanların çoğunluğu, %59,8, İK Uygulamaları departmanlarının mükemmel yardım sağladığına inanıyor. Çalışanların %61,4'i insan kaynakları süreçlerinin şeffaf olduğunu %24,1'i ise güçlü şeffaflık olduğunu belirtmektedir. Çalışan hakları erişilebilir olarak görülüyor ve İK Uygulamaları eğitim programları son derece ödüllendirici. Genel olarak, İK Uygulamaları kapsayıcılığı teşvik etmektedir.

#### 4.1.4 EV üzerine analiz

**Çizelge 4.5: EV açısından Frekans Tablosu**

	<b>Kategori</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Yaptığınız işin kurumun hedefleriyle ne ölçüde örtüştüğüne inanıyorsunuz?</b>	Hiç.	13	2.5
	Küçük bir ölçüde	49	9.6
	Orta derecede	17	3.3
	Büyük ölçüde	300	58.8
	Çok büyük ölçüde	131	25.7
<b>Gruba yaptığınız katkılardan dolayı kendinizi ne kadar değerli hissediyorsunuz?</b>	Hiç.	11	2.2
	Küçük bir ölçüde	57	11.2
	Orta derecede	12	2.4
	Büyük ölçüde	311	61.0
	Çok büyük ölçüde	119	23.3
<b>Başarılarınız ve katkılarınız için ne sıklıkla takdir alıyorsunuz?</b>	Hiçbir zaman	9	1.8
	Ara sıra	64	12.5
	Bazen	17	3.3
	Genellikle	290	56.9
	Çok sık	130	25.5
<b>Genel çalışma ortamınızdan ne kadar memnunsunuz?</b>	Çok Memnun Değilim	20	3.9
	Memnun değilim	65	12.7
	Nötr	27	5.3
	Memnunum	277	54.3
	Çok Memnunum	121	23.7
<b>İş arkadaşlarınız tarafından ne ölçüde desteklendiğinizi hissediyorsunuz?</b>	Hiç.	22	4.3
	Küçük bir ölçüde	55	10.8
	Orta derecede	23	4.5
	Büyük ölçüde	278	54.5
	Çok büyük ölçüde	132	25.9
<b>İşyerimizi arkadaşlarınıza veya meslektaşlarınıza tavsiye etme olasılığınız nedir?</b>	Hiç	17	3.3
	Biraz	83	16.3
	Nötr	18	3.5

	Tavsiye ederim	254	49.8
	Çok	138	27.1
<b>Ekibinizdeki işbirliği derecesinden ne kadar memnunsunuz?</b>	Hiç	13	2.5
	Biraz	63	12.4
	Nötr	8	1.6
	Memnunum	263	51.6
	Çok Memnunum	163	32.0
<b>İşyeri hakkında geri bildirim sağlama mekanizmalarını ne kadar etkili buluyorsunuz?</b>	Çok Memnun Değilim	1	0.2
	Memnun değilim	63	12.4
	Nötr	8	1.6
	Memnunum	279	54.7
	Çok Memnunum	159	31.2
	Çok Memnunum	121	23.7
<b>İş arkadaşlarınız tarafından ne ölçüde desteklendiğinizi hissediyorsunuz?</b>	Hiç.	22	4.3
	Küçük bir ölçüde	55	10.8
	Orta derecede	23	4.5
	Büyük ölçüde	278	54.5
	Çok büyük ölçüde	132	25.9
<b>İşyerimizi arkadaşlarınıza veya meslektaşlarınıza tavsiye etme olasılığımız nedir?</b>	Hiç	17	3.3
	Biraz	83	16.3
	Nötr	18	3.5
	Tavsiye ederim	254	49.8
	Çok	138	27.1
<b>Ekibinizdeki işbirliği derecesinden ne kadar memnunsunuz?</b>	Hiç	13	2.5
	Biraz	63	12.4
	Nötr	8	1.6
	Memnunum	263	51.6
	Çok Memnunum	163	32.0
<b>İşyeri hakkında geri bildirim sağlama mekanizmalarını ne kadar etkili buluyorsunuz?</b>	Çok Memnun Değilim	1	0.2
	Memnun değilim	63	12.4
	Nötr	8	1.6
	Memnunum	279	54.7
	Çok Memnunum	159	31.2

**Kaynak:** (Aboramadan vd., 2020; Aktar ve Pangil, 2017)

Çizelge 4.5 çalışanların kurum içindeki deneyimlerini göstermektedir; %58,8'i kurum hedeflerine güçlü bir şekilde bağlı olduğunu, %25,7'si ise son derece bağlı olduğunu hissetmektedir. Büyük çoğunluk (%61,0) katkılarından dolayı kendilerine değer verildiğini hissetmektedir; %56,9'u düzenli olarak,

%25,5'i ise çok düzenli olarak takdir edilmektedir. Katılımcıların %54,3'ü çalışma ortamlarından memnun olduklarını belirtirken, %23,7'si son derece memnun olduklarını ifade etmiştir. Katılımcıların %54,5'i iş arkadaşları tarafından desteklendiğini, %25,9'u ise gerçekten desteklendiğini hissettiğini belirtmiştir. Katılımcıların %49,8 işyerini tavsiye etme şansının yüksek olduğunu, %27,1'i çok yüksek olduğunu gösteriyord. Çizelgeye göre ekip işbirliği muhtemeldir ve geri bildirim mekanizmaları beklentileri karşılamaktadır (sırasıyla %54,7 ve %31,2).

## 4.2 Tanımlayıcı İstatistikler

**Çizelge 4.6:** Anket Maddeleri için Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalama
Yaş	510	2.99	1.412	0.063
Cinsiyet	510	1.49	0.500	0.022
Eğitim	510	2.50	1.335	0.059
Evlilik	510	1.55	0.532	0.024
İstihdam	510	1.46	0.499	0.022
Deneyim	510	2.54	1.362	0.060
Gelir	510	2.55	1.330	0.059

Çizelge 4.6, 510 kişi arasında orta düzeyde bir yaş çeşitliliği olduğunu göstermektedir; ortalama yaş 2,99 ve standart sapma 1,412'dir. Üyelerin çoğunluğu ortalama 1,49 ile erkektir. Eğitim, ortalama 2,50 ile eğitim geçmişlerinin bir toplamıdır. Medeni ve kariyer durumları oldukça sabitken, deneyim ve maaş önemli ölçüde değişmektedir. Bu rakamlar, bireylerin yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, meslek, deneyim ve gelir açısından farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır.

**Çizelge 4.7:** Değişkenler için Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Std. Sapma	N
ÖB	4.0186	0.73488	510
İP	3.9728	0.71447	510
İK Uygulamaları	3.9662	0.71536	510
ÇB	3.9135	0.72496	510

Çizelge 4.7 ölçülen değişkenler için tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Ortalama puanlar yanıtların merkezi eğilimini yansıtmaktadır: ÖB 4.0186, İP 3.9728,

İK Uygulamaları 3.9662 ve ÇB 3.9135'tir. Standart sapmalar 0.71447 ile 0.73488 arasında değişmekte olup, ortalama etrafındaki puanların değişimini göstermektedir. Her bir değişken 510 örneklem büyüklüğüne sahiptir ve bu da veri setinin merkezi eğilim ve varyansının tam olarak kavranmasına olanak sağlamaktadır.

### 4.3 Güvenilirlik Testi

Cronbach Alfa katsayıları ölçüm yöntemlerinin iç tutarlılık ve güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. ÖB, İP, İK Uygulamaları ve ÇB yüksek derecede güvenilirliğe sahiptir, bu da ilgili yapıların maddeler arasında tutarlı bir şekilde ölçüldüğünü göstermektedir.

**Çizelge 4.8:** Güvenilirlik İstatistikleri

	Cronbach's Alpha	Standartlaştırılmış Maddelere Dayalı Cronbach's Alpha	N
ÖB	0.905	0.906	8
İP	0.900	0.901	8
İK Uygulamaları	0.895	0.895	8
ÇB	0.868	0.871	8

Çizelge 4.8, değerlendirilen tüm değişkenler için Cronbach's Alpha katsayılarını göstermektedir. ÖB yüksek iç tutarlılığa sahiptir (Cronbach's Alpha = 0.905) ve bu da güvenilirliği göstermektedir. İP için Cronbach's Alpha 0.900'dür ve bu da güçlü bir iç tutarlılığa işaret etmektedir. İK Uygulamaları ve ÇB'nin Cronbach Alfa değerleri 0.895 ve 0.868 olup yüksek güvenilirlik göstermektedir. Standartlaştırılmış maddelere dayanan Cronbach's Alpha tüm değişkenler için sabittir. Bu yüksek Alfa değerleri, her bir değişkendeki maddelerin aynı temel yapıyı tutarlı bir şekilde ölçtüğünü göstermekte ve araçların ÖB, İP, İK Uygulamaları ve ÇB'yi değerlendirmek için içsel olarak güvenilir olduğunu ima etmektedir.

