

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİ ALGISI İLE
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE
DUYGUSAL TÜKENMİŞLİĞİN ARACI ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Nisanur KORKMAZ
2000002525

Anabilim Dalı: Psikoloji
Program: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Melis Seray ÖZDEN YILDIRIM

NİSAN 2022

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİ ALGISI İLE
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE
DUYGUSAL TÜKENMİŞLİĞİN ARACI ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Nisanur KORKMAZ
2000002525

Anabilim Dalı: Psikoloji
Program: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Melis Seray ÖZDEN YILDIRIM
Jüri Üyeleri: Dr. Öğr. Üyesi Elif Özge ERBAY
Dr. Öğr. Üyesi Hande TASA (Aydın Üniv.)

NİSAN 2022

ÖNSÖZ

Tez çalışmam sırasında kıymetli bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana yol gösterici ve destek olan değerli danışman hocam Doç. Dr. Melis Seray ÖZDEN YILDIRIM'A sonsuz teşekkür ederim.

Ayrıca tüm hayatım boyunca aldığım kararları destekleyen ve sadece eğitim hayatımda değil her zaman maddi manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan aile üyelerim; Sevgi KORKMAZ, Nail KORKMAZ, Yusuf Barış KORKMAZ ve değerli arkadaşlarıma da teşekkürü bir borç bilirim.

NİSAN 2022

Nisanur KORKMAZ

İÇİNDEKİLER TABLOSU

Sayfa

KISALTMALAR	vi
TABLO LİSTESİ.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
EKLER LİSTESİ.....	x
ÖZET.....	xi
ABSTRACT	xii
GİRİŞ	1
1. İŞ GÜVENCESİ.....	3
1.1. İş Güvencesi Kavramı Tanımı ve Tarihçesi.....	3
1.2. İş Güvencesizliği Kavramı Tanımı ve Tarihçesi	4
1.3. İş Güvencesizliğinin Belirleyicileri	7
1.4. İş Güvencesizliğinin Unsurları	9
1.4.1. Belirsizlik	9
1.4.2. Tehdit Algısı.....	11
1.4.3. İşsizlik Kaygısı	11
1.5. İş Güvencesizliğinin Nedenleri	12
1.5.1. Bireysel Nedenler	12
1.5.2. Örgütsel Nedenler	14
1.5.3. Ekonomik Nedenler	15
1.5.4. Hukuki Nedenler	16
1.6. İş Güvencesizliğinin Türleri	17
1.6.1. Nesnel - Öznel İş Güvencesizliği	17
1.6.2. Bilişsel - Duygusal İş Güvencesizliği.....	19
1.6.3. Nitel - Nicel İş Güvencesizliği	20
1.7. İş Güvencesizliğinin Sonuçları	21
1.7.1. Bireysel Sonuçlar	23
1.7.1.1. İş Tutumları.....	23
1.7.1.2. İş Stresi	23
1.7.1.3. Sağlık Sorunları.....	24
1.7.2. Örgütsel Sonuçlar	26
1.7.2.1. Örgütsel Tutumlar	26
1.7.2.2. İş Davranışları	26

1.7.3. Sosyal Sonuçlar	28
1.8. İş Güvencesizliği İle İlgili Ulusal Çalışmalar	29
1.9. İş Güvencesizliği İle İlgili Uluslararası Çalışmalar	30
2. İŞTEN AYRILMA NİYETİ	33
2.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı Tanımı ve Tarihçesi	33
2.2. İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Kavramlar	35
2.2.1. Örgütsel Bağlılık	35
2.2.2. İşten Ayrılma Davranışı.....	36
2.2.3. İş Tatmini	36
2.2.4. İşe Bağlanma	37
2.2.5. Psikolojik Sözleşme.....	37
2.2.6. Tükenmişlik	38
2.2.7. Çalışanların Bilgilendirilmesi	38
2.3. İşten Ayrılma Niyetine Kuramsal Bir Bakış	39
2.3.1. İhtiyaçlar Teorisi	39
2.3.2. Çift Faktör Teorisi	40
2.3.3. Birey - Örgüt Uyum Teorisi.....	41
2.3.4. Çalışan Hareketliliği Teorisi	41
2.3.5. Beşeri Sermaye Kuramı	41
2.3.6. İş Arama Kuramı	42
2.3.7. Eşleştirme Kuramı	43
2.3.8. Eşitlik Kuramı	44
2.3.9. Örgütsel Denge Kuramı	45
2.3.10. Sosyal Mübadele Kuramı.....	45
2.4. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler	46
2.5. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları.....	48
2.6. İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Ulusal Çalışmalar	49
2.7. İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Uluslararası Çalışmalar	51
3. TÜKENMİŞLİK	53
3.1. Tükenme Kavramı ve Tükenmişliğin Boyutları	53
3.1.1. Duygusal Tükenme.....	54
3.1.2. Duyarsızlaşma	55
3.1.3. Kişisel Başarısızlık	55
3.2. Tükenmişliğin Evreleri	56

3.3. Tükenmişliğin Göstergeleri	58
3.3.1. Fiziksel Göstergeler	58
3.3.2. Psikolojik Göstergeler	58
3.3.3. Davranışsal Göstergeler	59
3.3.4. Örgütsel Göstergeler	59
3.4. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler	60
3.4.1. Bireysel Faktörler	60
3.4.2. Çevresel Faktörler	61
3.5. Tükenmişliği Önleme ve Tükenmişlikle Başa Çıkma Stratejileri	64
3.5.1. Bireysel Stratejiler	64
3.5.2. Örgütsel Stratejiler	65
3.6. Tükenmişliğin Sonuçları	66
3.7. Tükenmişlik İle İlgili Ulusal Çalışmalar	68
3.8. Tükenmişlik İle İlgili Uluslararası Çalışmalar	70
4. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ	72
4.1. Araştırmanın Amacı	72
4.2. Araştırmanın Önemi	72
4.3. Araştırma Modeli ve Hipotezleri	73
4.4. Araştırmanın Varsayımları	74
4.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	74
4.6. Veri Toplama Yöntemi ve Örneklem	75
4.7. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	75
4.7.1. Demografik Bilgi Formu	76
4.7.2. İş Güvençesi Endeksi	76
4.7.3. Maslach Tükenmişlik Envanteri	76
4.7.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	77
4.8. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Teknikler	77
5. BULGULAR	79
5.1. Örneklem Tanımlayıcı Bulgular	79
5.2. Hipotezlerin Test Edilmesi	82
5.3. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Bilgilere Göre Analizi	86
5.3.1. İş Güvençesi ve Demografik Değişkenler	86
5.3.1.1. İş Güvençesi ve Cinsiyet	86
5.3.1.2. İş Güvençesi ve Medeni Durum	86

5.3.1.3. İş Güvencesi ve Eğitim Durumu	87
5.3.1.4. İş Güvencesi ve Toplam Çalışma Süresi	87
5.3.1.5. İş Güvencesi ve Çalışma Şekli.....	88
5.3.1.6. İş Güvencesi ve Çalışılan Sektör.....	88
5.3.1.7. İş Güvencesi ve Günlük Çalışma Saati	89
5.3.1.8. İş Güvencesi ve Gelir Grubu.....	90
5.3.2. Duygusal Tükenmişlik ve Demografik Değişkenler	90
5.3.2.1. Duygusal Tükenmişlik ve Cinsiyet	90
5.3.2.2. Duygusal Tükenmişlik ve Medeni Durum	91
5.3.2.3. Duygusal Tükenmişlik ve Eğitim Durumu.....	91
5.3.2.4. Duygusal Tükenmişlik ve Toplam Çalışma Süresi	92
5.3.2.5. Duygusal Tükenmişlik ve Çalışma Şekli.....	92
5.3.2.6. Duygusal Tükenmişlik ve Çalışılan Sektör	93
5.3.2.7. Duygusal Tükenmişlik ve Günlük Çalışma Saati	94
5.3.2.8. Duygusal Tükenmişlik ve Gelir Grubu	94
5.3.3. İşten Ayrılma Niyeti ve Demografik Değişkenler	95
5.3.3.1. İşten Ayrılma Niyeti ve Cinsiyet.....	95
5.3.3.2. İşten Ayrılma Niyeti ve Medeni Durum.....	95
5.3.3.3. İşten Ayrılma Niyeti ve Eğitim Durumu	96
5.3.3.4. İşten Ayrılma Niyeti ve Toplam Çalışma Süresi	96
5.3.3.5. İşten Ayrılma Niyeti ve Çalışma Şekli.....	97
5.3.3.6. İşten Ayrılma Niyeti ve Çalışılan Sektör.....	97
5.3.3.7. İşten Ayrılma Niyeti ve Günlük Çalışma Saati.....	98
5.3.3.8. İşten Ayrılma Niyeti ve Gelir Grubu.....	98
6. TARTIŞMA.....	100
6.1. Araştırma Bulguları Işığında Araştırma Değişkenlerinin İlişkisinin Tartışılması	100
6.2. Demografik Değişkenler Işığında Araştırma Bulgularının Tartışılması	104
7. SONUÇ.....	109
7.1. Araştırmanın Katkıları.....	110
7.2. Gelecek Çalışmalara Öneriler	111
KAYNAKÇA.....	113

EKLER.....	129
Ek A: Demografik Bilgi Formu.....	129
Ek B: İş Güvenesi Endeksi Ölçeği	130
Ek C: Maslach Tükenmişlik Envanteri	131
Ek D: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	132



KISALTMALAR

İGE: İş Güvencesi Endeksi

İGM: İş Güvencesi Memnuniyeti

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development (İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı)

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu



TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1. İş güvencesizliğinin etkilediği tutum ve davranışlar	22
Tablo 1.2. İş güvencesizliği ve iş yükünün düzeylerine göre iş stresi kategorileri ..	24
Tablo 5.1. Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklere göre dağılımları	80
Tablo 5.2. Ölçekleri tanımlayıcı bulgular	82
Tablo 5.3. Değişkenler arasındaki pearson korelasyon analizi sonuçları	83
Tablo 5.4. Aracılık testine ilişkin regresyon analizi sonuçları	85
Tablo 5.5. İş güvencesinin cinsiyete göre incelenmesine yönelik t-testi sonuçları...	86
Tablo 5.6. İş güvencesinin medeni duruma göre incelenmesine yönelik t-testi sonuçları	87
Tablo 5.7. İş güvencesinin eğitim durumuna göre incelenmesine yönelik t-testi sonuçları	87
Tablo 5.8. İş güvencesinin toplam çalışma süresine göre incelenmesine yönelik t-testi sonuçları	88
Tablo 5.9. İş güvencesinin çalışma şekline göre incelenmesine yönelik t-testi sonuçları	88
Tablo 5.10. İş güvencesinin çalışılan sektöre göre incelenmesine yönelik t-testi sonuçları	89
Tablo 5.11. İş güvencesinin günlük çalışma saatine göre incelenmesine yönelik t-testi sonuçları	89
Tablo 5.12. İş güvencesinin gelir grubuna göre incelenmesine yönelik tek yönlü ANOVA sonuçları	90
Tablo 5.13. Duygusal tükenmişliğin cinsiyete göre incelenmesine yönelik t-testi sonuçları	91
Tablo 5.14. Duygusal tükenmişliğin medeni duruma göre incelenmesine yönelik t-testi sonuçları	91
Tablo 5.15. Duygusal tükenmişliğin eğitim durumuna göre incelenmesine yönelik t-testi sonuçları	92
Tablo 5.16. Duygusal tükenmişliğin toplam çalışma süresine göre incelenmesine yönelik t-testi sonuçları	92

Tablo 5.17. Duygusal tükenmişliğin çalışma şekline göre incelenmesine yönelik t-testi sonuçları	93
Tablo 5.18. Duygusal tükenmişliğin çalışılan sektöre göre incelenmesine yönelik t-testi sonuçları.....	93
Tablo 5.19. Duygusal tükenmişliğin günlük çalışma saatine göre incelenmesine yönelik t-testi sonuçları	94
Tablo 5.20. Duygusal tükenmişliğin gelir grubuna göre incelenmesine yönelik tek yönlü ANOVA sonuçları.....	94
Tablo 5.21. İşten ayrılma niyetinin cinsiyete göre incelenmesine yönelik t-testi sonuçları	95
Tablo 5.22. İşten ayrılma niyetinin medeni duruma göre incelenmesine yönelik t-testi sonuçları	96
Tablo 5.23. İşten ayrılma niyetinin eğitim durumuna göre incelenmesine yönelik t-testi sonuçları.....	96
Tablo 5.24. İşten ayrılma niyetinin toplam çalışma süresine göre incelenmesine yönelik t-testi sonuçları	97
Tablo 5.25. İşten ayrılma niyetinin çalışma şekline göre incelenmesine yönelik t-testi sonuçları	97
Tablo 5.26. İşten ayrılma niyetinin çalışılan sektöre göre incelenmesine yönelik t-testi sonuçları.....	98
Tablo 5.27. İşten ayrılma niyetinin günlük çalışma saatine göre incelenmesine yönelik t-testi sonuçları	98
Tablo 5.28. İşten ayrılma niyetinin gelir grubuna göre incelenmesine yönelik tek yönlü ANOVA sonuçları.....	99
Tablo 5.29. Demografik değişkenlerle ilgili yapılan analizlerin özeti	99

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1. İş güvenliği krizinin nedenlerinin ve sonuçlarının özeti	23
Şekil 2.1. Mobley'in işten ayrılma modeli	34
Şekil 2.2. İhtiyaçlar hiyerarşisi	39
Şekil 3.1. Maslach tükenmişlik modeli.....	54
Şekil 3.2. Tükenmişliğin kademeleri.....	57
Şekil 4.1. Araştırma modeli.....	73
Şekil 5.1. Araştırmaya katılan çalışanların yaşa göre dağılımları ve histogram grafiği	79
Şekil 5.2. Aracılık testine ilişkin regresyon analizi modeli	85

EKLER LİSTESİ

Ek A: Demografik bilgi formu	129
Ek B: İş güvencesi endeksi ölçeği	130
Ek C: Maslach tükenmişlik envanteri	131
Ek D: İşten ayrılma niyeti ölçeği	132



ÖZET

Bu çalışmada; çalışanların iş güvencesi algısı ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal tükenmişliğin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu nedenle; iş güvencesi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti kavramları sırasıyla incelenmiştir. Araştırmada, veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmış olup ilgili anket "Google Formlar" aracılığıyla oluşturulmuştur. Araştırma linki, katılımcılara mail aracılığıyla gönderilmiştir. Gerekli katılımcı sayısına ulaşabilmek amacıyla; ülkemizin önde gelen işletme, sendika, dernek ve sivil toplum kuruluşlarına toplam 1.341 mail gönderilmiş olup gelen yanıtlar arasından 246 çalışanın verileri analize uygun bulunmuştur. Elde edilen veriler; SPSS 25 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma hipotezlerini sınamak amacıyla; Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Bu analizlere ek olarak; çalışanların iş güvencesizliği, duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik gerçekleştirilen analizler için T - testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. İlgili aracılık modelini test etmek amacıyla; bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; çalışanların iş güvencesi algıları ile duygusal tükenmişlikleri arasında anlamlı ve negatif, duygusal tükenmişlikleri ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve pozitif, iş güvencesi ve işten ayrılma niyetleri arasında da anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda; Process Makro üzerinden bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilerek yapılan analiz sonuçlarına göre; çalışanların duygusal tükenmişliğinin iş güvencesi ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara ek olarak demografik değişkenlerle yapılan analizlerin sonuçlarına göre; çalışanların iş güvencesi düzeylerinin, çalışılan sektör ve gelir grubuna göre değişebilirken duygusal tükenmişliklerinin de çalışma şekline göre farklılaşabileceği tespit edilmiştir. Diğer değişkenler açısından istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşılammıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesi, İş Güvencesizliği, Tükenmişlik, Duygusal Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT

In this study; It is aimed to examine the mediating role of emotional burnout on the relationship between of employees' perception of job security and their turnover intention. Therefore; The concepts of job security, burnout and turnover intention were examined respectively. In the research, the survey technique was used as the data collection method and the related survey was created through "Google Forms". The research link was sent to the participants via e-mail. In order to reach the required number of participants; a total of 1,341 e-mails were sent to the leading enterprises, unions, associations and non-governmental organizations in our country, and the data of 246 employees were found suitable for analysis. The data obtained; It was analyzed using SPSS 25 package programs. In order to test the research hypotheses; Pearson correlation analysis was used. In addition to these analyzes; T - test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used to analyze whether the levels of job insecurity, emotional burnout and turnover intention of employees differ according to demographic variables. Finally; In order to test the relevant mediation model; Regression analysis based on the bootstrap method was used. According to the results of the research; It has been determined that there is a significant and negative relationship between employees' perceptions of job security and their emotional burnout, a significant and positive relationship between their emotional burnout and turnover intention, and a significant and negative relationship between job security and intention to leave. At the same time; According to the results of the analysis made by choosing the 5000 resampling option with the bootstrap technique over Process Macro; It has been determined that the emotional burnout of employees mediates the relationship between job security and turnover intention. In addition to these results, according to the results of the analyzes made with demographic variables; It has been determined that while the job security levels of the employees may vary according to the sector and income group, their emotional burnout may also differ according to the working style. No statistically significant results were obtained for other variables.

Keywords: Job Security, Job Insecurity, Burnout, Emotional Burnout, Turnover Intention

GİRİŞ

İş güvencesi kavramı; 20. yüzyılın sonlarına doğru ortaya çıkmış olup en kısa haliyle çalışanların, çalışma haklarının korunması olarak tanımlanmaktadır (Bakan & Büyükbeşe, 2004). Bu kavramın temelinde; örgütlerde meydana gelebilecek olan yeniden yapılanma, küçülme, şirket birleşmeleri ve satın almaları gibi uygulamaların mevcut çalışanların işlerinin devamlılığı üzerinde nasıl bir etkisi olabileceğine değinmek olduğunu söylemek mümkündür. Örgütlerin bu gibi aksiyonlar alması ya da çalışanların, kurum içerisinde bu gibi uygulamaların gerçekleşebileceği konusunda bilgi sahibi olmaya başlamaları durumunda çalışanların işlerinin geleceği hakkındaki düşüncelerinin de etkileneceğini düşünülmektedir. Bu gibi durumlarda; çalışanların işlerinin devamlılığı konusunda bir belirsizlik yaşamaları, mevcut işlerini tehdit altında hissetmeleri ve işsizlik kaygısı yaşamaları mümkündür. İş güvencesinin diğer nedenleri arasında ise; bireysel nedenler, ekonomik nedenler ve hukuki nedenlerin bulunmaktadır. İş güvencesi kavramının yokluğu, literatürde "iş güvencesizliği" adıyla ele alınmakta olup iş güvencesizliğinin birçok farklı sonucunun olmasıyla birlikte uzun dönem sonuçları arasında; çalışanların psikolojik sağlıklarının ve işten ayrılma niyetlerinin etkilenmesinin de bulunduğunu söylemek mümkündür (Sverke ve diğ., 2002).

Araştırmanın bir diğer kavramı olan duygusal tükenmişlik ise; tükenmişlik kavramının ilk boyutu olarak karşımıza çıkmakta olup tükenmişliğin en kolay gözlemlenebilen boyutudur. Tükenmişlik sendromu; yüz yüze iletişim gerektiren mesleklerde çalışan kişilerde daha belirgin bir şekilde ortaya çıkan, çalışma yaşamındaki etkileşimlere karşı geliştirilmiş, psikolojik ve fiziksel bir tepki olarak tanımlanmakta olup bu tepkilerin temelinde ise stresi konumlandırmaktadır (Maslach ve diğ., 1997). Çalışma hayatlarında yaşadıkları stres nedeniyle kendilerini yorgun ve yıpranmış olarak tanımlayan çalışanların duyguları üzerindeki hakimiyetlerinin azalması sonucunda duygusal tükenmişlik yaşabileceklerini söylemek mümkündür. Duygusal tükenmişlik yaşayan çalışanların; işlerine gitmek istemeyebilecekleri, işlerine daha çok geç kalabilecekleri, daha sık izin alabilecekleri ve işlerinden ayrılma düşüncelerine sahip olabilecekleri düşünülmektedir (Jackson ve diğ., 1986). Bu nedenle; iş güvencesizliği yaşayan çalışanların hissettikleri belirsizlik duyguları ve işsizlik kaygısıyla beraber yaşadıkları stresin de artacağı düşünülmüş olup bu stres faktörünün ise; çalışanların duygusal tükenmişlikleri üzerinde de etkili olabileceği

düşünülmektedir. İş güvencesizliği ve duygusal tükenmişliği artan çalışanların; işten ayrılma niyetlerinin de artması beklenilmekte olup bu gibi çalışan kayıplarının örgütler açısından da birçok farklı sonuçları olabilmektedir.

Artan rekabet ortamı, gelişen teknoloji ve değişen günümüz koşullarında örgütlerin stratejik hedeflerine ulaşabilmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri önemli bir konu olmaya devam etmektedir. Örgütlerin bu hedeflerini gerçekleştirme yolunda, örgüt hedeflerini ve değerlerini benimseyen çalışanlara olan ihtiyaçlarının da benzer şekilde önemini koruduğu söylenebilmektedir. Bu nedenle; bir örgütün başarılı olabilmesi ve başarısını sürdürebilmesi için değerli çalışanlarını elde tutabilmesi oldukça önemli görülmektedir. Bu nitelikli çalışanların, işlerinden ayrılması hem örgüt için hem de çalışanlar için oldukça maliyetli sonuçlara neden olabilmektedir. Bu nedenle; bugüne kadar yapılan birçok araştırmada, araştırmacıların işten ayrılma niyeti kavramı üzerinde durduğu görülebilmektedir (Rubenstein ve diğ., 2018). İşten ayrılma niyeti üzerine yapılan çalışmalar, hem bazı noktalarda yetersiz kaldığı için hem de bu yaklaşımın sınırları genişletilmek istendiği için zaman içerisinde işten ayrılma niyeti kavramı kadar başka kavramlar üzerindeki araştırma ilgisinin de arttığını söylemek mümkündür. Bu noktada; iş güvencesi kavramının, çalışanların bağlı bulundukları örgütlerde verimli çalışmalarını ve örgütlerin hedeflerini gerçekleştirebilme başarılarını etkileyebilecek önemli bir kavram olarak ortaya çıktığı görülebilmektedir. İşinin devamlılığını risk altında gören ve bu konuda kaygı duyarak bir belirsizlik ortamında bulunan çalışanların, örgütlerinin geleceklerini önemsemesi ve örgütleri için yüksek düzeyde katma değer sağlamaya çalışması pek mümkün olmayabilmektedir. Bu nedenle; iş güvencesizliği yaşayan çalışanların, bu belirsizlik ve kaygı durumundan kurtulmak adına farklı iş alternatiflerini arayabileceğini ve bu durumun bir sonucu olarak işten ayrılma niyetlerinin de aratabileceği yapılan diğer araştırmalarla desteklenmiştir. Aynı zamanda çalışanların duygusal tükenmişlik boyutlarının da bu iki önemli kavram ile yakından ilişkili olabileceği düşünülmüş olup duygusal tükenmişliğin aracı rolünün daha iyi anlaşılması amacıyla ilgili araştırma modeli oluşturulmuştur. Bu kapsamda; iş güvencesi, duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti kavramlarının detaylı bir şekilde incelenmesi amaçlanarak aynı zamanda araştırma modelinin de sınanması hedeflenmiştir.

1. İŞ GÜVENCESİ

1.1. İş Güvencesi Kavramı Tanımı ve Tarihçesi

İş güvencesi kavramının, ilk olarak 1950 - 1970 yılları arasında motivasyon kuramlarında karşımıza çıktığı bilinmektedir. Maslow, 1954 yılında yazmış olduğu "Motivation and Personality" kitabında iş güvencesini çalışanı motive eden kavramlardan biri olarak ele almıştır (Maslow, 1954). Yine aynı dönemde Frederick Herzberg, "Çift Faktör" kuramında bireyleri motive eden hijyen faktörlerinden bahsederken çalışma koşulları ve ücret gibi değişkenlerin yanında iş güvencesine de yer vermiştir (Herzberg, 1959).

1980'li yıllardan itibaren önemli bir araştırma konusu olan iş güvencesi kavramı, günümüze kadar bu önemini sürdürmüştür. Özellikle bu yıllarda başta Avrupa ve Amerika ülkeleri olmak üzere tüm dünyada meydana gelen iş yeri kapanmaları, şirketlerin yapılandırma süreçleri, geçici iş sözleşmelerindeki artış, organizasyonel değişim ve azaltılan istihdam iş güvencesi kavramının önemini arttıran ve bu kavramın araştırılmasını teşvik eden unsurlardan olmuştur (Dığın & Ünsar, 2010). Günümüzde yaşanan 2020 - 2021 yılı küresel pandemi krizi ve ülkelerin içerisinde bulunduğu ekonomik kriz nedeniyle iş güvencesinin hem çalışanların hem de iş verenlerin hayatlarındaki etkisini sürdürdüğünü söylemek mümkündür.

İş güvencesinin, günümüzdeki en kısa tanımı; çalışma hakkının korunması olarak bilinmektedir. İş güvencesi kavramının tanımı araştırmacılar arasında farklılık gösterse de iş güvencesinin öznel yapısı ve her çalışan tarafından farklı algılanıp farklı davranış çıktılarına neden olabileceği konusunda hem fikir olunmuştur. Aynı zamanda günümüzde; iş güvencesi kavramı, çalışanların haklı bir neden olmaksızın işveren tarafından iş akdinin feshedilmesi durumunda işverenin fesih işlemini sınırlayarak ya da engelleyerek, iş ilişkisinin sürekliliğini hukuki olarak destekleyen ve koruyuculuğu ön planda tutan düzenlemeleri de içermektedir (Bakan & Büyükbeşe, 2004).

Kavramla ilgili literatür taraması yapıldığında iş güvencesiyle ilgili görülen bir başka önemli nokta; iş güvencesi kavramının kapsamı üzerindeki görüş ayrılığı olmuştur. Bazı araştırmacılar, iş güvencesi kavramını işin aynı şekilde devam edip

etmeyeceğine dair algıyı yansıtan tek boyutlu bir kavram olarak ele alırken diğer araştırmacılar, iş güvencesinin farklı özelliklerine yönelik algılanan tehditleri ve bireyin bu tehditlere karşı koyabilme gücünü içeren çok boyutlu bir kavram olarak ele almıştır (Probst ve diğ., 2014). İş güvencesiyle ilgili farklı bir tanımda bulunan diğer bir araştırmacı ise M. Tahira Probst'tur (2014). Probst, iş güvencesini; çalışanın, işinin mevcut şekliyle devamlılığına ilişkin algısı olarak tanımlamaktadır. Bununla birlikte geliştirdiği İş Güvencesi Endeksi'nde (İGE), iş güvencesine ait algı ve tutumları birbirinden ayırarak çalışanın işini tehdit altında algılamasıyla işinin diğer özelliklerinin tehdit altında algılanmasının farklı unsurlar olduğu görüşünü desteklemiştir. Probst, bu ölçeğin yanı sıra çalışanların algıladıkları iş güvencelerinin memnuniyet düzeyini ölçmek amacıyla İş Güvencesi Memnuniyeti (İGM) ölçeğini de geliştirmiştir. Bu ölçeği geliştirmesinin amacı; çalışanların, iş yaşamlarında karşılarına çıkan örgütsel değişkenlerin iş güvencesi algısı üzerindeki etkisini ölçmenin en doğru yolunun çalışanın memnuniyetinden geçtiğini düşünmüş olmasıdır. Çünkü; iş güvencesi memnuniyeti düşük değilse çalışanın, iş güvencesini düşük olarak algılamadığı için olumsuz durumu fark etmeyerek işine karşı bakışının değişmeyeceği düşünülmüştür (Probst, 2003). İş güvencesi kavramının öneminin ve anlamının daha iyi anlatılabilmesi için iş güvencesizliği kavramına da değinilmek istenmiştir. Günümüzde yapılan birçok araştırma, uygulama ve yasal düzenlemede iş güvencesizliği kavramının çalışan üzerindeki olumsuz etkisine vurgu yapıldığı görülmektedir.

1.2. İş Güvencesizliği Kavramı Tanımı ve Tarihçesi

İş güvencesizliği; bireyin istediği iş güvencesi düzeyi ile gerçek iş güvencesi arasındaki fark olarak tanımlanmakta ve iş güvencesinin yokluğu olarak birçok araştırmada karşımıza çıkmaktadır (Dığın & Ünsar, 2010). İş güvencesizliği kavramının ilk detaylı tanımlaması, 1984 yılında Greenhalgh ve Rosenblatt tarafından yapılmıştır. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), iş güvencesizliğini; tehdit altındaki bir işin, devamlılığını sağlamak üzere algılanan güçsüzlük olarak tanımlamaktadır. İş güvencesizliğinin diğer tanımları arasında; bireyin işinin gelecekte devam edip etmeyeceği konusundaki belirsizliğine dair öznel algısı ve işin aynı şekilde devam edeceğine dair şüpheleri (De Witte, 1999), bireyin bir iş durumunun sürekliliği hakkındaki beklentileri (Jeanettea ve diğ., 1997) ve işin

gelecekte var olup olmayacağına dair genel bir kaygının varlığı (Rosenblatt & Ruvio, 1996) olduğu görülmektedir. Bir başka tanımda ise; iş güvencesizliğinin, istihdam ile işsizlik kavramları arasında yer aldığı ve istihdam edilmiş çalışanların işsizlikle tehdit edildikleri algısına dayandığı söylenmektedir (Yüksel ve diğ., 2017). Yapılan tanımlamalara bakıldığında; iş güvencesizliğinin, gelecek hakkında duyulan kaygı ile ilgili olduğunu, istem dışı gerçekleştiğini ve güçsüzlükle ilişkisini görmek mümkündür.

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), iş güvencesizliğinin çok boyutlu bir kavram olduğunu ve daha önceki çalışmalarda iş güvencesizliğinin basit ve genel bir yapı olarak ele alınıp tek boyutlu ölçeklerle sınırlı olarak ölçüldüğünü öne süren araştırmacılar arasındadır. Aynı zamanda; çalışan tarafından işin tehdit altında algılanmasıyla maaş, terfi, yan haklar ve çalışma koşulları gibi çalışanı etkileyen işin diğer özelliklerinin tehdit altında algılanmasının farkına değinmiştir (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Tüm bunlara ek olarak algılanan bu tehdidin çalışan tarafından ne kadar önemsendiği ve çalışanın bu tehditlerle başa çıkmada kendisini ne kadar güçlü hissettiği gibi konuları içeren üçüncü bir boyuttan da bahsetmişlerdir (Orçanlı ve diğ., 2019).

İş güvencesizliğini ölçmek amacıyla geliştirilen ilk ölçeklerden biri, Ashford ve arkadaşları tarafından 1989 yılında geliştirilmiştir. İlgili ölçek, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın tanımına dayanarak iş güvencesizliğini beş farklı boyutta incelemektedir. İlk üç boyut; çalışanın, işin devamlılığına yönelik tehdit algısının önemi, iş özelliklerinin önemi, çalışanın işine olumsuz yönde etki etmesi beklenen değişkenlerle ilgili tehdit algısının önemi gibi değişkenleri içerirken dördüncü boyut; ilk üç boyuttaki değişkenlerin hepsinin birey için önemini kapsamaktadır. Son boyut ise; çalışanın bu dört boyutla ilgili tehditlerle başa çıkmadaki yetersizlik algısını ifade eden güçsüzlüktür. Ölçekte, hem çalışanın işinin ve kariyerinin ne derecede güvencede olduğuna ilişkin algısı ölçülürken hem de iş güvencesinin olmayışının çalışan üzerinde ortaya çıkardığı duygusal tepkiler üzerinde durulmuştur (Ashford ve diğ., 1989). İş güvencesiyle ilgili diğer geliştirilen ölçeklerde araştırmacıların farklı yaklaşımlarını görmek mümkündür. Bazı ölçeklerde iş güvencesinin çok boyutlu yapısı görülmeye devam ederken bazı ölçeklerde de sadece çalışanın işini kaybetme ihtimali üzerinde duran tek boyutlu bir yapının olduğu görülmektedir (Probst, 2003).

Aynı zamanda bazı araştırmacılar, iş güvencesizliğini bir stresör olarak değerlendirerek iş güvencesizliğinin çalışanın ruh sağlığı ve fizyolojik sağlığı üzerinde olumsuz etkilere neden olduğunu öne sürmektedir. Bu olumsuz etkilerin, çalışanın işine karşı tutumuna da yansıdığını söylemek mümkündür. İş güvencesizliğinin, üç tip stres üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir. Bunlar; finansal stres, çalışanın olumsuz giden süreçler üzerindeki hakimiyetini kaybetme korkusunun meydana getirdiği stres ve iş güvencesizliğinin çalışanın özel hayatı ve ailesi üzerindeki etkisinin neden olabileceği stres olarak sıralanabilir (Dereli, 2012). Çalışanların yaşamlarındaki kişisel faktörler, durumsal faktörler ve algılanan sosyal destek gibi etmenler kişilerin bu stres türleriyle başa çıkmasında oldukça etkilidir. Bu nedenle; iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkisi bu gibi değişkenlerle azalabilir ya da artabilir (Lazarus & Folkman, 1984).

İş güvencesizliği kavramının olumsuz etkileri, 2002 yılında Sverke ve arkadaşlarının yaptığı bir meta analiz çalışmasında bilimsel olarak doğrulanmıştır. İlgili araştırmada; iş güvencesizliği kavramı ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, performans, örgütsel güven ve işe bağlılık kavramları arasında negatif, işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü bir ilişki olduğu ispatlanmıştır (Sverke ve diğ., 2002).

İş güvencesizliğinin, önemli unsurlarından biri de işsizlik kaygısıdır. Aytaç ve Keser (2002), yaptıkları bir çalışmada işsizlik kaygısını, kişinin her an işsiz kalabileceği durumlarda meydana gelen bir kaygı türü olarak tanımlamaktadır. Bununla birlikte; ekonomik krizlerin bir sonucu olarak gerçekleşen toplu işten çıkarmaların ve çalışan nüfusun çoğunluğunun işsizlikle ilgili bir deyiminin olmasının işsizlik kaygısı üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Aytaç & Keser, 2002). Ülkemizde de bu konuyu destekleyen bir araştırma Dursun ve Bayram (2013) yapılmıştır. İlgili araştırmada, çalışanların iş güvencesi algısı ile kaygı düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ispatlanarak çalışanların iş güvencesi algısı azaldıkça kaygı düzeylerinin arttığı bilimsel olarak doğrulanmıştır (Dursun & Bayram, 2013). İş güvencesizliği, çalışanın algısına dayanmakta ve çalışan için bir içsel deneyim niteliği taşımaktadır. Bu durum, iş güvencesizliği algısının çalışan üzerinde gerçekleşen iş kaybından daha fazla strese neden olmasını sağlamaktadır (Burgard ve diğ., 2009). Aynı zamanda iş güvencesizliği ve gerçek iş kaybı arasındaki fark da bu noktada gerçekleşmektedir. İş güvencesizliği yaşayan bir çalışanın, iş kaybı yaşamış bir çalışana göre işinin devamlılığı oldukça belirsizdir. Bu da iş güvencesizliği

kavramının çalışan için süregelen gündelik bir kavram olmasını sağlamakta ve üzerindeki stres ve kaygıyı arttırmaktadır (Seçer, 2015). Bu nedenle; işsizliğin neden olduğu sorunlar yalnızca bir işe sahip olmayan bireyleri değil iş güvencesizliği yaşayarak her an işsiz kalabilecek çalışanlar üzerinde de etkili olmaktadır. Daha önce yapılan araştırmalarda; şirketlerin küçülmeye gitmesi ve yeniden yapılanması, şirket birleşmeleri, ekonomik kriz gibi örgüt ve çalışanı etkileyen bazı değişkenlerin iş güvencesizliği ile ilgisi açıkça ortaya konulmuştur (Yüce Selvi & Sümer, 2018). Günümüzde ise; ülkelerin içinde bulunduğu pandemi ve ekonomik kriz iş güvencesizliğini işverenlerin ötesinde hükümetlerin de el alması gereken bir konu haline getirmiştir. İş güvencesizliği, çalışan üzerinde işin devamına yönelik kaygı ve strese yol açarken özellikle; şirket birleşmeleri ve yeniden yapılanmalar gibi bazı durumlarda da statü, maddi kazanç ve farklı fırsatların kaybı ile çalışana zarar verebilmektedir. Bu gibi nedenler iş verenler ve örgütler tarafından olumsuz algılanmayabilecekken çalışan tarafından algılanan iş güvencesizliğinin artmasına neden olabilmektedir. Bu koşullarda, şirket birleşmeleri ve yeniden yapılanmalar bir avantaj olarak değerlendirmekten çok, çalışanın iş güvencesizliği algısının arttığı bir dezavantaja dönüşerek örgütlerin kendilerine zarar verme ihtimalini arttırabilmektedir (Davy ve diğ., 1997). İş güvencesizliği artan çalışanların ise; zamanla örgütsel bağlılıklarının düştüğü, örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalmalar görüldüğü, çalışmak için isteksiz ve iş performansı düşük bir çalışan profiline dönüştüklerini görmek mümkündür. Bu durum; iş güvencesizliği kavramının, örgütler ve çalışanlar için önemi yeniden gözler önüne sermektedir.

1.3. İş Güvencesizliğinin Belirleyicileri

İş güvencesizliğinin özneliği, çalışanların hissettikleri güvensizlik algısının boyutlarının farklılaşmasına neden olmakla birlikte bireylerin aynı örgütte ve aynı koşullarda çalışmalarına rağmen işlerini tehdit altında hissettiklerinde de farklı davranışlar sergilemelerine neden olmaktadır (Sverke ve diğ., 2002). Bu nedenle; iş güvencesizliğinin belirleyici unsurlarında, algının önemini görmek mümkündür. Greenhalgh ve Rosenblatt'a (2010) göre, çalışanların iş güvencesizliğini yorumlarken kullandığı üç unsur vardır. Bunlar;

1. Resmi İşletme Duyuruları: Bu duyurular, örgütün çıkarını sağlayacak şekilde düzenlenerek çalışan üzerinde olumlu algılar bırakacak şekilde tasarlanmaktadır. Bu

nedenle; resmi işletme duyuruları, bazı örgütsel faaliyetlerin olduğundan daha iyi gözükmelerini sağlayarak çalışanlar üzerinde pozitif bir algı oluşturmaya hedefleyebilir.

2. *Kasıtsız (İstemsiz) Örgütsel İşaretler*: Bu işaretler; örgütlerin aldıkları stratejik kararların çalışanların algısı üzerindeki etkisini içermektedir. Bu bilgilerin, dolaylı olarak çalışanların algısı üzerinde etkileri bulunabilir. Örneğin; üretim yapan bir fabrikanın mal alımını azaltması, üretim anlaşmalarının sayıca azalması ve çalışanlara sağlanan bazı yan haklardaki kesintiler ilgili kurumda işlerin iyi gitmediği ya da fabrikanın kapanma ihtimali olduğu gibi düşüncelere yol açarak çalışanların iş güvencesizliği algılarında negatif bir değişime neden olabilir.

3. *İşletme İçi Dedikodular*: Bir diğer boyut olan işletme içi dedikodular, özellikle bir kurumdaki çalışanların iş güvencesizliği arttığında ve ilgili yönetimden çalışanlara yönelik resmi bir açıklama gelmediğinde artış göstermektedir. İş güvencesizliği algısının özneliği, bu tip durumlarda çalışanların farklı yorumlarda bulunmasına ve bu yorumların örgüt içerisindeki diğer çalışanlara da yansımaya neden olabilir (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010).

Bazı araştırmacıların, (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010; Günelan, 2019; Sverke & Hellgren, 2002) iş güvencesizliği algısının belirleyici unsurlarını farklı bir şekilde ele aldığı görülmektedir. Bu sınıflandırmaya göre iş güvencesizliğinin belirleyicileri aşağıdaki gibidir;

1. *Belirli Çevresel ve Organizasyonel Şartlar*: Organizasyonel değişim, örgüt içi iletişim, örgütsel uyum ve yönetim biçimi gibi çalışanın iş güvencesizliği üzerinde etkili olabilecek daha çok örgüt kaynaklı unsurları içermektedir.

2. *Çalışanın Bireysel ve Pozisyonel Özellikleri*: Bireyin; yaş, cinsiyet, sosyoekonomik statü, iş sözleşmesi türü, şirket içindeki unvanı ve iş tanımı gibi hem çalışanın hem de örgütün kişi üzerindeki etkisini kapsamaktadır.

3. *Çalışanın Kişilik Özellikleri*: Doğrudan çalışan ile ilgili bir boyut olmakla birlikte çalışanın benlik değeri, kontrol odağı, tükenmişlik düzeyi ve örgütsel adalet algısı gibi çeşitli değişkenleri içerdiğini söylemek mümkündür (Günelan, 2019).