### 4.4 ANOVA

İki yönlü karma tasarım çalışmasında, ANOVA verilerine göre, farklı maddeler arasında insanlar arasında önemli bir fark yoktur. F-istatistiği anlamlı değildir ( $p > 0.05$ ), bu da yanıtların tek tip olduğunu göstermektedir. Bireyler ve maddeler arasındaki varyasyon istatistiksel olarak anlamlı değildir ve bu çalışma tasarımının yanıt güvenilirliğine verdiği önemi vurgulamaktadır.

**Çizelge 4.9: ÖB için ANOVA Testi**

		<b>Kareler Toplamı</b>	<b>df</b>	<b>Ortalama Kare</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
İnsanlar Arasında		2199.084	509	4.320		
İnsanları n İçinde	Öğeler Arasında	4.161	7	0.594	1.455	0.179
	Artık	1455.339	3563	0.408		
	Toplam	1459.500	3570	0.409		
Toplam		3658.584	4079	0.897		

Çizelge 4.9'da iki yönlü karma tasarım ANOVA sonuçları sunulmaktadır. Denekler arası ANOVA 2199.084 Kareler Toplamı (SoS) ve 509 serbestlik derecesi (df) ortaya koyarak 4.320 Ortalama Kareye (MS) yol açmaktadır. Öte yandan, maddeler arası için denek içi ANOVA

4.161 SoS ve 7 df göstermekte ve 0.594 MS ile sonuçlanmaktadır. Anlamli olmayan F- istatistiği 1.455 ( $p = 0.179$ ), çeşitli maddelerle ilgili olarak bireyler arasında önemli farklılıklar olmadığını göstermektedir. Maddelerdeki artık SoS 3563 df ile 1455.339 iken, toplam SoS 3570 df ile 1459.500'dür. Genel olarak, ANOVA bulguları, bireyler ve maddeler arasındaki değişkenliğin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermekte ve çalışılan tasarımdaki yanıtların tutarlılığına ilişkin değerli anlayışlar sağlamaktadır.

**Çizelge 4.10: İP için ANOVA**

		<b>Kareler Toplamı</b>	<b>df</b>	<b>Ortalama Kare</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
İnsanlar Arasında		2078.605	509	4.084		
İnsanları n İçinde	Öğeler Arasında	3.551	7	0.507	1.248	0.272
	Artık	1447.824	3563	0.406		
	Toplam	1451.375	3570	0.407		
Toplam		3529.980	4079	0.865		

Çizelge 4.10 iki yönlü karma tasarım ANOVA sonuçlarını göstermektedir. Kişiler arasında, 509 df ile 2078.605 kare vardır ve bu da 4.084'lük bir MS sağlar. Kişiler İçinde ve Öğeler Arasında, SoS 7 df ile 3.551'dir ve 0.507'lik bir MS ile sonuçlanır. F-istatistiği 1.248 anlamlı değildir ( $p = 0.272$ ), bu da maddeler arasında bireyler arasında önemli bir fark olmadığını göstermektedir. Maddeler içindeki artık SoS 1447.824, 3563 df; genel SoS 1451.375, 3570 df'dir. Genel olarak ANOVA sonuçları, bireyler ve maddeler arasındaki değişkenliğin istatistiksel olarak anlamlı

olmadığını göstermekte ve analiz edilen tasarımdaki yanıtların tutarlılığına ışık tutmaktadır.

**Çizelge 4.11: İK Uygulamalarına İlişkin ANOVA**

		<b>Kareler Toplamı</b>	<b>df</b>	<b>Ortalama Kare</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
İnsanlar Arasında		2083.832	509	4.094		
İnsanları n İçinde	Öğeler Arasında	2.485	7	0.355	0.823	0.568
	Artık	1537.015	3563	0.431		
	Toplam	1539.500	3570	0.431		
Toplam		3623.332	4079	0.888		

Çizelge 4.11 iki yönlü karma tasarım ANOVA sonuçlarını göstermektedir. Kişiler 2078.605 kareye ve 509 df'ye sahiptir, bu da 4.084'lük bir MS verir. Kişiler içinde ve Öğeler Arasında, SoS 3.551 ve 7 df'dir, bu da 0.507'lik bir MS ile sonuçlanır. F-istatistiği 1.248'dir ve anlamlı değildir ( $p = 0.272$ ), bu da maddeler arasında bireyler arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Maddeler içindeki artık SoS 1447.824, 3563 df; genel SoS 1451.375, 3570 df'dir. Genel olarak, ANOVA sonuçları, kişiler ve maddeler arasındaki değişkenliğin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ortaya koymakta ve bu da araştırılan tasarımdaki yanıtların tutarlılığına ışık tutmaktadır.

**Çizelge 4.12: ÇB için ANOVA**

		<b>Kareler Toplamı</b>	<b>df</b>	<b>Ortalama Kare</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
İnsanlar Arasında		2140.084	509	4.204		
İnsanları n İçinde	Öğeler Arasında	23.559	7	3.366	6.060	0.000
	Artık	1978.816	3563	0.555		
	Toplam	2002.375	3570	0.561		
Toplam		4142.459	4079	1.016		

Çizelge 4.12'de iki yönlü karma tasarım analizi için ANOVA açıklanmaktadır. İnsanlar arasında SoS, 509 df ve 4.204 MS ile 2140.084'tür. İnsanlar İçinde ve Öğeler Arasında, SoS 7 df ile 23,559'dur ve 3,366'lık bir MS verir. F-istatistiği 6.060 anlamlı olup ( $p < 0.001$ ), bireyler arasında maddeler arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Maddeler içindeki artık SoS 3563 df ile 1978.816 iken, genel SoS 3570 df ile 2002.375'tir. Bu değerler, analiz edilen tasarım bağlamında bireyler ve öğeler arasındaki ve arasındaki varyasyonun anlaşılmasına

katkıda bulunmaktadır. Genel olarak, ANOVA sonuçları bireyler arasında maddeler arasında önemli değişkenlik olduğunu göstermekte ve bu da veri setinin varyans kaynakları hakkında fikir vermektedir.

#### 4.5 Hipotez Testleri

##### 4.5.1 Hipotez 1 testi

**Çizelge 4.13:** Hipotez 1'in Korelasyonu

		<b>ÖB</b>	<b>İK Uygulamaları</b>
Pearson Korelasyon	ÖB	1.000	0.798
	İK Uygulamaları	0.798	1.000

Çizelge 4.13'te ÖB ve İK Uygulamaları değişkenleri için Pearson korelasyon matrisi gösterilmektedir. 0,798'lik CC, 2 değişken arasında güçlü bir pozitif doğrusal bağlantı olduğunu belirtmekte, ÖB arttıkça İK Uygulamalarının da arttığını ve bunun tersinin de geçerli olduğunu ima etmektedir. Korelasyonun son derece anlamlı olması, olumlu bağlantının gücünü göstermektedir. Bu araştırma, ÖB ve İK Uygulamalarının birbiriyle bağlantılı olduğunu vurgulamakta ve İK Uygulamaları yöntemlerinin bu çalışma bağlamında bağlılığın geliştirilmesinde önemli bir rol oynayabileceğini ima etmektedir.

**Çizelge 4.14:** Hipotez 1'in Katsayı Korelasyonu

	<b>Model</b>		<b>İK Uygulamaları</b>
1	Korelasyonlar	İK Uygulamaları	1.000
	Kovaryanslar	İK Uygulamaları	0.001

Çizelge 4.14 İK Uygulamaları değişkeninin korelasyon ve kovaryansını göstermektedir. 1.000'lik CC, beklendiği gibi kendisiyle mükemmel bir pozitif doğrusal ilişki anlamına gelmektedir. Kovaryans değeri olan 0.001, İK Uygulamalarının ortak dalgalanmalarında sınırlı değişkenlik olduğunu göstermektedir. Korelasyon, İK Uygulamalarının kendi içindeki önemli korelasyonunu vurgularken, düşük kovaryans, İK Uygulamalarının oluşumları arasında çok az varyans olduğunu göstermekte ve bu çalışma bağlamında bu değişkenin istikrarı ve tutarlılığı hakkında fikir vermektedir.

**Çizelge 4.15: Hipotez 1'in Regresyonu**

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin Std. Hatası
1	.798 <sup>a</sup>	0.636	0.636	0.44358

Çizelge 4.15 regresyon modelinin uyumunu değerlendirmek için kritik ölçütleri içermektedir. Belirleme katsayısı (R Kare) 0.636, modelin IDV'sinin DV'deki varyansın yaklaşık %63.6'sını açıkladığını belirtmektedir. Yordayıcıların sayısını hesaba katan Düzeltilmiş R Karesi 0.636'da değişmeden kalmıştır. Yüksek R Kare değerleri değişkenler arasında önemli bir bağlantı olduğunu teyit etmekte ve modelin gözlenen varyansın büyük bir yüzdesini açıklayabildiğini göstermektedir. R'nin 0.798 olması, yordayıcı ile DV arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Tahmin hatası olan 0.44358, gözlemlenen değerlerin regresyon doğrusundan ortalama sapmasını temsil etmekte ve modelin kesinliğini göstermektedir. Bu istatistikler toplu olarak modelin DV'deki değişkenliğin önemli bir yüzdesini açıklamadaki etkinliğini desteklemekte ve değişkenler arasındaki bağlantının daha ileri analizi ve tartışılması için sağlam bir temel oluşturmaktadır.

**Çizelge 4.16: Hipotez 1'in ANOVA'sı**

Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.	
1	Regresyon	174.932	1	174.932	889.061	.000 <sup>b</sup>
	Artık	99.954	508	0.197		
	Toplam	274.886	509			

Çizelge 4.16, modelin varyans bölümlenmesi hakkında fikir veren regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Regresyon modeli,  $p < 0.001$ 'de 889.061'lik önemli bir F- istatistiğine sahiptir ve bu da genel uygunluğunu göstermektedir. Regresyon için büyük SoS (174.932), artıklar için t SoS (99.954) ile ilişkilendirildiğinde modelin DV'deki varyansı başarılı bir şekilde açıkladığını göstermektedir. Bu veriler toplu olarak, öngörücü değişken ile DV arasında güçlü ve oldukça anlamlı bir bağlantı olduğunu teyit etmekte ve modelin incelenen bağlamdaki dalgalanmaları yakalama ve açıklama kabiliyetini göstermektedir.

#### 4.5.2 Hipotez 2 testi

**Çizelge 4.17:** Hipotez 2'nin Korelasyonu

		İP	İK Uygulamaları
Pearson Korelasyon	İP	1.000	0.822
	İK Uygulamaları	0.822	1.000

Çizelge 4.17 İP ve İK Uygulamaları değişkenleri için Pearson korelasyon matrisini göstermektedir. 0,822'lik CC, iki değişken arasında önemli bir pozitif doğrusal ilişki olduğunu ortaya koymaktadır; bu da İP büyüdüğünde İK Uygulamalarının da büyüdüğünü ve bunun tersinin de geçerli olduğunu göstermektedir. Korelasyonun son derece anlamlı olması bu olumlu ilişkinin gücünü göstermektedir. Bu araştırma, İP ve İK Uygulamaları arasındaki bağlantıyı vurgulamakta ve İK Uygulamaları stratejilerinin bu çalışma kapsamında toplam İP üzerindeki olası etkisinin altını çizmektedir.

**Çizelge 4.18:** Hipotez 2'nin Katsayı Korelasyonu

Model		İK Uygulamaları	
1	Korelasyonlar	İK Uygulamaları	1.000
	Kovaryanslar	İK Uygulamaları	0.001

Çizelge 4.18 İK Uygulamaları değişkeninin korelasyon ve kovaryansını göstermektedir. 1.000'lik CC, beklendiği gibi kendisiyle mükemmel bir pozitif doğrusal ilişki anlamına gelmektedir. Kovaryans değerinin 0,001 olması, İK Uygulamalarının ortak dalgalanmalarında sınırlı değişkenlik olduğunu göstermektedir. Korelasyon, İK Uygulamalarının güçlü öz- korelasyonunu vurgularken, düşük kovaryans, İK Uygulamaları örnekleri arasında çok az varyans olduğunu göstermekte ve bu çalışma bağlamında değişkenin istikrarına ve tutarlılığına ışık tutmaktadır.

**Çizelge 4.19:** Hipotez 2'nin Regresyonu

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin Std. Hatası
1	.822 <sup>a</sup>	0.676	0.675	0.40729

Çizelge 4.19 regresyon modelinin uyumunu değerlendirmek için kritik göstergeleri içermektedir. 0,676'lık R Kare, modeldeki IDV'nin DV'deki varyasyonun yaklaşık %67,6'sını açıkladığı anlamına gelmektedir. Yordayıcıların sayısını hesaba katan Düzeltilmiş R Kare değeri 0.675'te sabit kalmaktadır. Yüksek R

Kare değerleri değişkenler arasında güçlü bir bağlantı olduğunu ve modelin gözlenen varyansın önemli bir yüzdesini açıklayabildiğini göstermektedir. R değerinin 0.822 olması, yordayıcı ve DV arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Tahmin hatası olan 0.40729, gözlemlenen değerlerin regresyon doğrusundan ortalama sapmasını temsil etmekte ve modelin hassasiyetini göstermektedir. Genel olarak, bu istatistikler modelin DV'deki değişkenliğin önemli bir yüzdesini açıklamadaki kullanışlılığını teyit etmekte ve değişkenler arasındaki bağlantının daha ileri analizi ve tartışılması için sağlam bir çerçeve sunmaktadır.

**Çizelge 4.20:** Hipotez 2 için ANOVA

Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
1	Regresyon	175.557	1	175.557	1058.317	.000 <sup>b</sup>
	Artık	84.269	508	0.166		
	Toplam	259.826	509			

Çizelge 4.20, modelin varyans bölümlenmesini gösteren regresyon analizi bulgularını göstermektedir. F-istatistiği 1058.317 ( $p < 0.001$ ) regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirtmektedir. Kalıntılar için SoS'a (84.269) kıyasla regresyon için büyük SoS (175.557), modelin DV'deki varyansı etkin bir şekilde açıkladığını belirtmektedir. MS değeri olan 175.557, IDV'nin modelin tahmin gücüne ortalama bir katkısı olduğunu belirtir. Bu sonuçlar, regresyon modelinin sağlam olduğu ve yordayıcı ile DV arasında oldukça anlamlı bir ilişki gösterdiği sonucunu desteklemektedir.

### 4.5.3 Hipotez 3 testi

**Çizelge 4.21:** Hipotez 3'ün Korelasyonu

		ÖB	İK Uygulamaları	ÇB
Pearson Korelasyon	ÖB	1.000	0.798	0.842
	İK Uygulamaları	0.798	1.000	0.751
	ÇB	0.842	0.751	1.000

Çizelge 4.21'de ÖB, İK Uygulamaları ve ÇB için Pearson korelasyon matrisi gösterilmektedir. ÖB ile ÇB arasında 0,842 ve İK Uygulamaları ile ÇB arasında 0,751 olmak üzere güçlü pozitif ilişkiler görülmektedir. ÖB ile İK Uygulamaları arasındaki bağlantı da 0,798 ile eşit derecede yüksektir. Bu rakamlar, bir değişken büyüdükçe diğerlerinin de büyüdüğünü gösteren güçlü pozitif doğrusal korelasyonlar

göstermektedir. Önemli korelasyonlar, ÖB, İK Uygulamaları ve ÇB arasındaki bağlantıyı vurgulamakta ve incelenen ortamda ÖB, insan kaynakları stratejileri ve ÇB arasındaki karşılıklı etkileşim hakkında değerli bilgiler sunmaktadır.

**Çizelge 4.22: Hipotez 3'ün Katsayı Korelasyonu**

Model			EE	İK Uygulamaları
I	Korelasyonlar	ÇB	1.000	-0.751
		İK Uygulamaları	-0.751	1.000
	Kovaryanslar	ÇB	0.001	-0.001
		İK Uygulamaları	-0.001	0.001

Çizelge 4.22'de ÇB ve İK Uygulamaları arasındaki korelasyon matrisi gösterilmektedir. 0,751'lik CC, iki değişken arasında güçlü bir negatif doğrusal bağlantı olduğu anlamına gelmektedir. ÇB yükseldikçe, İK Uygulamaları düşme eğilimindedir ve bunun tersi de geçerlidir. Kovaryans değerlerinin 0'a yakın olması, ÇB ve İK Uygulamalarının birlikte dalgalanmalarında çok az değişkenlik olduğunu göstermektedir. Bu korelasyon matrisi, bir değişkendeki değişikliklerin diğerini nasıl etkileyebileceğinin anlaşılmasına yardımcı olarak bağlantının yönü ve yoğunluğu hakkında değerli bilgiler sağlamaktadır.