Yapılan sınıflandırmalar incelendiğinde iş güvencesizliği algısının belirlenmesinde hem bireysel hem de örgütsel etkenlerin olduğunu görmek mümkündür. Aynı zamanda; çalışanın işinin devamlılığına dair endişesi sadece işin kalıcı kaybını değil buna ek olarak çalışanın iş ile birlikte sahip olduğu çeşitli özelliklerin kaybedilmesini de kapsamaktadır. Greenhalgh ve Rosenblatt, iş güvencesizliği algısının sadece çalışanın kendi isteği doğrultusunda gerçekleşmediği durumlarda ortaya çıktığını savunmaktadır. Bunun nedeni; iş güvencesizliğinin bir boyutu olarak adlandırdıkları güçsüzlük kavramının kişinin kendi isteği ile işten ayrıldığında ortaya çıkamayacak olmasıdır (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Sverke ve Hellgren de bu durumu dikkate alarak iş güvencesizliği tanımını; işyerindeki devamlılık ve güvenlikle ilgili esaslı ve istenmeyen bir değişiklik olarak tanımlamaktadır (Sverke & Hellgren, 2002)

1.4. İş Güvencesizliğinin Unsurları

İş güvencesizliği ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; çalışanın mevcut işinde çalışmasına engel olacak tüm potansiyel tehditlerin, çalışanın iş güvencesizliği algılamasına neden olabilecek tüm değişkenlerin ve kişinin işini kaybetmeye yönelik yaşayabileceği tüm kaygı verici unsurların iş güvencesizliği altında açıklanmaya çalışıldığını görmek mümkündür. Bu unsurlar temel olarak; belirsizlik, çalışma koşullarından kaynaklanan tehdit algısı ve kaygı olarak üç başlıkta toplanmış olup iş güvencesizliğinin unsurları olarak ele alınmıştır. İş güvencesizliği unsurlarının altında yatan sebepler ise; bireysel, örgütsel, ekonomik ve hukuki olarak sıralanabilmektedir.

1.4.1. Belirsizlik

Belirsizlik, sadece iş yaşamında değil bireylerin günlük yaşantılarında da psikolojik sağlıklarını etkileyen önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir olayın ne zaman gerçekleşeceğinin belirli olmaması bu olay karşısında bireylerin vereceği karar ve tepkilerin de belirsiz olmasına neden olmaktadır. Belirsiz durumlarda; bireylerin kontrol duyguları azalmakta ve çaresizlik duyguları artmaktadır. Bu nedenle; iş güvencesizliğinin en belirgin döneminin belirsizlik dönemi olduğunu söylemek mümkündür. Belirsizlik durumunda çalışan, işine devam

edip etmeyeceğini, işteki pozisyonuyla ilgili olarak kendisine gelecekte ihtiyaç duyulup duyulmayacağını bilmemekte ve bu durum bireyin iş ve özel hayatında alacağı kararların giderek belirsizleşmesine neden olmaktadır.

Milliken (1987), bir makalesinde üç tür belirsizliğin iş güvencesizliği üzerinde etkili olduğunu söylemiştir. Bunlar; koşulların belirsizliği, çevresel etki belirsizliği ve tepki belirsizliği olarak sıralanabilir. Koşulların belirsizliği, belirsizliğin örgütsel boyutunu ifade etmektedir. Örneğin; örgütün küçülmeye gitmesi, yeniden yapılanması ve bunlar gibi örgütsel yapıda değişiklik meydana getirecek faktörlerin çalışanlara da yansıtacağını ve çalışanlar için bir belirsizlik oluşturduğunu söylemektedir. Çevresel etki belirsizliği, işin devamlılığının ve iş güvencesinin devam edebilmesi için çalışanın sahip olduğu özelliklerin hangi yeni koşullardan ve değişimlerden etkileneceğinin belirsiz olmasını içermektedir. Başta; teknolojik yenilikler, örgütlerin yeniden yapılanması, ekonomik ve pandemi krizi gibi nedenler çalışanların işinin devamlılığı için hem değişen koşullara adapte olmasını hem de yeni iş döneminde istenilen çalışan özelliklerini içermesini gerektirmektedir. Bu gibi öngörülemeyen durumlar, çalışanların işinin devamlılığı konusunda beklenmedik bir belirsizliğe neden olabilmektedir. Tepki belirsizliği ise; çalışanların iş güvencesizliğiyle nasıl başa çıkacaklarını bilememesi gibi durumları içeren ve iş güvencesini sağlamak ve işini sürdürmek için hangi tercihlerin daha avantajlı olduğuna karar veremediği belirsizlik durumunu içermektedir (Milliken, 1987).

İş güvencesizliğini en çok deneyimleyen birinci grup, kısmi süreli çalışanlar ve mevsimlik işçiler gibi sürekli iş sözleşmesi yerine kısmi iş sözleşmesi kapsamında çalışan kişilerdir. İkinci grupta ise; uzmanlık ve teknik bilgi gerektiren işlerde kısmi süreli çalışan kişiler mevcuttur. Örneğin, proje bazlı çalışan kişiler bu gruba mensup olabilir. Üçüncü grubun kapsamında ise; yenisiz mezunlar, işe yeni başlayan çalışanlar ve deneme sürecinde çalışan kişiler bulunmaktadır. Aynı zamanda iş güvencesizliğinin nedenleri arasında; düşük eğitim düzeyi (De Witte, 1999), yönetim tarzı ve iletişim şekli gibi etkenler de bulunmaktadır (Størseth, 2006; aktaran Dereli, 2012) . Bu bilgidan yola çıkarak; eğitim düzeyi düşük olan çalışanların, daha çok iş güvencesi olmayan işlerde çalıştığı söylenebilir. İyi bir iletişim ve liderlik tarzının ise çalışanın iş güvencesi üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu söylemek mümkündür.

İş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki etkisi ve bu etkilerin sonuçları örgütler tarafından göz ardı edilse de iş güvencesizliği yaşayan çalışanların değişen tutum ve davranışları örgütleri birçok açıdan etkilemektedir. İş güvencesizliğinin, sadece yasal

ve ekonomik değil bireysel ve örgütsel sonuçlarının da olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

1.4.2. Tehdit Algısı

İş güvencesizliğinin, çalışan tarafından hissedilmesi için her zaman açık göstergeler gerekli değildir. Çalışanın iş güvencesizliği algısı, birçok değişkenden etkilenmektedir. Bu nedenle iş güvencesizliği; henüz iş kaybı olmadan da çalışanın iş güvencesini tehdit eden göstergeleri algılamasıyla gizli olarak ortaya çıkabilir. Bu tehditlere örnek olarak; çalışma saatlerinin azaltılması, örgütteki kariyer fırsatlarının azalması, çalışma koşullarındaki olumsuz değişimler, çalışanların kazançlarının sürekliliği ile ilgili endişelerinin artması ve kısmi işten çıkarımlar verilebilir (Ashford ve diğ., 1989). Bu gibi durumlar hem çalışanların iş güvencesi üzerindeki tehdit algısını arttırırken hem de çalışanın alışageldiği çalışma ortamı ve çalışma grubundan da ayrılma kaygısına neden olmaktadır (Holm & Hovland, 1999). Aynı zamanda, çalışanın bu değişkenlere verdiği önem, iş güvencesizliği kaygısının şiddetini de etkilemektedir. Vroom (1964), Beklenti teorisini anlatırken bireyin değişkenlere verdiği önemin davranışlarına yansyacağından bahsetmektedir. Bu kuramdan hareketle, algılanan tehdit nedeniyle çalışanın kaybetme ihtimali olduğunu düşündüğü unsurlara verdiği değer ne kadar fazla ise iş güvencesizliğinin de o oranda artacağını söylemek mümkündür.

1.4.3. İşsizlik Kaygısı

İşsizlik kaygısı, çalışan tarafından algılanan iş güvencesizliğinin en üst noktaya ulaştığı noktalarda kendini göstermektedir. Joelson ve Wahlquist (1987), iş güvencesizliği sürecini; çeşitli zorluk dönemlerini içeren, doğru kararlar almanın ve doğru bilgiye ulaşmanın zorlaştığı, dedikodu ortamının arttığı ve işten ayrılıp ayrılmamak konusunda bir belirsizliğin yaşandığı ve çalışanın kendisini çaresiz hissedebileceği bir dönem olarak tanımlamaktadır. Tüm bu süreçlerle baş etmede bireyin mücadele gücü önem kazanmaktadır. İçinde bulunduğu durumlara karşı kendisini güçsüz hisseden çalışanın kaygısının da artacağını söylemek mümkünken mücadele gücü yüksek bir çalışanın benzer tehditlere karşı daha az kaygı yaşayacağını söylemek mümkündür (Ashford ve diğ., 1989). Çalışanın hissettiği güçsüzlük algısı, bireyin kişisel özelliklerinden etkilenebilen öznel bir kavramdır. Bu

nedenle; bireylerin yaş, cinsiyeti, eğitim düzeyi gibi bilgilerinin yanı sıra hayata karşı bakışı ve yaşadıklarını yorumlaması da önemli değişkenlerdendir. Julian B. Rotter (1975), tarafından geliştirilen kontrol odağı kavramı da bu görüşü destekleyen kuramlardan birisidir. Kurama göre; kontrol odağı, kişilerin hayatlarındaki olayların sonuçları üzerinde kendilerinin kontrol sahibi olduklarına inanma derecesi olarak tanımlanmaktadır. İç kontrol odağına sahip kişiler, yaşadıkları olayların kendi seçimlerinin bir sonucu olduğuna inanırken dış kontrol odağına sahip kişiler, yaşanan benzer bir durum karşısındaki sonucun dış faktörlerin etkisi ile gerçekleştiğine inanmaya yatkındır. Bu nedenle; dışsal kontrol odağı güçlü çalışanların, öz güvensizlik ve çaresizlik hislerinin de etkisiyle daha çok kaygı yaşayabileceği söylenebilir. Aynı zamanda işsizlik kaygısının, kendisini gösterdiği diğer bir nokta; evinin ve ailesin tek geçim kaynağını kazanan çalışanlardaki etkisidir. Yapılan araştırmalar; bir evi tek başına geçindiren ve çocuklarına bakma yükümlülüğü olan çalışanlara kıyasla aile bütçesine destek olmak amacıyla çalışan kişilerin daha çok kaygı yaşadığını göstermiştir. Özellikle bu çalışan grubunun içerisinde bulunduğu düşünülen 30 - 50 yaş grubundaki çalışanların olası bir iş kaybını daha kötü ve olumsuz olarak algılama ihtimalleri yüksektir (Klandermans & Van Vuuren, 1999). Bununla birlikte; iş değişikliğine olumlu bakan ve yeni bir iş bulma kaygısı yaşamayan çalışanların iş güvencesizliği kaygısının çok daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010).

1.5. İş Güvencesizliğinin Nedenleri

Bu bölümde iş güvencesizliği unsurlarının nedenleri incelenecek olup bu unsurlar; bireysel, örgütsel, ekonomik ve hukuki olarak dört boyutta sınıflandırılabilir (De Witte, 1999; Hellgren ve diğ., 1999; Rosenblatt ve diğ., 1999; Roskies ve diğ., 1993).

1.5.1. Bireysel Nedenler

İş güvencesizliğinin bireysel nedenleri arasında; hem bireyin donanımı ve istihdam edilebilirliğinin hem de bireylerin karşılaştıkları tehditleri algılama ve yorumlamalarına etki eden kişisel özelliklerinin bulunduğunu söylemek mümkündür. Aynı zamanda; yaş, cinsiyeti medeni durum gibi diğer değişkenler de bu başlık altında incelenebilir. Yapılan araştırmalara bakıldığında; yaş kriteri çalışanların iş güvencesizliği ile ilgili tehditleri değerlendirmelerinde önemli bir yer

tutmaktadır. Tek başına ailesini geçindirme ve çocuklarını yetiştirme sorumluluğuna sahip çalışanların iş güvencesizliği algısının, sadece kendi geçiminden sorumlu ya da çalışma hayatının son dönemlerinde emeklilik planları yapan çalışanlara göre çok daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür (De Witte, 1999). Fakat yapılan bazı çalışmalarda ise; yaşlı çalışanların iş güvencesizliği algısının çok daha yüksek olabileceği tespit edilmiştir. Bunun nedeni ise; çalışanın yaşı ile doğru orantılı olarak örgütteki çalışma süresinin de arttığı düşünülerek çalışanın, sadece o işin gerekliliklerine sahip olduğunu düşünmesi ve yeni bir işte başarılı olamayacağı ve uyum sağlayamayacağı endişesi olarak görülmektedir. İş güvencesizliği üzerinde etkili olabilecek bir başka değişken ise cinsiyettir. Yapılan araştırmalar; erkeklerin, kadın çalışanlara oranla daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşadığını ortaya koymuştur. Toplumsal olarak ev geçimini erkeklerin üstlenmesi bu farklılığın nedenleri arasında gösterilebilir. Aynı zamanda; erkek çalışanlar için iş kaybı tehdidi gelir kaybının yanı sıra bir itibar zedelenmesi olarak da algılanabilmektedir (Sverke ve diğ., 2002). Bu görüşü destekleyen bir araştırmada ise; erkek çalışanların iş kaybı tehdidinin finansal etkilerinden daha çok kaygı duyduğu söylenirken kadın çalışanların işin içeriğindeki ve özelliklerindeki istenmeyen değişimlere karşı daha çok kaygı duyduğu söylenmiştir (Rosenblatt ve diğ., 1999). Medeni durum ve iş güvencesizliği üzerine yapılan incelemelere bakıldığında ise; evli çalışanların, ailelerine karşı hissettikleri sorumluluğun da etkisiyle potansiyel bir iş kaybının maddi sonuçlarını çok daha büyük bir kaygı unsuru olarak algıladıklarını göstermektedir. Bu duruma farklı bir bakış açısı sunan bazı araştırmacılar ise; iş güvencesizliğinin neden olabileceği kaygı ve stresle baş etmede sosyal desteğin önemine vurgu yaparak evli çalışanların ilgili sosyal desteği almalarında eşlerinin varlığının önemine dikkat çekmektedir. Bu konu, iş güvencesizliği literatüründe araştırmaya açık bir konumdur (Lim, 1996; aktaran Azaklı 2011).

Olumlu ve olumsuz duygulanım, iş güvencesizliğinin bireysel nedenleri arasında yer alan başka bir kavramdır. Başta kendilerine, daha sonra da çevrelerine karşı olumsuz bir yaklaşım sergileyen çalışanların aynı tutumu işlerine karşı da gerçekleştirerek daha yüksek bir iş güvencesizliği algısına sahip olunacağı düşünülmektedir. Bu görüşü destekleyen bir araştırmada; iş güvencesizliği ile başa çıkabilme ile kişinin duygulanım biçimleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Roskies ve diğ., 1993; aktaran Azaklı, 2011). Örgüt temelli öz saygı, çalışanın

bulunduğu örgüte bağlı olup kişinin, çalıştığı kurumun bir parçası olarak kendisini ne kadar değerli gördüğünü içerir. Örgüt temelli öz saygısı yüksek çalışanlar, kendilerini iş ortamında değerli ve önemli olarak görmektedir. Bu nedenle, örgüt temelli öz saygısı yüksek çalışanların, diğer çalışanlara göre daha az iş güvencesizliği yaşadığını söylemek mümkündür (Lee ve diğ., 2006; aktaran Azaklı, 2011). İyimserlik kavramı da, iş güvencesizliği üzerinde etkili olduğu düşünülen bir başka kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişinin, yaşadığı sorunlara ve stres içeren durumlara karşı olumlu bir bakış açısı ile yaklaşması iyimserlik olarak tanımlanmaktadır. Bosman, Buitendach ve Rothman'ın (2005) yaptığı bir araştırmada; iyimser çalışanların çok daha düşük düzeyde iş güvencesizliği algısına sahip olduğunu görmek mümkündür. Aynı zamanda; iyi eğitim seviyesine sahip ve işin gereklilikleri konusunda bilgi sahibi olan nitelikli çalışanların diğer çalışanlara kıyasla daha az iş güvencesizliği yaşadığını söylemek de mümkündür (Elman & O'Rand, 2002).

1.5.2. Örgütsel Nedenler

İş güvencesizliğinin başlıca örgütsel nedenlerini; yeniden yapılanma (re-engineering), küçülme (downsizing), dış kaynak kullanımı (outsourcing), şirket birleşme ve satın almaları ve esneklik uygulamaları olarak birçok kaynaktan görmek mümkündür. Çalışanları istihdam etmenin mali boyutu bazı durumlarda örgütler için katlanamayacak boyuta gelebilmektedir. Böyle durumlarda; alınan yönetim kararları, ilgili çalışan maliyetlerinin azaltılması amacıyla çalışanların bir kısmının geçici ya da kalıcı olarak işten çıkarılmasını destekleyen boyutta olabilir. Bu gibi nedenlerle küçülmeye giden örgütlerdeki çalışanların iş güvencesizliği algılarının arttığını söylemek mümkündür. Bu tip bir örgütte, bazı çalışanların iş güvencesizliği algısı iş kaybı ile sonuçlanırken bazı çalışanlar için de "geride kalanlar sendromu" ile sonuçlanabilmektedir. Geride kalanlar sendromu; küçülmeye giden örgütlerde iş kaybı yaşamayan çalışanların işlerine devam etmeleri durumunda yaşadığı iş güvencesizliği kaygısı olarak tanımlanmaktadır. Doherty ve Horsted (1995), geride kalanlar sendromunu; örgütsel küçülmeden sonra işten çıkarılmayıp örgütte kalan fakat arkadaşlarının başlarına gelen durumun kendi başlarına da gelebilme ihtimaliyle karmaşık duygu ve davranışlar yaşayan çalışanlar olarak tanımlamaktadır

(Appelbaum ve diğ., 1997). İş güvencesizliğinin örgütsel nedenlerinden bir diğeri ise; rol çatışması ve rol belirsizliğidir. Rol belirsizliği, çalışanın yapması gereken işlerin belirsizleşmesi ve iş tanımıyla çatışması durumunda ortaya çıkarak bireyin yaşadığı tehdit algısını arttırabilmektedir. Bu durum da yaşanan kaygı iş güvencesizliği üzerinde oldukça etkili bir değişken olarak görülmektedir (Ashford ve diğ., 1989).

1.5.3. Ekonomik Nedenler

Ekonomik nedenler, çalışanların yaşamlarındaki birçok unsuru etkileyebileceği gibi iş güvencesizliği üzerinde de oldukça etkili olmaktadır. Ülkemizde ve dünyada yaşanan ekonomik krizlerin en önemli sonucunun işsizlik oranlarının artması ve istihdamın azaltılması olduğunu söylemek mümkündür. Ülkemizde yaşanan 1994 yılı krizinin sonuçları incelendiğinde; işsizlik oranının %0,4 arttığı, istihdam oranlarının ise; özel sektörde %2.2, kamu sektöründe %7.4 oranında azaldığını görmek mümkündür (Koyuncu & Şenses, 2004). 1994 krizinden daha ağır bir şekilde yaşanan 2000 - 2001 krizinde de benzer sonuçlar görülmekte olup bu yıllardaki ortalama işsizlik oranının %7.45'ten %10.8 seviyelerine kadar çıktığı bilinmektedir (Sungur, 2016). Yine aynı dönemde Önder ve Wasti'nin yaptığı bir araştırmada; 2000 krizi öncesinde ve sonrasında çalışanların, algılanan iş güvencesi seviyesinde bir değişiklik olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre; ekonomik kriz öncesi araştırmaya katılan çalışanların iş güvencesi düzeyi ve iş güvencesi memnuniyetinin kriz sonrası araştırmaya katılan çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür (Önder & Wasti, 2002).

Bu konuya örnek verilebilecek bir başka araştırma ise; Adkins ve arkadaşları tarafından 2001 yılında yapılmıştır. Araştırmada; ekonomik kriz nedeniyle büyük bir bütçe kısıntısına gidilen bir üniversitenin çalışanları ele alınmıştır. Araştırmanın sonucuna göre; bütçe kesintisini takip eden 2 yıl boyunca, çalışanların başta iş güvencesizliği olmak üzere iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarında önemli bir azalma olduğu geri çekilme davranışlarında ise bir artış meydana geldiği tespit edilmiştir (Adkins ve diğ., 2001). Günümüzde ise; yaşanan ekonomik ve pandemi krizinin etkisiyle benzer bir tablonun yaşandığını söylemek mümkündür. TÜİK verileri incelendiğinde; Türkiye'de, pandemi döneminde istihdam artışı yaşansa da işsiz kişi

sayısı 419 bin artış göstererek %0.4 yükselmiştir. Aynı zamanda Türkiye, sahip olduğu genç nüfus oranının toplam nüfus içerisindeki oranının yüksek olmasıyla da öne çıkmaktadır. Bu nedenle genç nüfusun işsizlik oranı incelendiğinde; genç nüfusun işsizlik oranı %26.1 olarak açıklanmış olup küresel bir kıyaslamaya gidildiğinde OECD ortalamalarının oldukça üstündedir (Bulut & Pınar, 2020). İlgili veriler incelendiğinde; iş güvencesizliği kaygısının özellikle ülkemizde yaşanan ekonomik kriz dönemlerinde artabileceğini ve gençler üzerinde nispeten daha etkili olabileceğini söylemek mümkündür. Bu görüşü destekleyen bir araştırmada; işsizlik oranlarının yüksek olduğu dönemlerde çalışanların işsizlik ve yeni bir iş bulamama kaygısıyla iş güvencesizliği algısının arttığı ve umutlu tutumlarının azaldığı tespit edilmiştir (Green ve diğ., 2000).

1.5.4. Hukuki Nedenler

İş güvencesinin hukuki boyutu incelendiğinde iş güvencesi kanununun; işten çıkarılacak çalışanı, işsizliğin neden olacağı tüm maddi ve manevi zararlardan korumaya yönelik tasarlandığı görülmektedir. Aynı zamanda bu yasal düzenlemeler; çalışanın iş akdinin feshine karşı işyerindeki haklarını güvence altına alıp çalışan ve işveren arasındaki anlaşmazlığın önüne geçmeye çalışmaktadır. İş kanunu, iş verenin fesih hakkını kötüye kullanmasını da engellemeyi ve denetlemeyi amaçlayarak çalışanların ekonomik ve kişisel nedenlerle işten çıkartılması yerine hem işverenin hem de çalışanın menfaatini korumayı seçen bir politika gözetmektedir (Süzek, 2002; aktaran Kaçan, 2009). Güçlü bir hukuki sistemin bulunmadığı ülkelerde, iş güvencesinin yalnızca kağıt üzerinde kaldığını ve bu ülkelerde çalışan kişilerin daha yüksek iş güvencesizliği kaygısına maruz kaldığını söylemek mümkündür. Çalışanın iş güvencesini sağlarken işverenin de hakları göz önünde bulundurulmalıdır. Bu durum, işverenle birlikte işletme verimliliği ve sürekliliği için de önem sarf etmektedir. Bu nedenle hem çalışanın hem de işverenin haklarını gözeten iş hukuku için iş güvencesinin öneminin oldukça fazla olduğunu söylemek mümkündür (Güzel, 2001; aktaran Kaçan 2009). İş güvencesi; çalışanlara kanun aracılığıyla haklarını savunma ve arama özelliği sağlamaktadır. Bu haklarından yararlanmak isteyen çalışanlar, iş güvencesinin olmadığı bir hukuk sisteminde keyfi işten çıkarılmalara karşı savunmasızdır. Aksi takdirde; işten çıkarılma tehdidi algılayan çalışanın var

olan haklarını araması da pek mümkün olmayacaktı. İş hukuku, çalışanı koruma amacıyla iş güvencesi sağlamaya çalışmakta ve iş güvencesinin önemini hukuki boyutta da gözler önüne sermektedir. Hukuki açıdan kendisini güvence altında hisseden çalışanların çok daha az iş güvencesizliği yaşayacağını söylemek mümkündür. Ülkemizde ise; çalışanların çalışma şartları ve ortamına ilişkin hak ve sorumlulukları 4857 sayılı iş kanununa göre düzenlenmekte ve korunmaktadır. Ayrıca; Türkiye'nin de kabul ettiği, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesine göre çalışanın kapasitesine veya işin yürütülmesine ya da işyeri gereklerine dayalı geçerli bir sebep olmadığı sürece iş akdine son verilmesi mümkün değildir (Alp, 2004).

1.6. İş Güvencesizliğinin Türleri

Araştırmacılar (Anderson & Pontusson, 2007; De Witte & Näswall, 2003; Kinnunen ve diğ., 1999; Niesen ve diğ., 2018), iş güvencesizliği kavramını ele alırken öznel - nesnel iş güvencesizliği, bilişsel - duygusal iş güvencesizliği ve nitel - nicel iş güvencesizliği olarak üç boyutta incelemişlerdir. Bunlara ek olarak bazı kaynaklarda, bütünsel - çok boyutlu iş güvencesizliği olarak farklı bir yaklaşımın da olduğunu görmek mümkündür.

1.6.1. Nesnel - Öznel İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği kavramı, yapısı itibariyle çalışanların algı ve yorumlarına oldukça açık bir kavramdır. Bu nedenle; aynı örgütte, aynı şartlar altında çalışan bireylerin farklı seviyelerde iş güvencesizliği yaşayabileceklerini söylemek mümkündür. Çalışanların, içlerinde bulundukları durumları değerlendirme biçimleri iş güvencesizliği algıları üzerinde oldukça etkili olmaktadır. Bu özelliğin temel nedeni; çalışanların algıladığı değişkenleri bilgiye dönüştürme aşamasındaki düşünsel süreçten kaynaklanmaktadır. Bu kapsamda, nesnel iş güvencesizliği; bireyin elinde olmayan dışsal tehditlerin iş güvencesi üzerine etkisini içerirken (Ferrie ve diğ., 2001; aktaran Çakır, 2007), öznel iş güvencesizliği; çalışanların algısına dayanan ve çalışanların işlerinin devamlılığı konusundaki kaygı ve stresini kapsayan bir boyutu içermektedir. Örneğin; kayıt dışı ya da kısmi süreli olarak çalışan ve işini kaybetme riski yüksek olan çalışanların nesnel iş güvencesizliğini

daha çok yaşayabileceğini söylemek mümkündür. Özel iş güvencesizliği algısının, çalışanın iş güvencesi üzerinde etkili olan hem çevresel hem de kişisel değişkenlerden etkilendiğini söylemek mümkündür. Çünkü; nesnel iş güvencesizliğinin olmadığı işletmelerde dahi özel iş güvencesizliği yaşayan çalışanlara rastlanabilmektedir. Çalışanların, kontrol odağı, özgüven ve kötümserlik gibi kişisel özellikleri nesnel tehditlerin olmadığı durumlarda da özel iş güvencesizliği yaşamalarına neden olabilir. Aynı zamanda; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve unvan gibi diğer kişisel özellikler de çalışanların özel iş güvencesizliği üzerinde etkili olabilmektedir (De Witte & Näswall, 2003).

Örgütlerdeki, nesnel iş güvencesizliğinin varlığı ya da yokluğu ile çalışanların, özel iş güvencesizliği algıları farklılık gösterebilmektedir. Nesnel iş güvencesizliğinin yüksek olduğu bir kurumda işinin sürekliliğinden emin olan bir çalışanın özel iş güvencesizliği yaşamaması bu farklılığın bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Klandermans ve Van Vuuren (1999), bu nedenden dolayı araştırmalarda sadece özel ya da nesnel iş güvencesizliği üzerinde durmanın bir eksiklik olacağını söylemektedir. Aynı zamanda Klandermans, yönetime güven duyan, finansal açıdan kendilerini daha güvende hisseden, eğitim düzeyi daha yüksek ve daha genç çalışanların daha az özel iş güvencesizliği yaşadığını belirtmektedir (Klandermans ve diğ., 1991). Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), çalışan tarafından algılanan tehdidin büyüklüğü ve kişinin bu tehditle baş etmede ki güçsüzlük algısını özel iş güvencesizliğinin iki boyutu olarak ele almıştır. Çalışanın algıladığı tehdidin büyüklüğü, geçici ya da kalıcı iş kaybının özel olarak bir derecelendirmesini ve bu duruma verdiği önemi kapsamaktadır. Güç ise; çalışanın algıladığı tehdide karşı koyması için sahip olması gereken yetenek düzeyini ifade etmektedir. Çalışanın, bu süreçte dört farklı güçsüzlük algılaması mümkündür. Buların ilki; yasal haklar ve iş sözleşmesi gibi koruyucu etkenlerin yokluğunu içerirken diğer güçsüzlük boyutları; çalışan için yeterince açık olmayan örgütsel beklentiler, otoriter örgüt kültürü ve örgütün işten çıkarma sürecindeki tutumunu içermektedir (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Bu bilgilerden hareketle; güçsüzlük seviyesi düşük çalışanların hem daha az özel iş güvencesizliği hissedebileceği hem de iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarından daha az etkilenebileceğini söylemek mümkündür.

Aynı zamanda bazı davranışçı ekoller, iş güvencesizliğinin nesnel bir kavram olarak değerlendirmesi gerektiğini öne sürmüştür. Bunun nedeni ise; iş güvencesizliğini,

çalışanın içinde bulunduğu koşullar ve kişisel yorumlamalarından bağımsız bir kavram olarak ele almalarıdır. Özellikle, iş güvencesizliğinin sonuçlarından biri olan iş kaybının nesnel bir olgu olması bu tanımlamanın temelini oluşturmaktadır (De Witte & Näswall, 2003). Nesnel iş güvencesizliğinin savunucularından olan Pearce ise; iş güvencesizliği kavramının çalışanların algısının ötesinde tarafsız bir bakış açısıyla ele alınması gerektiğini söyleyerek geçici, kayıt dışı, proje bazlı ya da kısmi süreli istihdam edilen çalışanların da nesnel iş güvencesizliği kapsamında ele alınması gerektiğini belirtmiştir. Pearce'a göre; geçici istihdam, nesnel iş güvencesizliğinin en önemli türlerinden birisidir (Pearce, 1998; aktaran Sverke ve diğ., 2002). İş güvencesizliğini, öznel ya da nesnel bir olgu olarak değerlendirmek konusunda farklı yaklaşımlar söz konusu olsa da yapılan çalışmaların çoğununda algının ve bu nedenle de iş güvencesizliği algısının da öznelliğinin üzerinde durulduğu görülmektedir.

1.6.2. Bilişsel - Duygusal İş Güvencesizliği

Bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği yaklaşımına göre; çalışanın, işini kaybetme ihtimaline karşı düşünceleri ve tahminleri bilişsel iş güvencesizliği olarak açıklanırken çalışanın, işini kaybetmesine yönelik yaşadığı endişe, korku ve stres duygusal iş güvencesizliği olarak açıklanmaktadır. Aynı zamanda; bilişsel iş güvencesizliği, duygusal iş güvencesizliğinin bir öncülü olarak kabul edilmiş olup bilişsel iş güvencesizliğinin ortaya çıkmasından sonra çalışanın iş güvencesizliği kaygısının oluştuğu ve duygusal iş güvencesizliği yaşadığı öne sürülmektedir. Anderson ve Pontusson'a göre duygusal iş güvencesizliğinin iki temel unsurundan ilki; çalışanın işini kaybetme olasılığına yönelik tahminiye diğer; iş kaybının sonuçlarına yönelik beklentisidir. Çalışanın, iş kaybının sonuçlarına yönelik beklentisi, hem çalışanın farklı bir iş bulma ihtimalini hem de yeni bir iş bulmaya bağlı olmayan farklı gelir kaynaklarına ulaşabilme beklentisini içermektedir (Anderson & Pontusson, 2007). Mauno ve Kinnunen'in (2002) yaptıkları bir araştırmada; çalışanların hem bilişsel hem de duygusal iş güvencesizliği boyutunu ölçebilmek adına iki farklı ölçek kullanmışlardır. Yapılan araştırma sonucunda; çalışanların, ilk olarak nesnel örgüt koşullarını değerlendirerek işinin sürekliliği hakkındaki tahminini oluşturduğu sonrasında ise; bireysel değerlendirmesini yaparak

bu sürecin kendisi için attığı önemi belirlediği söylenmektedir bu da çalışanın duygusal iş güvencesizliği kısmını oluşturmaktadır (Mauno & Kinnunen, 2002; aktaran Azaklı, 2011). Bir başka araştırmada ise; her durumda bilişsel ve duygusal iş güvencesizliğinin aynı anda ortaya çıkmayabileceği söylenmiştir. Buna örnek olarak; iş kaybının farkında olan fakat buna önem vermeyen ve kaygı duymayan bir çalışanın, bilişsel iş güvencesizliği yaşasa da duygusal iş güvencesizliği yaşamayacağı gösterilmektedir (Jacobson, 1991; aktaran Azaklı, 2011).

1.6.3. Nitel - Nicel İş Güvencesizliği

Yapılan ilk nitel ve nicel iş güvencesizliği tanımlamalarına göre; nicel iş güvencesizliği, çalışanın iş sürekliliği ya da iş kaybı hakkındaki kaygısını içerirken nitel iş güvencesizliği, çalışanın iş kaybı tehdidiyle meydana gelebilecek olan ücret, çalışma saatleri ve düzeni ve sahip olduğu diğer yan hakların değişikliğine yönelik tehdit algısını içermektedir (Hellgren ve diğ., 1999). Niceliksel iş güvencesizliğinin bir başka tanımı ise; istihdam ve işsizlik arasındaki süreçlerin bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır (Niesen ve diğ., 2018). Bu tanımlamalara göre; nicel iş güvencesizliği ilgili iş yerinin kapatılması ya da devredilmesi, örgütün yeniden yapılanma süreçleri ve gelişen teknolojinin meydana getirdiği değişimlerin neden olabileceği kaygıyı içerebilir. Bununla birlikte; çalışanın statü kaybı, çalışma süresi ve standartlarının kötüleşmesi ve terfi imkanlarının azalması gibi değişkenlerin neden olduğu kaygı nitel iş güvencesizliği kapsamında yer aldığı söylenebilir (De Witte, 2005). Diğer iş güvencesizliği türlerinde olduğu gibi nitel ve nicel iş güvencesizliğinin de çalışanlar üzerinde farklı sonuçları bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar; nicel iş güvencesizliğinin davranışsal sonuçlarının, nitel iş güvencesizliğinin davranışsal sonuçlarına göre daha zararlı olabileceğini göstermektedir. Bunun nedeni ise; bir işi tamamen kaybetmekle o işin getirdiği diğer özellikleri kaybetmek arasındaki farktan kaynaklandığı ve çalışanın, bir işi tamamen kaybetmeyi daha tehditkar olarak algıladığı olarak belirtilmiştir. Bu nedenle; nicel iş güvencesizliğinin birçok pozitif örgütsel davranışa zarar verdiğini söylemek mümkündür. Zarar gören bu pozitif davranışların yanı sıra Probst ve arkadaşlarının (2007) yaptıkları bir çalışma; nicel iş güvencesizliğinin yaratıcılıkla da negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğunu bilimsel olarak kanıtlamaktadır (Probst ve diğ., 2007).

Bazı kaynaklarda nicel ve nitel iş güvencesizliğinin bütünsel ve çok boyutlu iş güvencesizliği olarak adlandırıldığını görmek de mümkündür. Bu adlandırmaya göre; bütünsel iş güvencesizliği yaklaşımı, iş güvencesizliğini işten çıkarılmanın ön aşaması olarak ele almaktadır. Bütünsel yaklaşım; işin gelecekteki sürekliliğini kapsayarak işin diğer özelliklerinin de değişmeden mevcut haliyle devam etmesini içermektedir. İşin devamlılığını tehdit eden ve örgüt temelli tüm değişkenlerle birlikte iş kaybının sonuçları bu boyutta yer almaktadır (Hartley, 1991). Çok boyutlu yaklaşımda ise; sadece iş kaybının tehdidine değil, iş kaybıyla birlikte çalışanın hayatında meydana gelebilecek diğer değişkenlerin de tehdidine yer verilmektedir. Bu yaklaşımı benimseyen araştırmacıların, çalışanların iş kaybına yönelik işaretleri nasıl algıladığına ve yorumladığına da önem verdiğini söylemek mümkündür. Örneğin; iş sözleşmesinin türü değiştirilerek hak kaybına uğrayan bir çalışanın çok boyutlu yaklaşıma göre iş güvencesizliği algısının artacağını söylemek mümkündür. Bu nedenle; çok boyutlu yaklaşımda işin sürekliliği çalışanın iş güvencesizliği yaşamasına engel değildir. Meydana gelen tüm hak kayıpları, çalışanın iş güvencesizliğini etkileyen bir değişken olarak ele alınabilir. Bu hak kayıplarını; örgüt içerisindeki görev değişimi, işten geçici süreyle çıkarılma, ücretsiz izin, ücret kesintisi ve yan haklarda azalma olarak örneklendirmek mümkündür. Farklı çalışma biçimlerinin; çalışma modelleri, çalışma yeri ve imkanları alışıla gelen çalışma standartlarından farklılaşabilmekte ve iş güvencesizliği konusunda dezavantajlara neden olabilmektedir (Bielenski, 1999). Özellikle tele çalışma ve hibrit çalışma modelleri çalışanlara ve işverenlere farklı avantajlar sağlasa da işe alımlar kadar işten çıkarmaların da hız kazanmasına yol açarak iş güvencesizliğini etkilemektedir. Son dönemde yaşanan pandemi krizinin de etkisiyle yaygınlaşan başta hibrit çalışma modeli olmak üzere farklı çalışma modelleri iş güvencesizliği açısından önemli risk unsurları barındırabilecek olup araştırmaya açık konular arasında yer almaktadır.

1.7. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

İş güvencesizliğinin sonuçları; bireylerin iş güvencesizliği tehdidi karşısında verdikleri tepkileri içermektedir. Yapılan araştırmalara bakıldığında bu tepkilerin; bireysel ve örgütsel, kısa dönem ve uzun dönem etkiler olarak sınıflandırıldığını

görmek mümkündür. İş güvencesizliğinin, çalışanlar üzerinde etkili olduğu tutum ve davranışlar Tablo 1.1.'de gösterilmiştir.

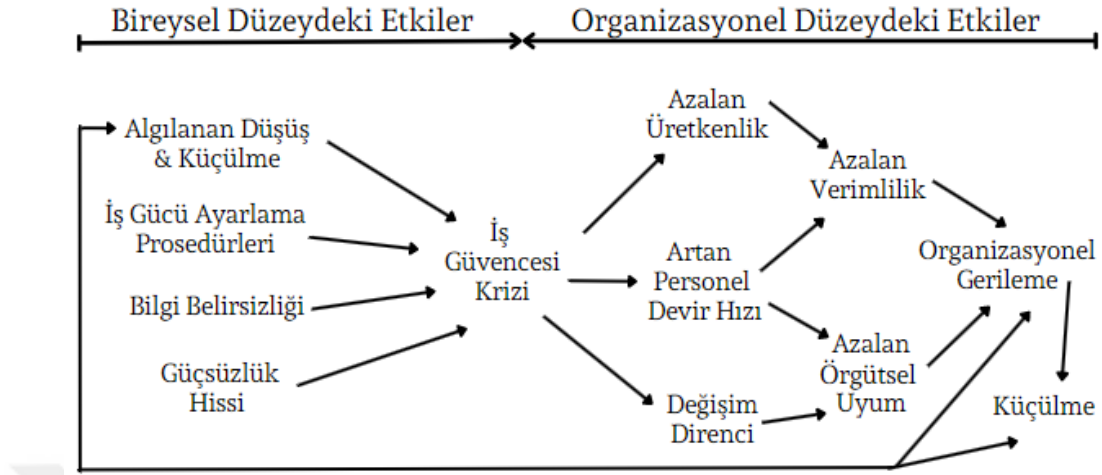
Tablo 1.1. İş Güvencesizliğinin Etkilediği Tutum ve Davranışlar (Sverke ve diğ., 2002, s.244.)

	Bireysel	Örgütsel
Kısa Dönem Etkiler	İş Tutumları İş Tatmini İşe Bağlılık	Örgütsel Tutumlar Örgütsel Bağlılık Güven
Uzun Dönem Etkiler	Sağlık Fiziksel Sağlık Psikolojik Sağlık	İşle İlgili Davranışlar Performans İşten Ayrılma Niyeti

İş güvencesizliğinin bireysel sonuçları arasında; sağlık sorunları ve iş tutumlarını bulunurken örgütsel sonuçları arasında; örgütsel bağlılık ve güven, performans ve işten ayrılma niyeti bulunmaktadır. Yapılan araştırmalara göre; iş güvencesizliğinin etkilerini örgütlerden ziyade çalışanlar üzerinde daha çok görmek mümkündür (Klandermans & Van Vuuren, 1999).

Bir başka yaklaşımda ise; Greenhalgh (1983), iş güvencesizliğinin bireysel ve organizasyonel etkilerinin neden ve sonuçlarını Şekil 1.1.'deki gibi ele almıştır. Çalışanların, örgütün iş gücünü nasıl azaltacağına dair beklentilerinin yaşadıkları iş güvencesizliği üzerinde etkili olacağını söyleyen Greenhalgh (1983), buradaki iş gücü ayarlama prosedürleri kavramını; çalışanların haklarının korunması, sürecin öngörülebilirliği ve yönetimin iş gücünü azaltırken adaletli davranmasıyla birlikte önemli bir kavram olarak açıklamaktadır. Bu koruyucu prosedürlerin, çalışanların düşüncesizce işten çıkarılmasından ziyade işten çıkarmaların son çare olduğu durumlarda uygulanması gerektiğini de belirtmektedir. Örgütlerin insan kaynakları planlamalarının çok yaygın olmadığını ve bu nedenle çoğu örgütün, kurumdaki maliyeti arttıran fazla iş gücünü doğru tespit edemediğini belirterek böyle durumlarda örgütlerin bir acil durum planları olmadığını ve doğru yaklaşımlar yerine keskin işten çıkarma dalgalarıyla fazla iş gücünün işten çıkarıldığını söylemektedir. Bu durum; diğer çalışanların, örgütün küçülmeye gittiğini ve bir kriz içinde olduğunu fark etmelerine ve iş güvencesizliği algılarının artmasına neden olacaktır. O nedenle;

iş gücü ayarlama prosedürlerinin varlığı çalışanların iş güvencesizliği üzerinde etkili olan önemli bir bireysel etki olarak karşımıza çıkmaktadır (Greenhalgh, 1983).