**Çizelge 4.23: Hipotez 3'ün Regresyonu**

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin Std. Hatası
1	.879 <sup>a</sup>	0.772	0.771	0.35170

Çizelge 4.23 önemli regresyon ölçütlerini kullanarak modelin uyum iyiliğini değerlendirmektedir. R Kare 0,772'dir ve modelin IDV'lerinin DV'deki varyansın yaklaşık %77,2'sini açıkladığını göstermektedir. Modeldeki yordayıcı sayısının bir ölçüsü olan Düzeltilmiş R Kare 0.771'de sabit kalmaktadır. Yüksek R Kare değerleri değişkenler arasında önemli bir bağlantı olduğunu göstermekte ve bu da modelin açıklayıcı kapasitesini desteklemektedir. 0.879'luk R, tahmin ediciler ve DV arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Tahmin hatası olan 0.35170, gözlemlenen değerlerin regresyon doğrusundan ortalama sapmasını temsil etmekte ve modelin kesinliğini göstermektedir. Genel olarak, bu istatistikler modelin DV'deki önemli miktardaki değişkenliği yakalama ve açıklamadaki kullanışlılığını teyit etmekte ve bu çalışmadaki değişkenler arasındaki bağlantılara ilişkin daha ileri analiz ve tartışmalar için sağlam bir çerçeve sunmaktadır.

**Çizelge 4.24:** Hipotez 3 için ANOVA

Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
1	Regresyon	212.174	2	106.087	857.676	.000 <sup>b</sup>
	Artık	62.711	507	0.124		
	Toplam	274.886	509			

Çizelge 4.24, modeldeki değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen regresyon analizinin sonuçlarını göstermektedir. Regresyon modeli 857.676'lık ( $p < 0.001$ ) anlamlı bir F- istatistiğine sahiptir ve bu da istatistiksel anlamlılığa işaret etmektedir. Modelin DV'deki varyansı açıklama kapasitesi, regresyon için (212.174) artıklardan (62.711) daha büyük bir SoS ile doğrulanmaktadır. IDV'lerin katsayıları, 106.087'lik yüksek MS değerinin de gösterdiği gibi, modelin tahmin kapasitesine önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır. Düşük MS kalıntısı olan 0,124, modelin gözlemlenen dalgalanmaları yakalamadaki hassasiyetini göstermektedir. Genel olarak bu veriler, IDV'nin DV üzerindeki etkisini doğrulayan güçlü ve oldukça anlamlı bir regresyon modeline işaret etmektedir. Bulgular, bu çalışma bağlamında değişkenlerin korelasyonlarının daha fazla yorumlanması ve tartışılması için iyi bir platform sağlamaktadır.

#### 4.6 Tartışma

**Hipotezler 1: Boş Hipotez:** İK Uygulamaları ile ÖB arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**Alternatif Hipotez:** İK Uygulamaları ile ÖB arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Boş hipotez, İK Uygulamaları ve ÖB arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ima ederken, alternatif hipotez güçlü bir pozitif ilişki olduğunu öne sürmektedir. Tartışmada, eğer istatistiksel analiz sıfır hipotezini destekliyorsa, bu İK Uygulamalarının ÖB üzerinde önemli bir etkisi olmayabileceği anlamına gelmektedir. Buna karşılık, alternatif hipotez kabul edilirse, İK Uygulamaları stratejilerinin olumlu bir kurumsal bağlılık oluşturmadaki öneminin altı çizilmiş olur. Bu konu, İK Uygulamaları faaliyetleri ile çalışan bağlılığı arasındaki ilişkilerin anlaşılması açısından kritik öneme sahiptir, zira firmaların İK Uygulamaları

stratejilerini geliştirmeleri ve toplam ÖB'yi artırmaları için içgörü sağlamaktadır. Alternatif Hipotez kabul edilmiştir.

**Hipotezler 2: Boş Hipotez:** İK Uygulamaları İP'yi etkilemez.

**Alternatif Hipotez:** İK Uygulamaları İP'yi etkiler.

Boş hipotez, İK Uygulamalarının İP üzerinde önemli bir etkisi olmadığını belirtmekte ve İK Uygulamalarının çalışan İP'si üzerinde çok az etkisi olduğunu ima etmektedir. Alternatif hipotez, İK Uygulamalarının İP üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ve başarılı İK Uygulamaları taktiklerinin çalışan performans sonuçlarını iyileştirdiğini ima etmektedir. Bu hipotez, İK Uygulamaları girişimlerinin çalışanlar arasında olumlu sonuçları ve üretkenliği teşvik etmedeki önemine ilişkin kritik içgörüler ortaya çıkarma potansiyeli ile İK Uygulamalarının örgütsel bağlamda İP'yi ne ölçüde şekillendirdiğini ve geliştirdiğini araştırmak için zemin hazırlamaktadır. Alternatif Hipotez kabul edilmiştir.

**Hipotez 3: Sıfır Hipotezi:** ÇB, İK Uygulamaları ve ÖB arasındaki ilişkiye aracılık etmez.

**Alternatif Hipotez:** ÇB, İK Uygulamaları ve ÖB arasındaki ilişkiye aracılık eder.

Sıfır hipotezi ÇB'nin İK Uygulamaları ve ÖB arasındaki ilişkiye aracılık etmediğini iddia ederken, alternatif hipotez ÇB'nin aracılık ettiğini iddia etmektedir. Eğer istatistiksel analiz sıfır hipotezini doğrularsa, bu İK Uygulamalarının ÖB üzerindeki etkisinin çalışan katılımı ile açıklanamayacağı anlamına gelir. Alternatif hipotez desteklenirse, İK Uygulamalarının çalışan katılımının aracılık işlevi nedeniyle ÖB üzerinde sınırlı bir etkiye sahip olduğu anlamına gelir. Bu tartışma, İK Uygulamalarının ÖB'yi etkileyebileceği çeşitli yolların anlaşılmasına yardımcı olarak örgütsel girişimler için önemli içgörüler sağlamaktadır. Alternatif Hipotez kabul edilmiştir.

## 5. SONUÇ

İK uygulamalarının ÖB ve İP üzerindeki etkilerinin incelenmesi değerli gözlemler ortaya çıkarmış ve böylece örgütsel psikoloji ve yönetim alanındaki mevcut bilgi havuzunu genişletmiştir. Bu özel araştırma, İK uygulamaları, ÖB ve İP arasındaki karmaşık bağlantıların bütünsel bir şekilde anlaşılmasını sağlamak için nicel analizi de içeren karma yöntemli bir metodoloji kullanmıştır.

Nicel sonuçlar, incelenen ilişkilerde zorlayıcı kalıplar ve istatistiksel anlamlılık ortaya koymuştur. Regresyon ve korelasyon katsayıları kullanılarak, farklı İK uygulamalarının hem ÖB hem de İP üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Bulgular, belirli İK uygulamaları ile artan ÖB seviyeleri arasında kayda değer bir pozitif korelasyon olduğunu göstermiştir. Daha da önemlisi, çalışan gelişimi, şeffaf iletişim ve kapsayıcı politikalarla ilgili uygulamalar, artan bağlılıkla en güçlü korelasyonları sergilemiştir. Ayrıca, bu araştırma İK uygulamalarının İP üzerindeki doğrudan etkisini de değerlendirmiştir. Sonuçlar, stratejik İK girişimlerinin gelişmiş çalışan performansı sonuçlarını desteklemedeki önemli rolünü teyit eden istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye işaret etmiştir. Özellikle, eğitim ve mesleki gelişime öncelik veren uygulamalar, gelişmiş İP ile özellikle güçlü bir bağlantı sergilemiştir.

Araştırmada İK uygulamalarının İP üzerindeki etkisine ilişkin hipotezler incelenmiştir. Önemli bir etki olmadığını öne süren sıfır hipotezinin yanlış olduğu kanıtlanmıştır. Etkili İK stratejilerinin çalışan performans sonuçlarını iyileştirdiğini öne süren alternatif hipotez ise veriler tarafından desteklenmiştir. Bu bulgular, stratejik İK yönetiminin çalışan İP'sinin şekillendirilmesi ve iyileştirilmesindeki önemli rolünü vurgulamaktadır. Ayrıca, İK uygulamaları, ÖB ve ÇB arasındaki korelasyonun incelenmesi hipotezleri doğrulamıştır. Bu çalışma, çalışan katılımının aracılık rolünü araştırmış ve genel örgütsel dinamikleri etkileyen karmaşık bağlantılara ışık tutmuştur. Bu sonuçlar, ÇB'nin çok yönlü doğası ve İK uygulamaları için stratejik çıkarımlar üzerine genişleyen literatüre katkıda bulunmaktadır.

Bu çalışma çeşitli hedeflere ulaşmak için yürütülmüş ve bu hedeflere ulaşılmıştır. İlk olarak, araştırma İK uygulamaları, ÖB ve İP arasındaki bağlantıları

incelemiştir. Karma yöntem yaklaşımının kullanıldığı ve nicel anketlerin kullanıldığı bu araştırma, söz konusu bağlantıların kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlamıştır. Ayrıca bu çalışma, kuruluşların İK uygulamalarını geliştirmeleri için pratik öneriler sunmayı amaçlamıştır. Nicel yönleri de kapsayan kapsamlı veri analizi sayesinde, öneriler yalnızca ampirik kanıtlara dayanmakla kalmamış, aynı zamanda çalışanların nüanslı bakış açılarını da dikkate almıştır. Bu öneriler, iletişim stratejilerinin geliştirilmesinden İK uygulamalarında şeffaflığın teşvik edilmesine kadar uzanmakta ve böylece kuruluşların bağlılığı ve İP'yi güçlendirmek için odaklanmaları gereken kilit alanları belirlemektedir. Bu araştırma süreci boyunca, katılımcı gizliliğinin ve gönüllü katılımın sağlanmasına odaklanılarak etik hususlara en üst düzeyde öncelik verilmiştir. Etik standartlara olan bu sarsılmaz bağlılık sadece bu çalışmanın bütünlüğünü korumakla kalmayıp aynı zamanda güven ve inandırıcılığı da teşvik etmektedir.

Bu çalışmanın sonuçları akademik alanın ötesine geçerek kuruluşlardaki liderler, İK uygulayıcıları ve politika yapıcılar için pratik bilgiler sağlamaktadır. Kuruluşlar, İK uygulamalarının bağlılık ve performans üzerindeki etkisini kabul ederek, ÇB'yi teşvik eden elverişli bir çalışma ortamı oluşturmak için stratejilerini özelleştirebilirler.

Öneriler, iletişim kanallarının geliştirilmesinden mesleki gelişim fırsatlarına yatırım yapılmasına kadar geniş bir yelpazedeki İK uygulamalarını kapsamaktadır. Bu çalışma, kuruluşların İK müdahalelerini, sektöre ve hiyerarşik yapıya özgü varyasyonları dikkate alarak, işgücünün farklı gereksinimlerine göre bireyselleştirmelerini önermektedir. Ayrıca bulgular, kuruluşlar içinde açık iletişimi ve işbirliğini teşvik eden bir kültürün geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

Kapsamlı bir metodoloji kullanılmasına rağmen, bu çalışma belirli sınırlamaları kabul etmektedir. Bu kesitsel araştırma tasarımı kısa bir genel bakış sağlamaktadır ve boylamsal çalışmaların yürütülmesi, incelenen ilişkilerin dinamik doğasına ilişkin değerli içgörüler sağlayabilir. Ayrıca, bulguların uygulanabilirliği bağlamsal faktörlerden etkilenebilir.

Sonraki araştırma çabaları, belirli sektörleri daha derinlemesine inceleme veya ortaya çıkan İK trendlerinin bağlılık ve performans üzerindeki etkilerini keşfetme potansiyeline sahiptir. Gerçek zamanlı verilerin entegre edilmesi ve

gelişmiş analitiklerden yararlanılması, İK uygulamalarının değişen manzarasını ve bunların etkilerini daha iyi anlamamızı sağlama potansiyeline sahiptir.



## KAYNAKLAR

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H. ve Dahleez, K.A., 2020. Yükseköğretimde insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve örgütsel bağlılık: İşe bağlılığın aracı rolü. *Uluslararası Eğitim Yönetimi Dergisi*, 34(1), ss.154-174.
- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H. ve Dahleez, K.A., 2020. Yükseköğretimde insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve örgütsel bağlılık: İşe bağlılığın aracı rolü. *Uluslararası Eğitim Yönetimi Dergisi*, 34(1), ss.154-174.
- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H. ve Dahleez, K.A., 2020. Yükseköğretimde insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve örgütsel bağlılık: İşe bağlılığın aracı rolü. *Uluslararası Eğitim Yönetimi Dergisi*, 34(1), ss.154-174.
- Aggarwal, A., Sadhna, P., Gupta, S., Mittal, A. ve Rastogi, S., 2022. Z kuşağının iş gücüne katılımı: Görev performansını ve örgütsel bağlılığı teşvik etmek için İK politikalarının ve uygulamalarının yeniden yapılandırılması. *Journal of Public Affairs*, 22(3), p.e2535.
- Ahammad, T., 2017. Personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine (İKY): İKY nasıl işler? *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 13(9), pp.412-420.
- Aktar, A. ve Pangil, F., 2017. Çalışan bağlılığı, İKY uygulamaları ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki: bankacılık çalışanlarından kanıtlar. Aktar, A. & Pangil F. (2017), "Çalışan Bağlılığı, İKY Uygulamaları ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişki: Bankacılık Çalışanlarından Kanıtlar" *Uluslararası İnsan Kaynakları Çalışmaları Dergisi*, 7(3).
- Al Adresi, A. ve Darun, M.R., 2017. Stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Uluslararası Mühendislik İşletmeleri Yönetimi Dergisi*, 9, s.1847979017731669.
- Albrecht, S.L., Bakker, A.B., Gruman, J.A., Macey, W.H. ve Saks, A.M., 2015. Çalışan bağlılığı, insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve rekabet avantajı: Bütünleşik bir yaklaşım. *Journal of organizational effectiveness: People and performance*, 2(1), pp.7- 35.
- Ali, M., Lei, S. ve Wei, X.Y., 2018. Çin bankalarında stratejik İKY ile örgütsel performans arasındaki ilişkide çalışan ilişkileri ikliminin aracılık rolü. *Journal of innovation & knowledge*, 3(3), pp.115-122.
- Allui, A. ve Sahni, J., 2016. Yükseköğretim kurumlarında stratejik insan kaynakları yönetimi: Suudi Arabistan'dan ampirik kanıtlar. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, pp.361-371.

- Anwar, G. ve Abdullah, N.N., 2021. İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel performans üzerindeki etkisi. Uluslararası Mühendislik, İşletme ve Yönetim Dergisi (IJEEM), 5.
- Arasanmi, C.N. ve Krishna, A., 2019. İşveren markası: algılanan örgütsel destek ve çalışanları elde tutma - ÖB'nin aracı rolü. Industrial and Commercial Training, 51(3), pp.174-183.
- Asfaw, A.M., Argaw, M.D. ve Bayissa, L., 2015. Eğitim ve gelişimin çalışan performansı ve etkinliği üzerindeki etkisi: Beşinci Bölge Yönetim Ofisi, Bole Alt Şehri, Addis Ababa, Etiyopya'da bir vaka çalışması. İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik Çalışmaları Dergisi, 3(04), s.188.
- Atmojo, M., 2015. Dönüşümcü liderliğin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve çalışan performansı üzerindeki etkisi. Uluslararası işletme araştırmaları dergisi, 5(2).
- Battistelli, A., Odoardi, C., Vandenberghe, C., Di Napoli, G. ve Piccione, L.J.H.R.D.Q., 2019. Bilgi paylaşımı ve yenilikçi iş davranışı: İşe dayalı öğrenme, zorlu görevler ve örgütsel bağlılığın rolü. Human Resource Development Quarterly, 30(3), pp.361-381.
- Berberoğlu, A., 2018. Örgüt ikliminin örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel performans üzerindeki etkisi: kamu hastanelerinden ampirik kanıtlar. BMC sağlık hizmetleri araştırması, 18, ss.1-9.
- Bin, A.S. ve Shmailan, A., 2015. İş tatmini, iş performansı ve çalışan bağlılığı arasındaki ilişki: Keşifsel bir çalışma. Issues in Business Management and Economics, 4(1), pp.1-8.
- Brittain, S., Ibbett, H., de Lange, E., Dorward, L., Hoyte, S., Marino, A., Milner-Gulland, E.J., Newth, J., Rakotonarivo, S., Verissimo, D. ve Lewis, J., 2020. Koruma araştırmaları insanları içerdiğinde etik hususlar. Conservation Biology, 34(4), pp.925- 933.
- Cesário, F. ve Chambel, M.J., 2017. Örgütsel bağlılık ve işe bağlılığın çalışan performansı ile ilişkilendirilmesi. Knowledge and Process Management, 24(2), pp.152- 158.
- Cesário, F. ve Chambel, M.J., 2017. Örgütsel bağlılık ve işe bağlılığın çalışan performansı ile ilişkilendirilmesi. Knowledge and Process Management, 24(2), pp.152- 158.
- Cesário, F. ve Chambel, M.J., 2017. Örgütsel bağlılık ve işe bağlılığın çalışan performansı ile ilişkilendirilmesi. Knowledge and Process Management, 24(2), pp.152- 158.
- Cesário, F. ve Chambel, M.J., 2017. Örgütsel bağlılık ve işe bağlılığın çalışan performansı ile ilişkilendirilmesi. Knowledge and Process Management, 24(2), pp.152- 158.
- Chen, S.Y., Wu, W.C., Chang, C.S., Lin, C.T., Kung, J.Y., Weng, H.C., Lin, Y.T. ve Lee, S.I., 2015. Hastane hemşirelerinde örgütsel adalet, güven ve özdeşleşme ve bunların örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri. BMC health services research, 15(1), pp.1-17.
- Cherif, F., 2020. Suudi Arabistan bankacılık sektöründe örgütsel bağlılığın öngörülmesinde insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve çalışanların