Şekil 1.1. İş Güvenliği Krizinin Nedenlerinin ve Sonuçlarının Özeti (Greenhalgh, 1983, s.433)

1.7.1. Bireysel Sonuçlar

1.7.1.1. İş Tutumları

İş tatmini ve işe bağlılık kavramları iş güvencesizliğinin etkilediği tutumlara örnek gösterilebilir. İş tatmini üzerine yapılan çalışmalar; iş kaybına yönelik kaygı yaşayan çalışanların, işlerini kaybetme endişesi yaşamayan çalışanlara göre daha düşük bir iş tatmini düzeyine sahip olduklarını göstermektedir (Sverke ve diğ., 2002). Benzer sonuçlar elde edilen bir başka çalışma; Poyraz ve Kama'nın 2008 yılında yapmış olduğu ve iş güvencesi algısının, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramları üzerindeki etkisini incelemek üzere yapılmıştır. İlgili çalışmanın sonucunda ise; iş güvencesizliği ve iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Poyraz & Kama, 2008). Aynı zamanda; iş güvencesizliği yaşayarak kaygısı artan çalışanların iş memnuniyetlerinin de azaldığı görülmektedir (Ashford ve diğ., 1989).

1.7.1.2. İş Stresi

Algılanan iş güvencesizliği, iş stresine neden olan değişkenlerden birisi olarak kabul edilmekte olup psikolojik rahatsızlıklar ve somatik şikayetler üzerinde

de oldukça etkilidir. İş güvencesizliği tehdidi altındaki çalışanın, kaygı düzeyi yükselmekte, alacağı kararlara yönelik belirsizliği artmakta, olası kişisel ve ekonomik sorunlarının çözümü zorlaşmaktadır. Strazdins ve arkadaşları (2004), yaptıkları bir araştırmada; iş yükü kavramına değinerek iş güvencesizliğinin çalışanın iş yaşamında neden olduğu zorlanma seviyesini beş boyutta ele almıştır. İlgili tabloya göre; kategori 1, en düşük stres düzeyini ifade ederken kategori 5, en yüksek stres düzeyini temsil etmektedir. (Strazdins ve diğ., 2004; aktaran Çakır, 2007)

Tablo 1.2. İş Güvencesizliği ve İş Yükünün Düzeylerine Göre İş Stresi Kategorileri
(Strazdins ve diğ., 2004, s.299.; aktaran Çakır, 2007)

İş Yüğü (Zorlanma Düzeyi)	İş Güvencesizliği Düzeyi		
	Düşük	Orta	Yüksek
Düşük	1	2	3
Orta	2	3	4
Yüksek	3	4	5

Tablo 1.2. incelendiğinde; çalışanın iş yükü düşük olsa dahi iş güvencesizliğinin yüksek olduğu durumlarda çalışanın iş stresinin arttığını söylemek mümkündür. Bu da iş güvencesizliği algısının, çalışan için önemini yeniden gözler önüne sermektedir. Genel olarak iş güvencesizliğinin, iş stersini arttıran bir unsur olduğu kabul edilse de iş niteliği, çalışanın örgüt içerisindeki statüsü ve iş yükünün düzeyine göre bu etkinin değişebileceği de göz önünde bulundurulmalıdır. Bu görüşü destekleyen bir araştırmaya göre; farklı sözleşme tipleriyle çalışan bireylerin iş stresi üzerinde anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Araştırmanın sonucu; belirsiz süreli çalışan bireylerin, belirli süreli ya da geçici süreli çalışan bireylere göre daha az iş stresi yaşadığını desteklemektedir (Virtanen ve diğ., 2003).

1.7.1.3. Sağlık Sorunları

İş güvencesizliğinin, birçok değişken üzerinde etkileri olabileceği gibi sağlık üzerinde de etkilerinin olabileceğini söylemek mümkündür. İş güvencesizliğinin etki ettiği sağlık problemlerinin başında psikolojik sağlık gelmekle birlikte kaygı türleri, depresyon, tükenmişlik, öz güven eksikliği ve konsantrasyon eksiliği bu sorunların başında sıralanabilir (Dekker & Schaufeli, 1995). Bununla birlikte; iş

güvencesizliğinin çalışan üzerinde meydana getirdiği kaygı ve işsizlik korkusu önemli birer stres faktör olarak kabul edilmektedir. Bu stresin, çalışan için sonuçları arasında; uykusuzluk, iştahta azalma, baş dönmesi, kalp çarpıntısı, tansiyon problemleri ve gerginliğin bulunduğu söylenebilir. Yapılan diğer araştırmalarda da; iş güvencesizliği algısının sigara ve alkol gibi madde kötüye kullanımı üzerinde etkili olarak fiziksel sağlığa zarar verdiği tespit edilmiştir (McDonough, 2000). Bu nedenle; çalışanların hasta olduğunu ifade etme ve algılanan iş güvencesizliği arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür (Kuhnert & Vance, 1992). Bu görüşü destekleyen farklı bir araştırmada; Baran ve arkadaşlarının (2009), küçülmeye giden bir örgütün çalışanlarını katılımcı olarak seçerek iş güvencesizliği algısı, çalışan sağlığı ve güvenliği arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedeflemiştir. Araştırmanın sonucuna göre; çalışanların yaşadıkları fiziksel sağlık sorunlarının %14.7'si, psikolojik sağlık sorunlarının ise; %24.5'i iş güvencesizliği ile açıklanabilmektedir.

İş güvencesizliğinin psikolojik sağlık üzerindeki olumsuz etkisini destekleyen diğer çalışmalar aşağıdaki gibi sıralanabilir. Klandermans ve arkadaşları (1991), yaptıkları bir araştırmada; iş güvencesizliği algısı yüksek çalışanların, suçluluk hissi, üzüntü, işsizlik korkusu, kızgınlık ve kaygı gibi bireyin öz saygısını etkileyen sorunları daha çok yaşadıklarını tespit etmiştir. Farklı bir araştırmada ise; iş güvencesizliği algısının, çalışanların stres ve tükenmişlik durumları üzerinde etkili olduğu ve bu etki nedeniyle çalışanların işlerine olan devamlılığının da olumsuz etkilendiği ortaya konulmuştur (Kinnunen ve diğ., 1999; aktaran Azaklı, 2011). Bir başka araştırma; özelleştirme ve taşeron uygulamalarına geçen bir örgütte gerçekleşmiş olup bu yeni uygulamaların etkisiyle çalışanların iş güvencesizliği algısının artarak fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklarının da arttığını desteklemiştir (Ferrie ve diğ., 2001). Aynı zamanda; Meltzer ve arkadaşları (2010), 16 - 64 yaş aralığındaki çalışanlarla gerçekleştirdiği araştırmasında; katılımcıların %20'sinin iş güvencesizliği yaşadığını tespit etmiş olup iş güvencesizliği yaşayan katılımcıların depresyon olasılığının arttığını da belirtmiştir.

1.7.2. Örgütsel Sonuçlar

1.7.2.1. Örgütsel Tutumlar

İş güvencesizliği algısı yüksek çalışanların örgüte karşı olumsuz etkilerinin olduğunu söylemek mümkündür. Çalışanın bu olumsuz tutumları uzun vadede devam ederse örgütün sürdürülebilirliği kadar uzanan etkilere neden olabilir. Aynı zamanda; bu tepkiler bireysel olarak gözükse de uzun vadede örgütün başarı düzeyinde de etkili olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. İş güvencesizliğinin etki ettiği bir tutum olarak örgütsel bağlılık örnek verilebilir. İşinin sürekliliğiyle ilgili kaygılı olan bir çalışanın, çalıştığı örgütün kendisine değer vermediğini ve ihtiyaç duymadığını düşünmesi bu davranışın temelini oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalarda; çalışanların iş güvencesizliği algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. King'in (2000), gerçekleştirdiği benzer bir çalışmada; beyaz yakalı çalışanlar, örneklem olarak seçilmiş olup çalışanların iş güvencesizliği nedeniyle hissettikleri kaygı arttıkça örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalma görülürken çalışanların işten ayrılma niyetinin de arttığı görülmektedir. İlgili konuda güncel bir başka çalışma Hur ve Perry (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. Kamu personelleri ile yapılan çalışmada, çalışanların iş güvencesizliği algısının artmasına neden olan bir personel sistemi reformu ele alınmıştır. Araştırmanın sonuçları; çalışanların reformla birlikte artan iş güvencesizliği algısının örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkilediğini ve bu yeni kuralların kaldırılmasından sonra çalışanların örgütsel bağlılıklarının %10'a kadar arttığını göstermektedir (Hur & Perry, 2019). Bu durum; iş güvencesizliği ve örgütsel bağlılık arasındaki yakın ilişkiyi yeniden gözler önüne sermektedir.

1.7.2.2. İş Davranışları

İş güvencesizliği yaşayan çalışanların, bu güvencesizlik ve kaygının bir sonucu olarak iş davranışlarının da etkilendiğini söylemek mümkündür. Çalışanların bu davranışları, Klandermans ve arkadaşları (1991) tarafından kaçınma ya da geri çekilme davranışları ve bireysel ve toplu davranışlar olarak tanımlanmaktadır. İşe gitme isteksizlik, işe devamlılığın azalması, işe karşı gösterilen çaba, örgütün geleceği ve durumuna karşı ilgisizlik ve fikir beyan etmeme gibi tepkileri kaçınma türü davranışlar altında incelemek mümkünken çalışanın performansı üzerinde

olumsuz etkiye sahip çoğu tepkinin bu başlık altında incelenmesi mümkündür (Klandermans ve diğ., 1991; aktaran Çakır, 2007). Çalışanların, işlerine karşı gösterdikleri çaba; çalışanın iş başında ve iş dışında geçirdiği zaman ve yaptığı işin kalitesi olarak üç boyutta ele alınmaktadır. İş güvencesizliğinin, çalışanların işlerine karşı gösterdikleri çabayı da olumsuz olarak etkilediğini söylemek mümkündür (King, 2000).

İş güvencesizliğinin etkilediği diğer bir kavram ise; performanstır. Bu alanda yapılan araştırmalar beklenenin aksine iş güvencesizliği yaşayan çalışanların performanslarının artabileceği yönünde olmuştur. Bunun nedeni ise; çalışanların, işsizlik korkusundan ve işsizliğin olumsuz etki edebileceği diğer unsurlardaki değişimlerden kaçınmak istemeleri olarak açıklanmaktadır (Yellen, 1984). Fakat bu durumda; daha yüksek bir performans sergileyen çalışanın, uzun vadede artan iş stresinin de etkisiyle fiziksel ve psikolojik sağlığının olumsuz olarak etkilenebileceğini söylemek mümkündür (Hartley ve diğ., 1991; aktaran Çakır, 2007).

İş güvencesizliğinin artışı ile aktif olarak iş arama davranışı arasında da önemli bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. İş güvencesizliği algısı artan bir çalışan, işsizlik kaygısının da etkisiyle hem ekonomik durumunu hem de işiyle birlikte kazandığı diğer sosyal avantajları korumak adına yeni bir iş arama davranışı gösterebilmektedir (Jacobson, 1991; aktaran Çakır, 2007). İş güvencesizliği algısının artmasıyla birlikte iş arama davranışı gösteren ilk grup; yüksek niteliklere sahip ve performansı yüksek donanımlı çalışanlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Ashford ve diğ., 1989). İş güvencesizliği ve iş arama ilişkisi her zaman bu şekilde karşımıza çıkmayabilecek olup çalışan için farklı iş olanaklarının olması durumunda çalışan yeni bir iş aramaya yönelip sonrasında işten ayrılmaya karar verebilir (Greenhalgh & Sutton, 1991).

İş güvencesizliğinin örgütsel boyutlarının, bireysel sonuçları kadar toplu sonuçları da olabilir. Çalışanların düzenleyebileceği çeşitli eylemleri ve grevleri bu toplu hareketlere örnek vermek mümkündür. Özellikle; çalışanların üye oldukları sendikalar aracılığıyla iş güvencesi konulu eylemlere katılması sendikaların bu konudaki önemini gösterse de bir sendikaya üye olma ve sendika faaliyetlerine aktif olarak katılmanın iş güvencesizliği üzerindeki etkisinin düşük olduğu tespit edilmiştir (Klandermans ve diğ., 1991; aktaran Azaklı, 2011).

1.7.3. Sosyal Sonuçlar

İş güvencesizliğinin; bireysel ve örgütsel sonuçları kadar sosyal sonuçlarının da olduğunu söylemek mümkündür. İş güvencesizliğinin bireysel sonuçları arasında bahsedildiği gibi; iş güvencesizliğinin etkileri, sadece çalışan üzerinde değil çalışanın ailesi üzerinde de etkili olmaktadır. Yapılan araştırmalar; iş güvencesizliği yaşayan çalışanların çocuklarının da bu olumsuz etkileri hissettiğini ortaya koymuştur. Aileleri iş güvencesizliği yaşayan çocukların, sosyal hayatlarının ve eğitim hayatlarının etkilendiğini söylemek mümkündür (Barling ve diğ., 1998). Barling ve Mendelson'un (1999), lisans öğrencileriyle yaptığı bir çalışmanın sonuçlarına göre; ebeveynlerinin iş güvencesizliği yaşadığını fark eden çocukların, daha olumsuz ve karamsar bir bakış açısına sahip olup dünyanın adaletsiz bir yer olarak gördükleri tespit edilmiştir. Bu durumun etkisi; çocukların ders notları üzerinde de görülebilmektedir.

Bu süreçte; anne ve babalarının yaşadığı olumsuz çalışma deneyimleri, kaygı ve streslerine şahitlik eden çocukların çalışma hayatına bakışları ve tutumları farklı bir biçimde şekillenebilmektedir. Bu duruma ek olarak; iş güvencesizliğinin aile içi huzursuzluğa ve eşler arasındaki ilişkiye zarar verdiği de söylenebilir (Ferrie, 1999). Zarar gören bu ilişkilerin bir sonucu olarak; çiftlerin boşanma karar aldıkları görülebilir. Yapılan araştırmalar, boşanma nedenleri arasında yaygınca bulunan ekonomik sorunlarının temel nedenleri arasında işsizliğin de olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda; iş güvencesizliği nedeniyle, iş - aile çatışması yaşayan bireylerde cinsiyet farkının etkili olduğu ve erkeklerin bu çatışmayı daha çok hissettikleri belirtilmiştir (Richter ve diğ., 2010).

İşsizliğin; suça yönelim, intihar girişimleri ve ekonomik temelli göçler olmak üzere toplum içerisindeki huzursuzluğun artmasına neden olabilecek farklı sonuçlarının da olduğunu söylemek mümkündür (Hartley, 1991; aktaran Çakır, 2007). İş güvencesinin olmadığı bir toplumda; bireylerin gelir güvencesinin ve refahının tehdit altında olduğunu söylemek mümkündür. Selenko ve arkadaşlarının (2017), 377 İngiliz çalışan ile yaptığı bir araştırmada; iş güvencesizliğinin, çalışanın toplumsal kimliği ve sosyal refahı üzerinde olumsuz etkileri olduğu tespit edilmiştir. Bu gibi nedenler; iş güvencesizliğin, bireysel ve örgütsel sonuçlarının önemi kadar sosyal sonuçlarının da önemszenmesi gerektiğini gözler önüne sermektedir.

1.8. İş Güvencesizliği İle İlgili Ulusal Çalışmalar

Bu bölümde; çalışanların iş güvencesizliği, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi ele alan bazı ulusal çalışmaların incelenmesi ve bu araştırmaların iş güvencesizliğiyle ilgili bulgularının yorumlanması amaçlanmaktadır. Konuyla ilgili ülkemizde yapılan bazı araştırmalar aşağıdaki gibi sıralanabilir.

Bakan ve Büyükbeşe'nin, 2004 yılında yaptığı bir çalışmada; iş güvencesi ile genel iş davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada yer alan genel iş davranışları; motivasyon, iş tatmini, sosyal tatmin, genel tatmin ve yöneticiden tatmin olarak sıralanabilir. Araştırmanın örneklemini; Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde faaliyet gösteren özel bir işletmenin 120 çalışanı oluşturmaktadır. Yapılan araştırmanın sonucunda; iş güvencesi ile motivasyon ve genel iş davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Bakan & Büyükbeşe, 2004).

Polat'ın (2020), otel işletmeleri çalışanlarının iş güvencesizliği düzeyini belirlemek ve sosyo-demografik değişkenlerin iş güvencesizliği algısı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yaptığı çalışmasında Antalya il sınırları içerisinde bulunan otel çalışanları ile görüşülmüştür. 653 çalışanın vermiş olduğu cevaplara göre; iş güvencesizliği algısının ortalama puanı 2.41 olduğu tespit edilerek çalışmanın yapıldığı dönemde otel çalışanlarının iş güvencesizliği algılarının düşük seviyede olduğu belirtilmiştir. Aynı zamanda; iş güvencesizliği algısının, cinsiyet ve gelir seviyesine göre farklılık gösterdiği söylenmiş olup erkek ve alt gelir grubuna mensup çalışanların daha fazla iş güvencesizliği yaşadığı söylenmektedir (Polat, 2020).

Dursun ve Bayram'ın (2013) yapmış olduğu başka bir araştırma; çalışanların iş güvencesizliği algısı ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada yer alan katılımcılar, 147 özel sektör çalışanından oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; çalışanların iş güvencesi ve kaygı düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiş olup çalışanların iş güvencesi azaldığında kaygı düzeylerinin yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan istatistiksel analizlere göre; çalışanların kaygı düzeyindeki değişimlerin %27'si, algılanan iş güvencesi tarafından açıklanabilmektedir (Dursun & Bayram, 2013).

Katlav ve arkadaşlarının, 2020 yılında turizm sektörü için yaptıkları bir araştırmanın örneklemini; Nevşehir Rehberler Odası'na kayıtlı 307 turist rehberinden oluşmaktadır. Araştırmanın amacı; turist rehberlerinin iş güvencesizliği algıları ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma sonuçlarına göre; turistlerin iş güvencesizliği algıları yüksek olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın diğer bir sonucu ise; turist rehberlerinin iş güvencesizliği algısının, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları ile pozitif yönlü, kişisel başarı hissi boyutuyla ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Katlav ve diğ., 2020).

Kaynak (2021); iş güvencesizliği, iş yükü ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçladığı çalışmasında İstanbul'da çalışmakta olan 151 motosikletli kuryeyi örneklem olarak ele almıştır. Araştırma sonucuna göre; hem iş yükü algısının tükenmişlik üzerinde etkisi olduğu bulunurken hem de iş güvencesizliği ve tükenmişliğin de iş yükü algısını etkilediği bulunmuştur. Ayrıca; iş güvencesizliğinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş yükü algısının tam aracı rolü tespit edilmiştir (Kaynak, 2021).

Uslu ve Aktaş (2017), çalışanların işten ayrılma niyetleri ve örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişkide iş güvencesi memnuniyetinin aracı rolünü incelemeyi amaçlamıştır. İlgili araştırmada; örneklem grubunu, İstanbul merkezli özel bir hastanenin 337 çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma bulgularına göre; iş güvencesi endeksinin örgütsel sessizlikle ters yönlü bir ilişkisi olduğu tespit edilerek özellikle kabullenici sessizlik ve savunmacı sessizlik boyutlarında bu ilişkinin daha güçlü olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte; iş güvencesi memnuniyeti, iş güvencesi endeksi ve örgütsel sessizliğin çalışanların işten ayrılma niyetlerinin %23,9'unu açıkladığı bilimsel olarak kanıtlanmıştır (Uslu & Aktaş, 2017).

1.9. İş Güvencesizliği İle İlgili Uluslararası Çalışmalar

Bu bölümde; çalışanların iş güvencesizliği, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi ele alan bazı uluslararası çalışmaların incelenmesi ve bu araştırmaların iş güvencesizliğiyle ilgili bulgularının yorumlanması amaçlanmaktadır.

Ismail (2015), yaptığı bir araştırmada; Suriyeli özel banka çalışanları arasındaki iş güvencesizliği algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelerken tükenmişliğin de bu iki kavram arasındaki aracılık rolünü araştırmayı amaçlamıştır. Toplam 172 çalışanın katıldığı araştırma sonuçlarına göre; iş güvencesizliğinin hem iş tükenmişliği hem de işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir pozitif etkisi olduğu görülmektedir. Buna ek olarak; çalışanların artan tükenmişlik seviyelerinin, işten ayrılma niyetini önemli ölçüde etkilediği tespit edilmiştir. İş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin yüksek aracılık rolü gösterdiğini de söylemek mümkündür (Ismail, 2015).

Westman ve arkadaşları (2001), tükenmişliğin iş güvencesizliği, öz kontrol ve sosyal zayıflama duygularıyla olan ilişkisini küçülmeye giden bir kuruluştaki çalışan 98 evli çift ile araştırmayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonucuna göre; tükenmişliğin iş güvencesizliği, öz kontrol ve sosyal zayıflama duygularıyla ilişkili olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte; erkeklerin iş güvencesizliği ve tükenmişlik hisleri arasında doğrudan bir ilişki tespit edilirken eşlerin tutum ve desteğinin tükenmişliğin olumsuz etkilerini azalttığı görülmektedir (Westman ve diğ., 2001).

Jung ve arkadaşlarının (2021), yaptığı başka bir araştırma; iş güvencesizliği, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki etkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Aynı zamanda; bu etki araştırılırken COVID-19 pandemi krizinin etkileri ve çalışanların kuşak özelliklerinin bu kavramlar üzerindeki düzenleyici etkisini de incelemeyi hedeflemektedir. Araştırmanın örneklemini; Seul'deki beş yıldızlı otellerde görev alan 314 çalışan oluşturmaktadır, ilgili veriler 2020 yılının Nisan ve Mayıs aylarında toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; iş güvencesizliği algısı artan çalışanların örgütsel bağlılıklarının da olumsuz olarak etkilendiğini söylemek mümkündür. Örgütsel bağlılıkları yüksek çalışanların ise; daha düşük bir işten ayrılma niyeti içerisinde oldukları görülebilmektedir. Bu bulguların yanı sıra; çalışanların iş güvencesizliği algısı ve işten ayrılma niyetleri arasında tam aracılık rolü tespit edilmiştir. Çalışanların puanlamaları incelendiğinde iş güvencesizliğinin en yüksek skor aldığı nitelik; “İşimi kaybetmekten korkuyorum” olarak ortaya çıkmaktadır. Bu da farklı bir araştırma konusu olabilecek iş güvencesizliği ve işsizlik korkusu arasındaki ilişkiyi destekler niteliktedir. Aynı zamanda; COVID-19'un neden olduğu iş güvencesizliğinin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin Y kuşağı üzerinde, X kuşağına göre daha büyük bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu

nedenle; Y kuşağının, iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerini X kuşağına göre daha çok hissetmesinin mümkün olduğu söylenebilir (Jung ve diğ., 2021).

Wilson ve arkadaşları (2020), yaptıkları bir çalışmada; COVID-19 nedeniyle artan iş güvencesizliğinin ve finansal kaygının ruh sağlığı üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemi ise, 474 ABD'li çalışandan oluşmaktadır. Yapılan araştırma sonucunda; COVID-19 nedeniyle iş güvencesizliği artan çalışanların daha yüksek düzeyde depresif semptomlar gösterdiklerine ve daha büyük bir finansal kaygı hissettiklerine ulaşılarak işverenlerin, pandemi döneminde çalışanların ruh sağlıklarını korumak adına iş güvencesizliği endişelerini azaltmaya yönelik uygulamalara önem vermesi gerektiğinin üzerinde durulmuştur (Wilson ve diğ., 2020)

Bir başka araştırma ise; Chirumbolo ve arkadaşları (2020), tarafından gerçekleştirilmiş olup nicel ve nite iş güvencesizliği ile performans ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Ayrıca, bu kavramların sektörel olarak değişimleri de ele alınmıştır. Araştırmanın katılımcılarını, farklı sektörlerde çalışan 431 İtalyan çalışan oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre; çalışanların bulunduğu sektör türünün nitel ve nicel iş güvencesizliği üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda; özel sektör çalışanlarının artan iş güvencesizliği algısının, üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde belirgin bir etkiye sahip olduğu ve çalışanların performansı üzerinde de olumsuz etkileri olduğu belirtilmektedir (Chirumbolo ve diğ., 2020).

Yapılan hem ulusal hem de uluslararası araştırmalar, çalışanların iş güvencesizliği algısının birçok değişkenle olan önemli ilişkisini ortaya koymaktadır. Özellikle COVID-19 pandemi döneminde artan belirsizlik ve işsizlik kaygısı, çalışanların iş güvencesizliği algıları üzerinde daha fazla olumsuz etkiye neden olmaktadır. Günümüzde, daha verimli ve daha sağlıklı çalışanlar için tüm örgütlerin çalışanların iş güvencesizliği algılarını azaltacak uygulamalara öncelik vermesi ve iş güvencesizliğinin sonuçlarını göz ardı etmemesi oldukça önemli bir hal almaktadır.

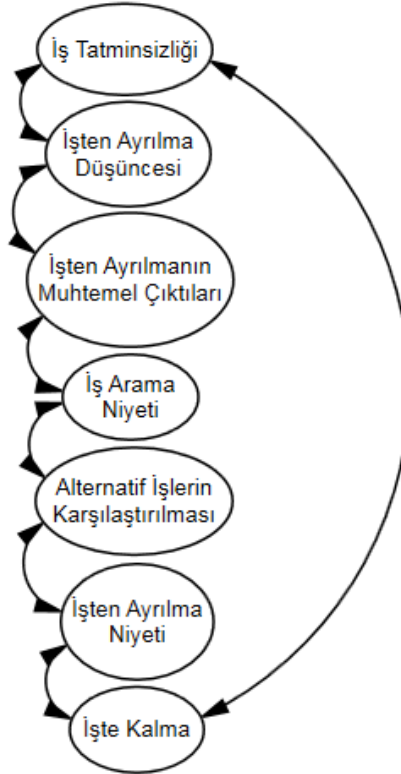
2. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

2.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı Tanımı ve Tarihçesi

İşten ayrılma niyeti; sanayi devrimi ve seri üretimin etkilerinin hissedilmeye başlandığı seksenli yıllardan itibaren önemli bir kavram olmaya devam etmiş olup çalışanın, yakın bir zaman içinde çalışmakta olduğu örgütten gönüllü olarak ayrılmayı düşünmesi olarak tanımlanmaktadır (Mobley, 1982; aktaran Metin, 2021) İşten ayrılma niyeti, sadece bilişsel bir süreç olarak değil aynı zamanda davranışsal sonuçları olan bir kavram olarak da ele alınmıştır. Buna göre yapılan işten ayrılma niyeti tanımlamaları; çalışanların iş koşullarından tatmin olmadıklarında göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler (Rusbult ve diğ., 1988) ve çalışanların; işten ayrılma ihtimalini düşünmesi, farklı iş imkanlarını incelemesi ve fiilen işten ayrılması gibi aşamaları kapsayan bilinçli ve amaca yönelik bir süreç (Tett & Meyer, 1993) olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanın, işe başladığı süreçle birlikte hem çalışanın örgütten etkilendiği hem de örgütün çalışandan etkilendiği örgütsel sosyalleşme süreci başlamış olur. Bu süreç; çalışanın kurum kültürüne uyum sağlamasına destek olarak aynı zamanda; iş motivasyonu, iş tatmini, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık geliştirmesini de etkilemektedir. Bu değişkenlerin herhangi birinde veya birçoğunda hissedilen sorunlar çalışanın işten ayrılma niyeti içerisine girmesiyle sonuçlanabilir (Stumpf & Hartman, 1984). Örgütler için performansı yüksek ve kritik pozisyonlarda görev alan çalışanların, işten ayrılması istenmeyecek bir durumdur. Bu nedenle; çalışanların fiilen işten ayrılmasından önce ortaya çıkan işten ayrılma niyetinin tespit edilmesi ve gerekli önemlerin alınması istenilmeyen çalışan kayıplarının önüne geçmek açısından oldukça önemlidir .

İşten ayrılma niyetinin, örgütler için önemini koruması nedenleri arasında; çalışanların kaybı sonucunda iş süreçlerinin aksaması, örgütsel hafıza kaybı, yeni işe alımların ve oryantasyon süreçlerinin örgüt için daha yüksek maliyetlerinin olması, işten ayrılan çalışanların rakip firmalarda çalışmaya başlaması ve örgütler arası rekabetlerin olumsuz etkilenmesi gibi nedenlerin olduğunu söylemek mümkündür. Bu gibi maliyetsel nedenlere ek olarak, işten ayrılma niyeti sonucuyla meydana gelen sık çalışan kayıpları örgütlerin kurumsal imajlarını da zedelemektedir. Örgütte çalışmaya devam eden diğer çalışanlar arasındaki moral kaybı ve artan stres de işten

ayrılma niyetinin etki edebileceği duygusal nedenler arasındadır. Bununla birlikte; işten ayrılan çalışan yerine kurum içi atamalar yapılarak diğer çalışanlara yeni terfi imkanlarının sağlanması işten ayrılma niyetinin sonuçlarının örgüt üzerindeki olumlu etkileri arasında yer almaktadır. Mobley ve arkadaşları (1979), yaptıkları çalışmalarında işten ayrılma niyetini; gönüllü işten ayrılma ve gönülsüz işten ayrılma olmak üzere iki boyutta incelemiştir. Bu incelemeye göre gönüllü işten ayrılma; çalışanın kendi isteği ile çalışmış olduğu kurumdan ayrılmasını içerirken gönülsüz işten ayrılma ise; işveren tarafından çalışanın işine son verilmesi olarak açıklanmaktadır. Aynı zamanda, gönüllü işten ayrılma niyetinin temelinde; motivasyonel faktörler, düşük ekonomik haklar ve yan haklar gibi değişkenlerin etkisi bulunurken gönülsüz işten ayrılma niyetinin nedenleri arasında; çalışanın düşük performansı, örgütün küçülmeye gitmesi ve iş gücünün azaltılması gibi değişkenler bulunabilir (Mobley ve diğ., 1979). Bu nedenle; işten ayrılma niyeti ve gönüllü işten ayrılma niyeti kavramının birçok araştırmada birlikte ele alındığını söylemek mümkündür. Mobley (1977), çalışanların işten ayrılma niyetlerini aşağıdaki model üzerinden açıklamıştır.



Şekil 2.1. Mobley'in İşten Ayrılma Modeli (Mobley, 1977; aktaran Metin, 2021)

Mobley 1977'de (aktaran Metin, 2021), işten ayrılma modelini açıklarken alternatif iş imkanları değişkenini, işten ayrılma davranışı ve iş tatminsizliği arasında aracı bir değişken olarak ele almıştır. Aynı zamanda bu modelde; işten ayrılma niyetinin, alternatif iş imkanları ve çalışanın mevcut çalışma şartları gibi faktörlerden de etkilendiğini söylemek mümkündür. Bu model ışığında; çalışanın önce iş memnuniyetini sorgulayıp sonrasında ise iş tatmini düzeyini belirlediği söylenebilmektedir. Daha sonrasında; iş tatminsizliği yaşayan çalışanın işten ayrılma niyetinin de artması beklenmektedir. Tüm bu değerlendirmelere ek olarak; çalışan işten ayrılmanın kendisi için oluşturabileceği maliyet ve sorunları da değerlendirerek alternatif iş imkanları hakkında bilgi toplar. Bu noktada; alternatif iş imkanlarının çalışanın isteklerini karşılamadığı durumda çalışanın işine devam ettiği görülürken yeni iş imkanlarının mevcut işinden daha avantajlı olması durumunda da fiili olarak işten ayrılma davranışının gerçekleşebileceğini söylemek mümkündür (Mobley, 1977; aktaran Metin, 2021).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Kavramlar

2.2.1. Örgütsel Bağlılık

İşten ayrılma niyeti ile ilişkisi en çok incelenen kavramlardan birisi örgütsel bağlılıktır. Araştırmacılar, örgütsel bağlılıkları düşük çalışanların işten ayrılma niyetinin daha yüksek olacağını düşünmüş ve yapılan araştırmalarla da bunu doğrulamıştır (Allen & Meyer, 1990). Bu düşüncüyü destekleyen bir başka araştırmacı olarak karşımıza çıkan Mowday ve arkadaşlarına (1979) göre; içinde bulunduğu örgütün değerlerini benimseyen ve örgüte karşı olumlu bir tutuma sahip olan çalışanların örgütte çalışmaya devam etme isteğinin de yüksek olması beklenmektedir. Stumpf ve Hartman (1984) ise; gerçekleştirdikleri 85 katılımcılı bir araştırmada örgütsel bağlılığın, işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olduğunu söylemektedir. Wasti de (2018), örgütsel bağlılık kavramı üzerine çalışmalar yapmış olup örgütsel bağlılık türlerinin incelemesini yaptığı bir araştırmasında duygusal ve normatif bağlılıkları yüksek çalışanların işten ayrılma niyetlerinin çok daha düşük düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Bu araştırmalar ve diğer birçok araştırma da ele alındığı üzere örgütsel bağlılık işten ayrılma niyeti üzerinde oldukça önemli bir

kavram olup çalışanın örgüte duyduğu bağlılık türü ve düzeyinin bu niyet üzerindeki etkisini görmek mümkündür.

2.2.2. İşten Ayrılma Davranışı

İşten ayrılma davranışı, birçok araştırmada gönüllü işten ayrılma niyetinin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar; işten ayrılma davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki anlamlı ve pozitif yöndeki ilişkiyi destekler niteliktedir (Tett & Meyer, 1993). Shore ve Martin (1989), banka ve hastane çalışanları üzerinde yaptıkları bir araştırmada; örgütsel bağlılık ve iş tatmininin, işten ayrılma niyeti ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucu; özellikle banka çalışanlarının, işten ayrılma davranışı üzerinde örgütsel bağlılığın iş tatmininden daha etkili olduğunu ortaya koymuştur. Firth ve arkadaşları (2004) ise; çalışanların işten ayrılma niyetlerini öngörmeye çalıştıkları bir araştırmayı 173 perakende satış elamanı ile gerçekleştirmiştir. İlgili araştırmada, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olabileceklerini düşündükleri; örgütsel bağlılık, iş tatmini, stres, yönetici desteği, kontrol odağı, benlik saygısı ve işte algılanan stres faktörleri üzerine ölçümler yaparak bu değişkenlerin çalışanların işten ayrılma niyetlerinin %52'sini açıkladığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuca ek olarak; çalışanların işten ayrılma niyetini ve dolayısıyla işten ayrılma davranışlarını da azaltmak için yöneticilerin iş ortamındaki stresi azaltabilmek adına çalışanların iş yükü ve astlarıyla olan ilişkilerinin aktif olarak takip edilmesini önermişlerdir.

2.2.3. İş Tatmini

İşten ayrılma niyeti üzerindeki başka bir önemli değişken ise; iş tatminidir. İşten ayrılma niyeti ve iş tatmini kavramları üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde iş tatmini boyutları arasında yer alan; terfi ve ücret gibi değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde önemli etkileri olduğu tespit edilmiştir. Shore ve Martin'in (1989), banka ve hastane çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmalarının diğer bir sonucu olarak; her iki meslek grubunda da çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde iş tatmininin örgütsel bağlılığa göre daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Turunç ve arkadaşlarının (2010), yılında yaptığı başka bir araştırmanın sonuçlarına göre de bu yaklaşımlar desteklenmiş olup iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu

sonuca göre; yüksek iş tatmini düzeyinin, işten ayrılma niyetini azaltıcı bir etkisi olduğunu söylemek mümkündür.

2.2.4. İşe Bağlanma

İşe bağlanma kavramı ve işten ayrılma niyeti arasında da önemli bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Schaufeli ve Bakker'ın (2004), yaptıkları bir araştırma; dört farklı meslek grubundan 1698 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Bu dört farklı meslek grubunda çalışan kişileri; sigorta şirketi çalışanları, iş sağlığı ve güvenlik hizmeti çalışanları, emeklilik fonu şirketi çalışanları ve evde bakım kurumu çalışanları olarak sınıflandırmak mümkündür. Araştırmanın sonucuna göre; işten ayrılma niyeti ve işe bağlanma arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ülkemizde de benzer bir araştırma Sağlam Arı ve arkadaşları (2010), tarafından hayata geçirilmiştir. İlgili araştırmada; çalışanların tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide işe bağlılığın aracılık etkisini belirlemek amaçlanmıştır. 80 yatırım uzmanı üzerinden ele edilen veri sonuçlarına göre; işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda; çalışanların tükenmişlikleri ile işten ayrılma niyetleri üzerinde işe bağlılığın tam aracılık rolü olduğu da söylenmiştir.

2.2.5. Psikolojik Sözleşme

Psikolojik sözleşme kavramı da işten ayrılma niyeti üzerine yapılan birçok araştırmada karşımıza çıkan farklı bir kavram olmaktadır. Psikolojik sözleşme; çalışan ve işverenin karşılıklı beklentilerine dayanan ve bu beklentilerin gerçekleşme derecelerini de kapsayan bir kavram olup iş anlaşmalarının temelini oluşturmaktadır. Bu tanıma ek olarak; çalışan ve işveren arasındaki yazılı olmayan beklentiler dizisi olarak da tanımlanabilir. Herriot ve arkadaşlarının (1997), yaptığı bir araştırmada; psikolojik sözleşme temelinde çalışanlardan beklenen en önemli davranışların; zamanı iyi değerlendirme, verimli çalışma ve dürüstlük olduğu belirtilmiştir. Buna ek olarak; psikolojik sözleşmenin, çalışan ve işveren arasında bir denge içermesi gerektiği ve ancak işverenlerin, çalışanlara karşı psikolojik sözleşme vaatlerine uymaları durumunda çalışanlarda örgütsel bağlılığın gerçekleşebileceğini söylemiştir. Bu nedenle; psikolojik sözleşmenin ihlali, çalışanın önce işten ayrılma niyetine girmesi daha sonrasında da fiilen işten ayrılmasıyla sonuçlanabilmektedir.

Bu konuyu ele alan farklı araştırmalar ise; psikolojik sözleşme ihlalinin, çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerine vurgu yaparak psikolojik sözleşme ihlali durumunda çalışanların kendilerini gerçekleştirmediklerini ve işverenlerin, çalışanların yeteneklerini fark etmeyerek onlara doğru fırsatları sunamadıklarını söylemektedir. Bu gibi durumların da çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabileceğini söylemek mümkündür (Rousseau, 1989).

2.2.6. Tükenmişlik

Birçok araştırma; tükenmişliğin, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli bir belirleyici olduğunu belirtmektedir. Geurts ve arkadaşları (1998), 208 ruh sağlığı uzmanı ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışanların tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedeflemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; çalışanların, meslek arkadaşlarıyla yönetim hakkında yaptıkları olumsuz konuşmalar örgütsel adaletsizlik algılarının artması üzerinde etkili olmaktadır. Artan örgütsel adaletsizlik algısı ise çalışanın iki tip davranış göstermesine neden olmaktadır. Bu davranışların; geri çekilme ve işten ayrılma niyeti olduğunu söylemek mümkündür.

Bu sonuçlara ek olarak; çalışanların tükenmişlik unsurlarından biri olan kendilerini duygusal olarak yorgun hissetmeleri durumu iş arkadaşlarıyla olumsuz iletişim kurma ihtiyacını da arttırmaktadır. Bu nedenle; çalışanların artan tükenmişliğin önce örgütsel adalet algıları üzerinde sonrasında ise işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğu söylenebilir (Geurts ve diğ., 1998). Aynı zamanda; tükenmişlik yaşıyan çalışanların, yeni bir iş bulma ümidi fazla ise; hızlı bir şekilde iş değiştirme davranışı içerisine gireceği, iş bulma ümidi düşük ise de; kendisini işten çekerek düşük performansla çalışmaya devam edeceği fakat yeni bir iş fırsatı bulduğu ilk anda işten ayrılabilceği düşünülmektedir (Lazaro ve diğ., 1984; aktaran Azaklı, 2011).