- iş tatmininin rolü. *Uluslararası Sosyoloji ve Sosyal Politika Dergisi*, 40(7/8), ss.529-541.
- Choi, S.L., Goh, C.F., Adam, M.B.H. ve Tan, O.K., 2016. Dönüşümcü liderlik, güçlendirme ve iş tatmini: çalışan güçlendirmenin aracı rolü. *Sağlık için insan kaynakları*, 14, ss.1-14.
- Collins, C.J., 2021. Stratejik insan kaynakları yönetiminin kaynak temelli bakış modelinin genişletilmesi. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2), pp.331-358.
- Conway, E., Fu, N., Monks, K., Alfes, K. ve Bailey, C., 2016. Talepler mi kaynaklar mı? Hibrit bir istihdam ilişkileri modelinde İK uygulamaları, çalışan bağlılığı ve duygusal tükenme arasındaki ilişki. *Human Resource Management*, 55(5), pp.901-917.
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S. ve Ćulibrk, D., 2018. İş tatmini, örgütsel bağlılık ve işe katılım: İşe katılımın aracı rolü. *Frontiers in psychology*, 9, s.132.
- Dajani, D.M.A.Z., 2015. Mısır bankacılık sektöründe çalışan bağlılığının iş performansı ve ÖB üzerindeki etkisi.
- Dhar, B.K., Masruki, R., Mutalib, M., Rahouma, H.M., Sobhani, F.A. ve Absar, M.M.N., 2018. Bangladeş'teki İslami bankalarda İslami insan kaynakları uygulamaları ile örgütsel performans arasında örgütsel bağlılığın aracılık etkisi. *Muamelat ve İslami Finans Araştırmaları Dergisi*.
- Dhar, R.L., 2015. Hizmet kalitesi ve çalışanların eğitimi: Örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Tourism Management*, 46, pp.419-430.
- Diamantidis, A.D. ve Chatzoglou, P., 2018. Çalışan performansını etkileyen faktörler: ampirik bir yaklaşım. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), pp.171-193.
- Donglong, Z., Taejun, C., Julie, A. ve Sanghun, L., 2020. Çin'deki üniversite öğretim üyelerinde örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki yapısal ilişki: örgütsel bağlılığın aracılık etkisi. *Asia Pacific Education Review*, 21, pp.167-179.
- Dorta-Afonso, D., González-de-la-Rosa, M., Garcia-Rodriguez, F.J. ve Romero-Domínguez, L., 2021. Yüksek performanslı çalışma sistemlerinin (YPÇS) konaklama sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılık, motivasyon ve iş tatmini gibi çıktıları üzerindeki etkileri. *Sürdürülebilirlik*, 13(6), s.3226.
- Dumont, J., Shen, J. ve Deng, X., 2017. Yeşil İKY uygulamalarının çalışanların işyeri yeşil davranışları üzerindeki etkileri: Psikolojik yeşil iklim ve çalışanların yeşil değerlerinin rolü. *Human resource management*, 56(4), pp.613-627.
- El-Kassar, A.N. ve Singh, S.K., 2019. Yeşil inovasyon ve örgütsel performans: Büyük verinin etkisi ve yönetim bağlılığı ile İK uygulamalarının ılımlaştırıcı rolü. *Technological forecasting and sÖBial change*, 144, pp.483-498.
- Falletta, S.V. ve Combs, W.L., 2021. İK analitiği döngüsü: Kanıta dayalı ve etik İK analitiği yetenekleri oluşturmak için yedi adımlı bir süreç. *Journal of Work-Applied Management*, 13(1), pp.51-68.

- Gholami, H., Rezaei, G., Saman, M.Z.M., Sharif, S. ve Zakuan, N., 2016. Son teknoloji Yeşil İKY Sistemi: Spor merkezinde sürdürülebilirlik
- Gogtay, N.J. ve Thatte, U.M., 2017. Korelasyon analizinin ilkeleri. Hindistan Hekimler Birliği Dergisi, 65(3), s.78-81.
- Guzeller, C.O. ve Celiker, N., 2020. Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin meta-analiz yoluyla incelenmesi. Uluslararası Kültür, Turizm ve Otelcilik Araştırmaları Dergisi, 14(1), ss.102-120.
- Hamilton, R.H. ve Sodeman, W.A., 2020. Sorduğumuz sorular: İnsan sermayesi kaynaklarını stratejik olarak yönetmek için büyük veri analitiğini kullanma fırsatları ve zorlukları. Business Horizons, 63(1), pp.85-95.
- Han, S.H., Seo, G., Li, J. ve Yoon, S.W., 2016. Örgütsel bağlılık ve çalışan güçlendirmenin aracılık etkisi: Dönüşümcü liderlik çalışanların bilgi paylaşım niyetini nasıl etkiler? Human Resource Development International, 19(2), pp.98-115.
- Hanaysha, J., 2016. Çalışan bağlılığı, çalışma ortamı ve örgütsel öğrenmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin test edilmesi. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 229, pp.289-297.
- Idris, A.M. ve Manganaro, M., 2017. Suudi petrol ve petrokimya endüstrilerinde psikolojik sermaye, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. Journal of Human Behavior in the Social Environment, 27(4), pp.251-269.
- Jehanzeb, K. ve Mohanty, J., 2020. Örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında örgütsel bağlılığın aracılık rolü: Moderatör olarak güç mesafesi. Personnel Review, 49(2), pp.445-468.
- Jehanzeb, K., 2020. Algılanan örgütsel destek ve çalışan gelişimi örgütsel vatandaşlık davranışını etkiler mi? Moderatör olarak kişi-örgüt uyumu. European Journal of Training and Development, 44(6/7), pp.637-657.
- Jiang, Z., 2017. Proaktif kişilik ve kariyer uyumluluğu: İş yerinde başarılı olmanın rolü. Journal of Vocational Behavior, 98, pp.85-97.
- Johari, J. ve Yahya, K.K., 2016. Kamu çalışanlarının iş özellikleri, işe bağlılıkları ve iş performansları. European Journal of Training and Development, 40(7), pp.554-575.
- Kang, H.J., Gatling, A. ve Kim, J., 2015. Konaklama işletmelerinde ön saflarda çalışanlar için denetim desteğinin örgütsel bağlılık, kariyer tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 14(1), pp.68- 89.
- Kaynak, R., Toklu, A.T., Elci, M. ve Toklu, I.T., 2016. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılık, işe yabancılaşma ve iş performansı üzerindeki etkileri: PLS-SEM yaklaşımının kullanılması. Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi, 11(5), ss.146-166.
- Kossivi, B., Xu, M. ve Kalgora, B., 2016. Çalışanları elde tutmanın belirleyici faktörleri üzerine bir çalışma. Açık Sosyal Bilimler Dergisi, 4(05), s.261.