2.2.7. Çalışanların Bilgilendirilmesi

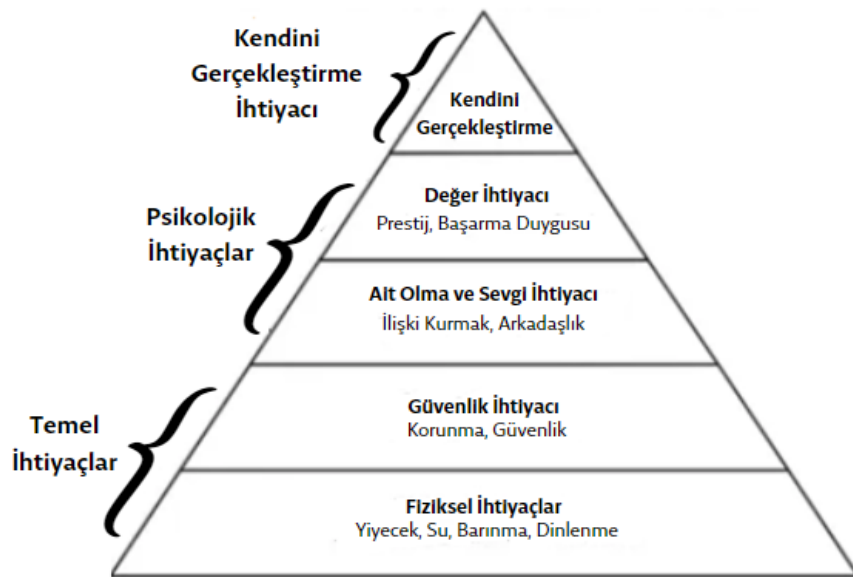
Örgütlerin çalışanları bilgilendirmesi ve çalışanlarla olan iletişimi de işten ayrılma niyeti üzerinde oldukça etkili olmaktadır. Bu yaklaşımının temeli; çalışanların, iş verenleri tarafından yeterli düzeyde bilgilendirilmediklerinde kendilerini bir belirsizlik içinde hissetmelerine dayanmaktadır. Böyle bir durumda; çalışanlar kendilerini örgütteki gelişmeleri takip etmekte zorlanan, güçsüz ve etkisiz kişiler olarak değerlendirebilmektedir. Bu nedenle; çalışanlar, hissettikleri bu

olumsuz etkilerden kurtulabilmek amacıyla işten ayrılma niyetine girebilmektedir (Addae & Parboteeah, 2006). Örgütlerin, bu gibi değişkenlerin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini fark etmeleri hem istenilmeyen çalışan kayıplarının hem de maddi kayıpların önüne geçmelerinde etkili olacağı söylenebilir.

2.3. İşten Ayrılma Niyetine Kuramsal Bir Bakış

2.3.1. İhtiyaçlar Teorisi

Abraham Maslow'un, 1943 yılında geliştirdiği İhtiyaçlar Teori'si; insanların yaşamları boyunca farklı ihtiyaçları olduğunu ve bireylerin bu ihtiyaçlarını tatmin etme düzeyinin gelişim düzeyleri üzerinde de etkili olduğunu söylemektedir. Bu teoriye göre; insanların ihtiyaçları kişiler arasında farklılık gösterse de temelde beş boyutta incelenebilmektedir. Bu boyutları; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, ait olma ve sevgi ihtiyaçları, saygınlık / değer ihtiyaçları ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları olarak sıralanmak mümkündür. Maslow (1943), bu boyutların bir hiyerarşik düzen içerisinde olduğunu ve kişinin bir kategorideki ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamadan bir üst düzeydeki ihtiyaç kategorisine geçemeyeceğini söylemektedir. Bu hiyerarşi içerisinde; kişinin baskın olan ihtiyaçları hangi kategoriye aitse gelişim düzeyinin de o seviyede olduğunu söylemek mümkündür. Bu yaklaşıma göre; kişinin bir üst gelişim seviyesine geçmesi daha üst ihtiyaçlarının tatmini ile gerçekleşebilmektedir (Maslow, 1943).



Şekil 2.2. İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Maslow, 1943, s.375)

Maslow'un bu teorisine dayanan işten ayrılma niyeti araştırmaları; çalışanların en temel ihtiyaçları arasında yer alan fiziksel olarak uygun çalışma koşulları ve başta temel ihtiyaçlarını karşılamak üzere kullanabilecekleri ücret gibi haklarının önemi üzerinde durmaktadır. Temel ihtiyaçları karşılanan birey, sonrasında güvenlik ihtiyacı basamağına geçer. Bu basamakta ise; çalışanın işinin sürekliliği, yan haklarının niteliği, iş güvenliği ve sağlığı gibi uygulamaların önemi ön plana çıkmaktadır. Bu durum; kişinin, kendini gerçekleştirme ihtiyacını gerçekleştirmesine kadar devam eden bir süreç olmakla birlikte bu iş temelli ihtiyaçların herhangi birindeki aksaklık çalışanın işten ayrılma niyeti içerisine girmesine ve ihtiyaçlarını farklı iş fırsatlarını değerlendirerek acil bir şekilde gidermesine yol açabilmektedir.

2.3.2. Çift Faktör Teorisi

Herzberg tarafından 1959 yılında geliştirilen bu teori; Maslow'un, ihtiyaçlar hiyerarşisinde bulunan farklı ihtiyaçların karşılanması durumunun bireyin motivasyonu üzerindeki etkisini kabul etmiş olup bazı noktalarda ise bu teoriden ayrılmaktadır. Çift Faktör Teori'si; bireylerin motivasyonlarını etkileyen değişkenleri hijyen faktörleri ve motivasyon faktörleri olmak üzere iki boyutta ele almıştır. Buna göre; hijyen faktörleri; varlığının çalışanda ekstra bir motivasyon sağlamadığı ve yokluğunun çalışan üzerinde olumsuz etkilere neden olabileceği değişkenleri içermektedir. Yönetim unsurları, kişilerarası ilişkiler, ücret ve çalışma koşulları gibi değişkenler hijyen faktörleri arasında yer alabilir. Motivasyon faktörleri ise; varlığıyla çalışana motivasyon ve doyum sağlayan değişkenler olup bir işte başarılı olma, tanınma, sorumluluk ve terfi gibi değişkenleri içerebilmektedir (Herzberg, 1959). Herzberg ve arkadaşlarının (1959), 200'den fazla çalışanla görüşerek yaptıkları iş motivasyonu çalışması sonuçlarına göre; çalışanlara verilen görevlerin anlamlı ve önemli olması, bu görevleri başarılı olarak tamamlayabilmek, saygınlık görmek ve yeterli düzeyde kişisel gelişim imkanlarının varlığı çalışanların kendilerini mutlu olarak tanımlarında en önemli etkenler olarak tespit edilmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda; Çift Faktör Teorisi'ni benimseyen bir örgütün, çalışanların hem hijyen hem de motivasyon faktörlerini karşılayabilmesinin çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli etkilerinin olabileceğini söylememizi sağlamaktadır.

2.3.3. Birey - Örgüt Uyumu Teorisi

Birey örgüt uyumunun ilk tanımları; Chatman tarafından 1989 yılında yapılmıştır. Chatman'a (1989) göre; bireyin değerleri ile örgütün değer ve normları arasındaki uyum düzeyi bu kuramın temelini oluşturmaktadır. Birey örgüt uyumu; kültür, stratejik ihtiyaçlar ve normları kapsayan ve aynı zamanda çalışanın değerleri ve örgütün değerleri arasındaki uygunluğu da içeren bir kavramdır. Birey örgüt uyumu kuramına göre; diğer kuramlarda bahsedilen ihtiyaçların karşılanması yanı sıra bireysel değerler ve örgütsel değerlerin uyumu da çalışan için motivasyon sağlamaktadır (Kristof-Brown ve diğ., 2005). Bu bilgiler doğrultusunda; birey örgüt uyumu yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin de daha düşük olacağı düşünülmektedir.

2.3.4. Çalışan Hareketliliği Teorisi

Mobley, Horner ve Hollingsworth tarafından 1978 yılında geliştirilen bu model; çalışanların iş tatmini üzerinde etkili olan kavramları inceleyerek işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma davranışının iş tatmini ile olan ilişkisini açıklamayı hedeflemiştir. Bu teorinin temeli; çalışanın düşük iş tatminiyle birlikte alternatif iş imkanlarının da varlığının işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabileceğine dayanmaktadır (Mobley ve diğ., 1978). Mobley ve arkadaşlarının (1979), benzer bir konuda gerçekleştirdikleri farklı bir araştırma ise; iş tatmini ve kariyer hareketliliğini etkileyen en önemli unsurları; yaş, görev süresi ve iş fırsatları olarak belirtmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda yukarıda sıralanan değişkenlerin yanı sıra; işin anlamlılığı, örgütün çalışma koşulları, ücret ve yan haklar gibi çalışanın iş tatmini etkileyen unsurların önemi tekrar karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi değişkenlerdeki sorunların, çalışanların önce işten ayrılma niyetlerine etki ettiği sonrasında da davranışsal bir çıktı olarak fiilen işten ayrılmaya kadar gidebileceğini söylemek mümkündür.

2.3.5. Beşeri Sermaye Kuramı

Beşeri sermaye kuramının kurucusu Gary Becker (1962); sürdürülebilir bir büyüme ve kalkınma için sadece ekonomik ve iktisadi yatırımların yeterli

olmayacağını ve bu nedenle; bir iş üzerinde emeği geçen tüm çalışanların da bir yatırım konusu olduğunu söylemektedir. Bu nedenle; çalışanlara yapılan yatırımları beşeri sermaye olarak ele almıştır. Beşeri sermayenin temelini eğitime dayandıran ve eğitimin ömür boyu bir süreç olduğuna da vurgu yapan Becker, iş başı eğitimleri başta olmak üzere çalışanların meslek hayatları boyunca gelişimine katkı sağlayacak tüm uygulamalara önem vermiştir (Becker, 1962). Beşeri sermaye üzerinde araştırmalar yapan bir başka araştırmacı ise; Theodore Schultz (1971) olarak karşımıza çıkmaktadır. Schultz'a göre; beşeri sermaye, kişilerin kendisine mal olan bilgi, beceri ve kapasite arttırıcı niteliklerin tümü olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda Schultz (1971); ekonomik düşüncenin, insan yatırımına önem vermediği konusunu da eleştirmektedir. İlerleyen dönemlerde beşeri sermaye üzerine yaptığı diğer bir çalışmada ise; beşeri sermayenin tam etkilerini gözlemlemek zor olsa da özellikle yatırım yapılan çalışanların üretkenliğinin ve içsel değerinin arttığını söylemektedir. Buna ek olarak; beşeri sermayenin ekonomik büyüme üzerinde de oldukça etkili olduğunu söyleyerek özellikle yeni bilginin üretilmesi sürecinde yatırım yapılan çalışanların etkisi üzerinde durmuştur.

Beşeri sermaye kuramı; insan niteliğini arttırıcı tüm unsurların gelişen bilgi ve teknolojiyi daha verimli kullanan bir iş gücünü desteklediği belirtilmektedir. Bu nedenle; gelişen iş gücünün, ekonomik büyüme ve kalınma süresini de hızlandırması beklenmektedir (Ak & Ak Bingöl, 2010). Beşeri sermayenin toplumsal boyuttaki tanımı ise; vatandaşların bilgi, beceri, yetenek ve tecrübelerinin ulaştığı düzeyi ve buna ek olarak vatandaşların bedensel ve zihinsel sağlıklarını da kapsamaktadır (Keskin, 2011). İlgili tanımlar incelendiğinde, örgütlerin, eğitim ve gelişim faaliyetleri ile çalışanlarına katma değer kazandırdıkları bir yapıda kurumlar arası rekabet gücünün artacağı ve bu yatırımların çalışanlar üzerindeki olumlu etkilerinin çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde azaltıcı bir etkiye neden olacağını söylemek mümkündür (Yener, 2016).

2.3.6. İş Arama Kuramı

İş Arama kuramı; 70'li yıllarda yaşanan petrol krizinin neden olduğu ekonomik sorunlar ve artan işsizliğe karşı mevcut kuramların yeterli açıklamalar sağlayamaması sonucu ortaya çıkmıştır. Bu dönemde kabul gören neo-klasik işgücü

arzı teorisi; iş arayan bir çalışanın, işsiz kalmasının mümkün olmadığını çünkü; iş arayan bireyin mevcut iş piyasasındaki tüm iş imkanlarından eksiksiz bir şekilde haberdar olduğunu söylemektedir. Bu nedenle neo-klasik işgücü arzı teorisi; bireyler için işsizlik kavramının mümkün olamayacağını düşünerek bireylerin ya istihdam edildiğini ya da iş gücüne dahil olmadığını belirtmektedir. Fakat; krizin yarattığı belirsizlik ortamı ve artan işsizlik oranlarıyla birlikte bu görüş değişerek yeni açıklamalara gereksinim duyulmuştur (Man, 2009; aktaran Metin, 2021). Stigler, bu yeni kuram gereksinimine İş Arama kuramı ile yanıt vererek bireylerin yalnızca istihdam edilebilir ya da iş gücü dışında olarak değil aynı zamanda iş arama sürecinde olarak da ele alınması gerektiğini belirtmiştir. İş arama sürecinde olan birey ise; mevcut iş fırsatlarından kendisine göre en iyi olanı seçip çalışmaya başladığında yeniden istihdam edilmiş iş gücü kategorisinde ele alınabilir. Bireyin bu seçim süreci; iş arama maliyetine göre değişiklik gösterebilmektedir.

İş arama maliyeti; çalışan için işsizlik süresinin uzaması, daha iyi bir iş imkanı bulamaması ve daha uzun iş arama süreçlerinde mevcut iyi iş imkanlarını kaçırabilecek olması gibi nedenlerden etkilenen ve bu değişkenlerin çalışan üzerindeki etkisini kapsayan bir kavramdır. Aynı zamanda bu kuram; iş gücü piyasasında yüksek nitelikli çalışanların sayısının az olduğuna ve bu nedenle yüksek nitelikli çalışanlara talebin de fazla olacağına dikkat çekmektedir. Bu nedenle; işverenlerin yoğun ilgi gösterdiği yüksek nitelikli çalışanların diğer çalışanlara kıyasla alternatif iş fırsatlarını daha çok değerlendirebileceğini ve bu nedenle daha sık iş değişikliğine gidebilecekleri düşünülmektedir. Bu kuram ışığında; işten ayrılma düşüncesine sahip olan çalışanlar, farklı iş imkanlarını araştırarak sahip olduğu koşullarla bir kıyas içine gidebilmektedir. Çalışanın yaptığı değerlendirme sonucunda; işten ayrılma niyetinin azaldığı ya da arttığı görülebilir (Stigler, 1971).

2.3.7. Eşleştirme Kuramı

İş Arama kuramının sunduğu yeni görüş birçok farklı araştırmacının katkılarıyla ilerleyen yıllarda daha da gelişmiştir. Eşleştirme kuramı da bu kuramlardan bir tanesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kurama göre; çalışanlar ya da işsiz bireyler yeni iş imkanlarını değerlendirirken kendi bilgi, beceri ve donanımları ile çalışmayı hedefledikleri işlerde kendilerinden beklenen nitelikleri

kıyaslamaktadır. Bu mukayese sonucunda; çalışan bir birey, çalışmayı hedeflediği işin yetkinliklerine sahipse işten ayrılma niyetinin aratması beklenebilmektedir (Mortensen & Pissarides, 1998). Eşleştirme kuramının görüşleri daha sonraki birçok araştırma tarafından desteklenmiştir (Cole & Rogerson, 1999). Aynı zamanda; Mortensen, Pissarides ve Diamond, iş arama ve eşleştirme kuramlarına katkıları nedeniyle 2010 yılında Nobel Ekonomi Ödülü'nü almaya hak kazanmıştır.

2.3.8. Eşitlik Kuramı

Eşitlik kuramı temelinde; bir çalışanın işine harcadığı çaba (girdi) ile karşılığında elde ettiği sonuç (çıktı) arasındaki denge ile ilgilidir. Eşitlik kuramının kurucusu John Stacy Adams (2015), çalışanların kendilerinin sahip olduğu haklar ile iş arkadaşlarının sahip olduğu hakları kıyaslayarak örgüt içerisinde bir değerlendirme yaptıklarını söylemektedir. Çalışanların yaptıkları bu değerlendirmede; maaş, yetki, unvan, terfi, zam ve yan haklar gibi değişkenlerin olduğunu söylemek mümkündür. Diğer çalışanlara göre daha fazla çaba harcadıklarını ve daha fazla çalıştıklarını düşünen çalışanlar, işveren tarafından ödüllendirme ve takdir edilme beklentisi içine girebilmektedir. Bu durumun ve sonuçlarının; çalışanların örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyetleri üzerinde farklılıklar oluşturabileceğini söylemek mümkündür. Aynı zamanda; çalışanların iş arkadaşlarında yaptıkları gibi daha önceki iş yerinde birlikte çalıştığı kişilerle, akrabalarıyla, arkadaşlarıyla ya da kendileriyle benzer görevlerde çalışan diğer kişilerle de kendilerini karşılaştırabileceklerini söylemek mümkündür. Bu kıyaslamalar sonucunda toplanılan bilgilerin tümü değerlendirildiğinde ve çalışanın girdilerinin çıktılarından fazla olduğu durumlarda eşitsizlik algısı devam eden ve bunu adil olarak değerlendiremeyen çalışanın işten ayrılma niyetinin yükselebileceği söylenebilmektedir. Eşitlik teorisinin görüşlerini önemseyen örgütlerde ise; çalışanların işlerini her gün inanç, tutku ve mutlulukla yapmalarının teşvik edildiği etkili bir örgüt yapısının kurulabileceğini söylemek mümkündür (Adams, 2015).

2.3.9. Örgütsel Denge Kuramı

Örgütsel Denge kuramı üzerinde çalışan araştırmacılardan; March ve Simon (1993), örgütsel dengenin temelini iki kavram üzerinden tanımlamaktadır. Bunlar; çalışanın işten ayrılma niyeti ve çalışan için işten ayrılmanın kolaylık derecesi olarak sıralanabilir. Bu kuram da Eşitlik kuramına benzer olarak çalışanların verdikleri emekler ve elde edecekleri getiriler arasında bir denge olması gerektiğini destekleyerek bu denge bozulduğunda işten ayrılma niyetinin yükselebileceğini ön görmektedir. Aynı zamanda Örgütsel Denge kuramı; örgütün faaliyetlerinin, çalışanların kişisel hedeflerine doğrudan ya da dolaylı bir şekilde katkı sağladığı sürece çalışanların bu örgütün bir üyesi olmak için istekli olacağını savunmaktadır. Örgüt politikalarının çalışan üzerindeki katkısı, üç boyutta ele alınmıştır. Bular; doğrudan organizasyonun başarısından kaynaklanan kişisel ödüller, örgüt tarafından sunulan ve örgütün büyümesiyle yakından ilgili olan ödüller ve örgütün büyümesiyle ilgisi olmayan fakat çalışanı teşvik eden ödüllerdir. Bu ödüllerin her birinde çalışan için farklı motivasyon unsurlarının olduğunu söylemek mümkündür (Mano, 1994). Bu nedenle Örgütsel Denge kuramı; örgütün, çalışanlar üzerindeki doğrudan yada dolaylı katkısının azalmaya başladığı durumlarda çalışanların işten ayrılma niyetlerinin artabileceğini ve alternatif iş imkanlarına ulaşma kolaylığı daha fazla olan çalışanların işten ayrılma davranışlarının da artabileceğini belirtmektedir.

2.3.10. Sosyal Mübadele Kuramı

Sosyal Mübadele kuramı, ilk olarak Homans tarafından geliştirilmiş olup 1961 yılında ortaya çıkmıştır. Bu kuramın temelinde; insan davranışlarının, özellikle ödül ve bedeli içeren maddi ve manevi bir değiş tokuşa dayandığı düşüncesi yatmaktadır (Homans, 1961). Sosyal Mübadele kuramı üzerine çalışan diğer bir önemli araştırmacı ise; Peter Blau olarak kabul edilmektedir. Blau'ya (1986) göre; sosyal mübadele, ekonomik mübadeleden önemli derecede farklılaşmaktadır. Bu nedenle; insanların, başkalarına yönelik sevgi, saygı ve onay gibi olumlu duygularını ve düşüncelerini fiyat biçilebilecek bir ürün gibi takasa açık görmemesi gerektiğini söyler. Sosyal mübadele ve ekonomik mübadele arasındaki en temel ayrımın ise; sosyal mübadelenin belirtilmemiş yükümlülükler gerektirmesi olduğunu belirtir. Bunun nedenini ise; sosyal mübadelenin, bireylerde kişisel yükümlülük, güven ve

minnet gibi duyguları açığa çıkarırken ekonomik mübadelede bu gibi durumların görülmemesine dayandırır. Bireyler arasındaki bu sosyal mübadelenin; kişileri giderek daha fazla birbirine bağlı kılacağını, karşılıklı güven oluşturacağını ve sosyal bağlarının daha fazla güçleneceğine neden olacağını düşünmektedir. Çalışan ve örgüt arasındaki ilişki Sosyal Mübadele kuramı kapsamında incelendiğinde; iki tarafın da uzun vadeli ve güvene dayalı bir iş ilişkisi kurulacağını düşünerek davranabileceklerini söylemek mümkündür. Böylece bu iş ilişkisinde; çalışanların, gönüllü olarak sergiledikleri olumlu davranışlar karşılığında örgütten kendileri için fayda sağlayabilecek maddi ya da manevi bir karşılık beklentisi ortaya çıkabilmektedir. Aynı zamanda; çalışanların elde edebilecekleri ödüllerin ihtimaliyle işlerine karşı daha fazla çaba sarf ettiklerini de söylemek mümkündür (Snape & Redman, 2010). Bu bilgilere ek olarak; örgütlerinden ve yöneticilerinden yeterli destek gördüğünü düşünen çalışanlar, bir borçluluk psikolojisine girerek kendilerine karşı yapılan bu iyiliklere karşılık vermeyi isteyebilmektedir (Gümüsoğlu & Karakitapoğlu Aygün, 2010). Taraflar arasındaki bu değiş tokuşun, Sosyal Mübadele kuramı kapsamında yapılabileceğini ve bu durumun çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde de etkili olabileceğini söylemek mümkündür.

2.4. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

Tett ve Meyer'in (1993) yaptığı sınıflamaya göre; çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olabilecek değişkenler üç farklı boyutta ele alınmakta olup bu boyutlar; bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve çevresel faktörler olarak sıralanabilmektedir. O nedenle; bu bölümde, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabileceği düşünülen bu değişkenlerin ve boyutların incelenmesi hedeflenmiştir. Bu bölümde ele alınması beklenen ve örgütsel faktörler içerisinde yer alan; örgütsel bağlılık, iş tatmini, işe bağlanma, psikolojik sözleşme ve çalışanların bilgilendirilmesi başlıkları bölüm; "2.2. İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Kavramlar" başlığı altında detaylı olarak ele alındığı için bu bölümde ağırlıklı olarak bireysel ve çevresel faktörler üzerinde durulmaktadır

Kişilerin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olan değişkenleri; cinsiyet, yaş, çalışma süresi, eğitim düzeyi, unvan ve maaş olarak sıralamak mümkündür. Yapılan araştırmalar eğitim seviyesi ve işten ayrılma niyeti arasında önemli bir etkileşim

olduğunu ortaya koymaktadır. Bu görüşü destekleyen bir araştırma; Weisberg ve Kirschenbaum (1991) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yapılan birçok araştırmanın genellenebilirliği konusunda endişe duyan Weisberg ve Kirschenbaum (1991), araştırma örneklemini oluştururken oldukça geniş bir kitleyi hedef alarak bu araştırma sonucunun ulusal işten ayrılma niyeti düzeyini doğru bir şekilde yansıtmasını hedeflemiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre; daha yüksek yaş, uzun görev süresi, düşük mesleki seviye ve eğitim düzeyinin çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğunu söylemiştir (Weisberg & Kirschenbaum, 1991). Buna ek olarak; çalışanların eğitim düzeyleri değerlendirilirken iş başı eğitimleri ve kurum içinde yapılan eğitimlerin de dikkate alınması önemli bir unsurdur. Bu nedenle; hayat boyu eğitimi önemseyen örgütlerdeki çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde farklılar olabileceğini söylemek mümkündür.

Çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olan diğer değişkenler; yaş ve hizmet süresi olarak ele alınabilir. Çalışanların, aynı kurum içerisindeki görev süreleri arttıkça işten ayrılma niyetleri düzeylerinde düşüş olabileceği yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur. Benzer bir etki, çalışanların yaşları için de söylenebilir. Çalışanların yaş ve görev süresi arttıkça, terfi olanaklarının artması, alternatif iş imkanlarının azalması ve örgütsel bağlılığın da artması nedeniyle çalışanların işten ayrılma niyetlerinde azalma görülebileceği düşünülmektedir. Parasuraman ve Futrell (1983), tarafından satış elemanları ile yapılan başka bir araştırma da bu sonuçları destekler nitelikte olup yaş ve görev süresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini açıklamayı hedeflemiştir.

Cinsiyetin, işten ayrılma niyeti üzerine olan etkisi de birçok araştırmacı tarafından ele alınan farklı bir konu olmuştur. Yapılan araştırmalardan bazıları; cinsiyetin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi olduğunu ve özellikle kadın çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek düzeyde olabileceğini öne sürerken (Cotton & Tuttle, 1986), bazı araştırmalar da; cinsiyetin işten ayrılma niyet üzerinde anlamlı bir değişikliğe neden olmadığını söylemektedir (Griffeth ve diğ., 2000).

Bireysel faktörler arasında yer alan bir başka değişken ise çalışanların mesleki pozisyonları yani unvanlarıdır. Yapılan araştırmalar; mesleki olarak daha yüksek pozisyonlarda görev alan çalışanların hem mesleki bilgisinin hem de alternatif iş imkanlarının daha fazla olması nedeniyle işten ayrılma niyetleri ve davranışlarının da

diğer çalışanlara oranla daha fazla olabileceğini ortaya koymaktadır (Lee ve diğ., 2017).

Çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olan bir diğer faktör de çevresel faktörlerdir. Çalışanların iş yerlerindeki çalışma ortamlarının iş güvenliği ve çalışan sağlığına uygun olarak tasarlanmamış olması, çalışanın işe ulaşımının zor olması, kriz dönemlerinde ortaya çıkan ağır çalışma koşulları, işsizlik riski, ülke genelinde işgücüne katılım oranlarının düşük olması ve farklı iş alternatiflerinin çalışan için yeterli düzeyde olmaması gibi tüm değişkenler çevresel faktörler içerisinde ele alınabilecek olup çalışanın işten ayrılma niyeti üzerinde oldukça etkili olmaktadır (Yavan, 2017). Örgütlerin, bireylerin çalışma ortamlarının psikolojik ve fizyolojik uygunluklarına dikkat etmemesi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Bu nedenle; bu yaklaşımı benimseyen bir örgütte çalışan kişilerin performanslarının da olumsuz yönde etkileneceğini ve işten ayrılma niyetlerinin yükselebileceğini söylemek mümkündür (Uzun & Müngen, 2011). Bazı durumlarda ise; çalışanlar iş yerlerinde herhangi bir olumsuzluk yaşamasa dahi işten ayrılma niyetleri artabilmektedir. Bu durumlara; evlilik, eşlerin çalışma yerlerinde meydana gelen değişiklikler, çocukların bakımı ve eğitim ihtiyaçları gibi nedenlerle ilişkili olan aile kaynaklı nedenler örnek verilebilir.

2.5. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşten ayrılma niyetinin, en belirgin sonucunun çalışanın işten ayrılma davranışı olduğunu söylemek mümkündür. Bazı durumlarda ise; farklı nedenlerle işten ayrılamayan çalışanların alternatif iş fırsatlarını arama ve değerlendirme davranışlarında bulunduğu söylenebilir (Lee & Mowday, 1987). Çalışanların, örgütten ayrılmasının diğer bir sonucu ise; çalışan devir hızının artış göstermesidir. Bu durum; örgütten ayrılan çalışanlar yerine yeni kişileri işe alıp yetiştirmenin neden olacağı maliyet nedeniyle örgütlerin kontrol altında tutmak istedikleri bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Ortaya çıkan bu maliyetin miktarı; ilgili görevin boş bırakılması, işe alınacak yeni kişinin donanımı ve bilgi seviyesine göre değişiklik gösterebilir. Bu maliyetlere ek olarak; bilgili çalışanların rakip firmalara geçmesi gibi durumlarda örgütte çalışmaya devam eden çalışanlar üzerinde olumsuz bazı etkilerin görülmesi beklenebilmektedir. Örgütten ayrılma kararı alan çalışanın, işten ayrılma

nedeni araştırılıp eğer örgütten kaynaklanan sebepler mevcutsa bunlarla ilgili düzeltme çalışmaları yapmak da oldukça önemli kabul edilmektedir (Barutçugil, 2004; aktaran Azaklı, 2011).

2.6. İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Ulusal Çalışmalar

Bu bölümde; çalışanların iş güvencesizliği, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi ele alan bazı ulusal çalışmaların incelenmesi ve işten ayrılma niyeti ile ilgili bulgulara ağırlık verilmesi amaçlanmaktadır. Konuyla ilgili ülkemizde yapılan bazı araştırmalar aşağıdaki gibi sıralanabilir.

Aydın ve Akgemci (2020), yaptıkları bir çalışmada; kamu bankalarında görev yapan çalışanların tükenmişlik düzeyinin çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini ise; Konya'da görev yapan ve kamu sektöründe çalışan 323 banka çalışanın oluşturduğu söylenebilir. Araştırmanın bulguları incelendiğinde; çalışanların tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu görmek mümkündür.

Polat ve Meydan'ın (2010), gerçekleştirdiği bir başka araştırma ise; örgütlerin olumlu iş tutumları arasında yer alan örgütsel özdeşleme kavramı ile çalışanların örgüte karşı olumsuz iş tutumları arasında yer alan örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere gerçekleştirilmiştir. Araştırma; Ankara'da bulunan ve özel işletmelerde görev yapan ve rastlantısal olarak seçilen 176 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. İlgili kavramlar arasındaki ilişki incelendiğinde; çalışanların örgütsel özdeşleşme, sinizm ve işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Aynı zamanda; çalışanların işten ayrılma niyetleri arttıkça örgüte karşı olumsuz davranışlarının artabileceği ve örgütsel sinizm düzeylerinin yükselebileceği de araştırmanın bir başka sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Karacaoğlu'nun (2015) yaptığı bir başka araştırma ise; çalışanların iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi Alanya'da bulunan otellerde görev yapan 1073 çalışan ile incelemeyi hedeflemiştir. İlgili araştırmanın sonucuna göre; iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda; çalışanların iş

güvencesizliği algılarının işten ayrılma niyetlerini açıklamada orta düzey bir güce sahip olduğu bulunmuştur. Bu bulgulara ek olarak; çalışanların bazı demografik değişkenlerinin işten ayrılma niyetleri ve iş güvencesizlikleri üzerinde etkisi olduğu da elde edilen sonuçlar arasındadır. Yaş değişkeni kapsamında incelenen bulgulara göre; 18 - 25 yaş aralığında bulunan ve genç olarak sınıflandırılan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin ve iş güvencesizliği düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların medeni durumu incelendiğinde; bekar çalışanların, evli çalışanlara göre işten ayrılma niyeti ortalamalarının daha yüksek olduğu söylenebilmektedir. Eğitim seviyesi de iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan bir başka değişken olarak ele alınmış olup yapılan analizler sonucunda; eğitim seviyesi arttıkça iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyetinin azaldığı söylenebilmektedir. Tüm bunlara ek olarak; yönetici unvanıyla çalışan katılımcıların, yönetici olmayan çalışanlara göre iş güvencesi algısı daha yüksekken işten ayrılma niyetlerinin daha az olduğu da ortaya konulmuştur.

Yücel ve Koçak'ın (2018) yaptıkları bir araştırmada; çalışanların tükenmişlik düzeylerinin, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri arasındaki aracılık etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini; Erzincan'da bir kamu hastanesinde görev yapan 308 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre; çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu söylenirken tükenmişliğin bu ilişki üzerinde tam aracılık etkisi olduğu görülmektedir.

Kitapçı ve arkadaşları, 2013 yılında yaptıkları bir çalışma ile literatüre farklı bir bakış kazandırmak istemiştir. Bu nedenle; güçlendirme kavramının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelerken bu etkiyi kamu ve özel sektör olarak da ele almayı hedeflemişlerdir. Araştırmanın örneklemini; kamu (%35,5) ve özel (%64,5) sektörde çalışan 516 çalışanı içermektedir. Araştırmanın sonucuna göre; kamu sektöründe görev alan çalışanların, güçlendirmenin alt boyutlarından olan anlam ve etki boyutları çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olmaktadır. Bu nedenle; yaptıkları işleri anlamlı bulmayan ve örgüt içerisindeki kararlar da ve iletişimde kendisini etkili görmeyen çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olabileceğini söylemek mümkündür. Araştırmanın özel sektör üzerindeki bulguları incelendiğinde ise; anlam ve otonomi boyutlarının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi görülmektedir. Bu bulguya göre; çalışanların, yaptıkları işleri

anlamalı bulmaması ,bu işler üzerindeki karar alma, yönetme ve sonuçlandırma gibi süreçlerde kendi özerkliği olduğunu hissetmemesi ve başka birine bağlı olarak karar alması işten ayrılma niyetlerinde artış ile sonuçlanabilmektedir. Aynı zamanda; otonomi boyutunun, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin sektörler arasında değişikliği; kamu sektöründe hakim olan hiyerarşi ile açıklanmıştır (Kitapçı ve diğ., 2013).

2.7. İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Uluslararası Çalışmalar

Bu bölümde; çalışanların iş güvencesizliği, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi ele alan bazı uluslararası çalışmaların incelenmesi ve işten ayrılma niyeti ile ilgili bulgulara ağırlık verilmesi amaçlanmaktadır. Konuyla ilgili ülkemizde yapılan bazı araştırmalar aşağıdaki gibi sıralanabilir.

Sandhya ve Sulphrey (2020) yaptıkları bir araştırmada; psikolojik güçlendirme, psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılığın çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini incelemeyi hedeflemiştir. Araştırmanın örneklemini; Hintli ve bilişim teknolojileri endüstrisinde çalışan 392 katılımcı oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda; psikolojik sözleşme ve psikolojik güçlendirme kavramlarının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili olduğunu ve örgütsel bağlılığın da çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı zamanda araştırmacılar; Hindistan'da artan çalışan devir hızı oranlarının bilişim teknolojileri sektöründe %80, çağrı merkezlerinde ise; %100'e kadar yükseldiğini ve diğer sektörlerde de benzer durumlara rastlanmanın mümkün olduğunu söylemektedir. Bu noktada; işten ayrılma niyeti ile gerçekleşen işten çıkma davranışlarının, çalışan devir hızı üzerinde oldukça etkili olduğunu söylemek mümkündür. Artan çalışan devir hızının neden olabileceği; proje ve ürün teslimatlarının gecikmesi, kalitenin düşmesi ve maliyetin artması gibi örgüte zarar verebilecek durumların önüne geçilmesinin giderek önem kazandığını söylemek mümkündür. Bu nedenle araştırmacılar; çalışanların işten ayrılma niyetlerinin önceden tespit edilmesi ve kalifiye çalışanların elde tutulmasının önemi üzerinde de durmaktadır (Sandhya & Sulphrey, 2020).

Rajendran ve arkadaşlarının (2020) yaptığı bir başka araştırmada ise; Avustralya'lı ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlikleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi hedeflenmiştir. İlgili araştırmanın toplam katılımcı sayısı 1253 olup bu katılımcıların 580'i ilkokul, 673'i ortaokul öğretmeni ve 254'ü erkek, 999'u kadın olarak sınıflandırılabilir. Araştırma sonucuna göre; iş - aile çatışmasının, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde en etkili boyut olduğunu ve tükenmişliğin, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır (Rajendran ve diğ., 2020).

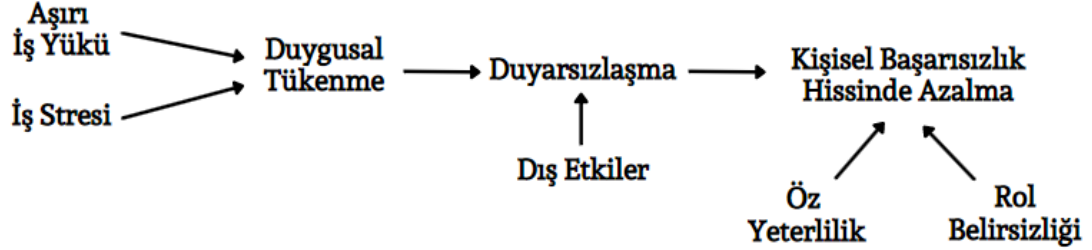
Lin ve Huang'ın (2021), gerçekleştirdikleri bir araştırma; yeniden yapılanmaya giden bir telekomünikasyon şirketinin 434 çalışanı ile gerçekleştirilmiş olup öğrenme kültürü, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve performans kavramları arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedeflemiştir. Araştırma bulguları; örgütün yeniden yapılanma sürecinde daha yüksek bir öğrenme kültürüne sahip çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha düşük ve performanslarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda; iş tatmini; öğrenme kültürü, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiye tam aracılık etmiştir. Araştırmacılar; örgütlerin planlı değişikliklere gitmesi gereken dönemlerde öğrenme kültürü unsurlarına dikkat edilmesi gerektiğini söyleyerek daha aktif bir öğrenme kültürünün, çalışanlar üzerinde daha yüksek bir memnuniyet sağladığını belirtmektedir. Aynı zamanda; iş tatmini daha yüksek olan çalışanların, bu değişim sürecinde bazı zorluklar yaşasa da kendi görevlerini eksiksiz yerine getirmeye çabalayarak daha az işten ayrılma niyeti gösterdikleri de yapılan analizlerle ortaya konulmuştur (Lin & Huang, 2021).

3. TÜKENMİŞLİK

3.1. Tükenmişlik Kavramı ve Tükenmişliğin Boyutları

Tükenmişlik kavramının tarihçesi incelendiğinde bu kavram üzerinde çalışan ilk araştırmacın Herbert J. Freudenberger olduğunu söylemek mümkündür (Dolgun, 2015). Freudenberger (1974), yaptığı tanımlamada; başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı ya da karşılanamayan istekler sonucunda insanın iç kaynakları üzerinde meydana gelen durumu tükenmişlik olarak tanımlamıştır. Aynı zamanda; tükenme kavramı, ilk olarak gönüllü sağlık çalışanları arasında görülmeye başlanan yorgunluk, hayal kırıklığı ve işten ayrılmayla karakterize bir durum olarak ele alınmıştır. Tüm bunlara ek olarak; Freudenberger (1974), tükenmişlik kavramının çalışma hayatı için önemli bir tehlike olduğuna dikkat çekmiştir. Daha sonrasında ise; Maslach ve Jackson (1981), tükenmişlik kavramı üzerinde çalışmalar yaparak tükenmişliği; profesyonel bir kişinin, mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlarla artık ilgilenmiyor olması şeklinde tanımlamış olup iş stresinin, tükenmişliğe neden olduğunu söyleyen bir açıklama yapmıştır. Tükenmişliğin başlıca özelliklerini ise; enerji kaybı, motivasyon eksikliği, diğer kişilere karşı negatif tutum ve diğerlerinden kendisini geri çekme olarak ele aldıklarını söylemek mümkündür (Maslach & Jackson, 1981). Cotton (1990) ise; tükenmişliği, stresle etkin bir şekilde başa çıkmadaki başarısızlığın bir sonucu olarak tanımlamaktadır. Tükenmişlikle ilgili yapılan diğer tanımlar incelendiğinde; kişilerin, gündelik yaşamlarına ve çevrelerine karşı duyduğu memnuniyetsizlik sonucu ortaya çıkan duygusal çöküntülerin neden olduğu fizyolojik ve psikolojik bir sendrom olarak ele alındığını görmek mümkündür. Bu nedenle bazı araştırmalarda; tükenmişlik ile stres kaynaklı hastalıklar, ölümler, psikolojik sorunlar, strese dayalı zihinsel süreçlerin yavaşlaması ve olumsuz etkilenmesi gibi değişkenlerin birlikte incelendiği görülmektedir (Chirico, 2016). Literatürde yer alan bu farklı bakışlar, Maslach ve arkadaşlarının geliştirdiği kapsamlı tanım ve ölçekle netlik kazanmıştır. Bu tanıma göre; tükenmişlik sendromu; sağlık, eğitim ve güvenlik gibi meslek grupları başta olmak üzere yüz yüze iletişim gerektiren ve hizmet sektöründe çalışan kişilerde çok daha belirgin bir şekilde ortaya çıkan, çalışma yaşamındaki etkileşimlere karşı geliştirilmiş, psikolojik ve fiziksel bir tepki olarak

tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre; tükenmişlik kavramı üç farklı boyutta incelenebilmekte olup Şekil 3.1.'deki model aracılığıyla açıklanabilmektedir (Maslach ve diğ., 1997)



Şekil 3.1. Maslach Tükenmişlik Modeli (Maslach, 1997)

3.1.1. Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun ilk belirtisi olarak kabul edilmekte olup tükenmişliğin merkezinde yer almaktadır. Bununla birlikte; duygusal tükenme boyutu; tükenmişliğin en kolay gözlemlenebilen boyutu olarak da kabul edilmektedir. Duygusal tükenmenin, en önemli nedeni ise strestir. Bu noktada; kişilerin, kendilerini yorgun ve duygusal olarak yıpranmış olarak tanımlamalarının altında stres faktörünün olduğunu söylemek mümkündür. Tüm bunların bir sonucu olarak; duygularını kontrol edemeyen kişilerin duygusal tükenme yaşayacaklarını söylemek mümkün olabilir. Duygusal tükenme yaşayan kişilerin bu durumu ilk olarak işlerinden uzaklaşmaları ile kendisini gösterebilmektedir. Böyle bir durumda kişi; kendisini bir çalışan olarak eskisi kadar verimli görmemeye ve yeterli derecede sorumluluk almadığını düşünmeye başlayabilir. Bu düşüncelerin sonucunda ise çalışanların; işlerine gitmek istememe, işe geç kalma, daha sık izin alma ve işten ayrılma gibi davranışlara yöneldiğini söylemek mümkündür. Aynı zamanda; çalışanların, iş yaşamlarında kendilerinden beklenen görevleri yerine getirmek için verdikleri çaba ve elde ettikleri çıktılar arasındaki tutarsızlıklar da çalışanların duygusal tükenmişlikleri üzerinde etkili olabilmektedir. Bu nedenle; kişilerin duygusal tükenmişlikleri üzerinde diğer çalışanların, yöneticilerinin ve ilişki içinde olduğu farklı insanların da etkisi olduğu söylenebilmektedir (Jackson ve diğ., 1986).

3.1.2. Duyarsızlaşma

Duygusal tükenmeden sonra gelen ve tükenmişliğin ikinci boyutu olarak ele alınan duyarsızlaşma kavramı; çalışanların hem örgüte karşı mesafeli olmasını hem de diğer insanlara karşı mesafeli, umursamaz, alaycı ve küçümseyen bir tutum içerisinde olmasını ifade etmektedir. Bu boyuttaki bireyin; iş arkadaşları başta olmak üzere çevresindeki diğer insanlar olan duygusal iletişimini en alt düzeye çektiği söylenebilmektedir. Aynı zamanda duyarsızlaşma; çevresindeki olayları ve işlerini kontrol edemediğini düşünen çalışanın, olumsuz bir durum karşısında kendisini çaresiz hissetmesi olarak da tanımlanabilmektedir. Buna bağlı olarak; duyarsızlaşan bireylerin, işlerine karşı azimli ve hırslı davranışlarında azalma olacağı da söylenebilmektedir (Cordes ve diğ., 1997). Tükenmişliğin ve etkilerinin örgüt içerisinde önlenmesi ise; doğru insan kaynakları stratejileri ile mümkün olabilir. Bu noktada; insan kaynakları ekibinin, iş yükünün daha kontrol edilebilir olması ve görev dağılımının daha etkin yapılması gibi çalışanlar arasında oluşabilecek çatışmaların azaltılmasına yönelik uygulamalara önem vermesi bir çözüm olarak değerlendirilebilmektedir. Böylelikle; duyarsızlaşan çalışanın, tekrar örgüt içerisinde sağlıklı iletişime dahil edilebileceği düşünülmektedir. Aynı zamanda bu uygulamaların; duyarsızlaşan çalışanların takım çalışması, performansı, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş tatminleri üzerinde de etkili olması beklenmektedir. Bu durumun değişmediği takdirde ise; çalışan kendisini de suçlu hissetmeye başlayarak başarısızlık hissini de daha çok hissedeceğini söylemek mümkündür.

3.1.3. Kişisel Başarısızlık

Kişisel başarısızlık; duygusal tükenmişliğin, duyarsızlaşmanın ya da her iki boyutun birleşmesiyle ortaya çıkan bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Maslach ve diğ., 2001). Kişisel başarısızlık; bir çalışanın işindeki yeterlilik ve başarı duygularını temsil etmekte olup kişinin başkalarına karşı geliştirdiği negatif ve olumsuz tutumu kendisine de yansıtması olarak tanımlanabilmektedir. Bu nedenle kendilerini daha suçlu hisseden çalışanların hem iş performanslarında daha belirgin düşüşler olabileceğini hem de psikolojik olarak daha da olumsuz hissedebileceklerini söylemek mümkündür. İşle ilgili kendisini yetersiz gören kişilerin, iş motivasyonu da azalarak başarılı olabilmeleri için mevcut fırsatları doğru göremediği ve bunu

kendi başarısızlığına atfettiği görülebilmektedir. Maslach ve Leiter (2007); bir kişinin kendisini yetersiz gördüğünde büyük bir eksiklik duygusuna kapıldığını ve hiçbir şeyin üstesinden gelemeyeceğini düşündüğünü belirtmektedir. Bu nedenle; bu kişilerin bir farklılık ve gelişim ortaya koymak için kendi yeteneklerine güvenmeyeceği de yapılabilecek çıkarımlar arasındadır.

3.2. Tükenmişliğin Evreleri

Tükenme kavramını daha iyi anlayabilmek için tükenmişliğin evrelerinin de incelenmesi amaçlanmıştır. Ancak; tükenme kişinin bir evreden diğerine geçtiği keskin geçişli bir süreç değil sürekli bir olgudur. Bu nedenle; bu evreler değerlendirilirken bu durum göz önünde bulundurulmalıdır (Ergin, 1992).

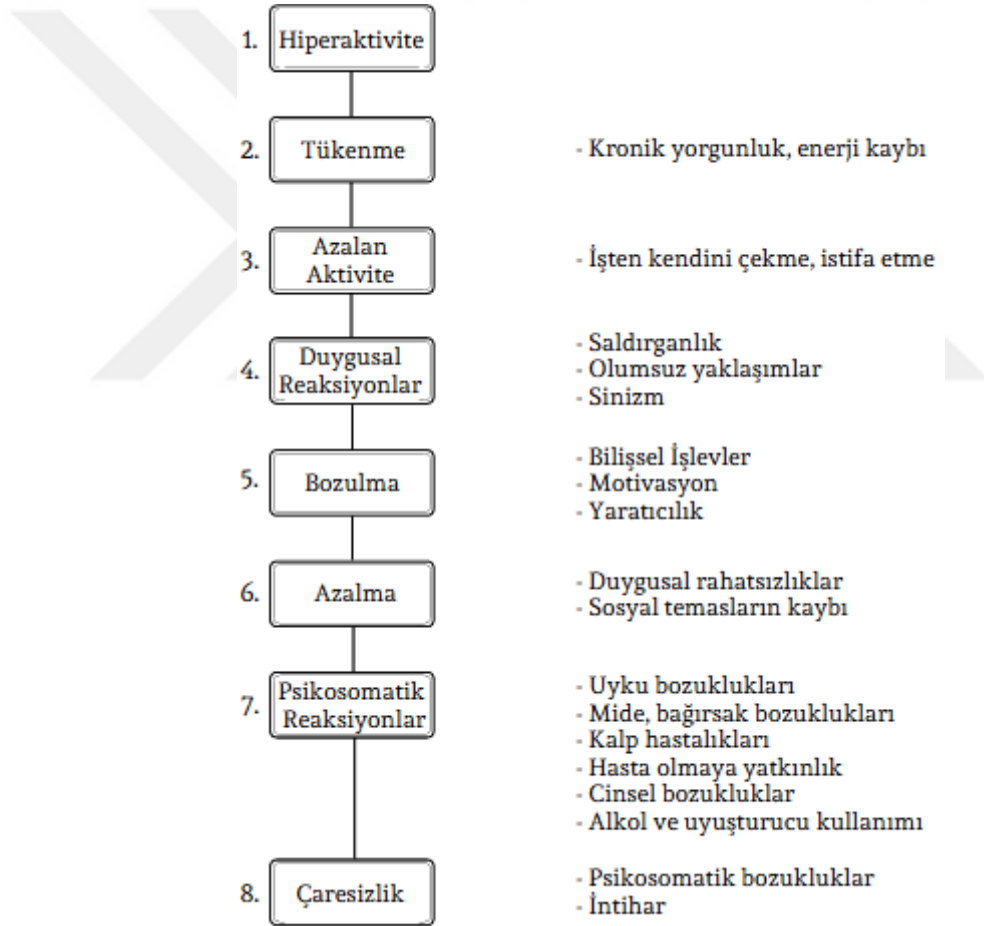
I. Evre - Şevk ve Coşku Evresi: Bu evrede bulunan kişilerde; yüksek bir umutluluk hali, enerjide artma ve gerçeği yansıtmayan boyutlarda mesleki beklentiler görülmesi mümkündür. Bu noktada, çalışan için mesleği ve işi her şeyin önünde gelmektedir. Bu nedenle çalışanın; uykusuzluk, gergin ve stresli çalışma ortamları, kendine ayırdığı zaman ve enerjinin azalması gibi durumlara en üst düzeyde uyum sağlamaya çalıştığı görülebilmektedir.

II. Evre - Durağanlaşma Evresi: Bu evredeki kişinin, isteklerinde ve umutlarında bir azalma gerçekleşmektedir. Bu nedenle çalışan için; mesleği ve işini her şeyin önüne koyduğu dönemlerde görmezden geldiği ve ayak uydurmaya çalıştığı zorluklar rahatsız edici bir duruma dönüşmeye başlar. Bu noktada kişinin temel olarak sorguladığı şey; sadece işine odaklı oluşu ve çalışma şartlarından dolayı kendisine ve sevdiği diğer şeylere vakit ayıramama durumudur. Kişi, varoluşunu dolduracak ve iyi oluş halini etkileyecek tek şeyin yalnızca işi olmadığını fark etmeye başlar.

III. Evre - Engellenme Evresi: Bu evrede; insanlara yardım ve hizmet etmek için çalışmaya başlayan kişi bazı değişimleri yaratmanın zorluğunu ve imkansızlığını fark ederek yoğun bir engellenmişlik duygusu yaşamaktadır. Kişinin müdahale edemediği; insanlar, sistem ve çalışma koşulları çalışanı yeni kararlar almak zorunda bırakabilmektedir. Bu durum sonucunda çalışan; savunma ve başa çıkma stratejilerine yönelebilmekte ya da kendisini bu gibi durumlardan uzaklaştırarak kaçınma davranışları sergileyebilmektedir.

IV. Evre - *Umursamazlık Evresi*: Umursamazlık evresindeki bir birey; derin duygusal kopuşlar yaşayarak daha yüksek bir inançsızlık ve umutsuzluk içerisine girmektedir. Artık mesleği ve yaptığı işler onun için sadece ekonomik ve sosyal güvence sağlamakta olup işinde mutlu olmamaktadır. Bu nedenle; kişi için iş yaşamı doyum ve kendini gerçekleştirme evresine hizmet eden bir kavram olmaktan uzak, yalnızca sıkıntı içeren bir olguya dönüşür (Kaçmaz, 2005).

Bu yaklaşımı destekleyen bir başka görüş ise; Weber ve Jaekel-Reinhard'a aittir. Weber ve Jaekel-Reinhard da tükenmişliğin dinamik bir süreç olduğunu ifade ederek Şekil 3.2.'deki gibi ele alınabileceğini söylemişlerdir (Weber & Jaekel-Reinhard, 2000).



Şekil 3.2. Tükenmişliğin Kademeleri (Weber & Jaekel-Reinhard, 2000, s.514)

3.3. Tükenmişliğin Göstergeleri

Tükenmişlik kavramı, öncelikle davranışsal ve psikolojik olmak üzere kişi için birçok farklı sonuçlara neden olabilmekte ve farklı alanları etkileyebilmektedir. Tükenmişlik yaşayan bir çalışanın, iş ve özel hayatı üzerinde meydana gelen değişiklikler tükenmişliğin, bireysel bir sorun olarak gözüktüğü de toplumsal ve büyük ölçekli sorunlara yol açabileceğini göstermektedir. Bu nedenle; tükenmişlik ve olumsuz etkilerinin önüne geçebilmek adına tükenmişliğin iyi tespit edilebilmesi ve belirtilerinin anlaşılabilmesi büyük önem kazanmaktadır. Tükenmişliğin göstergeleri; fiziksel, psikolojik, davranışsal ve örgütsel olarak dört başlıkta incelenebilmektedir (Maslach ve diğ., 2001).

3.3.1. Fiziksel Göstergeler

Tükenmişlik nedeniyle yaşam enerjileri olumsuz etkilenen kişiler, kalan tüm enerjilerini de yaşadıkları sorunlarla mücadele etmek için kullanabilmektedir. Bu nedenle; bu mücadelelerinin sonuç vermeyeceğini kabullenip çabalamaktan vazgeçen kişilerin, bağışıklık sistemlerinin de olumsuz olarak etkilenebileceğini söylemek mümkündür. Tükenmişlik sendromu yaşayan çalışanların; kronik yorgunluk, güçsüzlük, enerji kaybı, hastalıklara karşı daha dirençsiz olma, uyku problemleri, sık baş ağrıları, bel ağrıları, uyku bozuklukları, kilo problemleri, kalp rahatsızlıkları ve kalp krizi gibi sağlık sorunları yaşayabileceğini söylemek mümkündür (Izgar, 2014).

3.3.2. Psikolojik Göstergeler

Tükenmişliğin, kişiler üzerindeki fizyolojik rahatsızlıklar kadar psikolojik rahatsızlıklar konusunda da önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilmektedir. Bu nedenle; tükenmişlik sendromunun, çalışanlar için hem yeni psikolojik sorulara temel hazırlayabileceğini hem de var olan psikolojik sorunların kronikleşmesine neden olabileceğini söylemek mümkündür. Cotton (1990), tükenmişliğin bir tür stres sonucu ortaya çıktığını belirterek bu stresi besleyen şeyin ise; kişinin, çalışma ortamında yaşadığı yüksek gerginlik olduğunu söylemektedir. Tükenmişliğin

psikolojik göstergeleri; depresyon, sinirlilik hali, yersiz endişeler, yüksek kaygı hissi, başarısızlık ve suçluluk duygusu, özgüven eksikliği, panik atak ve depresif duygulanım olarak sıralanabilmektedir. Aynı zamanda; tükenmişliğin fiziksel boyutu, kişinin sadece kendisi üzerinde etkili olurken psikolojik boyutu ise; kişi ile birlikte yakın çevresi üzerinde de etkili olmaktadır (Bianchi ve diğ., 2017).

3.3.3. Davranışsal Göstergeler

Tükenmişliğin etkileri, kişiler üzerinde görünür değişiklikler meydana getirebilmektedir. Bu değişikliklerin, en belirgin hali ise; kişilerin değişen davranışlarında gözlenebilmektedir. Tükenmişliğin en sık görülen ve bilenen davranışsal göstergeleri; gergin davranışların artması, hızlı öfkelenme hali, sinir krizleri ve ağlama atakları, aşırılaşan kırılganlık, kendisine ve çevresine karşı alaycı ve küçümser tavırlarda artış, unutkanlık, öğrenme güçlüğü, dikkatsizlik, madde kötüye kullanımı, kaza ve yaralanmalarda artış, daha sık hatalar yapma ve bazı şeyleri sürekli erteleme eğilimi ve isteksizlik olarak karşımıza çıkmaktadır (Weber & Jaekel-Reinhard, 2000).

3.3.4. Örgütsel Göstergeler

Tükenmişliğin etkileri, bireysel ve toplumsal boyutlarda kendisini gösterdiği gibi örgütsel bir sorun olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada artık bireyin yaşadığı sorunların iş hayatında ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde de görülebildiğini söylemek mümkündür. Çalışanın işe geç gitmesi ya da hiç gitmemesi, iş yerindeki kuralları önemsememesi, iş yavaşlatma, üstlerine ve iş arkadaşlarına karşı agresif davranışlarda artış, performansta düşüş, izin alma sıklığının artması, sorumluluktan kaçma, örgütsel değişme karşı dirençli tutum, örgütsel bağlılıkta ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalma ve işten ayrılma niyetinde yükselme gibi davranışları tükenmişliğin örgütsel göstergeleri arasında saymak mümkündür (Maslach ve diğ., 2001).

3.4. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Tükenmişlik kavramıyla ilgili literatür incelendiğinde; iş yeri koşulları ve örgütsel nedenlerin tükenmişlik üzerindeki etkisinin oldukça fazla olduğunu görmek mümkündür. Fakat; tükenmişlik bu örgütsel değişkenler kadar çalışanların, kişisel özelliklerinden de etkilenmektedir. Ayrıca; çalışanların aile yaşamları, özel hayatları ve toplumsal faktörlerin de tükenmişlik üzerinde etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle; tükenmişliğe etki eden faktörler bireysel ve çevresel olmak üzere iki başlıkta ele alınabilmektedir.

3.4.1. Bireysel Faktörler

Tükenmişliğin bireysel faktörleri incelendiğinde karşımıza çıkan ilk ve en önemli kavramın kişilik özellikleri olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle; A tipi kişilik yapısına sahip olan çalışanların tükenmişliğe daha yatkın olduğu görülmektedir. Bu kişilik yapısındaki çalışanların diğer kişilik grubundaki çalışanlara göre; daha mükemmeliyetçi, ben merkezci, saldırgan, eleştiriye kapalı, tatminsiz, başarı odaklı ve yüksek sorumluluk sahibi olduğunu söylemek mümkündür. Bu özelliklere sahip çalışanların; daha hırslı ve rekabetçi bir tutum içerisinde olduklarını o nedenle; algıladıkları stres düzeyinin de daha yüksek olabileceğini söylemek mümkün olabilmektedir. Bu durum da çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerinde oldukça etkili olmaktadır (Nagy & Davis, 1985). Tükenmişlik üzerinde etkili olan bir başka bireysel faktör ise; kişilerin beklenti düzeyleridir. Freudenberger, tükenmişlik olgusunun kişilerin idealleri ile oldukça yakından ilişkili olduğunu söyleyerek kişilerin beklentilerini gerçekleştirememeleri sonucunda yorgunluk ve hayal kırıklıklarının ortaya çıkabileceğini söylemektedir. Bu yorgunluk ve hayal kırıklıkları gibi olumsuzlukların ise; tükenmişlik üzerinde oldukça etkili olabileceği düşünülmektedir (Freudenberger, 1974; aktaran Ardıç & Polatçı, 2008). Kişilerin, beklentilerini gerçekleştirememesinin birçok nedeni olabilmektedir. Bu nedenle; çalışanların beklenti ve hedeflerini belirlerken objektif bir yaklaşım sergilemesi önemli bir unsur olacaktır. Tüm bunlara ek olarak; Cordes ve Dougherty (1993) de, karşılanması zor ve objektif olmayan beklentiler sahip çalışanların daha fazla tükenmişlik yaşayabileceklerini desteklemektedir.

Kişinin kendisini nasıl algıladığı ve kendisine yönelik benlik imajı da tükenmişlik üzerinde etkili olabilmektedir. Kendi yeterlilikleri konusunda kendisini eksik gören ve kendisine güvenmeyen çalışanlar, karşılaştıkları beklenmedik ve stres yaratan durumları yılgınlıkla karşılayabilmektedir. Özgüvenleri yüksek ve kendinden emin çalışanların ise; böyle durumları bir kişisel gelişim fırsatı olarak ele alarak çözmeye çalıştıklarını söylemek mümkündür.

Diğer bireysel faktörler arasında ise; kişilerin demografik bilgilerinin bulunduğunu söylemek mümkündür. Bu değişkenler incelendiğinde; yaş, çalışma süresi ve kıdem düzeyi ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bekar çalışanların, evli çalışanlara göre ve evli çalışanlarda da çocuk sahibi olanların, çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını söylemek mümkündür (Dolgun, 2015). Bu değişkenlerin yanı sıra yapılan farklı araştırmalar incelendiğinde; cinsiyet ve eğitim düzeyiyle ilgili olarak ortak bir görüşün sağlanmadığı görülmektedir.

3.4.2. Çevresel Faktörler

Tükenmişliği, bireysel faktörlerden çok daha fazla etkileyen diğer unsurlar ise; çevresel faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle; çevresel faktörler içerisinde yer alan; ailesel, toplumsal, örgütsel ve ekonomik faktörlerin de etkisi göz ardı edilmemelidir. Tükenmişlik üzerinde çalışan araştırmacılardan olan Pines, tükenmişliği; duygusal taleplerin daha fazla olduğu ortam ve mesleklerde uzun dönem çalışmaktan kaynaklanan, fiziksel yıpranma, ümitsizlik, hayal kırıklığı, çaresizlik, olumsuz benlik gelişimiyle birlikte işe, işyerine ve yaşama karşı da olumsuz tutumların birlikte görülebildiği bir durum olarak tanımlamaktadır (Pines, 1993; aktaran Aydın, 2015). Pines'in (1993) tanımı incelendiğinde tükenmişlik ve çevresel faktörlerin yakın ilişkisini görmek mümkündür. Bu değişkenler arasında bulunup tükenmişlik üzerinde en etkili olduğu söylenebilecek faktör ise; örgütsel faktörler olarak kabul edilebilmektedir. Bu nedenle Shirom (2003) ise; tükenmişliğin daha yoğun görülebileceği hizmet sektörü çalışanlarını inceleyerek iş stresinin düzeyi, aşırı iş yükü, mesleki sorumluluk duygusu, zaman ve statü gibi değişkenlerin tükenmişlik üzerindeki etkisine vurgu yapmıştır. Buna ek olarak; çalışan ve üst düzey yöneticiler arasında yer alan orta düzey yöneticilerin de bu ara bulucu

konumlarından ötürü diğer çalışanlara göre daha çok tükenmişlik yaşabileceğini belirtmiştir. İlgili literatür taraması yapıldığında bu örgütsel faktörleri; aşırı iş yükü, zaman baskısı, çalışma saatlerinin fazlalığı, çalışanlar üzerindeki yoğun denetim ve kontroller, yeniden yapılanma ve küçülme (Burke & Greenglass, 2001), motive edici unsurların eksikliği, rol belirsizlikleri ve çatışmaları (Jackson ve diğ., 1987), terfi ve çalışanların kendini geliştirme imkanlarının kısıtlılığı (Meier, 1983), maaş tatminsizliği, örgüt içerisindeki katı hiyerarşik yapı, örgütsel iletişimsizlik (Miller ve diğ., 1990), çalışanların örgüt kararlarına katılmaması, yetersiz çalışma koşulları (Nagy & Davis, 1985) ve iş yerinde duygusal ve cinsel taciz (Maslach ve diğ., 1997) olarak sıralamak mümkündür.

Bu faktörler arasında bulunan ve çalışan için en temel sorun olarak karşımıza çıkan kavram ise; aşırı iş yüküdür. Çalışanlara yapabileceklerinden fazla iş yükü yüklemek ve bunu belirli bir zaman içerisinde beklemek aşırı iş yükü olarak tanımlanabilmektedir. Aynı zamanda; çalışanların yeterli düzeyde sahip olmadığı bilgi ve becerileri gerektiren işler için de çalışanlardan objektif olmayan performanslar beklemek bu tanıma dahil edilebilmektedir. Bu gibi durumların, hem çalışanın performansına hem de işin kalitesine etki ettiği söylenebilmektedir. Bununla birlikte; aşırı iş yüküne maruz kalan ve bu şartlar altında çalışmaya devam eden çalışanların, kısa dönemde yoğun bir stres yaşadıkları ve uzun dönemde ise; bu stresin tükenmişliğe dönüşebilme ihtimalinin çok yüksek olabileceğini de söylemek mümkündür. Bu süreçteki zaman baskısı da çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler bırakabilmektedir. Zaman baskısı, çalışanlarda gerginlik ve stersin artmasına neden olabilecek olup çalışanların tükenmişliklerini etkileyebilecek bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu faktörlere ek olarak; çalışanların sürekli kontrol edildiklerini ve gözetlendiklerini hissetmesi de tükenmişlikleri üzerinde etkili olabilecek unsurlar arasındadır. Sürekli gözetim altında olduğunu düşünen çalışanların, kendilerini sürekli kaygılı hissedebileceği, yaratıcılığının ve bireysel karar alabilme yetisinin köreleceğini ve özgüveninde bir düşüş meydana gelebileceğini söylemek mümkündür. Bu olumsuz etkiler ise; zaman içerisinde çalışanın tükenmişlik düzeyini etkileyebilmektedir.

Çalışanların kontrol edilmesi durumuna farklı bir bakış ise Forsyth'den (2006) gelmiştir. Forsyth (2006); belirli bir kontrol mekanizmasının, çalışanların için bir motivasyon unsuru olabileceğini ve dengeli bir kontrol seviyesinin çalışanların

kendilerini önemli hissetmelerini ve yaptıkları işlerin değerli olduğunu düşünmelerini sağlayabileceğini söylemektedir. Bu nedenle; çalışanların üzerindeki kontrolün, belirli sınırlar içerisinde tutulmasının bazı avantajlarının olabileceğini söylemek mümkünken aşırı uygulamaların çalışanlar üzerinde dezavantajlar oluşturabileceği düşünülmektedir (Forsyth ve diğ., 2006). Çalışanların üzerindeki yoğun kontrol ve bireysel karar almalarının kısıtlanmasının bir başka sonucu ise; rol belirsizlikleri ve rol çatışmaları olarak karşımıza çıkmaktadır. Rol belirsizlikleri; çalışanlarla iş tanımlarının yeterli bir şekilde paylaşılmadığı ve çalışandan beklenen işlerin açık bir şekilde açıklanmadığı durumlardan kaynaklanan kafa karışıklığı olarak tanımlanabilirken rol çatışması ise; çalışanların iş tanımları içerisinde bulunan görevler ile kendisinden beklenen görevler arasındaki uyumsuzluk olarak tanımlanabilmektedir. Çalışanların her iki durumda da yaşayacakları uyum sorunları, kafa karışıklıkları ve stresin tükenmişlikleri üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir (Jackson ve diğ., 1987). Aynı zamanda; çalışanların işlerindeki başarılarına rağmen bunların karşılığını gerek ücret ve yan haklar gerekse terfi ve kendini geliştirme imkanları olarak alamadıkları durumlarda da çalışanların işine ve kendisine karşı olumsuz düşüncelerinin artması beklenerek tükenmişlik yaşayabilecekleri düşünülmektedir (Miller ve diğ., 1990). Bununla birlikte; çalışanların maruz kaldığı iş yerinde duygusal ve cinsel taciz gibi olumsuz durumların psikolojik, fizyolojik ve davranışsal sonuçları olduğu bilinmektedir. Bu gibi durumların psikolojik bir sonucu olarak ise; çalışanların iş stresi ve kaygılarının kronikleşmesiyle tükenmişlik sendromuna dönüşebileceğini söylemek mümkündür.

Maslach ve arkadaşları (1997); klasik görüşlerin savunduğu tükenmişliğe etki eden faktörlerin yalnızca bireysel özellikler olduğu görüşüne ve daha sonlarında kabul gören tükenmişliğe etki eden unsurların çevresel ve örgütsel faktörler olduğu görüşüne karşı çıkarak bu iki boyutun birlikte ele alınması gerektiğini savunmuştur. Bu anlayışa göre; ancak bireysel ve çevresel faktörler birlikte ele alındığı takdirde tükenmişliğin yeterli bir seviyede açıklanabileceği görüşü desteklenmiş olup yaptıkları tanımda; tükenmişliğe etki eden faktörlerin çalışma hayatının alanları içerisinde saklı olduğunu ve ancak bu noktalara yapılan müdahalelerin tükenmişliğin önlenmesine etki edebileceği üzerinde durulmuştur.

3.5. Tükenmişliği Önleme ve Tükenmişlikle Başa Çıkma Stratejileri

Tükenmişliğin; bireysel, örgütsel, çevresel, ailesel ve toplumsal olmak üzere birçok alanda etkilerini görmek mümkündür. Bu nedenle; araştırmacılar, tükenmişliğin önemsenmesi gereken ve olumsuz etkilerinin de önlenmesi gereken bir kavram olduğu konusunda hem fikir olmaktadır. Tükenmişlik sendromunun engellenmesi için ise; tükenmişliğe neden olan faktörlerin iyi bir şekilde tespit edilmesi oldukça önemlidir. Geleneksel görüş; tükenmişliği, bir birey problemi olarak ele almakta olup aynı örgütte ve aynı şartlar altında çalışan kişilerin farklı düzeylerde tükenmişlik göstermelerini bireysel faktörler üzerinden açıklamaya çalışmaktadır. Bu nedenle; çalışanların kendi karakterlerindeki, davranışlarındaki ve üretkenliklerindeki eksiklikler nedeniyle tükenmişlik yaşayabileceğini savunarak çözümü insanları değiştirmekte ve kurtarmakta aramaktadır. Güncel yaklaşımlarda ise; tükenmişlik kavramı kişisel, örgütsel ve çevresel faktörlerinin hepsinin etki edebileceği bir sistem problemidir. Bu nedenle; tükenmişliğin çözümü, hem bireysel hem de örgütsel problemlerin çözülmesi sonucunda oluşabilmektedir. Eğer; bu sorunlu noktaların giderilmesi mümkün değilse bu eksikliklerin en erken şekilde tespit edilmesi ve bu durumla baş etmek için neler yapılabileceği düşünülmelidir. Tükenmişliğin engellenmesinin mümkün olmadığı durumlarda, bu olumsuz etkilerin en aza indirgenmesi üzerinde çalışılmalıdır (Maslach & Leiter, 2007). Bu noktada; tükenmişliği önleme ve baş etme stratejileri bireysel ve örgütsel stratejiler olmak üzere iki başlıkta incelenebilmektedir.

3.5.1. Bireysel Stratejiler

Tükenmişlik noktasına gelen çalışanların en önemli ihtiyaçlarının; kendilerini güçlü hissetmek ve kendilerine inanmaktan geçtiği düşünülmektedir. Bu nedenle; bu çalışanların, bakış açılarını ve düşünme sistemlerini değiştirerek kendileri için değerli olan şeylerin yeni bir sırlamasını yapmaları gerekebilmektedir. Bu noktadaki bir kişinin; her şeyin kendi kontrolünde olamayacağını, her zaman tüm işlerin mükemmel gitmeyebileceğini ve bazı şeyleri değiştirmenin mümkün olmayabileceğini görmeye ve kabul etmeye başlaması önemli bir adım olarak kabul edilebilmektedir. Bununla birlikte; çalışanların işe başlamadan önce yapacakları işin zorluklarının farkında olması ve tükenmişliğin ne olduğunu bilerek tükenmişlik

belirtileri hakkında bilgi sahibi olması da önemli değişkenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların; kendilerini, işlerini ve sorumluluklarını objektif olarak değerlendirebilmesi, işiyle ve kariyeriyle ilgili beklentilerini doğru belirleyebilmesi ve etkili iletişim kuramayıp olumsuz bir iletişime maruz kaldığı kişilerle iletişimini minimuma indirmesi de tükenmişlikle baş etme stratejileri için önemli unsurlar olarak kabul edilebilmektedir. Aynı zamanda; yaşadıkları olumsuz duyguları ve zorlukları paylaşan çalışanlar, yardım isteme konusunda teşvik edilmeli ve kendilerine önem verildiği hissettirilmelidir. Çalışanların yaşadığı tükenmişliğin iyice belirginleştiği noktada bireylerin sağlıklı kararlar alamayarak dışarıdan gelecek desteklere daha çok ihtiyaç duyabileceği de düşünülmektedir. Bu nedenle; kişilerin öncelikle aile ve arkadaşlarından alacakları sosyal destek ve bunların yeterli olmadığı durumlarda alabilecekleri profesyonel yardımlarda da tükenmişlikle baş etmede oldukça önemlidir (Taormina & Law, 2000). Bunlara ek olarak; tükenmişlik yaşayan bireylerin kendilerini rahatlatarak üzerlerindeki kaygı ve stresi azaltmak adına yapabilecekleri çeşitli egzersizler mevcuttur. Bu egzersizlere örnek olarak; nefes egzersizleri, meditasyon, kas gevşetme ve rahatlama teknikleri örnek verilebilmektedir. Yeni hobi edinimi, zaman ve stres yönetimi eğitimleri, kısa ya da uzun dönemli tatiller ve çalışanların iş yerindeki rutinlerini değiştirmek için yapacakları ufak farklılıkların da tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olabilecek bireysel uygulamalar arasında olduğunu söylemek mümkündür.

3.5.2. Örgütsel Stratejiler

Tükenmişliği önleme ve tükenmişlikle başa çıkma stratejilerinin, bir diğer önemli boyutunu da örgütsel stratejiler oluşturmaktadır. Genellikle örgütlerde yaygın olarak görülen tutumun; yöneticilerin, çalışanların tükenmişliğini yok sayarak bu sorunları çalışanların çözmelerini beklemek yönünde olduğunu söylemek mümkündür. Ancak bu noktada; çalışanların bireysel çabası yeterli olmayabilecek olup işlerindeki ve iş yerlerindeki değişimler için yöneticilerinin desteklerine ihtiyaç duyulabilmektedir. Bu nedenle; örgütlerin, tükenmişliğe karşı bakış açısının ve tutumunun tükenmişlikle baş etme stratejilerinde oldukça önemli bir rol oynadığını söylemek mümkündür. Aynı zamanda; örgütsel kaynakların ve imkanların bireysel kaynaklardan çok daha fazla ve etkili olması da örgütlerin tutumunun önemini

destekler niteliktedir. Çalışanların, tükenmişlikleri üzerinde etkili olabilecek bazı örgütsel faktörler; çalışanların bireysel karar almalarını desteklemek ve inisiyatif almalarını sağlamak, üst yönetim kararlarında çalışanlara da katılım hakkı vermek, çalışanların başarıları karşısında doğru ödül mekanizmaları ve takdir sistemleri kullanmak, iş yükünün çalışanlar arasında adil bir şekilde dağıtılmasını sağlamak, esnek çalışma saatleri uygulamaları, kurum içerisindeki öneri ve şikayetlerin düzenli olarak takip edilmesi, çalışanların gelişimlerini desteklemek adına doğru eğitim ve gelişim desteklerinin verilmesi, açık iletişim ortamı ve takım çalışmalarını destekleyici uygulamalar olarak sıralanabilmektedir (Maslach ve diğ., 2001). Bu gibi unsurlara ek olarak; çalışanların örgüt içerisindeki ilerleme imkanları da önemli bir motivasyon kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. O nedenle; çalışanların terfi beklentilerinin karşılanmadığı durumlarda hem işlerine hem de kendilerine karşı olumsuz düşüncelerinin artarak tükenmişlik düzeylerin de artabileceğini söylemek mümkündür. Örgütlerde etkin rol oynayan insan kaynakları ekiplerinin varlığı da yapılan doğru uygulamalar sayesinde çalışanların motivasyonunu arttırabilmektedir. Yönetim ve çalışanlar arasında doğru dengenin sağlanması, çalışanların sorunlarının ve taleplerinin etkili bir şekilde çözülürken aynı zamanda örgütün de maddi kazancının ve istikrarının sağlanması etkin insan kaynakları ekiplerinin varlığının önemini göstermektedir.

3.6. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin sonuçları birçok farklı şekilde görülebilmekte olup tükenmişliğin olumsuz sonuçları başta kişileri ve örgütleri etkilemekle birlikte aile ve toplum üzerinde de oldukça etkilidir. Tükenmişlik kavramıyla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde ise; tükenmişliğin sonuçlarının iki ana başlık altında incelendiğini görmek mümkündür. Bu başlıklardan ilki; iş ile ilgili olumsuzlukları içerirken diğeri ise; kişinin psikolojik ve fizyolojik sağlığı ile ilgili sonuçları içermektedir. Tükenmişliğin iş ile ilgili sonuçları arasında; işin niteliğinde ve niceliğinde azalma, çalışanların işe devamlılığının azalması, sık sık rapor ya da izin alma, iş yavaşlatma, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık duygularında azalma, performansta düşüş, hoşnutsuzluk, işten ayrılma niyeti ve iş değişiklikleri, iş kazalarında artış, çalışanların kendilerini geliştirecek uygulamalara karşı isteksizliği

ve dikkat kaybı gibi unsurlar sayılabilmektedir. Bu nedenle; tükenmişlik yaşayan çalışanların daha huzursuz, kararsız ve stresli olabileceğini söylemek mümkündür (Maslach & Jackson, 1981). Bu ve benzeri durumlar değerlendirildiğinde; tükenmişliğin sadece bireyler için değil aynı zamanda örgütler ve bu örgütlerle etkileşim halinde olan hem iç hem dış paydaşlar için de olumsuz sonuçlarının oluşabileceğini söylemek mümkündür.

Tükenmişliğin bireysel sonuçları arasında ise; çalışanların yaşam kalitelerinin düşmesi, psikolojik ve psikosomatik rahatsızlıklar, depresyon, artan kaygı, stres ve alınganlık, suçluluk duygusunda artış, öz güvende düşüş, uyku bozuklukları, öfke patlamaları ve madde kötüye kullanımı gibi unsurların yer aldığını söylemek mümkündür. Aynı zamanda; bireylerde görülen bu sonuçların toplum üzerinde de olumsuz etkileri görülebilmektedir. Artan işsizlik, mutsuz bir toplum yapısı, iş kazaları ve meslek hastalıklarında artış, yüksek sağlık harcamaları, bağımlılığa dönüşme potansiyeli yüksek ilaç ve madde kullanımı gibi olumsuz sonuçlar tükenmişliğin topluma yansıyan sonuçları arasında yer almaktadır (Güven & Sezici, 2016). Tükenmişliğin aile hayatı üzerinde de olumsuz etkileri olduğunu söylemek mümkündür. Tükenmişlik yaşayan çalışanlar evlerine döndükleri zaman daha yorgun ve gergin olabilmektedir. Evde konuşulan sohbetlerin konusunun ise; bu kişilerin işlerine karşı olan memnuniyetsizliği ve şikayetleri üzerinde yoğunlaşabileceğini söylemek mümkündür. Bu durum, aile içerisinde de bir mutsuzluk ve kaygı ortamına neden olabileceği için bazı çalışanlar ise; işle ilgili bu olumsuzlukları evin içerisine taşınamayı tercih etmektedir. Bu durum ise; eşler arasında paylaşımı ve güven ortamını zedeleyebilme potansiyelinden ötürü kesin bir çözüm olarak kabul edilememektedir. Bacharach ve arkadaşlarının (1991), yaptığı bir araştırmada; iş ve aile yaşamı arasındaki çatışma ile çalışanların tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi hedeflenmiştir. Yapılan araştırmanın sonucuna göre; iş ve aile hayatı arasındaki dengeyi kuramayan çalışanların tükenmişlik seviyelerinin de arttığı görülebilmektedir. Bu sonuca ek olarak; günümüzdeki boşanma nedenleri incelendiğinde; bireylerin iş hayatlarında yaşadıkları sorunların ev ve aile hayatlarına yansması nedeniyle ortaya çıkan anlaşmazlıkların en çok boşanma sebebi olarak gösterilen ilk üç neden arasında olduğu söylenebilmektedir. Bu durumun sebebi ise; iş hayatındaki memnuniyetsizliğini doğrudan yöneticilerine ya da çalışma

arkadaşlarına yansıtamayan bireylerin, bu sorunlarını ev halkına yansıtmalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir (Hald ve diğ., 2020).

3.7. Tükenmişlik İle İlgili Ulusal Çalışmalar

Bu bölümde; çalışanların iş güvencesizliği, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi ele alan bazı ulusal çalışmaların incelenmesi ve bu araştırmaların tükenmişlikle ilgili sonuçlarının değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Konuyla ilgili ülkemizde yapılan bazı araştırmalar aşağıdaki gibi sıralanabilir.

Budak ve Sürgevil'in (2005) yaptıkları bir araştırmada; akademik personellerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve bu akademik personellerin tükenmişlik düzeylerinin demografik bilgiler doğrultusunda farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın örneklemini; 185 akademik personel oluşturmakta olup araştırmanın sonuçlarına göre; akademik personellerin, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin düşük, kişisel başarı düzeylerinin ise yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda; akademik personel olarak görev yapmakta olan çalışanların, düşük bir tükenmişlik düzeyine sahip olduklarını söylemek mümkündür. Bu sonuca ek olarak; cinsiyet ve unvan değişkenlerinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı farklılıklara neden olabileceği de söylemek mümkündür. Araştırma bulguları; kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayabileceklerini ve Prof. Dr. / Doç. Dr unvanına sahip çalışanların kişisel başarı düzeylerini daha yüksek olarak tanımlayarak daha düşük bir düzeyde tükenmişlik yaşayabileceklerini desteklemektedir.

Yıldız ve arkadaşlarının (2013), yaptığı başka bir araştırmada ise; tükenmişlik, örgüte bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmış olup 190 çalışandan toplanan veriler ile ilgili analizler yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre; tükenmişliğin, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde ise negatif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda bu araştırmanın önemi; ülkemizde görev yapan gümrük personeli üzerinde daha önce benzer bir çalışmanın yapılmamış olması olarak açıklanmaktadır.

Aytaç ve Çetin Aydın'ın (2020), yaptığı farklı bir çalışma ise; 283 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilmiş olup araştırmanın amacı; sağlık çalışanlarının psikolojik sağlık seviyelerinin, tükenme ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Araştırma bulguları; anksiyete ve depresyon yaşayan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin arttığını ve tükenmişlik düzeyleri artan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin de arttığını desteklemektedir. Bu nedenle; çalışanların psikolojik sağlıkları üzerinde etkili olan ve tükenmişliklerini arttıran değişkenlerin, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde de pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda; tükenmişlik ile öfke ve kızgınlık arasında diğer değişkenlere oranla en yüksek korelasyona ilişkisi olduğu saptanmıştır.

Faiz'in (2019), gerçekleştirdiği bir çalışmada ise; çalışanların aşırı iş yükü ve tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlamıştır. Bu etkiyi ölçmek amacıyla; 300 satış personelinin verdiği cevaplar değerlendirilmeye alınmış olup aşırı iş yükü ve tükenmişliğin çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda; tükenmişlik boyutları arasında yer alan duygusal tükenme boyutunun ise işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olan en etkili boyut olduğu tespit edilmiştir.

Yıldırım ve arkadaşlarının (2014), yaptıkları ve tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin tespit edilmesinin amaçlandığı çalışmada; 291 banka çalışanının verileri analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre; tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara ek olarak; eğitim düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık olduğu da tespit edilmiştir.

Polat ve Uğurlu'nun (2009), gerçekleştirdikleri farklı bir çalışmada ise; ilköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemek hedeflenmiştir. Araştırmanın örneklemini; 208 müfettiş oluşturmakta olup yapılan analiz sonuçlarına göre; çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin orta, mesleki tükenmişlik düzeyleri ve işten ayrılma niyetlerinin ise düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda; örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve mesleki tükenmişlik arasında orta düzeyde anlamlı ve olumsuz bir ilişki olduğu tespit edilirken mesleki tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çetin ve Çolak'ın (2020), gerçekleştirdikleri araştırmalarında; iş güvencesizliği ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedefleyerek kamu sektöründe görev yapan 224 öğretmenin katılımıyla analizlerini gerçekleştirmişlerdir. Araştırma bulguları; iş güvencesizliği ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi desteklemiştir. Bu sonuçlara ek olarak; çalışanların istihdam edilebilirlik düzeyleri arttıkça olası bir tükenmişlik sendromundan daha az etkilenebilecekleri de belirtilmiştir.

3.8. Tükenmişlik İle İlgili Uluslararası Çalışmalar

Bu bölümde; çalışanların iş güvencesizliği, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi ele alan bazı uluslararası çalışmaların incelenmesi ve bu araştırmaların tükenmişlikle ilgili sonuçlarının değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Konuyla ilgili yapılan bazı araştırmalar aşağıdaki gibi sıralanabilir.

Zhang ve Feng'in (2011), yaptıkları bir araştırmada; Çin genelinde artan bir sorun olan doktorların iş tatminsizliği nedeniyle işten ayrılma niyetleri ve işten ayrılma davranışlarındaki artışı açıklanmaya çalışılmıştır. Bu nedenle araştırmalarının amacı; iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi analiz etmek olarak tanımlanmıştır. Ankete katılan ve analize uygun cevaplar alınan 1451 doktorun verdiği yanıtlara göre; iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu ve tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında ise; anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara ek olarak; çalışanların duygusal tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin daha yüksek olduğu yapılan analizlerle desteklenmektedir.

Chami-Malaeb (2021), gerçekleştirdiği bir çalışmada; algılanan süpervizör desteği ve öz yeterlilik algısı ile çalışanların işten ayrılma niyeti ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesini hedeflemiştir. Araştırmanın örneklemini; Lübnan'da bulunan 19 hastaneye kayıtlı 552 hemşire oluşturmaktadır. İlgili araştırmanın sonucuna göre; çalışanların, algıladıkları süpervizör desteği ve yüksek öz yeterlilik algısının işten ayrılma niyetleri ve tükenmişlikleri üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Park'ın (2021) gerçekleştirdiği bir meta analiz çalışmasında ise; ergoterapistlerin tükenmişliği ile ilişkili faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. 2020 yılında, 17 hakemli İngilizce makalede ele alınan 2.430 ergoterapistin verilerine göre; medeni durum, çalışma saatleri, iş yükü, yaş, pozisyon, unvan, işten ayrılma niyeti gibi değişkenlerin tükenmişlik sendromu ile anlamlı ve pozitif korelasyona sahip olduğu görülürken eğitim, iş tatmini, kişisel benlik algısı, motivasyon, ödüllendirme sistemleri ve kendini değerli hissetme gibi değişkenlerin tükenmişlik sendromu ile arasında anlamlı ve negatif bir korelasyon olduğu görülmektedir. Aynı zamanda Park, ergoterapistlerin tükenmişliğini azaltmaya yönelik stratejilerin psikolojik yönlerinin olduğu kadar örgütsel yönlerinin de dikkate alınması gerektiği üzerinde durmuştur.

Christy ve Heryjanto'nun (2021) yaptığı bir başka araştırma ise; çalışanların iş güvencesizliği, iş stresi ve iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolünü ölçmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini ise; 136 şirket çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları; işten ayrılma niyetini doğrudan etkileyen bağımsız değişkenin iş güvencesizliği olduğunu iş stresi ve iş aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Aynı zamanda; iş - aile çatışması nedeniyle tükenmişlik düzeyleri artan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin de artacağı araştırmanın bulguları arasında yer almaktadır.

Bosman ve arkadaşlarının (2005) gerçekleştirdikleri ve 297 devlet çalışanını kapsayan araştırmalarında ise; iş güvencesizliği, duygulanım, tükenmişlik ve işe bağlılık kavramları arasındaki ilişkiyi araştırmak hedeflenmiştir. Yapılan analizler sonucunda; çalışanların olumsuz duygulanımlarının iş güvencesizliği algılarını etkileyerek tükenmişlik düzeylerini arttırabileceği ve çalışanların artan tükenmişlikleri nedeniyle de daha çok işten ayrılma niyeti içerisine girebilecekleri tespit edilmiştir.

4. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; çalışanların iş güvencesi algısının, çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal tükenmişliğin aracı rolünü incelemektir. Aynı zamanda; çalışanların iş güvencesi algılarının, işten ayrılma niyetlerinin ve tükenmişliklerinin; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan sektör, maaş, çalışma süresi ve şekli gibi demografik değişkenler bakımından farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir.

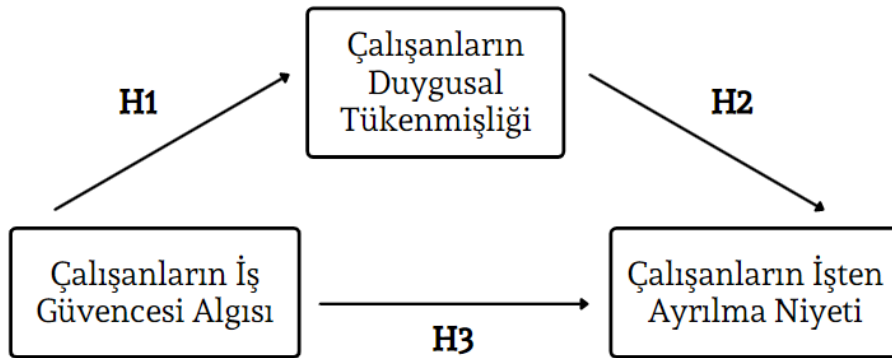
4.2. Araştırmanın Önemi

Günümüzde devam etmekte olan Covid-19 salgının etkileri dünya üzerinde birçok farklı şekilde hissedilmeyi sürdürmektedir. Bu etkilerin; bireylerin başta sağlık düzeyleri olmak üzere, sosyal yaşamı, eğitimi ve iş hayatında da kendisini gösterdiğini söylemek mümkündür. Bu etkilerle birlikte; salgının meydana getirdiği belirsizlik ortamının, bireylerin iş güvenceleri, kaygı düzeyleri ve duygusal tükenmişlikleri üzerinde de etkili olduğu söylenebilmektedir. Özellikle; değişen iş yapısı ve çalışma modelleri ile bireyler, salgına karşı sağlıklı ve güvende kalmaya çalışırken aynı zamanda çalıştıkları işlerin de devamlılığının önem kazandığı düşünülmektedir. Ülkemizde çalışanların gelirlerini korumak ve garanti etmek adına "Ekonomik İstikrar Kalkanı" adlı teşvik planı uygulaması başlatılmış olup bu planla; işten çıkarma yasakları, nakit ücret desteği ve kısa çalışma ödeneği gibi uygulamalar yürürlüğe girmiştir. Bu bağlamda alınan başka bir karar ile; çalışanların sağlık durumları ve psikolojik sebepler nedeniyle kendi istekleri doğrultusunda (istifa) işten ayrılmaları durumunda alacakları işsizlik ödeneklerini de güvence altına alınmıştır (Gümüş, 2020). Benzer uygulamaların, dünya genelinde de uygulandığını söylemek mümkündür. Örneğin; koronavirüs kısıtlamaları sonrası ülkede 11 milyondan fazla insanın işsiz kaldığı bilinen ABD'de, teşvik paketi kapsamında ailelere toplam 1 trilyon dolar yardım dağıtılarak tüm Amerikalılara kişi başına 1400 dolar destek verilmiştir (Covid-19 Gov.USA, 2021). İngiltere'de ise; ücretsiz izin planı ile çalışmayacak durumda olanlar vatandaşların maaşlarının %80'inini devlet

karşılamiş olup 2.500 sterlin maaş desteği verilmiştir (*Financial Support for Businesses During Coronavirus - Gov.UK*, 2021). Bu gibi kararlar ve uygulamalar; Almanya, Rusya, Kanada ve Hindistan gibi bir çok ülkede kendisini göstererek kişilerin gelirlerinin güvence altına alınmasına destek olmayı hedeflemiştir. Bu örnekler, belirsizlik durumlarının arttığı koşullarda bireylerin hem maddi durumlarını hem de ruh sağlığını koruma girişimlerinin işverenlerin ve örgütlerin ötesinde hükümetler kapsamında da ele alındığının birer göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle; ilgili literatür çalışmaları ve güncel dünya gündemi incelediğinde günümüzde giderek önem kazanmaya devam eden iş güvencesi kavramının, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olabileceği ve çalışanların tükenmişlik düzeylerinin de bu ilişkiye aracılık edebileceği düşünülmüştür. Ülkemizde yapılan araştırmalar göz önünde bulundurulduğunda; iş güvencesi ve işten ayrılma niyeti üzerine yapılan bazı araştırmalar olduğu tespit edilebilirken çalışanların iş güvencesi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti kavramlarının birlikte ele alındığı bir araştırma modeli ilk kez kullanılmıştır.

4.3. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Çalışanların iş güvencesi algılarıyla, işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide duygusal tükenmişliğin aracı rolünü incelemek amacıyla ilgili araştırma modeli geliştirilmiş olup değişkenler arasındaki değişimi incelemek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.



Şekil 4.1. Araştırma Modeli

Şekil 4.1.'de gösterilen araştırma modelinin hipotezleri aşağıdaki şekilde sıralanabilmektedir;

H1: Çalışanların iş güvencesi algısı ile duygusal tükenmişlikleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H0: Çalışanların iş güvencesi algısı ile duygusal tükenmişlikleri arasında bir ilişki yoktur.

H2: Çalışanların duygusal tükenmişlikleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H0: Çalışanların duygusal tükenmişlikleri ile işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki yoktur.

H3: Çalışanların iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H0: Çalışanların iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki yoktur.

H4: Çalışanların iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal tükenmişliğin aracı rolü vardır.

H0: Çalışanların iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal tükenmişliğin aracı rolü yoktur.

4.4. Araştırmanın Varsayımları

İlgili araştırma kapsamında; araştırma örnekleminin araştırma evrenini gerekli sınırlar içerisinde temsil ettiği ve katılımcıların araştırma sorularını dürüst bir şekilde yanıtladıkları varsayılmaktadır.

4.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma sonuçlarının daha doğru bir şekilde yorumlanabilmesi için bu bölümde çalışmanın söz konusu sınırlılıklarına değinilmek istenilmiştir. Araştırma değişkenlerinden bir tanesi olan işten ayrılma niyeti kavramının veri toplama

sürecinde katılımcıların araştırmaya katılma oranını etkileyebileceği ve katılımcıların araştırmaya katılma konusunda çekimser davranabilmelerine neden olabileceği gözlenmiştir. Bu durumun en büyük nedeninin ise; araştırma verilerinin toplanma şekliinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Pandemi koşullarının da etkisiyle katılımcılara online olarak ulaşmaya çalışılması ve özellikle önemli bir katılımcı grubuna ulaşılabilmesi için kurumların insan kaynakları ekipleriyle ya da işverenleriyle iletişime geçilerek çalışanların birebir araştırmacıyla değil üstleriyle etkileşim halinde olması katılımcıların araştırmaya yaklaşımları üzerinde etkili olabilmektedir. Bu nedenle; hem daha fazla katılımcıya ulaşabilmek hem de ulaşılan katılımcıların araştırmaya katılımlarını arttırmak adına bu gibi unsurlara da dikkat edilmesi önemli görülmektedir. Aynı zamanda; çalışanların yaşadıkları şehir ve unvan bilgileri demografik bilgi formunda talep edilmemiş olup daha sonraki araştırmalarda incelenebilir değişkenler arasında bulunmaktadır.

4.6. Veri Toplama Yöntemi ve Örneklem

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmış olup demografik bilgi formu ve ölçeklerin bulunduğu anket "Google Formlar" aracılığıyla hazırlanmıştır. Hazırlanan anket, beş bölümden oluşmakta olup bu bölümleri; bilgilendirilmiş onam formu, demografik bilgi formu, iş güvencesi ölçeği, tükenmişlik ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği olarak sıralamak mümkündür. Bilgilendirilmiş onam formu hazırlanırken çalışanların ilgili sorulara içtenlikle cevap vermeleri gerektiği ve hiçbir kişisel bilgilerinin istenmeyeceği konularına özellikle dikkat çekilmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda oluşturulan araştırma linki, ülkemizin önde gelen işletme, sendika, dernek ve sivil toplum kuruluşlarına mail olarak iletilmiştir. Araştırma kapsamında toplam 1.341 mail gönderilmiş olup 246 çalışanın verileri analize uygun bulunmuştur.

4.7. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kullanılan ölçekler seçilirken güvenilirlikleri ve geçerlilikleri daha önceki araştırmalarda test edilmiş ve yüksek bulunmuş ölçeklerin tercih edilmesine önem verilmiştir. Bu nedenle; araştırma modelini test edebilmek amacıyla

kullanılan demografik bilgi formu ve diğer ölçeklerle ilgili bilgileri aşağıdaki gibi ele almak mümkündür.

4.7. 1. Demografik Bilgi Formu

Araştırma kapsamında, katılımcılara ilişkin bilgi edinmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen demografik bilgi formu kullanılmıştır. İlgili formda; katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, şuanda çalıştığı kurumdaki çalışma süresi, çalışma şekli, günlük çalışma süresi, çalıştığı sektör ve maaş bilgisini içeren sorular bulunmaktadır. İlgili demografik bilgi formuna Ek A'da yer verilmiştir.

4.7. 2. İş Güvencesi Endeksi Ölçeği

Çalışanların iş güvencesi düzeylerini ölçmek amacıyla; Probst, tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlamasını Çetin Önder ve Arzu Wasti'nin yapmış olduğu İş Güvencesi Endeksi ölçeği kullanılmıştır. Önder ve Wasti'nin (2002), 1143 çalışan ile yapmış olduğu uyarlama çalışmasına göre; ülkemizde ölçeğin güvenilirlik düzeyi, İş Güvencesi Endeksi için .80 olarak bulunmuştur. Ölçek, altı maddeden oluşmakta olup yüksek puanların daha yüksek düzeyde iş güvencesi algısını ifade ettiği bir puanlama sistemi mevcuttur (Önder & Wasti, 2002). Araştırma kapsamında toplanan veriler ışığında yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre; İş Güvencesi Endeksi'nin Cronbach alfa güvenilirlik değeri .90 olarak bulunmuştur. İlgili ölçeğe ait soru formu Ek B'de paylaşılmıştır.

4.7. 3. Maslach Tükenmişlik Envanteri

Çalışanların tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla; ulusal ve uluslararası çalışmalarda sıklıkla karşımıza çıkan Maslach ve Jackson'ın 1986 yılında geliştirdikleri Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. İlgili ölçeğin Türkçe uyarlaması, 1992 yılında Canan Ergin tarafından yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik çalışması bulgularına göre Cronbach Alfa değerleri; duygusal tükenme boyutu için

0.83, duyarsızlaşma boyutu için 0.71 ve düşük kişisel başarı boyutu için 0.72 olduğu tespit edilmiştir. Toplam 22 sorudan oluşan ölçekte; 1, 2, 3, 6, 8, 13, 16 ve 20. maddeler duygusal tükenmişlik boyutunu 5, 10, 11, 15, 21 ve 22. maddeler duyarsızlaşma boyutunu ve 4, 7, 9, 12, 14, 17, 18, ve 19. maddeler de kişisel başarı boyutunu ölçmektedir (Ergin, 1992). Araştırma kapsamında yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre Cronbach Alfa güvenilirlik değerleri; duygusal tükenme boyutu için 0.90, duyarsızlaşma boyutu için 0.70 ve düşük kişisel başarı boyutu için 0.66 olarak tespit edilmiştir. İlgili ölçeğe ait soru formuna Ek C'de ulaşılabilir.

4.7. 4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Çalışanların işten ayrılma niyetini ölçmek amacıyla; Rosin ve Korabik tarafından 1995 yılında geliştirilen ve toplam 4 maddeden oluşan İşten Ayrılma Niyeti ölçeği kullanılmıştır. İlgili ölçeğe ait soru formu ise; Ek D'de paylaşılmıştır. Ölçeğin Türkçe çalışmalarından biri Kitapçı tarafından yapılmış olup ülkemizde güvenilirlik kat sayısı 0.93 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin 4. maddesi olan “İşimden ayrılmayı düşünmüyorum” ifadesi ters madde olarak katılımcılara sunulmuş olup değerlendirme sürecinde bu durum göz önünde bulundurularak puanlanması gerçekleştirilmiştir. İşten ayrılma niyeti ölçeği 5’li Likert Ölçeği ile derecelendirilmiştir. Katılımcılardan, ifadelere ne derece katıldıklarını belirtmeleri için; “1 - Kesinlikle katılmıyorum, 2 - Katılmıyorum, 3 - Kararsızım, 4 - Katılıyorum, 5 - Kesinlikle katılıyorum” seçeneklerinden kendilerine en uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir (Kitapçı ve diğ., 2013). Çalışma kapsamında yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ise; ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik değeri .85 olarak bulunmuştur.

4.8. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Teknikler

Araştırma verileri, SPSS 25 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma modeli aracılığıyla geliştirilen araştırma hipotezlerini sınamak amacıyla; Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Bu analizlere ek olarak çalışanların iş güvencesizliği, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik gerçekleştirilen

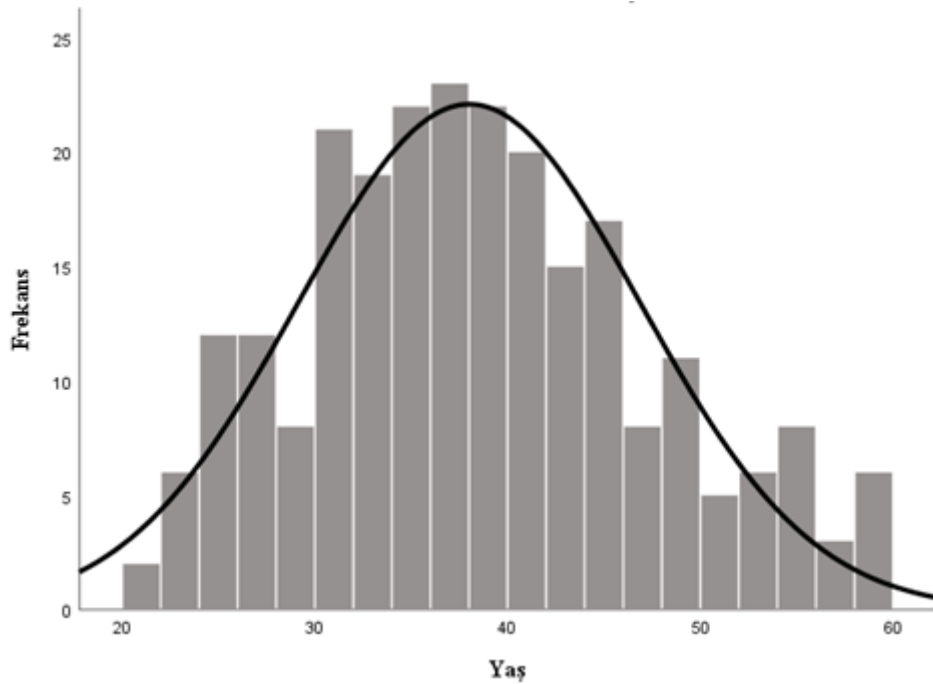
analizlerde ise; T - testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Çalışanların iş güvencesi algısının, işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal tükenmişliğin aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny'nin (1986) geleneksel yönteminden daha güvenilir sonuçlar verdiği öne sürülmektedir (Hayes & Scharkow, 2013). Analizler, Hayes tarafından 2018 yılında geliştirilen Process Makro üzerinden bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilerek yapılmıştır (Hayes ve diğ., 2018).



5. BULGULAR

5.1. Örneklem Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, mevcut kurumundaki çalışma süresi, çalışma şekli, günlük çalışma süresi, sektör ve aylık gelirlerine ait frekans dağılımları ve bunlara karşılık gelen yüzde değerleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.



Şekil 5.1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaşa Göre Dağılımları ve Histogram Grafiği

Araştırmaya katılan çalışanların yaşları incelendiğinde; en genç çalışanın 21, en yaşlı çalışanın 59 yaşında olduğunu söylemek mümkündür. Katılımcıların; yaş ortalaması 38.01 olarak tespit edilmiş olup yaşların mod değeri 37'dir. Şekil 5.1.'de katılımcıların yaş dağılımlarını görmek mümkündür.

Katılımcıların; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, mevcut kurumundaki çalışma süresi, çalışma şekli, günlük çalışma süresi, sektör ve aylık gelirlerine ait frekans dağılımları ve bunlara karşılık gelen yüzde değerleri Tablo 5.1.'de paylaşılmıştır. İlgili analizler gerçekleştirilirken katılımcı sayılarının

gruplar arasındaki denklığı göz önünde bulundurulduğundan toplam çalışma süresi, çalışma şekli, günlük çalışma saati ve gelir grubu için yapılan analizlerde ise Tablo 5.1.'de paylaşılan gruplandırmalar yapılarak analizler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 5.1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özelliklere Göre Dağılımları

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	128	52
	Erkek	118	48
Medeni Durum	Evli	164	66.7
	Bekar / Boşanmış / Dul	82	33.3
Eğitim Durumu	Lise ve öncesi	36	14.6
	Lisans ve sonrası	210	85.4
Toplam Çalışma Süresi	10 yıla kadar	96	39
	11 yıl ve üzeri	150	61
Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi	1 yıldan az	49	19.9
	1 - 5 yıl	88	35.8
	6 - 10 yıl	47	19.1
	11 yıl ve üzeri	62	25.2
Çalışma Şekli	Tamamen yüz yüze	188	76.4
	Tamamen çevrimiçi ya da hibrit	58	23.6
Günlük Çalışma Saati	4 - 8 saat	108	43.9
	9 saat ve üzeri	138	56.1
Çalışılan Sektör	Özel sektör	184	74.8
	Kamu sektörü	62	25.2
Gelir Grubu	Düşük Gelir	96	39
	Orta Gelir	116	47.2
	Yüksek Gelir	34	13.8
Toplam		246	100

Katılımcıların cinsiyet dağılımları, Tablo 5.1.'de paylaşılmıştır. İlgili tabloda görülebileceği üzere; araştırmaya katılan çalışanların 128'i kadın (%52) ve 118'i (%48) erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Bu bulgulara göre; araştırmaya katılan

kadın ve erkek çalışanların benzer bir şekilde dağılım gösterdiğini söylemek mümkündür.

Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde; çalışanların %66.7'sinin medeni durumunun evli, %33.3'ünün ise; bekar / boşanmış / dul kategorisinde yer aldığını söylemek mümkündür. Bu nedenle; evli çalışanların araştırmaya katılan çalışanlar arasında daha yüksek bir yüzdelik dilime sahip olduğu söylenilebilmektedir.

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde ise; araştırmaya katılan çalışanların %14.6'sı lise ve öncesi eğitim düzeyine sahipken %85.4'ü lisans ve sonrası eğitim düzeyine sahip olduğu görülebilmektedir.

Tablo 5.1.'de yer verilen katılımcıların toplam çalışma süreleri incelendiğinde ise; katılımcıların %39'unun 10 yıla kadar ve %61'inin 11 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların mevcut kurumlarındaki çalışma süreleri bulgularına göre; çalışanların %19.9'unun bir yıldan az, %35.8'inin 1 - 5 yıl arası, %19.1'inin 6 - 10 yıl ve %25.2'sinin 11 yıl ve üzeri bir sürede mevcut iş yerinde görev aldığı tespit edilmiştir. Bu bulgular; çalışanların toplam çalışma süreleri ile kıyaslandığında 11 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların büyük bir çoğunluğunun meslek hayatları boyunca farklı kurumlara geçiş yaptıklarını ve aynı kurumlarda çalışmaya devam etmediklerini gösterir niteliktedir.

Tablo 5.1.'deki çalışanların çalışma şekillerinin dağılımları incelendiğinde; katılımcıların %76.4'ü tamamen yüz yüze ve %23,6'sının ise; tamamen çevrimiçi ya da hibrit çalışma modeli ile çalıştığı görülebilmektedir. Aynı zamanda katılımcılara sorulan; "Pandemi süreci çalışma şeklinizi etkiledi mi?" sorusuna katılımcıların %73.2'sine denk gelen 180 çalışanın "Evet" yanıtını verdiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların günlük çalışma saatleri incelendiğinde ise; çalışanların %43.9'unun 4 - 8 saat aralığında ve % 56.1'inin ise 9 saat ve üzeri çalıştıkları görülmektedir.

Katılımcıların çalıştıkları sektörlere göre dağılımları incelendiğinde ise; katılımcıların %74.8'inin özel sektörde, %25.2'sinin ise kamu sektöründe çalıştığı görülmektedir.

Tablo 5.1.'de yer verilen katılımcıların gelir gruplarının incelenmesi yapıldığında ise; katılımcıların %39'unun düşük gelir grubunda, %47.2'sinin orta gelir grubunda ve %13.8'nin yüksek gelir grubunda bulunduğunu söylemek mümkündür. Bu grupelemeye göre; 0 - 2.825 TL ve 2.826 - 5.000 TL aylık gelire sahip çalışanlar düşük, 5.001 - 7.500 TL, 7.501 - 10.000 TL ve 10.001 - 12.500 TL aylık gelire sahip çalışanlar orta, 12.501 - 15.000 TL ve 15.000 TL üzeri aylık gelire sahip çalışanlar ise yüksek gelir grubu mensubu olarak sınıflandırılmıştır.

Bu bulgura ek olarak; çalışanların iş güvencesi düzeylerinin ortalaması 3.63 (ss. = 1.11) olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte; katılımcıların duygusal tükenmişlik verilerinin ortalamasının 2.83 (ss. = 0.99), duyarsızlaşma verilerinin ortalamasının 2.47 (ss. = 0.78) ve kişisel başarı verilerinin ortalamasının 2.34 (ss. = 0.57) olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgularla birlikte ölçeğin puanlama şartları da göz önünde bulundurulduğunda; katılımcıların duygusal tükenmişliklerinin orta düzeyde, duyarsızlaşmalarının yüksek düzeyde ve kişisel başarılarının düşük düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Katılımcıların, genel tükenmişlik skorlarının ortalaması ise; 2.56 (ss. = 0.61) olarak tespit edilmiş olup diğer bulguları desteklemektedir. Araştırma sonuçlarına göre; çalışanların işten ayrılma niyeti düzeylerinin ortalamasının 2.54 (ss. = 1.19) olarak tespit edildiğini de söylemek mümkündür. İlgili araştırma bulguları Tablo 5.2.'de paylaşılmıştır.

Tablo 5.2. Ölçekleri Tanımlayıcı Bulgular

Ölçekler	Min.	Maks.	X	ss.	Cronbach's alfa değeri
1. İş Güvencesi Endeksi	1	5	3.63	1.11	.90
2. Maslach Tükenmişlik Envanteri	1.18	3.86	2.56	0.61	.73
2.1. Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu	1	5	2.83	0.99	.90
2.2. Duyarsızlaşma Alt Boyutu	1	5	2.47	0.78	.70
2.3. Kişisel Başarı Alt Boyutu	1	3.63	2.34	0.57	.66
3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	1	5	2.54	1.19	.85

5.2. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmanın ana hipotezlerini test etmek ve çalışanların iş güvencesi, duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki olup

olmadığını tespit etmek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmış olup yapılan analizin sonuçları Tablo 5.3.'te paylaşılmıştır.

Tablo 5.3. Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3
1. İş Güvencesi	-		
2. Duygusal Tükenmişlik	-.40**	-	
3. İşten Ayrılma Niyeti	-.48**	.69**	-

Not: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Yapılan analiz sonuçlarına göre; çalışan iş güvencesi algısı ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki ($r = -.40$, $p < .01$) olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle; araştırma hipotezlerinden ilki olan "H1: Çalışanların iş güvencesi algısı ile duygusal tükenmişlikleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır." desteklenmektedir.

Çalışanların duygusal tükenmişlik düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında ise; pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki ($r = .69$, $p < .01$) olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre; "H2: Çalışanların duygusal tükenmişlikleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif düzeyde anlamlı bir ilişki vardır." hipotezi araştırma bulguları ile desteklenmektedir.

Çalışanların iş güvenceleri ile işten ayrılma niyetleri arasında ise; negatif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki ($r = -.48$, $p < .01$) olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulguları; "H3: Çalışanların iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif düzeyde anlamlı bir ilişki vardır." hipotezini destekler niteliktedir.

Aracılık etkisi test edilemeden ve bulgular paylaşılmadan önce aracı değişkenin ve aracılık etkisinin ne olduğu tekrar ele alınmak istenmiştir. Aracı değişken, bağımsız değişkenin etkisini bağımlı değişkene ileten değişken olarak tanımlanarak iki değişken arasındaki bağlantı mekanizması olarak çalışabilmektedir. Bu nedenle; aracı değişkenin, iki değişken arasındaki ilişkinin nasıl ve neden meydana geldiğini anlamamıza yardımcı olabileceğini söylemek mümkündür. Değişkenler arasındaki aracılık etkisinin varlığından bahsedilebilmesi için üç koşulun sağlanması gerekmektedir. Bunlardan ilki; bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmasıdır. İkinci koşul; bağımsız değişken ile

aracı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmasıdır. Üçüncü ve son koşul ise; aracı değişken ve bağımsız değişken analize birlikte dahil edildiği koşullarda aracı değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmasıdır. Bağımsız değişken ile aracı değişkenin birlikte regresyon analizine dahil edildiği koşullarda, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan bir ilişki çıkarsa "tam aracılık" rolü, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir azalma meydana gelirse "kısmi aracılık" rolü olduğunu söylemek mümkündür (Baron & Kenny, 1986).

Baron ve Kenny'nin (1986), geleneksel aracılık modeline gelen eleştirilerden bazıları; bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin zaman içinde oluşabileceği durumlarda dolaylı etki oluşsa da doğrudan etkinin gözükmesinin zaman alabileceği yönünde olmuştur. Bu nedenle; tam aracılık ve kısmi aracılık etkilerine de tartışmalı yaklaşımıştır (Hayes & Scharkow, 2013). Aynı zamanda yapılan bir başka eleştiri de; aracılık etkisinin test edildiği durumlarda bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında doğrudan bir ilişki bulunmasının gerekli bir koşul olmadığını ve bu koşulun Tip 2 hatasını arttırabileceği yönünde olmuştur (MacKinnon & Luecken, 2008). Aracılık etkisindeki çağdaş yaklaşımlar, dolaylı etki yaklaşımına dayanan bootstrap yönteminin daha güvenilir sonuçlar verdiğini öne sürmektedir (Hayes ve diğ., 2018). Bu nedenle; bu araştırmada da bootstrap (yeniden örnekleme) güven aralığı sonuçlarının aracılık modeli için temel alınması hedeflenmiştir.

Çalışanların iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal tükenmişliğin aracı rolü olup olmadığını test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. İlgili analizler, Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process Makro üzerinden bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilerek uygulanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre; çalışanların iş güvencesinin duygusal tükenmişlikleri üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir ($b = -.361$, $p < .01$, %95 CI $[-.46, -.25]$). Aynı zamanda; çalışanların duygusal tükenmişliklerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde de pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir ($b = .711$, $p < .01$, %95 CI $[.60, .83]$). Bu sonuçlara ek olarak; çalışanların iş güvencesi düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu ve

çalışanların duygusal tükenmişliğinin iş güvencesi ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir ($b = -.257$, %95 CI $[-.34, -.18]$). Zira, Bootstrap alt ve üst güven aralığı değerleri 0 (sıfır) değerini kapsamamaktadır. Bu nedenle; araştırmanın son hipotezi olan; "H4: Çalışanların iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal tükenmişliğin aracı rolü vardır." de kabul edilerek araştırmanın tüm hipotezleri desteklenmiştir. Yapılan analiz sonuçları Tablo 5.4.'te paylaşılmıştır.

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
	M (Duygusal Tükenmişlik)			Y (İşten Ayrılma Niyeti)		
		b	S.H.		b	S.H.
X (İş Güvenesi)	a	-.361***	.052	c'	-.261***	.052
M (Duygusal Tükenmişlik)	-	-	-	b	.711***	.058
		$\beta = .163$			$\beta = .524$	
		F (1;244) = 47.361; p < .001			F (2;243) = 133.887; p < .001	

Bu bilgilere ek olarak; yapılan analiz sonuçları Şekil 5.2.'deki gibi de ifade edilebilmektedir.

Şekil 5.2. Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Modeli

5.3. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Bilgilere Göre Analizi

Bu bölümde; katılımcılardan demografik bilgi formu aracılığıyla elde edilen yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, çalışma şekli, çalışma saati, çalışılan sektör ve ücret gibi değişkenlerin çalışanların iş güvencesi, duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri açısından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığının test edilmesi amaçlanmaktadır.

5.3.1. İş Güvencesi ve Demografik Değişkenler

5.3.1.1. İş Güvencesi ve Cinsiyet

Çalışanların iş güvencesi düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Bağımsız Gruplar T - Testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların iş güvencesi düzeyleri ve cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(244) = 0.83$; $p > .05$). Tablo 5.5.'teki sonuçlara göre; kadın çalışanların iş güvencesine ilişkin görüşlerinin ortalaması ($X = 3.57$; $ss. = 1.08$) ile erkek çalışanların görüşlerinin ortalaması arasında ($X = 3.69$; $ss. = 1.14$) anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuca göre; kadın ve erkek çalışanların iş güvencesi düzeyleri arasında bir fark olmadığını söylemek mümkündür.

Tablo 5.5. İş Güvencesinin Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik T - Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	X	ss	sd	t	p
Kadın	128	3.57	1.08	244	0.83	0.407
Erkek	118	3.69	1.14			

5.3.1.2. İş Güvencesi ve Medeni Durum

Çalışanların iş güvencesi düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Bağımsız Gruplar T - Testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların iş güvencesi düzeyleri ve medeni durumları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(244) = 0.16$; $p > .05$). Tablo 5.6.'daki sonuçlara göre; evli çalışanların iş güvencesine ilişkin

görüşlerinin ortalaması ($X = 3.64$; $ss. = 1.12$) ile bekar/boşanmış/dul çalışanların görüşlerinin ortalaması arasında ($X = 3.61$; $ss. = 1.10$) anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 5.6. İş Güvencesinin Medeni Duruma Göre İncelenmesine Yönelik T - Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	X	ss	sd	t	p
Evli	164	3.64	1.12	244	0.16	0.871
Bekar / Boşanmış / Dul	82	3.61	1.10			

5.3.1.3. İş Güvencesi ve Eğitim Durumu

Çalışanların iş güvencesi düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Bağımsız Gruplar T - Testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların iş güvencesi düzeyleri ve eğitim durumları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(244) = 0.67$; $p > .05$). Tablo 5.7.'deki sonuçlara göre; lise ve öncesi eğitim düzeyine sahip çalışanların iş güvencesine ilişkin görüşlerinin ortalaması ($X = 3.51$; $ss. = 1.24$) ile lisans ve sonrası eğitim düzeyine sahip çalışanların görüşlerinin ortalaması arasında ($X = 3.65$; $ss. = 1.09$) anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 5.7. İş Güvencesinin Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik T - Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	N	X	ss	sd	t	p
Lise ve öncesi	36	3.51	1.24	244	0.67	0.505
Lisans ve sonrası	210	3.65	1.09			

5.3.1.4. İş Güvencesi ve Toplam Çalışma Süresi

Çalışanların iş güvencesi düzeylerinin toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Bağımsız Gruplar T - Testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların iş güvencesi düzeyleri ve toplam çalışma süreleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(244)$

= 1.51; $p > .05$). Tablo 5.8.'deki sonuçlara göre; toplam çalışma süresi 10 yıla kadar olan çalışanların iş güvencesine ilişkin görüşlerinin ortalaması ($X = 3.49$; ss. = 1.12) ile yıl ve üzeri olan çalışanların görüşlerinin ortalaması arasında ($X = 3.71$; ss. = 1.09) anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 5.8. İş Güvencesinin Toplam Çalışma Süresine Göre İncelenmesine Yönelik T - Testi Sonuçları

Toplam Çalışma Süresi	N	X	ss	sd	t	p
10 yıla kadar	96	3.49	1.12	244	1.51	0.132
11 yıl ve üzeri	150	3.71	1.09			

5.3.1.5. İş Güvencesi ve Çalışma Şekli

Çalışanların iş güvencesi düzeylerinin çalışma şekillerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Bağımsız Gruplar T - Testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların iş güvencesi düzeyleri ve çalışma şekilleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(244) = 0.48$; $p > .05$). Tablo 5.9.'daki sonuçlara göre; tamamen yüz yüze çalışanların iş güvencesine ilişkin görüşlerinin ortalaması ($X = 3.61$; ss. = 1.11) ile tamamen çevrimiçi ya da hibrit çalışma şekline sahip çalışanların görüşlerinin ortalaması arasında ($X = 3.69$; ss. = 1.10) anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 5.9. İş Güvencesinin Çalışma Şekline Göre İncelenmesine Yönelik T - Testi Sonuçları

Çalışma Şekli	N	X	ss	sd	t	p
Tamamen yüz yüze	188	3.61	1.11	244	0.48	0.629
Tamamen çevrimiçi ya da hibrit	58	3.69	1.10			

5.3.1.6. İş Güvencesi ve Çalışılan Sektör

Çalışanların iş güvencesi düzeylerinin çalıştıkları sektörlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Bağımsız Gruplar T - Testi

analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların iş güvencesi düzeyleri ve çalıştıkları sektörler arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($t(144,2) = 3.55$; $p < .01$). Tablo 5.10.'daki sonuçlara göre; özel sektörde görev yapan çalışanların iş güvencesine ilişkin görüşlerinin ortalaması ($X = 3.51$; $ss. = 1.16$) ile kamu sektöründe görev yapan çalışanların görüşlerinin ortalaması arasında ($X = 3.99$; $ss. = 0.84$) anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle; kamu sektöründe görev alan çalışanların, özel sektörde görev alan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde iş güvencesi hissettiklerini söylemek mümkündür.

Tablo 5.10. İş Güvencesinin Çalışılan Sektöre Göre İncelenmesine Yönelik T - Testi Sonuçları

Çalışılan Sektör	N	X	ss	sd	t	p
Özel Sektör	184	3.51	1.16	144.2	3.55	0,003**
Kamu Sektörü	62	3.99	0.84			

Not: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

5.3.1.7. İş Güvencesi ve Günlük Çalışma Saati

Çalışanların iş güvencesi düzeylerinin günlük çalışma saatlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Bağımsız Gruplar T - Testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların iş güvencesi düzeyleri ve günlük çalışma saatleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(244) = 1.39$; $p > .05$). Tablo 5.11.'deki sonuçlara göre; günde 4 - 8 saat çalışanların iş güvencesine ilişkin görüşlerinin ortalaması ($X = 3.74$; $ss. = 1.08$) ile 9 saat ve üzeri çalışanların görüşlerinin ortalaması arasında ($X = 3.54$; $ss. = 1.12$) anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 5.11. İş Güvencesinin Çalışma Şekline Göre İncelenmesine Yönelik T - Testi Sonuçları

Günlük Çalışma Saati	N	X	ss	sd	t	p
4 - 8 saat	108	3.74	1.08	244	1.39	0.164
9 saat ve üzeri	138	3.54	1.12			

5.3.1.8. İş Güvencesi ve Gelir Grubu

Çalışanların iş güvencesi düzeylerinin gelir gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Tek Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Tek faktörlü varyans analizi sonuçlarına göre; çalışanların aylık gelir düzeyleri ve iş güvencesi düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($F(2,243) = 5.251$; $p < .01$). Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına göre; düşük gelir grubu mensubu çalışanların iş güvencesi düzeylerinin ($X = 3.35$; $ss. = 1.2$), orta gelir grubu mensubu çalışanların iş güvencelerinden ($X = 3.84$; $ss. = 0.98$) daha düşük olduğunu söylemek mümkündür ($p < .01$). Diğer gelir gruplarında ise anlamlı bir farklılık tespit edilememiş olup analiz sonuçları Tablo 5.10.'da paylaşılmıştır.

Tablo 5.12. İş Güvencesinin Gelir Grubuna Göre İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Gelir Grubu	N	X	ss	sd	F	p
Düşük Gelir	96	3.35	1.2			
Orta Gelir	116	3.84	0.98	2,243	5.251	0,006**
Yüksek Gelir	34	3.68	1.1			
Toplam	246	3.63	1.11			

Not: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

5.3.2. Duygusal Tükenmişlik ve Demografik Değişkenler

5.3.2.1. Duygusal Tükenmişlik ve Cinsiyet

Çalışanların duygusal tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Bağımsız Gruplar T - Testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların duygusal tükenmişlikleri düzeyleri ve cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(244) = 0.48$; $p > .05$). Bu sonuçlara göre; kadın çalışanların duygusal tükenmişliklerinin ($X = 2.80$; $ss. = 1.02$) ile erkek çalışanların duygusal tükenmişlikleri arasında ($X = 2.86$; $ss. = 0.97$) anlamlı bir fark bulunamamıştır. Tablo 5.13.'teki sonuçlara göre; kadın ve erkek çalışanların duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını söylemek mümkündür.

Tablo 5.13. Duygusal Tükenmişliğin Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik T - Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	X	ss	sd	t	p
Kadın	128	2.80	1.02	244	0.48	0.662
Erkek	118	2.86	0.97			

5.3.2.2. Duygusal Tükenmişlik ve Medeni Durum

Çalışanların duygusal tükenmişlik düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Bağımsız Gruplar T - Testi analizi yapılmıştır. Tablo 5.14.'te paylaşılan sonuçlara göre; çalışanların duygusal tükenmişlikleri düzeyleri ve medeni durumları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(244) = 0.51$; $p > .05$). Bu sonuçlara göre; evli çalışanların duygusal tükenmişliklerinin ($X = 2.81$; $ss. = 0.99$) ile bekar / boşanmış / dul kategorisinde bulunan çalışanların duygusal tükenmişlikleri arasında ($X = 2.88$; $ss. = 1.01$) anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 5.14. Duygusal Tükenmişliğin Medeni Duruma Göre İncelenmesine Yönelik T - Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	X	ss	sd	t	p
Evli	164	2.81	0.99	244	0.51	0.614
Bekar / Boşanmış / Dul	82	2.88	1.01			

5.3.2.3. Duygusal Tükenmişlik ve Eğitim Durumu

Çalışanların duygusal tükenmişlik düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Bağımsız Gruplar T - Testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların duygusal tükenmişlikleri düzeyleri ve eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(244) = 0.35$; $p > .05$). Tablo 5.15.'teki sonuçlara göre; lise ve öncesi eğitim düzeyine sahip çalışanların duygusal tükenmişliklerinin ($X = 2.78$; $ss. = 1.01$) ile

lisans ve sonrası eğitim düzeyine sahip çalışanların duygusal tükenmişlikleri arasında ($X = 2.84$; $ss. = 0.99$) anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 5.15. Duygusal Tükenmişliğin Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik T - Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	N	X	ss	sd	t	p
Lise ve öncesi	36	2.78	1.01	244	0.35	0.727
Lisans ve sonrası	210	2.84	0.99			

5.3.2.4. Duygusal Tükenmişlik ve Toplam Çalışma Süresi

Çalışanların duygusal tükenmişlik düzeylerinin toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Bağımsız Gruplar T - Testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların duygusal tükenmişlikleri düzeyleri ve toplam çalışma süreleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(244) = 1.38$; $p > .05$). Tablo 5.16.'daki sonuçlara göre; toplam çalışma süresi 10 yıla kadar olan çalışanların duygusal tükenmişliklerinin ($X = 2.94$; $ss. = 0.95$) ile 11 yıl ve üzeri olan çalışanların duygusal tükenmişlikleri arasında ($X = 2.76$; $ss. = 1.01$) anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 5.16. Duygusal Tükenmişliğin Toplam Çalışma Süresine Göre İncelenmesine Yönelik T - Testi Sonuçları

Toplam Çalışma Süresi	N	X	ss	sd	t	p
10 yıla kadar	96	2.94	0.95	244	1.38	0.169
11 yıl ve üzeri	150	2.76	1.01			

5.3.2.5. Duygusal Tükenmişlik ve Çalışma Şekli

Çalışanların duygusal tükenmişlik düzeylerinin çalışma şekillerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Bağımsız Gruplar T - Testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların duygusal tükenmişlikleri düzeyleri ve çalışma şekilleri arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($t(244) = 2.03$; $p < .05$). Tablo 5.17.'deki sonuçlara göre; tamamen yüz

yüze çalışan katılımcıların duygusal tükenmişlikleri ortalamaları ile ($X = 2.90$; $ss. = 1.01$) tamamen çevrimiçi ya da hibrit çalışan katılımcıların duygusal tükenmişlikleri arasında ($X = 2.60$; $ss. = 0.90$) anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre; yüz yüze çalışan katılımcıların, çevrimiçi ya da hibrit çalışma modeliyle çalışan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik düzeyine sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 5.17. Duygusal Tükenmişliğin Çalışma Şekline Göre İncelenmesine Yönelik T - Testi Sonuçları

Çalışma Şekli	N	X	ss	sd	t	p
Tamamen yüz yüze	188	2.90	1.01	244	2.03	0.043*
Tamamen çevrimiçi ya da hibrit	58	2.60	0.90			

Not: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

5.3.2.6. Duygusal Tükenmişlik ve Çalışılan Sektör

Çalışanların duygusal tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları sektörlerle göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Bağımsız Gruplar T - Testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların duygusal tükenmişlikleri düzeyleri ve çalıştıkları sektörler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(244) = 0.86$; $p > .05$). Tablo 5.18.'deki sonuçlara göre; özel sektörde görev alan çalışanların duygusal tükenmişliklerinin ($X = 2.86$; $ss. = 1.0$) ile kamu sektöründe görev alan çalışanların duygusal tükenmişlikleri arasında ($X = 2.74$; $ss. = 0.97$) anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 5.18. Duygusal Tükenmişliğin Çalışılan Sektöre Göre İncelenmesine Yönelik T - Testi Sonuçları

Çalışılan Sektör	N	X	ss	sd	t	p
Özel Sektör	184	2.86	1	244	0.86	0.392
Kamu Sektörü	62	2.74	0.97			

5.3.2.7. Duygusal Tükenmişlik ve Günlük Çalışma Saati

Çalışanların duygusal tükenmişlik düzeylerinin günlük çalışma saatlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Bağımsız Gruplar T - Testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların duygusal tükenmişlikleri düzeyleri ve günlük çalışma saatleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(244) = 0.36$; $p > .05$). Tablo 5.19.'daki sonuçlara göre; günde 4 - 8 saat çalışan katılımcıların duygusal tükenmişliklerinin ($X = 2.81$; $ss. = 0.96$) ile 9 saat ve üzeri çalışan katılımcıların duygusal tükenmişlikleri arasında ($X = 2.85$; $ss. = 1.02$) anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 5.19. Duygusal Tükenmişliğin Günlük Çalışma Saatine Göre İncelenmesine Yönelik T - Testi Sonuçları

Günlük Çalışma Saati	N	X	ss	sd	t	p
4 - 8 saat	108	2.81	0.96	244	0.36	0.720
9 saat ve üzeri	138	2.85	1.02			

5.3.2.8. Duygusal Tükenmişlik ve Gelir Grubu

Çalışanların duygusal tükenmişlik düzeylerinin gelir gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Tek Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Tablo 5.20.'deki tek faktörlü varyans analizi sonuçlarına göre; çalışanların aylık gelirleri ve duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($F(2,243) = 1.370$; $p > .05$).

Tablo 5.20. Duygusal Tükenmişliğin Aylık Gelire Göre İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Gelir Grubu	N	X	ss	sd	F	p
Düşük Gelir	96	2.96	0.88	2,243	1.370	0.256
Orta Gelir	116	2.76	1.06			
Yüksek Gelir	34	2.72	1.04			
Toplam	246	2.83	0.99			

5.3.3. İşten Ayrılma Niyeti ve Demografik Değişkenler

5.3.3.1. İşten Ayrılma Niyeti ve Cinsiyet

Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Bağımsız Gruplar T - Testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri ve cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(244) = 0.19$; $p > .05$). Bu sonuçlara göre; kadın çalışanların işten ayrılma niyetleri ($X = 2.54$; $ss. = 1.19$) ile erkek çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında ($X = 2.54$; $ss. = 1.20$) anlamlı bir fark bulunamamıştır. Tablo 5.21.'de paylaşılan sonuçlara göre; kadın ve erkek çalışanların işten ayrılma niyetleri ortalamasının aynı olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 5.21. İşten Ayrılma Niyetinin Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik T - Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	X	ss	sd	t	p
Kadın	128	2.54	1.19	244	0.19	0.985
Erkek	118	2.54	1.20			

5.3.3.2. İşten Ayrılma Niyeti ve Medeni Durum

Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Bağımsız Gruplar T - Testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri ve medeni durumları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(244) = 1.65$; $p > .05$). Bu sonuçlara göre; evli çalışanların işten ayrılma niyetleri ($X = 2.45$; $ss. = 1.20$) ile bekar / boşanmış / dul kategorisinde yer alan çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında ($X = 2.72$; $ss. = 1.17$) anlamlı bir fark bulunamamış olup ilgili analiz sonuçları Tablo 5.22.'de paylaşılmıştır.

Tablo 5.22. İşten Ayrılma Niyetinin Medeni Duruma Göre İncelenmesine Yönelik T - Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	X	ss	sd	t	p
Evli	164	2.45	1.20	244	1.65	0.100
Bekar / Boşanmış / Dul	82	2.72	1.17			

5.3.3.3. İşten Ayrılma Niyeti ve Eğitim Durumu

Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Bağımsız Gruplar T - Testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri ve eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(244) = 0.01$; $p > .05$). Bu sonuçlara göre; lise ve öncesi eğitim düzeyine sahip çalışanların işten ayrılma niyetleri ($X = 2.54$; $ss. = 1.20$) ile lisans ve sonrası eğitim düzeyine sahip çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında ($X = 2.54$; $ss. = 1.20$) anlamlı bir fark bulunmamıştır. Tablo 5.23.'teki sonuçlara göre; lise ve öncesi kategorisi ile lisans ve sonrası kategorisinde yer alan çalışanların işten ayrılma niyetleri ortalamasının aynı olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 5.23. İşten Ayrılma Niyetinin Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik T - Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	N	X	ss	sd	t	p
Lise ve öncesi	36	2.54	1.20	244	0.01	0.991
Lisans ve sonrası	210	2.54	1.20			

5.3.3.4. İşten Ayrılma Niyeti ve Toplam Çalışma Süresi

Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Bağımsız Gruplar T - Testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri ve toplam çalışma süreleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(244) = 1.12$; $p > .05$). Tablo 5.24.'teki sonuçlara göre; toplam çalışma süresi 10 yıla kadar

olan çalışanların işten ayrılma niyetleri ($X = 2.65$; ss. = 1.24) ile 11 yıl ve üzeri olan çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında ($X = 2.47$; ss. = 1.16) anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 5.24. İşten Ayrılma Niyetinin Toplam Çalışma Süresine Göre İncelenmesine Yönelik T - Testi Sonuçları

Toplam Çalışma Süresi	N	X	ss	sd	t	p
10 yıla kadar	96	2.65	1.24	244	1.12	0.265
11 yıl ve üzeri	150	2.47	1.16			

5.3.3.5. İşten Ayrılma Niyeti ve Çalışma Şekli

Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin çalışma şekillerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Bağımsız Gruplar T - Testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri ve çalışma şekilleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(244) = 0.20$; $p > .05$). Tablo 5.25.'teki sonuçlara göre; tamamen yüz yüze çalışan katılımcıların işten ayrılma niyetleri ($X = 2.55$; ss. = 1.22) ile tamamen çevrimiçi ya da hibrit çalışan katılımcıların işten ayrılma niyetleri arasında ($X = 2.51$; ss. = 1.11) anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 5.25. İşten Ayrılma Niyetinin Çalışma Şekline Göre İncelenmesine Yönelik T - Testi Sonuçları

Çalışma Şekli	N	X	ss	sd	t	p
Tamamen yüz yüze	188	2.55	1.22	244	0.20	0.846
Tamamen çevrimiçi ya da hibrit	58	2.51	1.11			

5.3.3.6. İşten Ayrılma Niyeti ve Çalışılan Sektör

Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin çalıştıkları sektörlerle göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Bağımsız Gruplar T - Testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri ve çalıştıkları sektörler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(244) =$

0.70; $p > .05$). Tablo 5.26.'da paylaşılan sonuçlara göre; özel sektörde görev alan çalışanların işten ayrılma niyetleri ($X = 2.57$; $ss. = 1.21$) ile kamu sektöründe görev alan çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında ($X = 2.48$; $ss. = 1.15$) anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 5.26. İşten Ayrılma Niyeti ve Çalışılan Sektör Arasındaki T - Testi Sonuçları

Çalışılan Sektör	N	X	ss	sd	t	p
Özel Sektör	184	2.57	1.21	244	0.70	0.483
Kamu Sektörü	62	2.48	1.15			

5.3.3.7. İşten Ayrılma Niyeti ve Günlük Çalışma Saati

Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin günlük çalışma saatlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Bağımsız Gruplar T - Testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri ve günlük çalışma saatleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(243) = 1.16$; $p > .05$). Tablo 5.27.'de paylaşılan sonuçlara göre; günlük çalışma saati 4 - 8 saat olan çalışanların işten ayrılma niyetleri ($X = 2.44$; $ss. = 1.07$) ile 9 saat ve üzeri olan çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında ($X = 2.62$; $ss. = 1.28$) anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 5.27. İşten Ayrılma Niyeti ve Günlük Çalışma Saati Arasındaki T - Testi Sonuçları

Günlük Çalışma Saati	N	X	ss	sd	t	p
4 - 8 saat	108	2.44	1.07	243	1.16	0.247
9 saat ve üzeri	138	2.62	1.28			

5.3.3.8. İşten Ayrılma Niyeti ve Gelir Grubu

Çalışanların işten ayrılma niyet düzeylerinin aylık gelir düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek üzere Tek Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Tek faktörlü varyans analizi sonuçları Tablo 5.28.'de paylaşılmış

olup bu sonuçlara göre; çalışanların çalışma şekilleri ve aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($F(2,243) = 2.166$; $p > .05$).

Tablo 5.28. İşten Ayrılma Niyetinin Gelir Grubuna Göre İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Gelir Grubu	N	X	ss	sd	F	p
Düşük Gelir	96	2.69	1.21			
Orta Gelir	116	2.37	1.13	2,243	2.166	0.117
Yüksek Gelir	34	2.68	1.33			
Toplam	246	2.54	1.19			

Çalışanların iş güvencesi, duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ortalamalarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı yapılan analizler sonucunda belirlenmiştir. İlgili analiz sonuçlarına göre; çalışanların iş güvencesi ortalamalarının çalışılan sektör ve aylık gelire göre farklılaşabileceği ve duygusal tükenmişlik ortalamalarının da çalışma şekline göre farklılaşabileceği bulunmuştur. Bu değişkenler haricindeki diğer demografik değişkenler ile araştırma değişkenleri arasında ise anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Demografik değişkenlerle ilgili yapılan analizlerin özeti Tablo 5.29.'da paylaşılmıştır.

Tablo 5.29 Demografik Değişkenlerle İlgili Yapılan Analizlerin Özeti

Demografik Değişkenler	İş Güvencesi	Duygusal Tükenmişlik	İşten Ayrılma Niyeti	Analiz Türü
Cinsiyet				T - test
Medeni Durum				T - test
Eğitim Durumu				T - test
Toplam Çalışma Süresi				T - test
Çalışma Şekli		X		T - test
Çalışılan Sektör	X			T - test
Günlük Çalışma Saati				T - test
Gelir Grubu	X			ANOVA

Not: İstatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunan değişkenler "X" ile gösterilmiştir.

6. TARTIŞMA

Bu çalışma; duygusal tükenmişliği aracı bir değişken olarak modelleyerek çalışanların iş güvenceleri ve işten ayrılma niyetleri ile birlikte ele alan ilk çalışmadır. Bu yüzden; araştırma sonuçlarının iş güvencesi, duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ile ilgili literatür çalışmalarına katkı sağlaması beklenmektedir. Araştırmanın temel bulguları ve ilgili teorik çıkarımları iki başlık altında incelenmiştir.

6.1. Araştırma Bulguları Işığında Araştırma Değişkenlerinin İlişkisinin Tartışılması

Bu araştırma modelinde incelenen ilk olgu; çalışanların iş güvencesi algısı ile duygusal tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik gerçekleştirilmiş ve bu ilişki H1 hipotezinin de temelini oluşturmuştur. Bu nedenle; çalışanların iş güvencesi algılarına ve tükenmişlik düzeylerine birlikte yer veren çalışmalar değerlendirilmiş olup çalışanların iş güvencesi algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif bir ilişki olabileceği düşüncesinin daha önceki araştırmalara da konu olduğu tespit edilmiştir. Dekker ve Schaufeli (1995), iş güvencesizliğinin sonuçlarından bahsederken kaygı problemleri, depresyon ve konsantrasyon sorunları kadar tükenmişliğin de önemine dikkat çekmiştir. Aynı zamanda; Greenhalgh ve Rosenblatt (2010) da iş güvencesizliğinin çalışanlar için önemli bir stres kaynağı olduğunu ve bu nedenle; çalışanlar üzerinde birçok olumsuz etkilerinin olabileceğini söylemekte olup bu etkiler arasında hem fizyolojik hem psikolojik rahatsızlıkların bulunabileceğini söylemek mümkündür.

Tükenmişlik ve dolayısıyla tükenmişliğin alt boyutlarından biri olan duygusal tükenmişliğin de bu psikolojik rahatsızlıklar arasında yer alabileceği düşünülmektedir (Meltzer ve diğ., 2010). Çalışanların, iş güvencesizliği yaşamalarına neden olabilecek belirsizlik ve kaygı ortamı çalışanların stres düzeyleri üzerinde oldukça etkili olmaktadır. Bu nedenle; işinin devamlılığı konusunda kaygısı daha da artan çalışanların işlerine karşı aynı motivasyon ve istekle yaklaşamayacakları göz önünde bulundurulmalıdır. Aynı zamanda; iş güvencesizliği

algısı artan çalışanların sağlıklı kararlar almakta da zorlanabileceği ve bu nedenle; yaşabilecekleri kişisel ve ekonomik soruların da artabileceği düşünülmektedir. Tüm bunların etkisiyle; artan kaygı ve belirsizlik durumunun sadece çalışanlar üzerinde değil çalışanların aile ve yakınlarına dek uzanan sonuçları olabilmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda; iş güvencesi algısı azalan bir çalışanın tükenmişlik düzeyinin artabileceği görüşünün literatürde hakim olduğunu söylemek mümkündür. Araştırma bulgularına göre; katılımcıların iş güvenceleri ve duygusal tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle; araştırma bulguları ışığında bu çalışmada da literatürle benzer sonuçların elde edildiği görülebilmektedir.

Araştırmanın bir diğer hipotezi olan H2'de ise; çalışanların duygusal tükenmişlikleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif bir ilişki olabileceği varsayımına yer verilmiştir. Bu doğrultuda; çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki pozitif ilişkinin de birçok çalışmada yer bulduğu ve çalışanların işten ayrılma niyetlerinin, tükenmişliğin bireysel ve örgütsel sonuçlar açısından farklı şekillerde ele alındığı tespit edilmiştir. Tükenmişliğin örgütsel sonuçları arasında; iş kalitesinde azalma, çalışanların işe devamlılığının azalması, rapor ve izin alma oranlarında artış, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet düzeylerinde azalma (Cordes & Dougherty, 1993), stres ve kaygı düzeylerinde artış (Taormina & Law, 2000), performansta düşüş, rol belirsizlikleri ve çatışmaları (Jackson ve diğ., 1987) ve işten ayrılma niyeti ile işten ayrılma davranışlarının (Maslach & Jackson, 1981) olduğu söylenebilmektedir. Tükenmişliğin, ilk belirtisi olarak kabul edilen ve tükenmişliğin merkezini oluşturan duygusal tükenmişliğin de çalışanlar üzerinde benzer etkilerinin olabileceği kabul edilmektedir. Bireylerin yoğun stres yaşamaları sonucunda ortaya çıkan duygusal tükenmişlik, çalışanların kendilerini yorgun ve yıpranmış olarak tanımlamalarına neden olmaktadır (Jackson ve diğ., 1986). Çalışanların içinde bulunduğu bu durumun ise; ilk olarak işlerine yansıdığını ve işlerinden uzaklaşarak kendilerini bu stres faktörüne karşı korumaya çalıştıklarını söylemek mümkündür (Maslach ve diğ., 2001). Bu nedenle; duygusal tükenmişlik düzeyleri artan çalışanların, önce kendilerini işlerinden geri çektiği sonrasında işten ayrılma niyetlerinin arttığı ve buna bağlı olarak bu sürecin işten ayrılma davranışına kadar gidebileceği düşünülmektedir. Araştırma bulguları incelendiğinde; çalışanların duygusal tükenmişliklerinin ile işte ayrılma niyetleri arasında orta düzeyde, anlamlı ve

pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle; araştırma bulgularının duygusal tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi destekler nitelikte sonuç verdiğini söylemek mümkündür.

Araştırmanın bir diğer bulgusu ise; çalışanların iş güvencesi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif bir ilişki olduğu yönünde olup H3'de ele alınmıştır. Kavramlarla ilgili literatür çalışmaları incelendiğinde bu sonucun yapılan diğer araştırmalarla benzer olduğunu söylemek mümkündür (Karacaoğlu, 2015). Çalışanların iş güvenceleri düzeylerinin azalması ve yaşadıkları iş güvencesizliğinin birçok farklı sonucu olabileceği düşünülmektedir. Bu sonuçları; iş tutumları, örgütsel tutumlar, sağlık ve iş ile ilgili davranışlar olarak kategorize etmek mümkündür (Sverke & Hellgren, 2002). Klandermans ve arkadaşları (2010), iş güvencesizliği yaşayan çalışanların değişebilecek davranışlarını; işe gitmede isteksizlik ve devamlılığın azalması, işe karşı gösterilen çabanın azalması, işe karşı ilgisizlik ve performansta düşüş olarak tanımlamışlardır. İşten ayrılma niyeti de iş güvencesizliğinin iş ile ilgili sonuçları arasında yer almaktadır. İş güvencesizliği artan çalışanların, işten ayrılma niyetlerinin artarak iş arama davranışları sergiledikleri birçok araştırmada yer almıştır. İş güvencesizliği artan bir çalışanın, işsizlik kaygısının da etkisiyle hem ekonomik durumunu hem de işiyle birlikte kazandığı diğer avantajları korumak adına yeni bir iş arama davranışı gösterebileceği düşünülmektedir. Bu şartlar altında iş arama davranışına yönelebilecek ilk çalışanların ise; nitelikli ve yüksek performansa sahip çalışanların olduğu belirtilmiştir (Ashford ve diğ., 1989). Bu nedenle; çalışanların, farklı iş alternatiflerini değerlendirmeleri sonucunda iş güvencesizliğinin de etkisiyle işten ayrılmaya karar verebildiklerini söylemek mümkündür (Greenhalgh & Sutton, 1991).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, iş güvencesizliği yaşayan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin artabileceği konusundaki fikir birliği görülebilmektedir. Bu araştırmadaki işten ayrılma niyetleri ortalamaları incelendiğinde ise; pandemi döneminin etkisiyle çalışanların gelirlerini ve diğer kazançlarını olabildiğince korumaya çalışabileceğinden işten ayrılma niyetini ölçen sorulara daha ortalama cevaplar verebileceği düşünülmektedir. Bu duruma rağmen; çalışanların iş güvencesi ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki incelendiğinde bu araştırmada da literatürle benzer bulguların elde edildiğini söylemek mümkündür.

Araştırmanın son bulgusu ise; H4 hipotezinde ele alınmış olup çalışanların iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal tükenmişliğin aracı rolünün olduğu yönündedir. Bu kapsamda; iş güvencesi, işten ayrılma niyeti ve duygusal tükenmişlik kavramlarını bir arada ele alan modeller incelenmiştir. Yapılan araştırmalar sonucunda; bu tarz bir araştırma modelinin Türkiye'de daha önce çalışılmadığı tespit edilmiştir. Aynı çalışmalar uluslararası literatür için yapıldığında ise; bu üç kavramı birlikte ele alan benzer bir modelin yalnızca bir araştırmacı tarafından ele alındığı bilgisine ulaşılmıştır.

Bu araştırma; Ismail (2015), tarafından gerçekleştirilmiş olup Suriyeli özel banka çalışanlarını kapsamaktadır. Araştırma bulguları kapsamında iki çalışma karşılaştırıldığında ise; çalışanların iş güvencesi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucunun iki araştırmada da ortak bulgular arasında yer aldığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda; çalışanların iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık rolü olduğu bulgusu da bu çalışmaların ortak sonuçları arasında yer almaktadır. İki araştırma modeli arasındaki en temel farklılığın ise; aracı değişkenlerden kaynaklandığını söylemek mümkündür. Ismail'in (2015), araştırma modelindeki aracı değişken; iş tükenmişliği olarak seçilmiş olup bu araştırmanın aracı değişkeni ise; duygusal tükenmişlik olarak seçilmiştir. Bu nedenle; aracı değişkenler ile diğer araştırma değişkenleri arasındaki analiz bulgularında iki araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmış olsa da ele alınan tükenmişlik türlerinin farklı olmasından dolayı yapılan analizlerde aynı sonuçlara ulaşıldığını söylemek mümkün olmamaktadır.

Bununla birlikte; çalışanların iş güvencesi, duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi farklı araştırma modelleri ile ele alan diğer çalışmalar da incelenmiştir. Yapılan araştırma sonuçları; çalışanların iş güvencesi algıları ile duygusal tükenmişlikleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görüşünün hem ulusal hem de uluslararası birçok farklı araştırmada desteklendiğini gösterir niteliktedir (Bosman ve diğ., 2005; Çetin & Çolak, 2020; Dekker & Schaufeli, 1995; Greenhalgh & Rosenblatt, 2010; Kaynak, 2021; Westman ve diğ., 2001).

Katlav ve arkadaşlarının (2010), gerçekleştirdiği farklı bir araştırmada da çalışanların iş güvenesi algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki negatif ve anlamlı bir ilişki

olduğu görüşü desteklenerek iş güvencesizliğinin duygusal tükenmişlik üzerinde diğer tükenmişlik alt boyutlarına göre daha çok etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Aynı zamanda; çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görüşünün de birçok farklı araştırma tarafından desteklendiği tespit edilmiştir (Aytaç & Çetin Aydın, 2020; Chami-Malaeb, 2021; Cordes & Dougherty, 1993; Jackson ve diğ., 1987; Maslach & Jackson, 1981; Polat & Uğurlu, 2009; Taormina & Law, 2000; Yıldırım ve diğ., 2014; Yıldız ve diğ., 2013; Zhang & Feng, 2011). Bu bulgulara ek olarak; Faiz'in (2019), aşırı iş yükü, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti kavramlarının birbiriyle olan ilişkisini incelediği bir araştırmasında da çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görüşü desteklemiştir. Çalışanların tükenmişlik boyutlarının da incelediği bu çalışmada, çalışanların duygusal tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde en etkili boyut olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yapılan incelemeler sonucunda; iş güvencesi, duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti kavramlarını birlikte ele alan farklı araştırma modellerinin bulguları ile bu çalışmada elde edilen bulguların benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür.

6.2. Demografik Değişkenler Işığında Araştırma Bulgularının Tartışılması

Araştırmanın diğer bir bölümünde ise; çalışanların demografik bilgileri ile iş güvencesi, duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu değişkenlere yönelik yapılan analizler arasında yer alan demografik değişkenler; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, çalışılan sektör, çalışma şekli, günlük çalışma saati ve gelir grubu olarak sıralanabilmektedir. Çalışanların demografik özelliklerine göre iş güvencesi, duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki değişimler yapılan farklı araştırmalarda farklı bulgulara işaret etmektedir. Bu bulgular ile araştırma bulguları arasındaki farklar ve benzerliklerin aşağıdaki gibi ele alınması mümkündür.

Yapılan analizlere göre; çalışanların iş güvencesi algıları, çalışılan sektöre ve gelir grubuna göre farklılık gösterebilirken diğer demografik değişkenler bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda; çalışanların iş

güvenceleri düzeylerinin özel sektör ve kamu sektöründe çalışmalarına göre farklılaşabileceğini söylemek mümkündür. Bu durumun nedenleri arasında; özel sektörlerin daha çok kar sağlama amacıyla çalışıp kamu sektörünün ise daha çok yarar sağlamaya yönelik çalışmasının olabileceği düşünülmektedir. Özel sektör bünyesinde faaliyet gösteren örgütlerin, karlılıklarını arttırmak amacıyla daha hızlı politika değişimlerine gidebilecekleri ve işten çıkarma kararlarında daha aktif davranabilecekleri düşüncesi özel sektörde görev alan çalışanların kamu sektöründe görev alan çalışanlara göre daha çok iş güvencesizliği yaşayabileceğini düşündürmektedir. Chirumbolo ve arkadaşlarının (2020) yaptığı bir araştırmada; çalışanların iş güvencesi düzeylerinin çalışılan sektöre göre farklılaşabileceği bulunmuş olup özel sektörde çalışan kişilerin daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşayabileceği görüşü desteklenmiştir. İlgili araştırma bulgularının bu araştırma ile de benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür.

Araştırmanın diğer bulguları arasında; çalışanların iş güvenceleri ile gelir grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. İş güvencesi literatürü incelendiğinde; nitelikli çalışanların daha az iş güvencesizliği yaşadığını destekleyen bulgular görülmektedir (Klandermans & Van Vuuren, 1999). Analiz sonuçları incelendiğinde bu durumun nedeninin; bilgi düzeyleri ve nitelikleri yükseldikçe iş güvenceleri düzeyleri de artan çalışanların aldıkları ücretlerin de artabilmesi olduğu düşünülmektedir. İş güvencesi algısı en düşük olan çalışanların düşük gelir grubuna mensup olduklarını söylemek mümkündür. Bu grupta yer alan çalışanların iş güvencesi algılarının ortalaması 3.35 olarak tespit edilmiş olup bu gelir düzeyinin üzerindeki tüm çalışanların iş güvencesi algılarının daha yüksek olduğu görülebilmektedir. Bu bulgulara benzer bir sonuç; Polat'ın (2020), yapmış olduğu bir çalışmada karşımıza çıkmaktadır. İlgili araştırma sonuçlarına göre; alt gelir gurubunda bulunan çalışanların daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşayabileceği bulgusuna ulaşılmıştır.

Yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde; cinsiyet (Sverke ve diğ., 2002), medeni durum (Lim, 1996) ve eğitim durumu gibi değişkenlerin de çalışanların iş güvenceleri algıları üzerinde farklılıklara neden olabileceğini destekleyen sonuçların olabileceğine ulaşılmıştır. Karacaoğlu (2015) ile Yıldırım ve arkadaşlarının (2014), yapmış olduğu farklı araştırmalarda eğitim düzeyinin çalışanların iş güvencesi düzeylerinde bir farklılaşmaya neden olabileceği tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre;

eğitim düzeyi artan çalışanların iş güvencesizliğinin azaldığını söylemek mümkündür. Aynı zamanda; Karacaoğlu'nun (2015), diğer araştırma bulguları incelendiğinde; yaş ve medeni durum gibi demografik değişkenlerin de iş güvencesizliği üzerinde bir farklılaşmaya neden olabileceği görülmektedir. Bu sonuçlara göre; 18 - 25 yaş aralığında bulunan ve medeni durumu bekar olan çalışanların iş güvencesizliği düzeylerinin daha yüksek olabileceği tespit edilmiştir. Polat (2020) ve Westman'ın (2001) iş güvencesiyle ilgili yaptığı araştırmalar incelendiğinde ise; erkek çalışanların, kadın çalışanlara göre daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşayabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada ise; bu değişkenler ile iş güvencesi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Araştırmanın diğer değişkenlerinden olan; duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti kavramlarını ele alan çalışmalar incelendiğinde ise; demografik değişkenlerin bu kavramlar üzerinde de farklılaşmaya neden olabileceği görülmektedir. Budak ve Sürgevil (2005), yaptıkları bir çalışmalarında; çalışanların tükenmişlikleri üzerinde cinsiyet ve unvanın etkili olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgulara göre; kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayabilecekleri ve daha yüksek bir unvanla görev yapan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Karacaoğlu'nun (2015), yılında yaptığı çalışmasında da; çalışanların yaşlarının ve medeni durumlarının iş güvencesinde olduğu kadar işten ayrılma niyeti üzerinde de bir farklılaşmaya neden olabileceği tespit edilmiştir. İlgili araştırma sonuçlarına göre; 18 - 25 yaş aralığında bulunan ve medeni durumu bekar olan çalışanların işten ayrılma niyetleri ortalamalarının da daha yüksek olabileceği ve eğitim düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetinin azalabileceği sonucu bulunmuştur. Yıldırım ve arkadaşlarının (2014), yaptığı başka bir araştırmada ise; yaş, cinsiyet ve pozisyon gibi demografik değişkenlerin çalışanların işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik ortalamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı bulunmuş olup Griffeth ve arkadaşları da (2000), çalışanların işten ayrılma niyetlerinin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Bu araştırmada da; çalışanların hem duygusal tükenmişlik hem de işten ayrılma niyeti ortalamalarında yaş, cinsiyet ve unvan gibi demografik değişkenlerden kaynaklanan bir farklılığa rastlanmazken katılımcıların duygusal tükenmişlikleri ile çalışma şekilleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. İlgili analiz sonuçlarına göre; tamamen yüz yüze çalışan katılımcıların duygusal tükenmişlik

düzeylerinin tamamen çevrimiçi ya da hibrit çalışma modeli ile çalışan katılımcılardan yüksek olduğu görülebilmektedir. Tükenmişlik kavramının tanımı incelendiğinde; tükenmişlik sendromunun yüz yüze iletişim gerektiren mesleklerde çalışan kişilerde daha belirgin bir şekilde ortaya çıkabileceği görüşünün birçok farklı araştırmacı (Ardıç & Polatçı, 2008; Bosman ve diğ., 2005; Cordes & Dougherty, 1993; Ergin, 1992; Faiz, 2019; Maslach ve diğ., 1997, 2001; Sağlam Arı ve diğ., 2010) tarafından desteklendiği görülebilmektedir. Bu nedenle; araştırmanın bu bulgusunun da, literatürdeki hakim görüşü desteklediğini söylemek mümkündür.

Bu bulgulara ek olarak; Faiz (2019), Zhang ve Feng'in (2011) yaptıkları araştırmalarda; çalışanların işten ayrılma niyetlerini en çok etkileyen tükenmişlik alt boyutunun duygusal tükenmişlik olduğu tespit edilmiş olup bu sonuçlar; araştırma modelinde ve hipotezlerinde yer alan "Çalışanların iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal tükenmişliğin aracı rolü vardır." görüşünü destekler niteliktedir.

Bu çalışma ile elde edilen bulguların; örgütlerin çalışanlarını elde tutmaları, hedeflerini gerçekleştirmeleri, başarı ve karlılıklarını sürdürebilmeleri için çeşitli katkılar sunması beklenmektedir. Örgütlerini performansı yüksek ve nitelikli çalışanlarını elde tutabilmeleri oldukça önemli kabul edilmekte olup bu durum örgütlerin maddi kayıplarının da önlenmesine destek olmaktadır (Shuck ve diğ., 2014). Bu nedenle; çalışanların iş güvencesizliğini önlemek ve erken tespit edebilmek adına yapılacak çalışmaların, çalışanların duygusal tükenmişlikleri üzerinde de etkili olabileceğini ve böylelikle işten ayrılma niyetleri üzerinde de önemli değişikliklere neden olabileceğini söylemek mümkündür. Çalışanların örgüt içerisindeki kararlara aktif olarak katılabilmesi (Klandermans ve diğ., 2010), çalışanlara sağlıklı ve kaliteli bir iletişim ve çalışma ortamı sunulması (Levinson, 1996), çalışanların kişisel gelişimlerini ve mesleki donanımlarını arttırabilecek eğitimlere önem verilmesi (Park, 2021), çalışanlara performanslarına uygun ücretlendirmelerin yapılmasının yanında çeşitli sosyal ve yan haklarının da gözetildiği uygulamaların sunulması (Castanheira & Chambel, 2010) bu çalışmalara örnek verilebilir. Bu üç kavramla da yakından ilişkili olan performans kavramının da önemli bir belirleyici olduğu unutulmamalıdır (Sverke & Hellgren, 2002). Çalışanların iş güvencesi, duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerindeki değişimlerin performanslarına kolayca yansiyabileceğinin de göz önünde

bulundurulması gerektiği ve bu değişikliklerin fark edilmesinin ve nedenlerinin araştırılmasının da olası nitelikli çalışan kayıplarının önüne geçme konusunda etkili olabileceği düşünölmektedir.



7. SONUÇ

Bu çalışmada; çalışanların iş güvencesi algılarının düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki olduğu ve çalışanların duygusal tükenmişliklerinin de bu ilişkiye aracılık ettiği hipotezi sınanmıştır. Araştırma sonuçları; duygusal tükenmişliğin, iş güvencesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki aracı rolünü destekler niteliktedir. Araştırmada elde edilen diğer veriler incelendiğinde; düşük iş güvencesine sahip çalışanların duygusal tükenmişliklerinin arttığını ve duygusal tükenmişliği artan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin de arttığını söylemek mümkündür. Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılan çoklu korelasyon analizi bulgularına göre; her üç değişken arasında 0.01 düzeyinde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiş olup çalışanların iş güvencesi, duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasında orta derecede bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma bulguları değerlendirildiğinde; çalışanların iş güvenceleri algıları ve duygusal tükenmişlikleri arasında tespit edilen anlamlı ve negatif yöndeki ilişkinin literatürde yer alan diğer çalışmalarla benzer olduğu görülmektedir (Ashford ve diğ., 1989; Chirumbolo ve diğ., 2020; Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). Bir diğer bulgu olan; çalışanların duygusal tükenmişlikleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucu da literatürde yer alan diğer görüşlerle tutarlıdır. (Chami-Malaeb, 2021; Maslach & Leiter, 2017; Rajendran ve diğ., 2020; Zhang & Feng, 2011) Aynı zamanda; çalışanların iş güvenceleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki anlamlı ve negatif yönlü ilişki de diğer araştırmacıların bulguları ile benzerlik göstermektedir (Christy & Heryjanto, 2021; Lin & Huang, 2021; McDonough, 2000; Park, 2021; Witte, 1999).

Son olarak araştırmadaki aracılık etkisini test eden analiz sonuçlarının tükenmişliğin, iş güvencesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki aracılık rolünü destekleyen bulguları ise; uluslararası çalışmalarda karşımıza çıkan Ismail'in (2015), çalışmalarıyla benzer sonuçlar sunmaktadır. Bu nedenle; çalışanların iş güvencesizliği algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğunu ve tükenmişliğin, iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini söylemek mümkündür.

Aynı zamanda; demografik özelliklerin, çalışanların düşünceleri üzerinde bazı farklılık ve benzerliklere neden olabileceği düşünülerek katılımcıların iş güvencesi algısı, duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri bu kapsamda incelenmiştir. Bu demografik değişkenler arasında; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma şekli, çalışılan sektör ve aylık gelir değişkenleri bulunmaktadır. Yapılan analiz sonuçlarına göre; çalışanların iş güvencesi düzeylerinin çalışılan sektör ve aylık gelir düzeyine ve çalışanların duygusal tükenmişlik düzeylerinin çalışma şekillerine göre farklılaşabileceği tespit edilmiş olup diğer değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşılamamıştır. Benzer bir araştırma, daha geniş bir örneklem ile test edildiğinde araştırma bulgularında farklı sonuçlara ulaşılabileceği unutulmamalıdır.

7.1. Araştırmanın Katkıları

Araştırma sonuçları; çalışanların iş güvencesizliği algılarının hem duygusal tükenmişlik hem de işten ayrılma niyeti gibi iki önemli kavram üzerindeki rolünü gösterir niteliktedir. Bu nedenle; hem çalışanların hem de işverenlerin, örgüt içerisinde iş güvencesinin azalmasıyla başlayabilecek ve çalışanların duygusal tükenmişlikleri ile işten ayrılma niyetlerinin etkilenmesiyle sonuçlanabilecek durumlara karşı bilinçli olmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Küçülme, birleşme, yeniden yapılanma ya da ekonomik krizler nedeniyle örgüt içerisindeki iş güvencesinin azalmasıyla karşı karşıya kalabilecek kurumların doğru stratejiler ile bu süreçleri olabildiğince az zararla atlatmaları gerekebilmektedir. Bu nedenle; örgütlerin, çalışanların iş güvenceleri düzeylerini yükseltebilecek ve olası bir iş güvencesizliğini önceden saptayabilecek uygulamalara önem vermesi gerektiği düşünülmekte olup ilgili uygulamaların bu gibi durumlarda örgütlerin zararlarını minimize edebilmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Nitekim; çalışanların iş güvencesizliği algılarının işten ayrılma davranışları ile sonuçlandığı durumlarda iş gücü devir oranının da artması beklenilmekte olup bu durumun örgütlere hem maddi olarak hem de nitelikli iş gücünün kaybı olarak yansyabileceğini söylemek mümkündür. Aynı zamanda; örgütler için nitelikli iş gücünün kaybı da; hem yeni işe alınacak çalışanların uyum ve eğitim süreçleri

nedeniyle maliyetli olabilecek olup hem de bu nitelikli iş gücünün rakip kurumlarda işe alınmasıyla sektörel bir rekabette kurum için farklı dezavantajlara neden olabilmektedir.

Bu araştırmada; çalışanların iş güvencesi, duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin hem kavramsal olarak ele alınması hem de bu ilişkinin örgüt içerisindeki yansımalarına değinilmeye çalışılmıştır. İçinde bulunduğumuz pandemi döneminin etkileriyle örgütlerin küçülme, birleşme, yeniden yapılanma ya da kapanma süreçlerindeki değişimlerinin çalışanların iş güvencelerine de yansıyabileceği düşünülmüştür. Bu nedenle araştırma bulgularının; örgütlerin iş güvencesizliği yaşayabilecek çalışanlara karşı farkındalık kazanmasında, iş güvencesizliğinin ortaya çıkabileceği tespit edilen ya da yüksek iş güvencesizliğinin olduğu belirlenen kurumlarda ilgili uygulamaların ve iyileştirmelerin yapılmasında, iş güvencesi düzeyleri artan çalışanların daha verimli ve mutlu çalışarak örgütlerine katkı sağlayabilecekleri ve bu durumun işverenler için de maliyet ve zaman tasarrufu sağlayabileceğine dikkat çekilmesinde katkı sağlaması beklenmektedir. Aynı zamanda; elde edilen bulguların; bu üç değişkenin ülkemizde ilk kez bir arada ele alınması ve bir model içinde kullanılması yönünden önem taşıdığı düşünülmektedir.

7.2. Gelecek Çalışmalara Öneriler

Araştırmanın bulguları ve araştırmanın kısıtları göz önüne alındığında gelecek çalışmaların; farklı meslek gruplarına veya sektörlerle özel olarak gerçekleştirilebileceği düşünülmektedir. Aynı zamanda; pandemi döneminde artan hibrit çalışma modelinin araştırma değişkenleriyle ilişkisini daha iyi tespit edebilmek adına katılımcıların çalışma şekillerinin de daha dengeli dağıldığı bir örneklem grubunda benzer araştırmaların yapılmasının faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde; duyarsızlaşma alt boyutunun yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle; araştırma değişkenleri arasında yer alan duygusal tükenmişlik yerine çalışanların duyarsızlaşmalarının aracı değişken olarak seçildiği bir modelde de benzer bir araştırma gerçekleştirilebilecek olup bu iki araştırmanın sonuçlarının karşılaştırılmasının da ilgili literatüre önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir.

Aynı zamanda; çalışanların iş güvencesizliği düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki açıklanırken çalışan niteliğinin işten ayrılma kararları üzerinde etkili olabileceğine dikkat çekilmiştir. Bu nedenle; yapılacak diğer araştırmalarda bu konu üzerinde de durulabilecek olup araştırma modeline ya da demografik değişkenlere çalışanların niteliğini ölçmeye yönelik değişkenlerin eklenebileceğini söylemek mümkündür.

Tüm bunlara ek olarak; maddi yetersizlikler nedeniyle birden fazla işte çalışmak zorunda kalan, yarı zamanlı (part time) çalışan, mesleği gereği birden fazla kuruma bağlı olarak çalışabilen ya da kendi isteğiyle hem sabit bir işte hem de ek işlerde görev alabilen ve yok olmaya yüz tutmuş mesleklerde çalışan kişilerin de aktif olarak çalışma hayatında bulunabileceği düşünülerek yapılabilecek araştırmaların sınırlarının genişletilmesi gelecek araştırmalara son bir öneri olarak paylaşılabilmektedir. Araştırma bulgularının ve önerilerinin, diğer araştırmacıları teşvik etmesiyle ortaya çıkacak yeni çalışmaların hem bu araştırma modeline hem de literatürde yer alan diğer çalışmalara katkı sağlaması umut edilmektedir

.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S. (2015). Equity Theory. In *Organizational Behavior 1: Essential Theories of Motivation and Leadership* (3rd ed., pp. 134–159). Routledge.
- Addae, H. M., & Parboteeah, K. P. (2006). Organizational Information, Organizational Commitment and Intention to Quit. *International Journal of Cross Cultural Management*, 6(3), 343–359. <https://doi.org/10.1177/1470595806070642>
- Adkins, C. L., Werbel, J. D., & Farh, J.-L. (2001). A Field Study of Job Insecurity during a Financial Crisis. *SAGE Journals*, 26(4), 463–483. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1059601101264004>
- Ak, R., & Ak Bingöl, B. (2010). Eğitim-Büyüme İlişkisi Yazını Üzerine Bir Değerlendirme. In *Bilgi Ekonomisi*.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Alp, M. (2004). Avrupa Birliğide Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1–42.
- Anderson, C. J., & Pontusson, J. (2007). Workers, Worries and Welfare States: Social Protection and Job Insecurity in 15 OECD Countries. *European Journal of Political Research*, 46(2), 211–235. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6765.2007.00692.x>
- Appelbaum, S. H., Delage, C., Labib, N., & Gault, G. (1997). The Survivor Syndrome: Aftermath of Downsizing. *Career Development International*, 2(6), 278–286. <https://doi.org/10.1108/13620439710178639>
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69–96.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause and Consequences of Job Insecurity: a Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.2307/256569>
- Aydın, A. U., & Akgemci, T. (2020). Tükenmişlik Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Bankacılık Sektörü Çalışanları Örneği. *Strategic Public Management Journal*, 6(11), 103–114. <https://doi.org/10.25069/spmj.634829>
- Aytaç, S., & Çetin Aydın, G. (2020). Psikolojik Sağlık, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. In S. Akar (Ed.), *Sosyo-Ekonomik Boyutuyla Sağlık: Uluslararası Farklı Boyutlarıyla Sağlık Konferansı (ICDAH2020) 12-14 Kasım 2020 Seçme Bildiriler-1* (1st ed., pp. 79–94). Rating Academy Ar-Ge Yazılım Yayıncılık Eğitim Danışmanlık ve Organizasyon Ticaret Limited Şirketi.

- Aytaç, S., & Keser, A. (2002). İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı. *İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve Kaynakları Dergisi*, 6(2).
<http://www.isguc.org/?p=article&id=48&cilt=4&sayi=2&yil=2002>
- Azaklı, Ö. (2011). *Çalışanların Örgüte Bağlılıklarını ve İş Güvencesizliği Algısı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama*. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 39–53.
<https://doi.org/10.1002/job.4030120104>
- Bakan, İ., & Büyükebeşe, T. (2004). Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(23), 35–59. <https://doi.org/10.18070/euiibfd.12883>
- Baran, M., Kanten, P., Kanten, S., & Yaşloğlu, M. (2009). An Empirical Research on the Relationship Between Job Insecurity and Employee Health Safety. *Ege Academic Review*, 9(3), 969–969. <https://doi.org/10.21121/eab.2009319698>
- Barling, J., Dupre, K. E., & Hepburn, C. G. (1998). Effects of Parents' Job Insecurity on Children's Work Beliefs and Attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 112–118. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.112>
- Barling, J., & Mendelson, M. B. (1999). Parents' Job Insecurity Affects Children's Grade Performance Through the Indirect Effects of Beliefs in an Unjust World and Negative Mood. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 347–355. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.347>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator–mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Barutçugil, İ. (2004). Çalışanları Elde Tutma. In *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi* (1st ed., pp. 444–463). Kariyer Yayıncılık.
- Becker, G. S. (1962). Irrational Behavior and Economic Theory. *Journal of Political Economy*, 70(1), 1–13. <https://doi.org/10.1086/258584>
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2017). Burnout or Depression: Both Individual and Social Issue. *The Lancet*, 390(10091), 230.
[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(17\)31606-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(17)31606-9)
- Bielenski, H. (1999). New Patterns of Employment in Europe. In J. E. Ferrie, M. G. Marmot, J. Griffiths, & E. Ziglio (Eds.), *Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge For Social Welfare and Health Promotion* (pp. 11–30). WHO Regional Publications European Series.
- Blau, P. M. (1986). Social Exchange. In *Exchange and Power in Social Life* (2nd ed., pp. 88–114). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Bosman, J., Buitendach, J. H., & Rothmann, S. (2005). Work Locus of Control and

- Dispositional Optimism as Antecedents to Job Insecurity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 17–23. <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.217>
- Bosman, J., Rothmann, S., & Buitendach, J. H. (2005). Job Insecurity, Burnout and Work Engagement: The Impact of Positive and Negative Effectivity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 48–56.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95–108.
- Bulut, R., & Pınar, C. (2020). Covid-19 Pandemisi Döneminde Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik. *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 217–225. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oguzhan/issue/59350/839233>
- Burgard, S. A., Brand, J. E., & House, J. S. (2009). Perceived Job Insecurity and Worker Health in the United States. *Social Science & Medicine*, 69(5), 777–785. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.06.029>
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital Restructuring, Work-family Conflict and Psychological Burnout Among Nursing Staff. *Psychology & Health*, 16(5), 583–594. <https://doi.org/10.1080/08870440108405528>
- Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, 1, 117–140.
- Castanheira, F., & Chambel, M. J. (2010). Reducing Burnout in Call Centers Through HR Practices. *Human Resource Management*, 49(6), 1047–1065. <https://doi.org/10.1002/hrm.20393>
- Çetin, C., & Çolak, M. (2020). Job Insecurity and Burnout among Teachers in Turkey. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(2), 197. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i2.17053>
- Chami-Malaeb, R. (2021). Relationship of Perceived Supervisor Support, Self-efficacy and Turnover Intention the Mediating Role of Burnout. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0642>
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333–349. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4279063>
- Cheng, G. H.-L., & Chan, D. K.-S. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology*, 57(2), 272–303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Chirico, F. (2016). Job Stress Models for Predicting Burnout Syndrome: A Review. *Ann Ist Super Sanità*, 52(3), 443–456. https://doi.org/10.4415/ANN_16_03_17
- Chirumbolo, A., Callea, A., & Urbini, F. (2020). Job Insecurity and Performance in Public and Private Sectors: a Moderated Mediation Model. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(2), 237–253.

<https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2020-0021>

- Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). Effects of Job Insecurity, Work Stress and Work-Family Conflict on Turnover Intention with Burnout as a Mediating Variable (Empirical Study: Employees of XYZ Company in Central Jakarta). *Journal of Business & Applied Management*, 14(2), 149–162. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30813/jbam.v14i2.2831>
- Cole, H. L., & Rogerson, R. (1999). Can the Mortensen-Pissarides Matching Model Match the Business-Cycle Facts? *International Economic Review*, 40(4), 933–959. <https://doi.org/10.1111/1468-2354.00048>
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–656. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210153>
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W., & Blum, M. (1997). Patterns of Burnout Among Managers and Professionals: A Comparison of Models. *Journal of Organizational Behavior*, 18(6), 685–701. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199711\)18:6<685::AID-JOB817>3.0.CO;2-U](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199711)18:6<685::AID-JOB817>3.0.CO;2-U)
- Cotton, D. H. G. (1990). *Stress Management an Integrated Approach to Therapy* (C. R. Figley (Ed.); 1st ed.). Brunner / Mazel. <https://doi.org/10.4324/9780203776582>
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55–70. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4282625>
- Covid-19 Gov.USA. (2021). USA Government. <https://www.usa.gov/coronavirus>
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1997). A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 323–349.
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- De Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). Objective & Subjective Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149–188. <https://doi.org/10.1177/0143831X03024002002>
- Dekker, S. W. A., & Schaufeli, W. B. (1995). The Effects of Job Insecurity on Psychological Health and Withdrawal: A Longitudinal Study. *Australian Psychologist*, 30(1), 57–63. <https://doi.org/10.1080/00050069508259607>
- Dereli, B. (2012). İş Güvencesizliği Kavramı ve Banka Çalışanlarının İş

- Güvencesizliğine Yönelik Algıların Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 237–256.
- Dığın, Ö., & Ünsar, S. (2010). Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Orgaizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26.
- Doherty, N., & Horsted, J. (1995). Helping Survivors to Stay on Board. *People Management*, 26.
- Dolgun, U. (2015). *Tükenmişlik Sendromu*. 1–16.
- Dursun, S., & Bayram, N. (2013). İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama. *İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve Kaynakları Dergisi*, 15(3), 20–27. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2013.0229.x>
- Elman, C., & O’Rand, A. M. (2002). Perceived Job Insecurity and Entry into Work-Related Education and Training among Adult Workers. *Social Science Research*, 31(1), 49–76. <https://doi.org/10.1006/ssre.2001.0718>
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. *7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, 143–154.
- Faiz, E. (2019). Aşırı İş Yüğü ve Tükenmişlik Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Satış Personelleri Üzerinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(1), 26–38.
- Ferrie, J. E. (1999). Health Consequences of Job Insecurity. In J. E. Ferrie, M. G. Marmot, J. Griffiths, & E. Ziglio (Eds.), *Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge For Social Welfare and Health Promotion* (1st ed., pp. 59–99). WHO Regional Publications.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Martikainen, P., Stansfeld, S. A., & Smith, G. D. (2001). Job Insecurity in White-collar Workers: Toward an Explanation of Association with Health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 26–42. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.26>
- Financial Support for Businesses During Coronavirus - Gov.UK*. (2021). UK Government. <https://www.gov.uk/government/collections/financial-support-for-businesses-during-coronavirus-covid-19>
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170–187. <https://doi.org/10.1108/02683940410526127>
- Forsyth, D. A., Arıkan, O., Ikemoto, L., O’Brien, J., & Ramanan, D. (2006). *Computational Studies of Human Motion: Tracking and Motion Synthesis*. Now Publishers Inc.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

- Geurts, S., Schaufeli, W., & De Jonge, J. (1998). Burnout and Intention to Leave Among Mental Health-Care Professionals: A Social Psychological Approach. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 17(3), 341–362.
<https://doi.org/10.1521/jscp.1998.17.3.341>
- Green, F., Felstead, A., & Burchell, B. (2000). Job Insecurity and the Difficulty of Regaining Employment: An Empirical Study of Unemployment Expectations. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62(s1), 855–883.
<https://doi.org/10.1111/1468-0084.0620s1855>
- Greenhalgh, L. (1983). Managing the Job Insecurity Crisis. *Human Resource Management*, 22(4), 431–444.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
<https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6–19.
<https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400101>
- Greenhalgh, L., & Sutton, R. (1991). Organizational Effectiveness and Job Insecurity. In Jean Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, & T. Van Vuuren (Eds.), *Job Insecurity Coping With Jobs at Risk* (1st ed.). SAGE Publications Ltd.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488.
<https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Gümüş, Y. (2020). Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi Kapsamında İhtiyaç Sahibi Ailelere Yapılacak Sosyal Yardımların Kriterleri. *Vergi Raporu*, 247, 63–70.
- Gümüőoğlu, L., & Karakitapoğlu Aygün, Z. (2010). Bilgi Çalışanlarının Adalet ve Güçlendirme Algılarının Örgüte, Lidere ve İşe Bağlılık Üzerindeki Etkileri. *Türk Psikoloji Dergisi*, 25(66), 21–36.
- Günelan, M. (2019). İş Güvencesizliğinin Örgütsel Algılar, Ayrılma Niyeti ve Performansa Etkileri Üzerine Bir Literatür İncelemesi. *International Review of Economics and Management*, 7(2), 105–122.
<https://doi.org/10.18825/iremjournal.660240>
- Güven, Ö. Z., & Sezici, E. (2016). Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach Tükenmişlik Modeline Göre İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 111–132.
- Güzel, A. (2001). İş Hukukuna İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi. *İstanbul Barosu Yayınları*.
- Hald, G. M., Ciprić, A., Strizzi, J. M., & Sander, S. (2020). “Divorce Burnout” Among Recently Divorced Individuals. *Stress and Health*, 36(4), 457–468.
<https://doi.org/10.1002/smi.2940>

- Hartley, Jean. (1991). Industrial Relations and Job Insecurity: A Social Psychological Framework. In Jean Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, & T. Van Vuuren (Eds.), *Job Insecurity Coping With Jobs at Risk* (pp. 123–150). SAGE Publications Ltd.
- Hayes, A. F., & Scharkow, M. (2013). The Relative Trustworthiness of Inferential Tests of the Indirect Effect in Statistical Mediation Analysis. *Psychological Science*, 24(10), 1918–1927. <https://doi.org/10.1177/0956797613480187>
- Hayes, B. K., Stephens, R. G., Ngo, J., & Dunn, J. C. (2018). The Dimensionality of Reasoning: Inductive and Deductive Inference Can Be Explained by a Single Process. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory and Cognition*, 44(9), 1333–1351. <https://doi.org/10.1037/xlm0000527>
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Herriot, P., Manning, W. E. G., & Kidd, J. M. (1997). The Content of the Psychological Contract. *British Journal of Management*, 8(2), 151–162. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.0047>
- Herzberg, F. (1959). *Motivation to Work*. Transaction Publishers.
- Herzberg, F., Bernard, M., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). John Wiley & Sons Inc.
- Holm, S., & Hovland, J. (1999). Waiting for the Other Shoe to Drop: Help for the Job-Insecure Employee. *Journal of Employment Counseling*, 36(4), 156–166. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1999.tb01018.x>
- Homans, G. C. (1961). *Social Behavior; Its Elementary Forms* (R. K. Merton (Ed.); 1st ed.). Harcourt, Brace & World.
- Hur, H., & Perry, J. L. (2019). Job Security Rule Changes and Employee Organizational Commitment. *Review of Public Personnel Administration*, 1–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0734371X19842622>
- Ismail, H. (2015). Job Insecurity, Burnout and Intention to Quit. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(4), 263–277. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v5-i4/1573>
- Izgar, H. (2014). Çalışanlarda Stres ve Tükenmişlik. In *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi* (3rd ed., pp. 129–138). Eğitim Yayınevi.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. (1986). Toward an Understanding of the Burnout Phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630–640. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.4.630>
- Jackson, S. E., Turner, J. A., & Brief, A. P. (1987). Correlates of Burnout Among Public Service Lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 8(4), 339–349. <https://doi.org/10.1002/job.4030080406>

- Jacobson, D. (1991). The Conceptual Approach to Job Insecurity. In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, & T. Van Vuuren (Eds.), *Job Insecurity Coping With Jobs at Risk* (pp. 23–39). SAGE Publications Ltd.
- Jeanettea, D., Angeloj, K., & Christinel, S. (1997). A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323–349.
- Joelson, L., & Wahlquist, L. (1987). The Psychological Meaning of Job Insecurity and Job Loss: Results of a Longitudinal Study. *Social Science & Medicine*, 25(2), 179–182. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(87\)90386-8](https://doi.org/10.1016/0277-9536(87)90386-8)
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The Effects of Job Insecurity on the Job Engagement and Turnover Intent of Deluxe Hotel Employees and the Moderating Role of Generational Characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 102703. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703>
- Kaçan, A. S. (2009). *Türkiye’de İş Güvencesinin İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerine Etkileri: Bir Alan Araştırması*. İstanbul Üniversitesi.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68, 29–32.
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 13–21.
- Katlav, E. Ö., Çetin, B., & Şahin Perçin, N. (2020). Turist Rehberlerinin İş Güvencesizliği Algılarının Tükenmişlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 18(1), 37–55. <https://doi.org/10.24010/soid.809985>
- Kaynak, İ. (2021). The Role of Workload Perception in the Effect of Job Insecurity on Burnout. *Journal of Business Research*, 13(2), 1907–1922.
- Keskin, A. (2011). Ekonomik Kalkınmada Beşeri Sermayenin Rolü ve Türkiye. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3–4), 125–152.
- King, J. E. (2000). White-collar Reactions to Job Insecurity and the Role of the Psychological Contract: Implications. *Human Resource Management*, 39(1), 79–92.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study Among Finnish Employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 243–260. <https://doi.org/10.1080/135943299398348>
- Kitapçı, H., Kaynak, R., & Ökten, S. S. (2013). Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Mukayeseli Bir Araştırma. *International Review of Economics and Management*, 1(1), 49–73.
- Klandermans, B., Hesselink, J. K., & Van Vuuren, T. (2010). Employment Status and Job Insecurity: On the Subjective Appraisal of an Objective Status. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 557–577. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358362>

- Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1999). Job Insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 145–153. <https://doi.org/10.1080/135943299398294>
- Klandermans, B., Van Vuuren, T., & Jacobson, D. (1991). Employees and Job Insecurity. In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, & T. van Vuuren (Eds.), *Job Insecurity Coping with Jobs at Risk* (1st ed., pp. 41–64). SAGE Publications Ltd.
- Koyuncu, M., & Şenses, F. (2004). Kısa Dönem Krizlerin Sosyoekonomik Etkileri: Türkiye, Endonezya ve Arjantin Deneyimleri. *Economic Research Center Working Papers in Economics*, 4(13), 18–40.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A meta-analysis of Person-job, Person-organization, Person-group and Person s Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kuhnert, K. W., & Vance, R. J. (1992). Job Insecurity and Moderators of the Relation Between Job Insecurity and Employee Adjustment. In J. Campbell Quick, L. R. Murphy, & J. J. Hurrell Jr. (Eds.), *Stress & Well-being at Work: Assessments and Interventions for Occupational Mental Health* (1st ed., pp. 48–63). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10116-004>
- Lazaro, C., Shinn, M., & Robinson, P. E. (1984). Burnout, Job Performance and Job Withdrawal Behaviors. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 7(2), 213–234. <https://www.jstor.org/stable/25780193>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. Springer Publishing Company.
- Lee, C., Bobko, P., & Chen, Z. X. (2006). Investigation of the Multidimensional Model of Job Insecurity in China and the USA. *Applied Psychology*, 55(4), 512–540. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00233.x>
- Lee, T. W., Hom, P. W., Eberly, M. B., & Mitchell, T. R. (2017). On the Next Decade of Research in Voluntary Employee Turnover. *Academy of Management Perspectives*, 31(3), 201–221. <https://doi.org/10.5465/amp.2016.0123>
- Lee, T. W., & Mowday, R. T. (1987). Voluntarily Leaving an Organization: An Empirical Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover. *Academy of Management Journal*, 30(4), 721–743. <https://doi.org/10.5465/256157>
- Levinson, H. (1996). When Executives Burnout. *Harvard Business Review*, 74(4), 153–161.
- Lim, V. K. G. (1996). Job Insecurity and Its Outcomes: Moderating Effects of Work-Based and Nonwork-Based Social Support. *Human Relations*, 49(2), 171–194. <https://doi.org/10.1177/001872679604900203>
- Lin, C.-Y., & Huang, C.-K. (2021). Employee Turnover Intentions and Job Performance From a Planned Change: The Effects of an Organizational Learning Culture and Job Satisfaction. *International Journal of Manpower*,

42(3), 409–423. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2018-0281>

- Losyk, B. (2006). Getting a Grip on Stress: What HR m-Managers Must do to Prevent Burnout and Turnover. *Employment Relations Today*, 33(1), 9–17. <https://doi.org/10.1002/ert.20093>
- MacKinnon, D. P., & Luecken, L. J. (2008). How and for Whom? Mediation and Moderation in Health Psychology. *Health Psychology*, 27(2, Suppl), S99–S100. [https://doi.org/10.1037/0278-6133.27.2\(Suppl.\).S99](https://doi.org/10.1037/0278-6133.27.2(Suppl.).S99)
- Man, F. (2009). Kapitalist Emek Süreci Teorisi ve Dönüşümü. *E-Akademi Dergisi*, 94. <http://www.e-akademi.org/incele.asp?konu=KAP%DDTAL%DDST EMEK S%DCREC%DD TEOR%DDS%DD ve D%D6N%DC%DE%DCM%DC&kimlik=185212458&url=makaleler/fman-1.htm>
- Mano, O. (1994). The Differences Between Barnard’s and Simon’s Concepts of Organization Equilibrium - Simon’s Misunderstanding About Barnard’s Intention. *Economic Journal of Hokkaido University*, 23, 13–28. <http://eprints2008.lib.hokudai.ac.jp/dspace/handle/2115/30511>
- March, J. G., & Simon, H. A. (1993). *Organizations* (2nd ed.). Wiley Blackwel.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *The Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press. <https://www.researchgate.net/publication/277816643>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2007). *Burnout*. 1, 358–362. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch3>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and Personality*. Prabhat Books.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (2002). Perceived Job Insecurity Among Dual-earner Couples: Do Its Antecedents Vary According to Gender, Economic Sector and the Measure Used? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 295–314. <https://doi.org/10.1348/096317902320369721>
- McDonough, P. (2000). Job Insecurity and Health. *International Journal of Health Services*, 30(3), 453–476. <https://doi.org/10.2190/BPFG-X3ME-LHTA-6RPV>
- Meier, S. T. (1983). Toward a Theory of Burnout. *Human Relations*, 36(10), 899–910. <https://doi.org/10.1177/001872678303601003>
- Meltzer, H., Bebbington, P., Brugha, T., Jenkins, R., McManus, S., & Stansfeld, S.

- (2010). Job Insecurity, Socio-economic Circumstances and Depression. *Psychological Medicine*, 40(8), 1401–1407. <https://doi.org/10.1017/S0033291709991802>
- Metin, F. (2021). *İşten Ayrılma Niyeti ve Psikolojik Güçlendirme: Bilişim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Ankara Üniversitesi.
- Miller, K. I., Ellis, B. H., Zook, E. G., & Lyles, J. S. (1990). An Integrated Model of Communication, Stress and Burnout in the Workplace. *Communication Research*, 17(3), 300–326. <https://doi.org/10.1177/009365090017003002>
- Milliken, F. J. (1987). Three Types of Perceived Uncertainty About the Environment: State, Effect and Response Uncertainty. *Academy of Management Review*, 12(1), 133–143. <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306502>
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences and Control* (1st ed.). Addison-Wesley.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1998). New Developments in Models of Search in the Labor Market. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (3rd ed., pp. 2567–2627). North Holland. [https://doi.org/10.1016/S1573-4463\(99\)30025-0](https://doi.org/10.1016/S1573-4463(99)30025-0)
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Nagy, S., & Davis, L. G. (1985). Burnout: A Comparative Analysis of Personality and Environmental Variables. *Psychological Reports*, 57(3), 1319–1326. <https://doi.org/10.2466/pr0.1985.57.3f.1319>
- Niesen, W., Van Hootege, A., Handaja, Y., Battistelli, A., & De Witte, H. (2018). Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Idea Generation: The Mediating Role of Psychological Contract Breach. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 3(1), 3. <https://doi.org/10.16993/sjwop.36>
- Önder, Ç., & Wasti, A. S. (2002). İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 23–47.
- Orçanlı, K., Bekmezci, M., & Fırat, Z. M. (2019). İş Güvencesizliğinin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Kimliğin Aracılık Etkisi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12(18), 75–100. <https://doi.org/10.26466/opus.584655>
- Parasuraman, A., & Futrell, C. M. (1983). Demographics, Job Satisfaction and

- Propensity to Leave of Industrial Salesmen. *Journal of Business Research*, 11(1), 33–48. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(83\)90037-1](https://doi.org/10.1016/0148-2963(83)90037-1)
- Park, E.-Y. (2021). Meta-Analysis of Factors Associated with Occupational Therapist Burnout. *Occupational Therapy International*, 2021, 1–10. <https://doi.org/10.1155/2021/1226841>
- Pearce, J. L. (1998). Job Insecurity is Important but Not for the Reasons You Might Think: The Example of Contingent Workers. *Journal of Organizational Behavior*, 5, 31.
- Pines, A. M. (1993). Burnout. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects* (2nd ed., pp. 386–402). Free Press.
- Polat, E. (2020). İş Güvencesizliği Algısında Sosyo-Demografik Değişkenlerin Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir İnceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 241–253. <https://doi.org/10.18394/iid.714735>
- Polat, M., & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145–172.
- Polat, S., & Uğurlu, C. T. (2009). İlköğretim Müfettişlerinin Örgütsel Bağlılık, Mesleki Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 4(3), 1150–1159.
- Poyraz, K., & Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143–164.
- Probst, T. M. (2003). Development and Validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale: A Classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 451–467. <https://doi.org/10.1348/096317903322591587>
- Probst, T. M., Jiang, L., & Benson, W. L. (2014). Job Insecurity and Anticipated Job Loss: A Primer and Exploration of Possible Interventions. In *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search* (Issue January). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.025>
- Probst, T. M., Stewart, S. M., Gruys, M. L., & Tierney, B. W. (2007). Productivity, Counterproductivity and Creativity: The Ups and Downs of Job Insecurity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 479–497. <https://doi.org/10.1348/096317906X159103>
- Rajendran, N., Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2020). Teacher Burnout and Turnover Intent. *The Australian Educational Researcher*, 47(3), 477–500. <https://doi.org/10.1007/s13384-019-00371-x>
- Richter, A., Näswall, K., & Sverke, M. (2010). Job Insecurity and its Relation to Work—Family Conflict: Mediation With a Longitudinal Data Set. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 265–280. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358370>

- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A Test of a Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199612\)17:1+<587::AID-JOB825>3.0.CO;2-S](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199612)17:1+<587::AID-JOB825>3.0.CO;2-S)
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., & Ruvio, A. (1999). A Gender-based Framework of the Experience of Job Insecurity and Its Effects on Work Attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 197–217. <https://doi.org/10.1080/135943299398320>
- Roskies, E., Louis-Guerin, C., & Fournier, C. (1993). Coping With Job Insecurity: How Does Personality make a Difference? *Journal of Organizational Behavior*, 14(7), 617–630. <https://doi.org/10.1002/job.4030140702>
- Rotter, J. B. (1975). Some Problems and Misconceptions Related to the Construct of Internal Versus External Control of Reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43(1), 56–67. <https://doi.org/10.1037/h0076301>
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942>
- Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2018). Surveying the Forest: A Meta-analysis, Moderator Investigation and Future-oriented Discussion of the Antecedents of Voluntary Employee Turnover. *Personnel Psychology*, 71(1), 23–65. <https://doi.org/10.1111/peps.12226>
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous, A. G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599–627. <https://doi.org/10.5465/256461>
- Sağlam Arı, G., Bal, H., & Çına Bal, E. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143–166.
- Sandhya, S., & Sulphrey, M. M. (2020). Influence of Empowerment, Psychological Contract and Employee Engagement on Voluntary Turnover Intentions. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(2), 325–349. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2019-0189>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi-sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schultz, T. W. (1971). *Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research*. Macmillan Publishers.
- Seçer, B. (2015). İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıka Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları. In A. Keser, G. Yılmaz, & S. Yürür (Eds.), *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar* (3rd ed., p. 568). Umuttepe Yayınları.
- Shirom, A. (2003). Job-related Burnout: A Review. In J. C. Quick & L. E. Tetrick

- (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed., pp. 245–264). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-012>
- Shore, L. M., & Martin, H. J. (1989). Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions. *Human Relations*, 42(7), 625–638. <https://doi.org/10.1177/001872678904200705>
- Shuck, B., Twyford, D., Reio, T. G., & Shuck, A. (2014). Human Resource Development Practices and Employee Engagement: Examining the Connection With Employee Turnover Intentions. *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 239–270. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21190>
- Snape, E., & Redman, T. (2010). HRM Practices, Organizational Citizenship Behaviour and Performance: A Multi-Level Analysis. *Journal of Management Studies*, 47(7), 1219–1247. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00911.x>
- Stigler, G. J. (1971). The Theory of Economic Regulation. *The Bell Journal of Economics and Management Science*, 2(1), 3. <https://doi.org/10.2307/3003160>
- Størseth, F. (2006). Changes at Work and Employee Reactions: Organizational Elements, Job Insecurity and Short-Term Stress as Predictors for Employee Health and Safety. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(6), 541–550. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00548.x>
- Strazdins, L., D’Souza, R. M., Lim, L. L. Y., Broom, D. H., & Rodgers, B. (2004). Job Strain, Job Insecurity and Health: Rethinking the Relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 296–305. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.4.296>
- Stumpf, S. A., & Hartman, K. (1984). Individual Exploration to Organizational Commitment or Withdrawal. *Academy of Management Journal*, 27(2), 308–329. <https://doi.org/10.5465/255927>
- Sungur, O. (2016). 2000 Sonrası Türkiye Ekonomisi: Büyüme, Enflasyon, İşsizlik, Borçlanma ve Dış Ticarete Gelişmeler. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 9(19), 243–270. <http://dergipark.gov.tr/toplumdd/issue/22712/242420>
- Süzek, S. (2002). İş Hukuku. In *Beta Yayınları*.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Taormina, R. J., & Law, C. M. (2000). Approaches to Preventing Burnout: The Effects of Personal Stress Management and Organizational Socialization. *Journal of Nursing Management*, 8(2), 89–99. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2834.2000.00156.x>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic

Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>

Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H., & Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. “*İşGüç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(2), 117–136.
<https://doi.org/10.4026/1303-2860.2010.0146.x>

Uslu, S., & Aktaş, H. (2017). İşten Ayrılma Niyeti ile Örgütsel Sessizlik Etkileşiminde İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksinin Aracı Rolü: Özel Bir Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(1), 141–160.
<https://doi.org/10.17153/oguiibf.298772>

Uzun, M., & Müngen, U. (2011). Çalışma Ortamında Ergonomik Koşulların İşçi Sağlığı ve İş Kazaları Açısından Önemi. 3. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu*, 311–319.

Virtanen, M., Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Ferrie, J. E. (2003). From Insecure to Secure Employment: Changes in Work, Health, Health Related Behaviours and Sickness Absence. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(12), 948–953. <https://doi.org/10.1136/oem.60.12.948>

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley & Sons Inc.

Wasti, A. S. (2018). Örgütsel Bağlılık Kavramı, Odakları, Öncül ve Sonuçları. In A. Keser, G. Yılmaz, & S. Yürür (Eds.), *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar* (4th ed., pp. 17–39). Umuttepe Yayınları.

Weber, A., & Jaekel-Reinhard, A. (2000). Burnout Syndrome: A Disease of Modern Societies? *Occupational Medicine*, 50(7), 512–517.
<https://doi.org/10.1093/occmed/50.7.512>

Weisberg, J., & Kirschenbaum, A. (1991). Employee Turnover Intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 2(3), 359–375.
<https://doi.org/10.1080/095851991000000073>

Westman, M., Etzion, D., & Danon, E. (2001). Job Insecurity and Crossover of Burnout in Married Couples. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 467–481. <https://doi.org/10.1002/job.91>

Wilson, J. M., Lee, J., Fitzgerald, H. N., Oosterhoff, B., Sevi, B., & Shook, N. J. (2020). Job Insecurity and Financial Concern During the COVID-19 Pandemic Are Associated With Worse Mental Health. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 62(9), 686–691.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001962>

Yavan, Ö. (2017). Örgüt Psikolojisinde İşten Ayrılma Eğiliminin Kavramsal Değerlendirilmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 57–72.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/kusbd/issue/27579/290375>

Yellen, J. L. (1984). Efficiency Wage Models of Unemployment. *American Economic Association*, 74(2), 200–205. <https://www.jstor.org/stable/1816355>

- Yener, S. (2016). Özel Ortaöğretim Kurumlarında Paylaşılan Liderlik Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Rahatlık Algısının Aracı Değişken İlişkisi, Konya Örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(32), 168–187. <https://doi.org/10.30976/susead.302141>
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E., & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34–44.
- Yıldız, S., Yalavaç, S., & Meydan, C. H. (2013). Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgüte Bağlılığın Aracı Rolü: Türkiye’deki Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 8(2), 157–170.
- Yüce Selvi, Ü., & Sümer, N. (2018). İş Güvencesizliğinin Etkileri: Temel Yaklaşımlar ve Olumsuz Etkileri Düzenleyici Faktörler Üzerine Bir Derleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(11), 1–17. <https://doi.org/10.18394/iid.359726>
- Yücel, İ., & Koçak, D. (2018). Yücel, İ., & Koçak, D. (2018). İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Tükenmişliğin Aracılık Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Çalışma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 297–321. İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Tük. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 297–321.
- Yüksel, O., Deniz, S., Çimen, M., & Erkoç, B. (2017). Özel Hastane Çalışanlarında İş Güvencesizliği Algısı. *TDA-Türk Dünyası Araştırmaları*, 117(230), 61–70.
- Zhang, Y., & Feng, X. (2011). The Relationship Between Job Satisfaction, Burnout and Turnover Intention among Physicians from Urban State-owned Medical Institutions in Hubei, China: A cross-sectional Study. *BMC Health Services Research*, 11(235), 1–13. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-11-235>

EKLER

Ek A: Demografik Bilgi Formu

1. Yaşınız
.....
2. Cinsiyetiniz?
Kadın () Erkek ()
3. Medeni Durumunuz?
Bekar / Boşanmış / Dul () Evli ()
4. Eğitim Durumunuz?
Lise ve öncesi () Lisans ve sonrası ()
5. Kaç yıldır çalışmaktasınız?
1 yıldan az () 1 - 5 yıl () 6 - 10 yıl () 11 yıl ve üzeri ()
6. Şu an çalışmakta olduğunuz kurumda ne kadar zamandır çalışmaktasınız?
1 yıldan az () 1 - 5 yıl () 6 - 10 yıl () 11 yıl ve üzeri ()
7. Pandemi süreci çalışma şeklinizi etkiledi mi?
Evet () Hayır ()
8. Çalışma şekliniz nedir?
Tamamen yüz yüze çalışmaktayım ()
Tamamen çevrimiçi çalışmaktayım ()
Bazen yüz yüze bazen çevrimiçi çalışmaktayım (Hibrit çalışma modeli) ()
9. Pandemi sürecinde iş güvenceniz olduğunu hissettiniz mi?
Evet () Hayır ()
10. Günde kaç saat çalışmaktasınız?
4 - 5 saat () 6 - 8 saat () 9 - 10 saat () 11 saat ve üzeri ()
11. Hangi sektörde çalışmaktasınız?
Özel sektör () Kamu sektörü ()
12. Aylık geliriniz nedir?
0 - 2.825 TL () 2.826 - 5000 TL () 5001 - 7.500 TL ()
7501 - 10.000 TL () 10.001 - 12.500 TL () 12.501 - 15.000 TL ()
15.000TL ve üzeri ()

Ek B: İş Güvencesi Endeksi Ölçeği

Lütfen, aşağıda belirtilen ifadelerle hangi ölçüde katıldığınızı belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. "Yeterli iş güvencesine sahibim."	1	2	3	4	5
2. "Keyfi olarak işten çıkarılmam söz konusu olamaz."	1	2	3	4	5
3. "İşten çıkarılma korkusu yaşamıyorum."	1	2	3	4	5
4. "Bu örgütte ömür boyu iş garantimin olduğunu düşünüyorum."	1	2	3	4	5
5. "Kanunda belirtilen haller dışında işime son verilemez."	1	2	3	4	5
6. "Sahip olduğum hak ve yükümlülöklere uygun çalıştığımda işimden atılmam."	1	2	3	4	5

Ek C: Maslach Tükenmişlik Envanteri

Aşağıda, kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak hangi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe işaret koyarak belirtiniz.	Hiçbir Zaman	Yılda Birkaç Kez	Ayda Birkaç Kez	Haftada Birkaç Kez	Her gün
1. "Kendimi işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum."	1	2	3	4	5
2. "İş gününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum."	1	2	3	4	5
3. "Sabah kalkıp yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum."	1	2	3	4	5
4. "İş yaşamımda insanların pek çok şey hakkında neler hissettiklerini anlayabilirim."	1	2	3	4	5
5. "Bazı kişilere, onlar sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığını hissediyorum."	1	2	3	4	5
6. "Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir."	1	2	3	4	5
7. "Karşılaştığım insanların sorunlarını etkili bir şekilde hallederim."	1	2	3	4	5
8. "İşimin beni tükettiğini hissediyorum."	1	2	3	4	5
9. "İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum."	1	2	3	4	5
10. "Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katılaştığımı hissediyorum."	1	2	3	4	5
11. "Bu iş beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum."	1	2	3	4	5
12. "Kendimi çok enerjik hissediyorum."	1	2	3	4	5
13. "İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum."	1	2	3	4	5
14. "İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum."	1	2	3	4	5
15. "Bazı kişilerin başına gelenler gerçekten umurumda değil."	1	2	3	4	5
16. "Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla strese neden oluyor."	1	2	3	4	5
17. "İşim gereği insanlarla rahat bir atmosferi kolayca sağlayabilirim."	1	2	3	4	5
18. "İnsanlarla yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum."	1	2	3	4	5
19. "Bu meslekte pek çok değerli işler başardım."	1	2	3	4	5
20. "Kendimi çok çaresiz hissediyorum."	1	2	3	4	5
21. "İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim."	1	2	3	4	5
22. "İş yerinde insanların bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum."	1	2	3	4	5

Ek D: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Lütfen, aşağıda belirtilen ifadelerle hangi ölçüde katıldığınızı belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. "Eğer imkanım olsaydı işimden ayrılırdım."	1	2	3	4	5
2. "Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım."	1	2	3	4	5
3. "Aktif olarak yeni bir iş arıyorum."	1	2	3	4	5
4. "İşimden ayrılmayı düşünmüyorum."	1	2	3	4	5