- Kowalski, T.H. ve Loretto, W., 2017. Değişen iş yerinde iyi olma hali ve İKY. The International Journal of Human Resource Management, 28(16), pp.2229-2255.
- Kramer, Y.G., Kofinas, J.D., Melzer, K., Noyes, N., McCaffrey, C., Buldo-Licciardi, J., McCulloh, D.H. ve Grifo, J.A., 2014. Öploidiyi tahmin etmek için zaman atlamalı mikroskopi (TLM) yoluyla morfokinetik parametrelerin değerlendirilmesi: anöploidi risk sınıflandırma modelleri evrensel mi? Yardımla üreme ve genetik dergisi, 31, s.1231- 1242.
- Liggins, G., Attoh, P.A., Gong, T., Chase, T., Russell, M.B. ve Clark, P.W., 2019. Federal kurumlardaki askeri gaziler: Örgütsel bağlılığın yordayıcıları olarak örgütsel içerme, insan kaynakları uygulamaları ve liderliğe güven. Public Personnel Management, 48(3), pp.413-437.
- Lim, S., Wang, T.K. ve Lee, S.Y., 2017. Stratejik insan kaynakları yönetimine yeni bir ışık tutmak: İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının ve insan kaynaklarının federal ajans misyonunun başarılmaması algısı üzerindeki etkisi. Public Personnel Management, 46(2), pp.91-117.
- Mabaso, M.C., 2017. Güney Afrika'daki seçilmiş teknoloji üniversitelerindeki akademik personel arasında ödüllerin iş tatmini ve ÖB üzerindeki etkisi (Doktora tezi).
- Mahfouz, S., Bahkia, A.S. ve Alias, N., 2021. İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışan performansı üzerindeki etkisi ve çalışan bağlılığının aracılık rolü. Yönetişim ve Düzenleme Dergisi/Volume, 10(4).
- Malezya'da çok yöntemli bir yaklaşım ve gelecekteki araştırmalar için fırsatlar. Journal of Cleaner Production, 124, pp.142-163.
- Mishra, P., Pandey, C.M., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C. ve Keshri, A., 2019. İstatistiksel veriler için tanımlayıcı istatistikler ve normallik testleri. Annals of cardiac anaesthesia, 22(1), p.67.
- Ng, E.S. ve Sears, G.J., 2020. Çeşitlilik üzerine konuşmak: CEO inançları, ahlaki değerler ve işyerinde çeşitlilik uygulamalarının hayata geçirilmesi. Journal of Business Ethics, 164, pp.437-450.
- Pham Thi, T.D., Ngo, A.T., Duong, N.T. ve Pham, V.K., 2021. KOBİ'lerde örgüt kültürünün çalışanların memnuniyeti ve bağlılığı üzerindeki etkisi: Vietnam'da bir vaka çalışması. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(5), pp.1031-1038.
- Pooja, A.A., De Clercq, D. ve Belausteguigoitia, I., 2016. İş stresörleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı: Örgütsel bağlılık ve sosyal etkileşimin rolleri. Human Resource Development Quarterly, 27(3), pp.373-405.
- Purohit, P., 2018. Gelişmekte Olan Pazarlarda Stratejik Yetenek Yönetimi: Hindistan'daki bir kuruluştaki ampirik bir çalışma. Endüstride Bilgi Teknolojisi, 6(1).
- Razzaq, S., Aslam, U., Bagh, T. ve Saddique, S., 2017. İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışan bağlılığı üzerindeki etkisi: Pakistan telekom sektöründen kanıtlar. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 7(7), pp.649-667.

- Renwick, D.W., Jabbour, C.J., Muller-Camen, M., Redman, T. ve Wilkinson, A., 2016. Yeşil (çevresel) İKY alanındaki güncel gelişmeler. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), pp.114-128.
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C.J. ve Chong, T., 2019. Yeşil insan kaynakları yönetimi ve yeşil örgüt kültürünü mümkün kılan unsurlar: Sürdürülebilir kalkınma için bir firmanın çevresel performansının artırılması. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), pp.737-749.
- Saeed, B.B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M. ve Afridi, M.A., 2019. Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları yoluyla çalışanların çevre yanlısı davranışlarının teşvik edilmesi. *Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Çevre Yönetimi*, 26(2), pp.424-438.
- Sattar, T., Ahmad, K. ve Hassan, S.M., 2015. Çalışan bağlılığının aracılık etkisi ile insan kaynakları uygulamalarının çalışan performansı ve iş tatmini üzerindeki rolü. *Pakistan Ekonomik ve Sosyal İnceleme*, s.81-96.
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J. ve Najjemba Muganga, G., 2018. Eğitim, çalışan bağlılığı ve çalışan performansı: Uganda sağlık sektöründen kanıtlar. *Cogent Business & Management*, 5(1), s.1470891.
- Sepahvand, R. ve Bagherzadeh Khodashahri, R., 2021. Stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve çalışanları elde tutma: İşe bağlılığın ılımlaştırıcı rolü üzerine bir çalışma. *Iranian Journal of Management Studies*, 14(2), pp.437-468.
- Shrestha, N., 2021. Anket analizi için bir araç olarak faktör analizi. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 9(1), pp.4-11.
- Singh, A. ve Gupta, B., 2015. İşe katılım, örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve ekip bağlılığı: Kuşak çeşitliliği üzerine bir çalışma. *Benchmarking: An International Journal*, 22(6), pp.1192-1211.
- Soelton, M., 2023. Çalışma Sektöründe Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Öğrenen Organizasyonun Kavramsallaştırılması. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(1), pp.239-255.
- Soelton, M., Suatoni, M., Yanuar, T., Syah, R., Ramli, Y., Santoso, P., Amanda, B. ve Octaviani, R., 2020. Örgütsel Bağlılığın Rolünün Kavramsallaştırılması. *American International Journal of Business Management (AIJBM) ISSN*, 3(8), pp.178-188.
- Spiteri, T., Nimphius, S., Hart, N.H., Specos, C., Sheppard, J.M. ve Newton, R.U., 2014. Kadın basketbol sporcularında kuvvet özelliklerinin yön değiştirme ve çeviklik performansına katkısı. *The Journal of Strength & Conditioning Research*, 28(9), pp.2415- 2423.
- Suzuki, K. ve Hur, H., 2020. Bürokratik yapılar ve örgütsel bağlılık: 20 Avrupa ülkesinde yapılan karşılaştırmalı bir çalışmadan elde edilen bulgular. *Public Management Review*, 22(6), pp.877-907.
- Top, M., Akdere, M. ve Tarcan, M., 2015. Türkiye'deki hastanelerde dönüşümcü liderlik, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güvenin incelenmesi: kamu çalışanlarına karşı özel sektör çalışanları. *The international journal of human resource management*, 26(9), pp.1259-1282.

- Ulrich, D. ve Dulebohn, J.H., 2015. Henüz varmadık mı? İK için sırada ne var? *Human Resource Management Review*, 25(2), pp.188-204.
- Van De Voorde, K. ve Beijer, S., 2015. Yüksek performanslı çalışma sistemleri ile çalışan çıktıları arasındaki ilişkide çalışan İK atıflarının rolü. *İnsan kaynakları yönetimi dergisi*, 25(1), ss.62-78.
- Van Waeyenberg, T., Peccei, R. ve Decramer, A., 2022. Performans yönetimi ve öğretmen performansı: duygusal örgütsel bağlılık ve tükenmişliğin rolü. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(4), pp.623-646.
- Warsame, A.S., 2015. İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları ve örgütsel bağlılık (Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Yao, T., Qiu, Q. ve Wei, Y., 2019. Otel çalışanlarını iç müşteri olarak elde tutmak: Örgütsel bağlılığın çalışanların tutumsal ve davranışsal sadakati üzerindeki etkisi. *International Journal of Hospitality Management*, 76, pp.1-8.
- Zanabazar, A., Yondonrenchin, M. ve Baljinnyam, E., 2023. Liderlik Tarzlarının Çalışan Bağlılığı ve Sadakati Üzerindeki Etkisi. *European Journal of Business and Management Research*, 8(4), pp.94-100.
- Zhao, S., Sheehan, C., De Cieri, H. ve Cooper, B., 2019. Çin ve Avustralya'da stratejik karar alma süreçlerine İK katılımı üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. *Çin Yönetim Çalışmaları*, 13(2), s.258-275.
- Zhong, L., Wayne, S.J. ve Liden, R.C., 2016. İşe bağlılık, algılanan örgütsel destek, yüksek performanslı insan kaynakları uygulamaları ve kültürel değer yönelimleri: Düzeyler arası bir araştırma. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), pp.823-844.

## EKLER

### Ek-1: Nicel araştırma için anketi

#### Bölüm 1: Demografik Bilgiler

Lütfen aşağıdaki demografik bilgileri sağlayın:

**Yaş:**  18-24 yaş  25-34 yaş  35-44 yaş  45-54 yaş  54 yaş üstü

**Cinsiyetiniz:**  erkek  kadın  ikili olmayan

**Eğitim Durumu:**  Biraz üniversite veya ön lisans derecesi,  Lisans derecesi,  Yüksek lisans derecesi,  Doktora derecesi  Diğer

**Medeni Durumunuz:**  Bekar  Evli  Boşanmış

**İstihdam:**  Çalışıyor  İşsiz

**Deneyim:**  0-2 yıl  3-5 yıl  6-10 yıl  11-15 yıl  15 yıl üstü

**Gelir:**  Yıllık ₹1,50,000'den az  Yıllık ₹1,50,000 - ₹2,99,999  Yıllık ₹3,00,000 -

₹4,49,999  Yıllık ₹4,50,000 - ₹5,99,999  Yıllık ₹6,00,000'den fazla

#### Bölüm 2: Örgütsel Bağlılık

Lütfen Örgütsel Bağlılık temelinde aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi derecelendirin. 5'li Likert ölçeği kullanınız.

1. Şirketimizdeki genel çalışma ortamından ne kadar memnunsunuz?   
Çok düşük  Düşük  Nötr  Yüksek  Çok yüksek
2. Ürünümüzü/hizmetimizi başkalarına tavsiye etme olasılığınız nedir?   
Çok Olası Değil  Olası Değil  Kararsızım  Olası  Çok Olası
3. Sunulan eğitim programlarının mesleki gelişim ihtiyaçlarınızı ne ölçüde karşıladığına inanıyorsunuz?  Hiç  Az ölçüde  Orta ölçüde   
Büyük ölçüde  Çok büyük ölçüde

4. İş arkadaşlarınızla ne sıklıkla ekip oluşturma faaliyetlerine katılıyorsunuz?  
[ ] Nadiren [ ] Ara sıra [ ] Bazen [ ] Sık sık [ ] Çok sık
5. Mevcut performans değerlendirme sisteminden ne kadar memnunsunuz? [ ] Çok Memnun Değilim [ ] Memnun Değilim [ ] Kararsızım [ ] Memnunum [ ] Çok Memnunum
6. Şu ifadeye ne ölçüde katılıyorsunuz? "Kurum açık iletişim ve işbirliği kültürünü teşvik eder" ifadesine ne ölçüde katılıyorsunuz? [ ] Kesinlikle Katılmıyorum [ ] Katılmıyorum [ ] Kararsızım [ ] Katılıyorum [ ] Kesinlikle Katılıyorum
7. Gelecekteki şirket destekli etkinliklere katılma olasılığınız nedir? [ ] Çok Olası Değil [ ] Olası Değil [ ] Olası Değil [ ] Kararsızım [ ] Olası [ ] Çok Olası
8. Son kurumsal değişikliklerin çalışma ortamınız üzerindeki etkisini nasıl tanımlarsınız? [ ] Çok Olumsuz [ ] Olumsuz [ ] Nötr [ ] Olumlu [ ] Çok Olumlu

### **Bölüm 3: İş Performansı**

Lütfen İş Performansı temelinde aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi derecelendirin. 5'li Likert ölçeği kullanınız.

1. Şu anki işinizden memnuniyet düzeyiniz nedir? [ ] Çok Memnun Değilim [ ] Memnun Değilim [ ] Kararsızım [ ] Memnunum [ ] Çok Memnunum
2. İş görevlerinizi yerine getirme becerinize ne ölçüde güveniyorsunuz? [ ] Hiç Güvenmiyorum [ ] Biraz Güveniyorum [ ] Kararsızım [ ] Güveniyorum [ ] Çok Güveniyorum
3. Size verilen görevleri ne sıklıkla tamamlıyorsunuz? [ ] Nadiren [ ] Ara sıra [ ] Bazen [ ] Sık sık [ ] Çok sık
4. İş sorumluluklarınızı ne ölçüde yerine getiriyorsunuz? [ ] Hiç [ ] Az ölçüde [ ] Orta ölçüde [ ] Büyük ölçüde [ ] Çok büyük ölçüde
5. İşle ilgili konularda amirlerinizle ne sıklıkta iletişim kuruyorsunuz? [ ] Nadiren [ ] Ara sıra [ ] Bazen [ ] Sık sık [ ] Çok sık

6. Üstlerinizin geri bildirimlerinden ne kadar memnunsunuz?  Çok Memnun  
Değilim   
 Memnun Değilim  Kararsızım  Memnunum  Çok  
Memnunum
7. Kurumdaki son değişikliklerin işiniz üzerindeki etkisini nasıl tanımlarsınız?  Çok Olumsuz  Olumsuz  Nötr  Olumlu  Çok Olumlu
8. Genel olarak işinizle ilgili ne ölçüde olumlu bir algıya sahipsiniz?  Hiç   
 Az ölçüde  Orta ölçüde  Büyük ölçüde  Çok büyük ölçüde.

#### **Bölüm 4: İK Uygulamaları**

Lütfen İK Uygulamalarına dayalı olarak aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi derecelendirin. 5'li Likert ölçeği kullanınız.

1. Kurumumuzun İK Uygulamalarından ne kadar memnunsunuz?   
Çok Memnun Değilim  Memnun Değilim  Kararsızım  Memnunum  
 Çok Memnunum
2. İK Uygulamalarının çalışan ihtiyaçlarını karşılamada ne kadar etkili olduğunu düşünüyorsunuz?  Çok Etkisiz  Etkisiz  Kararsızım   
Etkili  Çok Etkili
3. İK Uygulamaları departmanı tarafından ne ölçüde desteklendiğinizi hissediyorsunuz?   
 Hiç  Az ölçüde  Orta ölçüde  Büyük ölçüde  Çok büyük ölçüde
4. İK Uygulamalarının ne kadar şeffaf olduğunu düşünüyorsunuz?  Hiç Şeffaf Değil  Biraz Şeffaf  Kararsızım  Şeffaf  Çok Şeffaf
5. İK Uygulamaları departmanını ne ölçüde erişilebilir buluyorsunuz?  Hiç   
 Az ölçüde  Orta ölçüde  Büyük ölçüde  Çok büyük ölçüde
6. Kurum tarafından sağlanan çalışan yan haklarından ne kadar memnunsunuz?  Hiç Erişilebilir Değil  Biraz Erişilebilir   
Kararsızım  Erişilebilir  Çok Erişilebilir

7. İK Uygulamaları departmanı tarafından sunulan eğitim programlarını ne kadar etkili buluyorsunuz?  Çok Memnun Değilim  Memnun Değilim  Kararsızım  Memnunum  Çok Memnunum
8. İK Uygulamalarının işyerinde kapsayıcılığı ne ölçüde teşvik ettiğini düşünüyorsunuz?  Hiç  Az ölçüde  Orta ölçüde  Büyük ölçüde  Çok büyük ölçüde

### **Bölüm 5: Çalışan Bağlılığı**

Lütfen Çalışan Bağlılığı ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi derecelendirin. 5'li Likert ölçeği kullanınız.

1. Yaptığınız işin kurumun hedefleriyle ne ölçüde örtüştüğüne inanıyorsunuz?  Hiç  Az ölçüde  Orta ölçüde  Büyük ölçüde  Çok büyük ölçüde
2. Gruba yaptığınız katkılardan dolayı kendinizi ne kadar değerli hissediyorsunuz?  Hiç  Az ölçüde  Orta ölçüde  Büyük ölçüde  Çok büyük ölçüde
3. Başarılarınız ve katkılarınız için ne sıklıkta takdir alıyorsunuz?  Nadiren  Ara sıra  Bazen  Sık sık  Çok sık
4. Genel çalışma ortamınızdan ne kadar memnunsunuz?  Çok Memnun Değilim  Memnun Değilim  Kararsızım  Memnunum  Çok Memnunum
5. Meslektaşlarınız tarafından ne ölçüde desteklendiğinizi hissediyorsunuz?  Hiç  Az ölçüde  Orta ölçüde  Büyük ölçüde  Çok büyük ölçüde
6. İşyerimizi arkadaşlarınıza veya meslektaşlarınıza tavsiye etme olasılığınız nedir?  Hiç desteklenmiyor  Biraz destekleniyor  Kararsızım  Destekleniyor  Çok destekleniyor
7. Ekibinizdeki işbirliği derecesinden ne kadar memnunsunuz?  Çok Olası Değil  Olası Değil  Kararsızım  Olası  Çok Olası
8. İşyeri hakkında geri bildirim sağlama mekanizmalarını ne kadar etkili buluyorsunuz?

Çok Memnun Değilim  Memnun Değilim  Kararsızım   
Memnunum  Çok Memnunum.

### **Bölüm 6: Ek Yorumlar**

Lütfen insan kaynakları uygulamalarının örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkilerine ilişkin ek yorumlarınızı veya görüşlerinizi belirtiniz.



## ÖZGEÇMİŞ

Oğuzhan BAŞARAN

### EĞİTİM DURUMU:

- Lisans : (2020) İstanbul Beykent Üniversitesi, İşletme Bölümü
- Yüksek Lisans: İstanbul Gedik Üniversitesi, İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı

### MESLEKİ DENEYİM:

- İstanbul Gedik Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı