T. C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISININ İŞ STRESİNE VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eda Gökçe HATİB

BURSA - 2024

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI
İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISININ İŞ STRESİNE VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ
EDA GÖKÇE HATİB
BURSA

T. C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISININ İŞ STRESİNE VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eda Gökçe HATİB

Danışman:
Prof. Dr. Aşkın KESER

BURSA – 2024

TEZ ONAY SAYFASI

T. C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı'nda 702150005 numaralı Eda Gökçe Hatib'in hazırladığı "İş Güvencesizliği Algısının İş Stresine ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi" başlıklı yüksek lisans tezi ile ilgili savunma sınavı, 22/11/2024 günü 10:30 – 12:00 saatleri arasında yapılmıştır. Alınan cevaplar sonunda adayın başarılı olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

Üye
(Tez Danışmanı ve
Sınav Komisyonu Başkanı)
Prof. Dr. Aşkın Keser
Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye
Prof. Dr. Gökçe Çiçek Ceyhun
Bursa Teknik Üniversitesi

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Ulviye Tüfekçi Yaman
Bursa Uludağ Üniversitesi

22/11/ 2024

Yemin Metni

Yemin Metni

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum "İş Güvencesizliği Algısının İş Stresine ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi" başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntıların kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

Tarih ve İmza

22.11.2024

Adı Soyadı: Eda Gökçe HATİB

Öğrenci No: 702150005

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı: Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi

Tezin Türü: Yüksek Lisans

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 22/11/2024

Tez Başlığı / Konusu: İş Güvencesizliği Algısının İş Stresine ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi
Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 87 sayfalık kısmına ilişkin, 16/10/2024 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %12'dir.

Uygulanan filtrelemeler:
1-Kaynakça hariç
2-Alıntılar hariç/dahil
3-5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.
Gereğini saygılarımla arz ederim.

22/11/2024
İmza

Adı Soyadı: Eda Gökçe Hatib
Öğrenci No: 702150005
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı: Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları
Statüsü: Yüksek Lisans

Danışman
Prof. Dr. Aşkın Keser

ÖZET

Yazar adı ve soyadı	**Eda Gökçe HATİB**
Üniversite	**Bursa Uludağ Üniversitesi**
Enstitü	**Sosyal Bilimler Enstitüsü**
Anabilim dalı	**Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**
Bilim dalı	**Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları**
Tezin niteliği	**Yüksek Lisans Tezi**
Mezuniyet tarihi	**…/…/2024**
Tez danışmanı	**Prof. Dr. Aşkın Keser**

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISININ İŞ STRESİNE VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ

Çalışanın işinden memnun olabilmesi için kendisini işinde güvende hissetmesi gerekmektedir. İşini kaybedecek olma kaygısı kişiyi yanlış yapmaya ve kişinin sürekli stres yaşamasına neden olmaktadır. Bu süreçler ile baş edilemediğinde ise kişinin işten ayrılma niyetine girdiği düşünülmektedir. Bu çalışmanın temel amacı, iş güvencesizliği algısının iş stresine ve işten ayrılma niyetine etkisinin incelenmesidir. Çalışmanın ilk bölümünde, iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyetinin teorik çerçevesi açıklanmakta, ikinci bölümünde ise kavramlar arası ilişkilere yer verilmektedir. Üçüncü bölümde ise iş güvencesizliği algısının iş stresine ve işten ayrılma niyetine etkisinin incelendiği araştırmaya yer verilmiştir. Araştırmada veriler anket yöntemi ile internet üzerinden toplanmıştır. Araştırmanın katılımcıları İstanbul'da hizmet sektöründe çalışan bireylerdir. 143 beyaz yakalı bireyden veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler ile ilgili tüm analizler "SPSS" programından yararlanılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre iş güvencesizliği algısı ile iş stresi arasında, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında ve iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif, aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda ise iş güvencesizliği algısının, iş stresine ve işten ayrılma niyetine etkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca iş güvencesizliği algısının, iş stresinin ve işten ayrılma niyetinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik analizler yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi, İşten Ayrılma Niyeti*

ABSTRACT

Name and surname	**Eda Gökçe HATİB**
University	**Bursa Uludağ University**
Institute	**Institute of Social Science**
Field	**Labour Economics and Industrial Relations**
Subfield	**Psychology of Work and Human Resources Management**
Degree awarded	**Master**
Date of degree awarded	**…/…/2024**
Supervisor	**Prof. Dr. Aşkın Keser**

THE IMPACT OF JOB INSECURITY PERCEPTION ON JOB STRESS AND INTENTION TO LEAVE

For an employee to be satisfied with their job, they must feel secure in their position. The anxiety of potentially losing one's job can lead to errors and a constant state of stress, which, if not managed, may result in the intention to leave the job. The main aim of this study is to examine the impact of job insecurity perception on job stress and the intention to leave, as well as to explore the relationship between these concepts. In the first section of the study, the theoretical framework of job insecurity perception, job stress, and intentions to leave is explained. The second section discusses the relationships between these concepts. The third section presents the research examining the impact of job insecurity perception on job stress and the intention to leave. In this research, data were collected online through a survey method. The study was conducted on white-collar workers employed in the service sector in Istanbul. Data were collected from 143 white-collar individuals. All analyses of the obtained data were conducted using the "SPSS" program.

According to the results, there is a positive and significant relationship between job insecurity perception and job stress, between job stress and the intention to leave, and between job insecurity perception and the intention to leave. The regression analysis indicates that job insecurity perception and job stress affect the intention to leave. Additionally, analyses were conducted to determine whether job insecurity perception, job stress, and the intention to leave vary according to variables such as gender, age, marital status, education level, and tenure, revealing differences according to some of these variables.

Keywords: *Job Insecurity Perception,Job Stress,Intention to Leave Work*

ÖNSÖZ

Tez çalışmamın en başından beri bana destek olan, yardımlarını esirgemeyen, bana yol gösteren danışman hocam değerli Prof. Dr. Aşkın KESER'e öncelikle teşekkürü borç bilirim.

Çalışmanın araştırma kısmında desteklerini benden esirgemeyen değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Ülviye TÜFEKÇİ YAMAN'a,

Ayrıca çalışmamın her aşamasında yanımda olup beni destekleyen arkadaşlarıma,

Ve hayatım boyunca beni hep destekleyen, cesaretlendiren, her zaman yanımda olan canım aileme tüm kalbim ile teşekkür ediyorum.

Bursa, 2024 **Eda Gökçe HATİB**

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI……...İ

YEMİN METNİ……İİ

İNTİHAL YAZILIM RAPORU……İİİ

ÖZET……...İV

ABSTRACT……..V

ÖNSÖZ……Vİ

İÇİNDEKİLER……Vİİ

TABLOLAR LİSTESİ……... Xİ

GİRİŞ……1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ, İŞ STRESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ

1.İŞ GÜVENCESİZLİĞİ KAVRAMI…….3

1.1.İş Güvencesizliği Türleri……....4

1.1.1.Nesnel ve Öznel İş Güvencesizliği……..……...4

1.1.2.Niceliksel ve Niteliksel İş Güvencesizliği……..…….....4

1.1.3.Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği……..5

1.2.İş Güvencesizliğinin Sebepleri…….……..6

1.2.1. Demografik Özellikler……..….....6

1.2.2.Statü Özellikleri……..…….……..7

1.2.3.Kişilik Özellikleri…….....8

1.2.4. Örgütsel Özellikler...…….……....9

1.3.İş Güvencesizliği Sonuçları……....……...……..……10

2. STRES KAVRAMI……...12

2.1.Stres Türleri……..……...……13

2.2. Stresin Bireyler Üzerindeki Etkisi…….……..13

2.3. İş Stresi Kavramı……..……14

2.4. İş Stresi Nedenleri……..……..14

2.4.1. Bireysel Stres Kaynakları…….……..15

2.4.2 Örgütsel Stres Kaynakları……....15

2.4.3. İşin Kendisi İle İlgili Kaynakları……17

2.5. İş Stresinin Sonuçları…….……..19

3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ……..21

3.1. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri……..22

3.2. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları……..23

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMLAR ARASI İLİŞKİLER

1. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ve İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ...……25

2.İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ve İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ .....……..27

3.İŞ STRESİ ve İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ .....……..30

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISININ İŞ STRESİNE ve İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ…….....33

2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI…….....34

3. ARAŞTIRMANIN MODELİ ve HİPOTEZLERİ……34

4. EVREN ve ÖRNEKLEM…….35

5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI……....37

6. VERİ ANALİZ TEKNİKLERİ……..38

7. ANALİZLERE İLİŞKİN BULGULAR……39

7.1. Güvenilirlik Analizleri……...39

7.2. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN ANALİZ SONUÇLARI……40

7.2.1. İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları ……40

7.3.İş Güvencesizliği Algısının İş Stresi Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları….....……...42

7.3.1. İş Güvencesizliği Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Regresyon Analizi.....43

7.4.İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI, İŞ STRESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİNE YÖNELİK ANALİZ SONUÇLARI……....44

7.4.1.İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması……..……45

7.4.2. İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması……45

7.4.3.İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması……..47

7.4.4. İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Eğitim Değişkenine Göre Karşılaştırılması……48

7.4.5. İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Çalışılan Sektör Değişkenine Göre Karşılaştırılması……...49

7.4.6.İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılması……50

7.4.7.İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması……52

7.5. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER ile KAVRAMLAR ARASI İLİŞKİLERİN SONUÇLARI……54

8. KIDEM ve YAŞ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....54

9. HİPOTEZ SONUÇLARI……...……55

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME……..56

KAYNAKÇA……...61

EKLER……68

EK-1: ETİK KURUL İZİN FORMU……68

EK-2: ANKET FORMU……...……69

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Demografik Değişkenlere Ait Frekans Dağılımları……36

Tablo 2: Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları…….40

Tablo 3: İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Korelasyon Analizi….40

Tablo 4: İş Güvencesizliği Algısının İş Stresi Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi…….....……42

Tablo 5: İş Güvencesizliği Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi…….....……43

Tablo 6: İş Güvencesizliği Algısı ve İşten Ayrılma Niyetinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması…….....……45

Tablo 7: İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması……46

Tablo 8: İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması……..47

Tablo 9: İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Eğitim Değişkenine Göre Karşılaştırılması……48

Tablo 10: İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Çalışılan Sektör Değişkenine Göre Karşılaştırılması……...49

Tablo 11: İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılması……51

Tablo 12: İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Kıdeme Göre Karşılaştırılması……52

Tablo 13: İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Demografik Değişkenler ile İlişkilerinin Sonuçları……...54

Tablo 14: Katılımcıların Kıdem ve Yaş Arasındaki İlişkisini Gösteren Çapraz Tablo Analizi 54

Tablo15: Hipotez Sonuçları……...……...55

GİRİŞ

İş güvencesizliği çalışma hayatının önemli ve güncel konularından birini oluşturmaktadır. İş güvencesizliği, çalışanların mevcut olan işlerinde yaşanan değişiklikler sonucu ortaya çıkan kaygı olarak tanımlanmaktadır. Ulusal ve uluslararası piyasalarda yaşanan ekonomik krizler, toplumsal yaşamdaki değişimler, dijitalleşmenin artması, yaşam şartlarının zorlaşması ve pandeminin ortaya çıkmasıyla birlikte örgütler yeniden yapılanmaya, küçülmeye ya da tamamen kapanmaya gidilebilmektedir. Bu nedenlerden dolayı işverenler çalışanları her an işten çıkartabilmektedir. Bu belirsizlik duygusu çalışanlarda iş güvencesizliği algısı oluşturabilmektedir.

Stres kavramı bireye rahatsızlık veren, kişiye gerilim yaratan durum olarak tanımlanabilmektedir. İş stresi ise, yaşanan psikolojik veya fiziksel gerilim durumunun iş ile ilgili unsurlardan dolayı ortaya çıkmasıdır. İş stresi, iş hayatında çalışanın performansını etkileyen ve çalışanın sağlığı üzerinde olumsuz etkilere yol açan bir kavramdır (Keser ve Güler, 2016:294).

İşten ayrılma niyeti, çalışanın yakın gelecekte, çalıştığı iş yerinden ayrılma olasılığını düşünme, ayrılma davranışını planlama süreci olarak nitelendirilmektedir (Tüfekçi Yaman vd.,2023:171).

İş güvencesizliğinin yaratmış olduğu belirsizlik duygusu çalışanların iş stresi yaşamasına sebep olmaktadır. Bu durumda çalışan stres ile mücadele ederek, stresle başa çıkmanın yollarını aramaktadır. Çalışan stresle başa çıkmayı başarabilirse yaşanan olumsuzluklardan kurtularak, durumunu olumluya çevirebilir. Ancak iş stresiyle baş edemezse çalışan işten ayrılma niyetine girebilmektedir. Bu sebeple çalışan farklı iş arayışlarına yönelebilmektedir.

Literatürde iş güvencesizliği algısının, iş stresi ve işten ayrılma niyeti kavramlarını birbirleriyle ilişkilendirerek, farklı örneklemlerle ve birçok değişkenlerle gerçekleştirilen araştırmalar bulunmaktadır. Bu çalışma iş güvencesizliği algısının, iş stresine ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemek ve bu üç kavram arasındaki ilişkiyi anlamak açısından

önem taşımaktadır. Tüm değişkenlerin birbirleriyle ilişkileri incelenmiş olup, üç kavram arasında bir bağlam oluşturulmaktadır.

Üç bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümünde iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti kavramları açıklanmaktadır. İş güvencesizliği türleri, sebepleri, modelleri ve sonuçları; stres, stres belirtileri, iş stresi kaynakları, sonuçları; işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri ve sonuçları ayrıntılı olarak açıklanmaktadır. İkinci bölümde ise üç kavramın aralarındaki ilişkilere yer verilmektedir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise iş güvencesizliği algısının iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmaya yer verilmektedir. İstanbul'da, hizmet sektöründe faaliyet gösteren firmaların beyaz yaka çalışanları üzerinde anket uygulanarak, elde edilen verilere t-testi, varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak istatistiksel ilişkileri incelenmektedir. Sonuç ve değerlendirme kısmında ise yapılan araştırmanın sonuçları özetlenerek değerlendirilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ, İŞ STRESİ ve İŞTEN AYRILMA NİYETİ

1.İŞ GÜVENCESİZLİĞİ KAVRAMI

İş güvencesizliği kavramını ayrıntılı olarak ilk kez Greenhalgh ve Rosenblatt ele almıştır. İş güvencesizliği algısı çalışanın belirsiz olan ve tehdit altındaki işinin devamlılığını sürdürmedeki güçsüzlük olarak tanımlanmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984 :438). Greenhalgh ve Rosenblatt'e göre güç kavramı tehdit altında işine karşı koyma olarak görülmektedir. Güçsüzlük seviyesinin fazla olduğu kişilerin yüksek seviyede güvencesizlik yaşayacağını, güçsüzlük seviyesinin düşük olduğu kişilerin ise az seviyede güvencesizlik yaşayacağını belirtmektedir (Büssing'den aktaran Seçer,2018:554).

İş güvencesizliği çalışanın, çalışmakta olduğu mevcut pozisyondaki sürekliliğiyle ilgili hissettiği belirsizlik olarak tanımlanmaktadır (De Witte vd.'den aktaran Piccoli vd., 2017:1509). İş güvencesizliği mevcut olan işin devamlılığına engel olacak yasal veya yasal olmayan değişimler sonucunda ortaya çıkan belirsizlik sebebiyle çalışanın işini kaybetme kaygısını oluşturan durumdur (Çakır, 2007:120). Sweet, iş güvencesizliğini mevcut işin kalıcı olmasındaki belirsizlik, güvence eksikliği olarak tanımlamaktadır (Sweet'den aktaran Çelebi,2017:6).

Joelson ve Wahlquis iş güvencesizliğini dört aşamaya ayırmıştır. Birinci aşama çalışanın kendisini güvence altında gördüğü yaşanan değişikliklerin farkında olmadığı aşamadır. İkinci aşama tahmin aşamasıdır. Çalışan kişiler değişimin farkındadır ancak kendilerinin ne kadar etkilenecekleri bilmedikleri için belirsizlik oluşmaktadır. Tahmin aşamasını ise tehdidin ortadan kalkıp istihdamın devam etmesi ya da işe son verilmesi takip etmektedir. Çalışanlar tahmin aşamasında olduğu gibi belirsizlik yaşadığı için iş güvencesizliği yaşamaktadır. Joelson ve Wahlquist'e göre kişinin iş güvencesizliği yaşaması için kesin olarak nesnel bir tehdidin olması gerekmektedir. Ancak yapılan araştırmalar sonucunda çalışanlar sadece nesnel durumlar var olduğunda değil bireysel özelliklere bağlı olarak da iş güvencesizliği yaşayabildiği görülmektedir (Joelson ve Wahlquist'den aktaran Seçer, 2018:555).

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ TÜRLERİ

İş güvencesizliği, nesnel ve öznel iş güvencesizliği, niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği, bilişsel ve duygusal olmak üzere 3'e ayrılmaktadır.

1.1.1. Nesnel ve Öznel İş Güvencesizliği

İş güvencesizliğinin kavramlaştırılmasındaki en önemli aşama nesnel veya öznel olarak hangisinin ele alınacağıdır. İş güvencesizliği psikolojide daha çok öznel algılama sürecine dayanmaktadır. Bir iş yerinde çalışan tüm kişiler iş güvencesizliği yaşamamaktadır. İş güvencesizliği, bireyin çalıştığı iş yerinin iç ve dış çevresindeki etkenleri yorumlamasına bağlıdır. Aynı iş yerinde çalışan iki kişinin, iş ortamını farklı algılaması ve yorumlamasından dolayı farklı seviyelerde iş güvencesizliği yaşamaktadır. Birey işinin risk altında olduğunu düşünmüyorsa, bu riski inkar ediyorsa ya da bu riske karşı koyabileceğini düşünüyorsa iş yerinin küçültülmesi, teknolojik gelişim gibi nesnel bir sorun durumunda bile iş güvencesizliği algılamayabilir (Seçer, 2018:556).

Öznel iş güvencesizliği, çalışanların işlerini kaybetme korkusu ile işlerinin devamlılığı konusundaki endişelerini içerirken; nesnel iş güvencesizliği bireyin işindeki dışsal etkenlerden oluşan iş güvencesizliğini ifade etmektedir. Sverke ve Hellgren, işgücü piyasa özelliklerinin, örgütsel değişimlerin, belirsiz bir geleceğin olmasını iş güvencesizliğinin nesnel belirleyicisi olarak ele almaktadır (Sverke ve Hellgren'den aktaran Seçer,2018:556).

Öznel iş güvencesizliği algısı nesnel olarak tanımlanan durumların çalışanlar tarafından öznel olarak yorumlanmasını ifade etmektedir (De Witte ve Naswall, 2003:156). Çalışanlar aynı nesnel durum ile karşı karşıya olsalar da algılanan iş güvencesizliğinin farklı olması sebebiyle öznel iş güvencesizliğinin düzeyleri farklı olabilmektedir.

1.1.2.Niceliksel ve Niteliksel İş Güvencesizliği

Niteliksel ve niceliksel olarak iş güvencesizliği ikiye ayrılmaktadır. Niteliksel iş güvencesizliği, çalışma saatleri, ücretler ya da işin değerli yönlerinin potansiyel kaybı sebebiyle yaşadıkları belirsizlik olarak tanımlanmaktadır (De Witte ve Naswall, 2003:156). Niceliksel iş güvencesizliği ise çalışanın işin devamlılığı konusunda endişe duyması ve bu

sebepten dolayı işiyle ilgili yaşadığı belirsizlik olarak ifade edilmektedir (Köse vd., 2019:398).

Niceliksel iş güvencesizliği algısı, işini kaybetme olasılığı veya iş belirsizliği olarak tanımlanırken, nitel iş güvencesizliği algısı kariyerinde ilerleme olanakları, gelir akışı gibi işin özelliklerinden kaynaklı yaşanan belirsizliği ifade etmektedir. Niceliksel iş güvencesizliği niteliksel iş güvencesizliğine göre çalışan için daha fazla tehdit oluşturmaktadır (Hellgren, Sverke, Isaksson ve De Witte'den aktaran Çalışkan ve Özkoç, 2020:686).

Niceliksel iş güvencesizliği ile iş güvencesizliği tanımsal olarak benzerlik göstermektedir. Her iki kavram, çalışanların işin kaybı sebebiyle yaşadığı bir kaygı olarak tanımlanırken; niteliksel iş güvencesizliği istihdam ilişkisindeki potansiyel iş kaybının algılanması ile ilgili olmaktadır (Çelebi,2017:21).

1.1.3.Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği

Bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği yaklaşımı iş güvencesizliği çalışmaları için önemli olarak görülmektedir. Bilişsel iş güvencesizliği, çalışanın iş yerinde güvencesizliği düşünüp düşünmediği olarak tanımlanırken, duygusal iş güvencesizliği çalışanın işini kaybetme olasılığından etkilenmesini, endişelenmesini ifade etmektedir. Bilişsel etki çalışanın iş güvencesizliğinden kaynaklı endişesi olarak önce oluşmaktadır. Sonra duygusal iş güvencesizliğinin etkileri görülmektedir (Jacobson'dan aktaran Köse vd., 2019:398).

Borg ve Elizur iş güvencesizliği kavramını bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği olarak ele almaktadır. Bilişsel iş güvencesizliği, çalışanın işini kaybetme olasılığını düşünmesi olarak tanımlarken, duygusal iş güvencesizliğini çalışanın işini kaybetme olasılığından etkilenip etkilenmediği olarak tanımlanmaktadır (Borg ve Elizur'dan aktaran Seçer, 2018:557).

İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN SEBEPLERİ

İş güvencesizliği algısının yaşanması çalışanların yorumlamasına bağlıdır. İş güvencesizliği algısına sebep olan faktörler demografik özellikler, statü farklılıkları, kişilik özellikleri ve örgütsel sebepler olmak üzere dört başlık altında incelenebilmektedir.

1.2.1.Demografik Özellikler

İş güvencesizliğinin belirleyicilerinden olan demografik faktörler yaş, cinsiyet, medeni durum başlıkları altında ele alınmaktadır.

Yaş iş güvencesizliğinin en önemli faktörlerinden biridir. Yaş ve iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi incelemek için birçok araştırma yapılmıştır. Naswall ve De Witte tarafından Belçika, İtalya, Hollanda ve İsveç'te hangi yaş grubunun daha çok iş güvencesizliği yaşadığını ortaya koymak için bir araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda Belçika ve İtalya'da yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre daha çok iş güvencesizliği yaşadığı görülmüştür (Naswall ve De Witte, 2003:203). İsveç'te genç çalışanların yaşlı çalışanlara göre daha çok iş güvencesizliği yaşadığı görülmüştür (Nashwall ve De Witte,2003:202). Mohr iş güvencesizliği ve yaş arasında olumlu bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Çalışanın yaşı arttıkça iş güvencesizliği de artmaktadır (Mohr'dan aktaran Seçer, 2018:561).

Cinsiyet, iş güvencesizliği algısını belirleyen diğer bir unsurdur. Yapılan çalışmalara bakıldığında birbirlerinden farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı çalışmalarda erkeklerin kadınlara göre daha fazla iş güvencesizliği yaşadığını görülmektedir. Bunun sebebi olarak toplumdaki aile geçimini sağlayan kişinin erkek olması gerektiği algısından dolayı olduğu düşünülmektedir (Azaklı, 2011:14). Naswall ve De Witte tarafından yapılan araştırma sonucunda ise cinsiyetin sadece Belçika'da belirleyici bir unsur olduğu görülmüştür. Belçika'da kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla iş güvencesizliği yaşadığı sonucuna varılmaktadır (Naswall ve De Witte, 2003:199). Avrupa ülkelerinde kadınlar ile erkekler arasında geleneksel rol dağılımlarının farklı olması kadınların işgücüne katılımlarının artmasıyla iş güvencesizliğinin değiştiği öne sürülmektedir.

Demografik özelliklerden bir diğeri medeni durumdur. Genel görüşe göre, evli bir çalışan evi geçindirmek zorundadır. Bu sebeple yaşanacak bir iş kaybı, gelir akışını zarara uğratacağından dolayı evli bir çalışan için bir tehdit unsurudur. Bu sebeple evli bir birey daha fazla iş güvencesizliği yaşayabilmektedir (Seçer,2018:561). Naswall ve De Witte' nin araştırma sonucuna göre sadece eş sahibi olmak iş güvencesizliği seviyesini değiştirmemiştir (Naswall ve De Witte, 2003:202). Kişinin eş sahibi olması stres ile başa çıkabilme konusunda yardımcı olabilmektedir ancak iş güvencesizliği bakımından bu şekilde bir genelleme yapılamamaktadır. Medeni durumla ilgili gözden geçirebileceğimiz bir diğer unsur ise kişinin çocuk sahibi olmasıdır. Çocuğu olan çalışanların, ev sorumluluğu dışında çocuk sorumluluğu da olduğu için iş güvencesizliği algısının daha çok olduğu düşünülmektedir. Yani çalışan ve çocuğu olan bireylerin, çalışan ancak çocuğu olmayan bireylerden daha fazla iş güvencesizliği yaşayacağı düşünülmektedir. Ancak Naswall ve De Witte'nin yaptığı araştırma sonucunda bu düşünce desteklenmemektedir (Naswall ve Witte, 2003 : 202).

1.2.2. Statü Özellikleri

İş güvencesizliğini etkileyen ikinci faktör statü farklılıklarıdır. Statü farklılıkları sosyal statü, eğitim, kıdem ve sendika üyeliği olarak gruplara ayrılmaktadır.

Sosyal statü bir kişinin toplumdaki yeri olarak açıklanabilir. Sosyal statüsü düşük çalışanlar, yüksek statüdeki çalışanlara göre daha fazla iş güvencesizliğine uğramaktadır. İş yerinin küçülmeye gitmesiyle birlikte iş kaybı olasılığının artması, çalışan sayısının azaltılması gibi durumlar ile mavi yaka daha fazla karşılaşmaktadır. Bu sebeple iş güvencesizliği beyaz yakaya göre mavi yakada daha fazla görülmektedir. Naswall ve De Witte'nin araştırmasında beyaz yakalı çalışanları yüksek statülü, mavi yakalı çalışanları düşük statülü olarak ele alınmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre düşük sosyal statülü çalışanların yüksek statülü çalışanlara göre daha fazla iş güvencesizliği yaşadıkları ortaya çıkmıştır (Naswall ve Witte, 2003: 203).

İş güvencesizliğinin bir diğer unsuru ise eğitimdir. Eğitim, bilgi ve beceri düzeyleri düşük olan çalışanların, eğitim seviyeleri yüksek olan çalışanlara göre daha fazla iş güvencesizliği yaşadığı görülmektedir. Bunun sebebi olarak da eğitim seviyesi düşük olan

çalışanların istihdam olanaklarının daha kısıtlı olması gösterilmektedir. Dolayısıyla daha fazla iş güvencesizliği yaşadığı ileri sürülmektedir. Azaklı'nın otel çalışanlarına yaptığı çalışma sonucuna göre lise mezunu çalışanların, lisans ve yüksek lisans mezunu çalışanlara göre iş güvencesizliği seviyesinin daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır (Azaklı, 2011:119).

İş güvencesizliği ve kıdem arasında bağlantı olduğu ileri sürülmektedir. Uzun süreli kıdeme sahip çalışanların örgüt tarafından korunduğu düşünülmektedir. Seçer'in yaptığı daraştırmada benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Kıdem arttıkça iş güvencesizliğinin azaldığı görülmüştür (Seçer, 2007:217-218).

Sendika üyeliği olan çalışanların üye olmayan çalışanlara göre daha az iş güvencesizliği yaşadığı düşünülmektedir. Naswall ve De Witte de bu düşünceyi taşımaktadır. Nashwal De Witte tarafından Belçika, İtalya, Hollanda ve İsveç'te yaşayan kişiler üzerinde yapılan araştırma sonucuna göre ülkelerin hiçbirinde bu düşünce yapısı desteklenmemiştir. Aksine araştırma sonucunda sendikaya üye olan kişilerin üye olmayan kişilere göre daha yüksek seviyede iş güvencesizliği yaşadığı görülmektedir. Bunu da sendikaya üye olan çalışanların iş yerinden kovulacağı düşüncesinden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir (Nashwall ve De Witte, 2003:199).

1.2.3 Kişilik Özellikleri

İş güvencesizliğini etkileyen üçüncü etken ise kişilik özellikleridir. Kişilik özellikleri kontrol odağı, örgüt temelli öz saygı, iyimserlik ve duygulanım olarak gruplara ayrılabilmektedir.

Kontrol odağı, kişilerin yaşantılarında başlarına gelen olumlu veya olumsuz olayların sonuçları üzerinde öz kontrollerinin bilinç düzeyini yansıtmasıdır. İçsel ve dışsal kontrol odağı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İçsel kontrole sahip kişiler, davranışlarının sonuçlarını değiştirebileceğini düşünürken, dışsal kontrole sahip çalışanlar davranışlarının sonuçlarının kendisi dışındaki kişiler ya da güçler tarafından etkilendiğini düşünmektedir. Kontrol odağı ve iş güvencesizliği kavramı arasında ilişki olduğu düşünülmektedir. Ashford, Lee ve Bobko, iç kontrol odağına sahip kişilerin, dış kontrol odağına sahip kişilerden daha az seviyede iş güvencesizliği yaşadığını savunmuştur. Yaptıkları araştırma sonucunda ise

dış kontrol odağı yüksek bireylerin iş güvencesizliği düzeyini arttırdığı görülmüştür (Ashford ve Bobko'dan aktaran Seçer, 2018:565).

Örgüt temelli öz saygı, bireyin örgütsel ortam içerisinde kendisini ne kadar değerli gördüğüdür. Öz saygı seviyesi yüksek kişiler, kendilerini çalıştıkları iş yerlerinde değerli ve önemli olarak görürler. Vuuren ve arkadaşları düşük seviyede özsaygıya sahip kişilerin iş hakkında güvencesizlik yaşadığını belirtmişlerdir (Seçer,2018:565). Kinnunen, Feldt ve Mauno tarafından yapılan araştırma sonucuna göre örgüt temelli öz saygı ile iş güvencesizliği arasında ters, zayıf yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Kinnunen vd.'den aktaran Mert, 2021:31).

İyimserlik kavramı da iş güvencesizliği algısının diğer bir belirleyici unsurudur. İyimserlik kişinin yaşadığı olaylar karşısında pozitif olmasıdır. Bosman, Buitendach ve Rothman'ın yapmış olduğu araştırma sonucuna göre iyimser çalışanların daha düşük seviyede iş güvencesizliği algısına sahip olduğu ortaya çıkmıştır (Bosman vd.,2005: 22).

Roskies, Louis- Guerrin ve Fournier, olumlu ve olumsuz duygulanım ile iş güvencesizliği kavramlarının ilişkisini araştırmıştır. Olumlu duygulanım umut, mutluluk gibi kişilere iyi hissettirebilecek duygular iken, olumsuz duygulanım ise kızgınlık öfke gibi kişilere kötü hissettirebilecek duyguları ifade etmektedir. İş güvencesizliği algısı ile olumlu duygulanım arasında ters bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Roskies ve Fournier'den aktaran Seçer, 2018:564).

1.2.4. Örgütsel Özellikler

Yeniden yapılanma, teknolojik değişimler ve gelişimler, küçülme gibi durumlar bireyin iş güvencesizliği yaşamasına sebep olabilmektedir. Ashford ve diğerleri rol çatışması ve rol belirsizliği yaşayan bireylerin yüksek seviyede iş güvencesizliği yaşadığını öne sürmüşlerdir (Ashford vd.' den aktaran Etyemez,2016,30).

İş sözleşmesinin kısmi zamanlı ya da tam zamanlı çalışanlar ile belirli ya da belirsiz süreli çalışanların iş güvencesizliği seviyesi birbirlerinden farklıdır (Seçer, 2007:225) . Tam süreli çalışanların, kısmi zamanlı çalışanlara ya da belirli süreli çalışanlara göre daha düşük seviyede iş güvencesizliği yaşadığı görülmektedir. Bunun sebebi olarak da tam zamanlı

çalışan kişilerin örgüte daha fazla aidiyet hissetmesi ve bundan dolayı firma küçülmeye gittiğinde öncelik olarak kısmi süreli ve belirli süreli çalışanı işten çıkaracağını düşünmesidir. Belirli süreli çalışanların çalışma süresinin biteceğini, işini kaybedeceğini bildiği için daha düşük seviyede iş güvencesizliği yaşamaktadır (Seçer,2007:225) .

1.3.İŞ GÜVENCESİZLİĞİ SONUÇLARI

İş güvencesizliğinin sonuçları ikiye ayrılmaktadır. Bireysel açıdan bakıldığında iş güvencesizliği, kişinin sağlığına zarar veren, işe olan tatminini etkileyen bir kavramdır. Örgütsel sonuçlarına bakıldığında ise iş yerine karşı olumsuz davranışlar sergilemeye, işten ayrılma niyetine, performans düşüklüğüne sebep olmaktadır (Çakır,2007:128).

İş güvencesizliğinin sonuçları kısa ve uzun dönem olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Kısa dönemde iş güvencesizliği algısı, kişinin iş tatmininde ve işe bağlılığında olumsuz bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. İş güvencesizliği arttıkça, kişiler işin devamlılığını riske atması sebebiyle işlerinde tatminsizlik göstermeye başlamaktadır. Bu tatminsizlik duygusu ise çalışanın performansını etkilemektedir.

İş güvencesizliğinin kısa süreli sonuçlarından biri iş tutumlarıdır. İş güvencesi, çalışma şartları ve ücret çalışan için önemli faktörlerdendir. İşsizlik seviyesinin yüksek olduğu, işin kolaylıkla bulunmadığı zamanlarda iş güvencesizliği iş tatmini tarafından etkilenmektedir. Yapılan araştırmalarda iş güvencesizliği ile iş tatmini arasında anlamlı, negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İş güvencesizliği arttıkça iş tatmininin azaldığı görülmektedir (Demir,2024;129).

İş güvencesizliğinin uzun süreli diğer bir sonucu ise iş stresidir. Algılanan iş güvencesizliği sebebiyle hem fizyolojik hem de psikolojik sağlık açısından olumsuz sonuçlar görülebilmektedir. İş güvencesizliği algısı, iş hayatındaki belirsizlikler, işi kaybetme korkusu, geçim derdi gibi sebeplerden dolayı kişiyi strese sokabilir. Stres seviyesi arttıkça kişide ruhsal ve bedensel hastalıklar görülmektedir. Mide ağrısı, yorgunluk, baş dönmesi, mideye kramp girmesi, baş ağrısı gibi anlık hastalıklara ya da kalp damar rahatsızlıkları, obezite, depresyon gibi uzun süreli hastalıklara sebebiyet verir (Aytaç,2009;15-16). Hatta

yaşanan stres sebebiyle, stresi azaltmak adına alkol, sigara gibi kötü alışkanlıkların başlamasına sebep olabilmektedir.

Örgütsel sonuçlara gelindiğinde ise iş güvencesizliği algısı kısa sürede örgütsel bağlılığı, uzun sürede ise işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Çalışanlar iş yerine karşı duygusal olarak bağlılık göstermektedir. İşyerine olan bağlılığı çalışanın işe karşı güveni ve işe karşı olan memnuniyet ile açıklanabilmektedir. İş güvencesizliği olduğunda ise çalışanın iş yerine karşı olan memnuniyet ve güven duygusu azalacak, kişinin örgüte karşı olan bağlılığı azalacaktır. İki kavram arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İş güvencesizliği arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır (Çankaya,2020;29).

İş güvencesizliği algısının uzun süreli bir diğer etkisi ise işten ayrılma niyetidir. İş güvencesizliği arttıkça kişi verimliliğini, motivasyonunu, performansını, örgüt bağlılığını, işe olan tutkusunu azaltıp, iş stresi yaşamasına sebebiyet verecektir. Çalışanların yaşadığı bu durumlar kişinin işe geç gelmesine, devamsızlık yapmasına sebep olmaktadır. Kişi yaşadığı olumsuzluklar sebebiyle işten ayrılma niyetine girebilmektedir. Ancak bu niyet sadece düşünce olarak kalabilir. Çalışanların direkt işten ayrılacağı anlamına gelmemektedir. İşten ayrılma niyeti sadece uygun bir iş bulduğunda işten ayrılmaya dönüşebilmektedir. İş güvencesizliği arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de arttığı görülmektedir.

2. STRES KAVRAMI

Stres sözcüğü, Latince'den "estrica" sözcüğünden gelmiştir. Her dönemde insanların karşısına çıkan stres kavramı, 17. yüzyılda bela, felaket, dert gibi olumsuz durumları açıklarken, 18 ve 19. Yüzyıllarda ise baskı, güç, zor gibi anlamlarda kişi ya da objeler için kullanılmıştır (Güçlü, 2001:92).

Selye stres sözcüğünü, vücudun kendisine gelen bir talebe istemsizce verdiği tepki olarak tanımlamaktadır (Selye, 1973:692). 1950 yılından sonra yaptığı çalışmalar sonucu stres ve stresör kavramlarını ortaya çıkarmıştır. Kişide tepki oluşturan çevresel uyarıcıyı stresör, bu şekildeki çevresel uyarıcılara kişinin verdiği tepkiyi ise stres olarak açıklamaktadır (Sevindik, 2022:1421).

Stres, bir duruma veya kişinin yaşadığı psikolojik zorlanmaya karşı tepki olarak ortaya çıkan durumdur. Birey için olumsuz, sağlığını kötü etkileyebilecek bir durumdur. Davis stres kavramını, bir bireyin düşüncelerinde, duygularında ya da fiziksel şartlarında, kişinin çevresiyle baş edebilmesini tehdit eden gerilim olarak tanımlamaktadır (Aytaç, 2009: 2-3). Cüceloğlu stres kavramını, kişinin sosyal veya fiziki çevresinde yaşadığı olumsuz şartlardan dolayı, psikolojik ve bedensel sınırlarının dışında harcadığı gayret olarak tanımlamaktadır (Cüceloğlu, 2019: 319).

Kalay, kişinin psikolojik ve fiziksel anlamda sınırlarının zorlanarak ortaya çıkan bir psikolojik durum olarak stres kavramını açıklamaktadır. Kişinin sınırlarını zorlayıcı unsurlara karşı gösterdiği fiziksel ve psikolojik tepkileri de zamanın en yaygın hastalığı olarak tanımlamaktadır (Kalay vd.,2009:18). Stres, kişinin iş yaşantısında karşılaştığı üzerindeki baskıyı artırarak kişinin işten nefret etmesine, performansının azalmasına sebep olan kavramdır (Gümüştekin ve Gültekin, 2009:147).

Stres kavramını fizyolojik bir sözcük olarak ilk kullanan kişi Claude Bernard'dır. Bernard tüm canlıların çevrelerinde yaşanan değişimler karşısında, iç ortamlarını belirli sınırlar içerisinde sabit tutmaya çalışması olarak tanımlamıştır (Keser ve Güler, 2016: 294).

2.1.STRES TÜRLERİ

Stres sözcüğünün olumsuz bir kavram olarak anlaşılması doğru değildir. Önemli olan stresin türü ve stresin düzeyidir. Yüksek seviyedeki stres kişinin kendisine zarar verirken, orta seviyede yaşanan stres kişi açısından faydalı olabilmektedir. Orta seviyedeki stres düzeyi kişinin hedefe odaklanmasına sebep olabilmektedir (Keser ve Güler, 2016:295).

Stres, iyi stres, kötü stres ve nötr stres olmak üzere 3'e ayrılmaktadır. İyi stres kişinin yaşamındaki tatmin değerlerinin yüksekliğini ifade etmektedir. İyi stres, bireyin pozitif bir olay karşısında yaşadığı strestir. Sınav heyecanı iyi strese örnek verilebilir. Kötü stres ise tatmin değerlerinin düşüklüğünü ifade eder. Kötü stres, bireyin negatif bir olay karşısında, kötü bir haber aldığında yaşadığı strestir. Kişinin sunum yapması örnek olarak gösterilebilir. Nötr stres ise ne olumlu ne olumsuz etkileri olan strestir. Farklı bir ülkede yaşanan bir olay örnek verebilir (Yüksel, 2014:114-115).

2.2.STRESİN BİREYLER ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Selye, stresin bireylerin üzerindeki tepkisini "Genel Uyum Sendromu' olarak ele almaktadır. Alarm, direnme ve tükenme olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır (Johnstone;Baltaş; Balcı'dan aktaran Güçlü, 2001:93).

Alarm Aşaması: Kişinin stres ile karşılaştığı aşamadır. Stresi algılayan kişi fiziksel değişiklikler yaşamaya başlar. Vücut savaş ya da kaç tepkisi göstermektedir. Bu tepki ile kişi stresi oluşturan sebeple ya mücadele eder ya da sebepten kaçmayı tercih eder. Bu aşamada kişinin kalp hızı artar, solunumu hızlanır. Stres seviyesi değişmeyip, katlanarak devam ederse ikinci aşama olan direnme aşamasına geçilmektedir (Keser ve Güler, 2016:295-296).

Direnme Aşaması: Bireyin strese sebep olan durumlara uyum sağlamaya çalıştığı aşamadır. Uyum sağlayabilirse, stresi yenebilirse her şey normal duruma döner. Kalp atışının, solunumun normal düzeye geldiği aşamadır. Stresi yenemeyen birey ise tükenme aşamasına geçmektedir (Güçlü, 2001:94).

Tükenme Aşaması: Bireyin stres seviyesiyle artık baş edemediği, stres seviyesini kaldıramadığı evredir. Kişinin hayatından nefret ettiği, hastalıkların, psikolojik sorunların başladığı evredir (Keser ve Güler, 2016:296).

2.3.İŞ STRESİ

Stres kavramı genellikle olumsuz bir durum olarak görülmektedir. Bireyleri psikolojik ve fizyolojik olarak etkileyen tüm durumlar stres yapıcı faktörler olarak tanımlanmaktadır (Aytaç, 2006:834). Stres her alanda olduğu gibi, iş hayatında da önemli bir etken olarak görülmektedir. İş stresi, psikolojik ve fizyolojik sorunların iş ile ilgili nedenlerden dolayı ortaya çıkmasıdır.

Lazarus stresi, psikolojik, sosyal ve biyolojik sistemdeki dışsal yük ya da talep olduğunu tanımlamaktadır. Stresin sistemde yarattığı bozulma olarak tanımlamaktadır (Lazarus'dan aktaran Saltık ve Kızılırmak, 2020:55)

Stres hızla yayılan bir hastalık gibi ilerlemektedir. İşyeri ortamı stresin yaşanması için uygun bir ortamdır. İş ile ilgili durumlar ve yaşanan olumsuzluklar kişiler üzerinde psikolojik ve fizyolojik olarak baskıların oluşmasına sebep olmaktadır (Aytaç, 2015:4).

İş stresi çalışanları olumsuz olarak etkilemektedir. Çalışanlar üzerinde yorgunluk, depresyon, yeme bozuklukları, öfke, ümitsizlik, huzursuzluk, uyku bozuklukları gibi çalışan üzerinde olumsuz sonuçlar oluşturabilmektedir. Kişide kafein tüketimi, içki, sigara gibi olumsuz alışkanlıkların başlamasına sebep olmaktadır. İş stresi işe devamsızlığa, iş gücü devir hızının artmasına ve yüksek sağlık masraflarına da sebep olabilmektedir. Bu sebeplerden dolayı işverenler de çalışanlar kadar iş stresinden etkilenmektedir (Aydın vd.,2021:10).

2.4.İŞ STRESİNİN NEDENLERİ

İş stresi çalışanı olumsuz anlamda etkileyen bir kavramdır. İş stresi nedenlerini bireysel, örgütsel ve işin kendisi ile ilgili nedenler olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

2.4.1. Bireysel Stres Kaynakları

Bireysel stres kaynakları kişilik özelliği, aile merkezli problemler, finansal problemler ve kişi – iş uyumsuzluğu olmak üzere dört temel başlıkta açıklanabilir.

Aile Merkezli Problemler: Çalışan kişilerin, ev ve iş yaşamları arasında denge kuramamalarıdır. Ev ve iş yaşantılarında yaşadıkları sorunları birbirlerinden ayırt edememeleri ve aile üyeleri arasında sosyal destekten mahrum kalmaları olarak açıklanabilmektedir.

Kişilik Özellikleri: Çalışanların kişilik özelliklerinin birbirlerinden farklı olması stres karşısında verdikleri tepkilerin de farklı olmasına sebebiyet vermektedir. A Tipi ve B Tipi kişilik ayrımına göre; A Tipi kişiler, B tipi kişilere göre daha fazla strese maruz kalmaktadır. A tipi kişilik özelliklerine sahip kişiler sabırsız, rekabetçi, hırslı, saldırgan olarak tanımlanırken, B tipi kişilik özelliklerine sahip kişiler ise daha rahat, sabırlı, esnek uysal, iş – aile dengesini sağlayabilen kişiler olarak tanımlanmaktadır. A tipi kişiler yaptıkları işlerden dolayı kendilerini baskı altında hissederken, B tipi kişiler daha rahat ve esnek yapıda olmaları sebebiyle stres seviyeleri çok daha düşüktür (Fidan ve Bayraktar, 2022:394).

Finansal Problemler: Ekonomik krizler, konjonktürel dalgalanmalar, geçim sıkıntısı gibi maddi durumlar çalışanların endişe ve stres yaşamasına neden olmaktadır. Bu sebeple de iş yerinde sorunların çıkması kaçınılmaz olmaktadır (Yüksel, 2014:122).

Kişi – İş Uyumsuzluğu: Kişi – iş uyumu, kişinin yetenek ve ilgileri ile işin taleplerinin ne kadar uyumlu olup olmadığını belirtmektedir. Çalışan tarafından algılanan uyumsuzluk gerilime ve strese sebep olmaktadır. Kişinin algıladığı uyumsuzluk seviyesi ne kadar artarsa kişinin yaşayacağı stres seviyesi de aynı ölçüde artmaktadır. Kişinin eğitimi ve tecrübeleri iş ile uyumlu olmaması ve mecburiyetten dolayı istemediği bir işte çalışması kişi – iş uyumsuzluğuna sebep olmaktadır (Keser ve Güler, 2016:314).

2.4.2.Örgütsel Stres Kaynakları

Örgütsel stres kaynakları, fiziksel çevre koşulları, vardiyalı çalışma, rol belirsizliği – rol çatışması, aşırı sorumluluk, adaletsizlik olmak üzere beşe ayrılmaktadır.

Fiziki Çevre Koşulları: İşyerinde kullanılan ofis malzemeleri çalışanlar için ergonomik olmalıdır. Özellikle çalışanın odasına ait fiziksel koşullar çok önemlidir. Isı, aydınlatma, gürültü, havalandırma gibi fiziksel çevre koşulları çalışanın sağlığını, psikolojik durumunu etkilemektedir. Çevre koşullarının kötü olması çalışanı strese sokabilmektedir (Aytaç, 2009:11). Gürültülü bir ortam çalışanın dikkatini dağıtabilir ve işlerin aksamasına neden olmaktadır. Çok sıcak ya da çok soğuk, havasız bir ortamın olması da kişiyi strese sokmaktadır.

Vardiyalı Çalışma: Kişinin çalışma saatlerinin sürekli değişmesi insanı biyolojik olarak düzenini bozmaktadır. Kişinin bu düzene alışması kolay olmamaktadır ve yeni düzene alışması, sürekli saatlerin değişmesi çalışanı strese girmesine sebep olmaktadır. Her vardiya saatlerinin değişiminde kişinin vücudunun dengesi bozulacaktır. Bu da kişinin uyku düzeninin bozulmasına, aşırı yorgunluğa, strese ve depresyona sebep olacaktır (Aytaç, 2009:13).

Rol Belirsizliği – Rol Çatışması: Rol belirsizliği, çalışanın işleri ile ilgili görevlerinin, yetkilerinin, ne olduğunu bilmemesidir. Kişinin işiyle ilgili planlarının olmaması, işlerinin belirsiz olması, sorumluluklarının bilincinde olmaması, patronunun çalışandan beklediği beklentilerinin ne olduğunu bilmemesi rol belirsizliğini arttırmaktadır. Örgütün çalışana görevleri ile ilgili sınırlılıklarını belirtmemesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Ceylan ve Ulutürk, 2006:48; Gürbüz,2020;1718). İşe yeni başlayan kişilerin görev tanımının belirsiz olması, ne yapacaklarını bilmemesi kişiyi strese sokabilmektedir.

Rol çatışması, çalışandan talep edilen ile beklentiler arasındaki farka denir. Çalışan istenilen talebi karşıladığında, diğer beklenilen taleplerden birini karşılamakta zorlanacaktır (Ceylan ve Ulutürk, 2006:48-49). Bireyin aynı anda birçok rolü gerçekleştirme zorunluluğu sonucu kişi işleri yetiştiremeyeceği için de strese girebilmektedir.

Aşırı Sorumluluk: Çalışana yüklenen sorumluluk düzeyi çok fazladır ya da çalışan kendi kişilik özelliklerinden dolayı daha fazla olduğunu düşünmektedir. Artan iş yükü sebebiyle çalışan stres altına girebilmektedir. Çok fazla sorumluluk sahibi olan kişi işleri yetiştiremeyeceğinden dolayı kendisini strese sokabilmektedir. Benzer şekilde çalışana çok

az sorumluluk verilmesi de kişi için olumsuz bir durum olmaktadır (Keser ve Güler, 2016:303).

Adaletsizlik: Çalışanın karşılaştığı en önemli sorunlardan bir tanesi adaletsizliktir. Örgütsel adaletsizlik, ücret adaletsizliği ve çalışanın değerlendirilmesindeki adaletsizlik olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

İşyerinde çalışanın yaşadığı adaletsizlik algısında öncelik olarak ücret gelmektedir. Her bir çalışan kendisinin, diğer çalışanlardan daha yüksek ücret almak ister. Bu istek kişinin diğer çalışanlarla, çalışanların sorumlulukları ile kendi sorumluluklarını kıyaslamasına sebep olmaktadır. Aradaki adaletsizliğin farkında olması ise kişilerde strese girmesine sebep olmaktadır (Keser ve Güler, 2016:305). Çalışana göre ücret seviyesi eşit ve dengeli değil ise ya da ücret yükselme ile orantılı değilse kişi için stres kaynağı olabilmektedir.

İşyerinde çalışanın değerlendirilmesi, performans değerlendirme ve yeterliliğin değerlendirilmesi olmak üzere iki şekilde gerçekleşir. Performans değerlendirmede çalışanın sorumluluklarını yerine getirip getirmemesine, yeterlilik değerlendirilmesinde ise çalışanın kişiliği, ilgisi, yeteneğine bakılmaktadır (Keser ve Güler, 2016:305). Yapılan değerlendirmelere göre belirlenen kariyer stratejileri çalışanlar arasında çatışmaya, yaşanan çatışma sonucunda ise kişinin strese girmesine neden olabilmektedir. Adaletsizlik sonucu hem çalışanlar arasında hem de yöneticiye karşı olumsuz duyguların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

2.4.3.İşin Kendisi İle İlgili Stres Kaynakları

İş stresine sebep olan diğer bir başlık ise işin kendisi ile ilgili kaynaklardır. İşin özelliği, yetersiz – aşırı iş yükü, işin hızı, zaman baskısı, ücret yetersizliği olarak beş başlığa ayrılmaktadır.

İşin Özelliği: Belirsizlik seviyesinin fazla olması, zaman baskısının olması, çalışanın iş yükünün fazla olması, işin tek düze olması ve monoton olması çalışanın stres seviyesini yükseltmektedir. Yapılan araştırmalar sonucu belirli işlerin stres düzeylerinin daha fazla olduğu görülmektedir**.** Asker, itfaiyeci, çağrı merkezinde çalışan kişiler, polis gibi mesleklerin stres seviyesi çok yüksekte iken, kütüphaneci, kuaför, kuyumcu gibi mesleklerin

stres seviyesi düşük seviyededir (Keser ve Güler, 2016: 306-307). Monoton çalışma, işin sürekli olarak aynı tempoda tekrarlanmasıdır. Sürekli aynı tempo kişinin işten bunalmasına, bıkmasına neden olabilmektedir.

Parça başı çalışma, kişinin çalışma zamanına bakılmadan, yapmış olduğu işin parça sayısına göre değerlendirilmesidir. Kişi yaptığı iş kadar ücret almaktadır. Bu sebeple ne kadar çok parça iş yaparsa o kadar çok ücret alır mantığıyla kişi daha çok iş yapmaya çalışmaktadır. Bu da kişinin stres seviyesinin artmasına sebep olmaktadır (Uşan, 2000:91).

Çalışanlar fabrikalarda, üretim hattında çalışabilmektedir. Üretim hattında çalışma ise, yapılmamış bir ürünün hareketli bantlar yardımıyla çalışanların önlerinden geçerek ürüne montaj yapılmasıdır. Fabrikalarda bazen montaj hattı çalışanların yapabileceği hızdan daha hızlı dönmektedir. Bu da çalışanı yetiştirebilme konusunda strese sokmaktadır (Orhan, 2010:142).

Yetersiz – Aşırı İş Yükü: İş yükü çalışanın kendisine yüklenen işin normal düzeyden farklı olmasıdır. Aşırı ya da yetersiz iş yükü olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Aşırı iş yükü, kişinin yapabileceğinden daha fazla işten sorumlu olması olarak tanımlanırken, yetersiz iş yükü ise kişinin yeteneklerini, bilgisini ortaya koyamamasıdır. Aşırı iş yükü kişilerde işleri yetiştirememesinden ya da işleri yetiştirmeye çalışırken işleri dikkatli yapamamasından dolayı kişileri strese sokabilmektedir. Aşırı iş yükü kişilerde fizyolojik ya da psikolojik olarak sorun yaşamasına sebebiyet verebilir. İşyerinde kişinin çok fazla işinin olmaması kendisini yetersiz hissetmesine sebep olabilir. Bu da kişiyi olumsuz etkilemektedir (Keser ve Güler, 2016: 308).

Zaman Baskısı: Çalışanın sınırlı sürede çalışıyor olması kişiyi strese sokabilmektedir. Özellikle müşterilerle ilgilenilen mesleklerde görülmektedir. Örneğin çağrı merkezi çalışanları sorunları belirli bir sürede çözmek zorundadırlar. Ya da yemek, market alışverişlerini müşterilere teslim eden kuryeler strese girebilmektedirler. Bu tür işler, işi yetiştirme endişesinden dolayı kişide strese sebep olabilmektedir (Keser ve Güler, 2016:311).

Ücret Yetersizliği: Çalışanların ücretlerinin beklenilenden az olması, zamların yetersiz olması, çalışanların satın alma gücünü azaltmaktadır. Beklentilerinin altında maaş alınması

çalışanda hayal kırıklığı yaşanmasına neden olmaktadır. Alınan ücret ile yetinmeye çalışılması da kişiyi strese sokacaktır**.**

2.5. İŞ STRESİNİN SONUÇLARI

İş stresinin sonuçları çalışan tepkileri, işe yabancılaşma, iş devamsızlığı ve performans düşüklüğü olmak üzere dört başlık altında incelenmektedir.

Çalışan Tepkileri: Çalışanların gerek karakter özellikleri gerekse kendi oluşturmuş oldukları düzenden dolayı gündelik olaylara verdikleri tepkiler birbirlerinden farklı olabilmektedir. Çalışanların verdikleri tepkiler duygusal, fizyolojik ve davranışsal tepkiler olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

Başlangıçta stres, psikolojik olarak kişinin hayatını olumsuz olarak etkilerken daha sonrasında duygusal tepkilere sonrasında da fiziksel tepkilere dönüşebilmektedir. Birbirleriyle bağlı olan durumların çalışanlarda kalıcı sorunlar oluşmasına sebep olabilmektedir.

Stres kişiden kişiye değişkenlik gösterse de daha çok kişiyi psikolojik olarak etkilemektedir. Stres altında çalışan kişilerin düşünceleri, duyguları zamanla yıpranmaya başlar. Gerginlik, çabuk sinirlenme, hassaslaşma, sürekli ağlama isteği, depresyon, tükenmişlik gibi durumlar stresin psikolojik sonuçlarıdır. Bu tepkiler arasındaki en çok görülen depresyondur. Bu durumun sürekli olarak devam etmesi, kişinin dayanma gücünün kalmamasına hatta kişinin tükenmesine sebep olmaktadır.

Sürekli stres altında çalışan kişilerin yaşadığı bir diğer sorun fiziksel rahatsızlıklardır. Aşırı iştahsızlık, yemek yemede problem yaşanması, kilo kaybı, sürekli yorgun olma hali, baş ağrısı, geceleri uyuyamama, erken uyanma, kalp atışlarında hızlanma, nefes darlığı, ellerde titreme, mide ağrısı, ülser gibi hastalıklara sebebiyet vermektedir. Stres seviyesinin sürekli olması kişiyi kanser gibi kötü hastalıkların yaşamasına sebebiyet verebilmektedir.

Psikolojik ve fiziksel rahatsızlıkları oluşturan stres, kişilerin davranışlarını da etkilemektedir. Sigara, alkol gibi kötü alışkanlıkların artmasına, konuşma bozukluklarına, aşırı yemek yemeğe, saldırganlığa, işe devamsızlığa sebep olmaktadır.

İşe Yabancılaşma: Stresin en yaygın görülen sorunlarından bir tanesi de işe yabancılaşmadır. İşe yabancılaşma, çalışanların iş yerinin amaçlarının, ilkelerinin, iş arkadaşlarının, işlerde yaşanan sorunlara karşı kayıtsız kalma olarak tanımlanabilmektedir (Kırıcı ve Özkoç, 2017:21) Kişinin işe yabancılaşması ile birlikte performansı ve verimliliği düşecektir. Yabancılaşma sonucunda kişiler işte var olmak, ücretlerini almak için işe gitmekte olup, düşük seviyede motivasyon ve iş yerine sadakat görülecektir.

İşe Devamsızlık: İşe devamsızlık, çalışanın geçici bir süre işe gelmemesidir. İşe gelmeleri gereken zamanda işe gelmeyip bu durumu alışkanlık haline getirmesidir. Yapılan araştırmalar sonucu stres ile işe devamsızlık arasında aynı yönlü bir bağ bulunmaktadır. Stres düzeyi arttıkça işe devamsızlık da artmaktadır. Stres sebebiyle oluşan yorgunluk, depresif hallerin, bıkkınlık kişinin işe odaklanmasını zorlaştırdığını, bu sebeple de çalışanların işe devamsızlıklarının arttığı belirtilmiştir.

Performans Düşüklüğü: Küresel rekabette öne çıkmak isteyen örgütler için çalışanların performansları çok önemlidir. Çalışanların performansları arttıkça örgütlerin başarıları, kazançları da artmaktadır. Kişilerin örgütlerde yaşadıkları stres, performanslarını ve verimliliklerini olumsuz etkilemektedir. Düşük performans sergileyen çalışan daha çok strese girmektedir**.** Örgüt açısından düşünüldüğünde ise çalışanların veriminin düşmesi yaşanabilecek en büyük sorunlardan bir tanesidir (Altan,2018:151).

3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

İşten ayrılma, kişinin işten fiili olarak ayrılması olarak tanımlanırken, işten ayrılma niyeti ise kişinin işten ayrılmak istemesi olarak tanımlanabilmektedir. Kişilerin işten ayrılmalarının birçok sebebi olabilmektedir. Farklı iş olanakları, ücret, kıdem, gibi özellikler kişinin işten ayrılmasına sebep olabilmektedir (Telli vd.2012:138). Çalışanın işten ayrılmaya niyet etmesi her zaman kişinin işten ayrılması ile sonuçlanmamaktadır. Henüz fiili olarak gerçekleşmediğinden dolayı gerekli önlemler alınarak çalışan niyetinden vazgeçirilebilir (Arı vd. 2010:146).

İşten ayrılma niyeti, çalışan kişilerin iş şartlarından dolayı duydukları memnuniyetsizlik sebebiyle işten ayrılmayı düşünmesidir (Yıldırım vd., 2014:36). Seyrek ve İnal işten ayrılma niyetini, çalışanın devamsızlığını, bir sebep olmaksızın işe gitmeme durumu olarak açıklamaktadır (Seyrek ve İnal,2017:64).

İşten ayrılmak çalışan için bir süreçten oluşmaktadır. Bu süreç dört aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada kişi işten ayrılma düşüncesine kapılmaktadır. İkinci aşamada kişi işten ayrılmak hakkında planlar yapmaya başlar. Üçüncü aşamada çalışan kariyeri için farklı işler bakmaya başlar. Dördüncü aşamada ise işinden ayrılma kararı alarak işten ayrılır (Türkkan ve Soyman, 2023: 1372).

İşten ayrılma niyeti çalışanın iş yerinden memnun olmadığının göstergesidir. İşinden memnun olmayan çalışan, işten ayrıldığında işveren açısından olumsuz sonuçlar oluşturabilmektedir. Yetenekli çalışanların kaybedilmesi, işten ayrılan kişilerin yerine alınan çalışanların oryantasyon süreçleri, yeni çalışanların işe alım maliyetleri olumsuz sonuçlara örnek gösterilebilir (Polat ve Meydan, 2020: 153). İşten ayrılma niyeti olan kişilerin, işlerine odaklanamadıkları için verimlerinin azalması işveren açısından bir problemdir. Birey işten tatmin olmamasından dolayı işlerini aksatabilir ve farklı işlere geçiş yapmayı planlayabilir.

İşten ayrılma gönüllü ve gönülsüz olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Gönüllü işten ayrılma kişinin kendi isteği ile işten ayrılmasıdır. Çalışan işe duyduğu memnuniyetsizlikten kaynaklı farklı iş arayışlarına girmektedir. Gönülsüz işten ayrılma ise işveren tarafından

çalışanın işten çıkartılmasıdır. Olay çalışanın isteği dışında gerçekleşmesidir. Çalışanın performansı kişinin işten ayrılmasına neden olmaktadır (Akça ve Karagüzel, 2023: 10).

İşten ayrılma niyeti olumsuz bir kavram olarak görülse de işverenler için aynı zamanda bir fırsat olarak da görülmektedir. Düşük performans gösteren, verimli olmayan çalışanların işten ayrılmaları işveren açısından olumlu bir durumdur (Çalışkan ve Bekmezci, 2019: 399).

3.1.İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN NEDENLERİ

İşten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında çeşitli faktörler rol almaktadır. İşten ayrılma niyeti bireysel, çevresel ve örgütsel faktörler olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

Bireysel Faktörler: Yaş, cinsiyet, eğitim, kişinin medeni hali, kariyerinden beklentisi, göreve karşı beklentisi, kıdem, kişisel özellikler bireysel faktörlere örnek olarak gösterilmektedir (Çankaya, 2020: 124).

Catton ve Tuttle' nin yapmış olduğu araştırma sonucuna göre çalışanların kıdem, yaş, bakmakla yükümlü olduğu kişiler, eğitim faktörleri ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişkilerinin olduğu çıkmaktadır. Erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre daha düşük seviyede işten ayrılma niyeti gösterdiği görülmektedir. Bunun sebebi ise cinsiyetlerin rolleri ile ilgilidir. Evli erkeklerin ev üyelerine bakmakla yükümlü olması kişinin işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Evli kişiler bekarlara göre işten ayrılma niyetleri daha düşük seviyededir. Yaş ile kıdemde ise benzer sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Yaş ya da kıdem arttıkça yapmış olduğu işte deneyim ve tecrübesi, işe olan hakimiyeti arttığı için işten ayrılma niyeti azalmaktadır (Erkol'den aktaran Açık, 2024:35). Kişinin duygusal olup olmaması da işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Duygusal kişiler, gerçekleşen olaylara daha farklı tepkiler vermesi sebebiyle işten ayrılma niyetleri etkilenebilmektedir. Örneğin iş arkadaşlarıyla sorunları olan duygusal insanlar, duygusal olmayan insanlara göre daha fazla problem yaşayabilmektedir. Bu da kişinin işten ayrılma niyetine girmesine sebep olabilmektedir (Açık, 2024: 35).

Örgütsel Faktörler: Örgütsel sebepler daha çok çalışanın kendi isteği ile işten ayrılmasına sebep olmaktadır. Bu sebepler işveren tarafından önlenebilir sebeplerdir. Bu sebeple işvereni ilgilendirmektedir. Örneğin (Varol, 2010: 60-61):

- Ücretlerin düşük olması,
- Beklenilen terfinin alınmaması,
- Ulaşım olanaklarının zorluğu,
- İşletmenin merkezden uzak olması,
- İşin güçlük seviyesi,
- Kötü personel yönetimi,
- İşten memnun olunmaması,
- İletişim eksikliği.

Çevresel Faktörler: Örgütün dışında gerçekleşen, örgütün müdahale edemediği sosyo-ekonomik koşullar da işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Örneğin (Şimşek'den aktaran Araslar,2021:16):

- Ekonomik durum ve ekonomik durumun işgücü piyasalarına etkisi
- Başka iş alanlarının daha çekici haklarının olması,
- Ülkedeki refah seviyesi,
- Malzeme yetersizliği, talep düşüklüğü,
- Kıdem tazminatları maliyetlerinin fazla olması.

Ülkede yaşanan ekonomik sorunlar sebebiyle çalışanlar, işten ayrılırsa yaşayacağı ekonomik, psikolojik sorunlar sebebiyle ve yeni bir iş bulma olasılığının düşük olduğunu düşündüğünden işten ayrılma niyeti azalmaktadır (Avcı,2008:110).

3.2.İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN SONUÇLARI

İşten ayrılma niyeti olumsuz sonuçları olan bir sorun olarak görülürken örgüt için aslında olumlu bir yanı olabilmektedir. Düşük performans gösteren kişilerin işten ayrılması, o kişilerin yerine daha yüksek performans gösteren kişilerin alınması üretkenliğin artmasına, bu da karın artmasına sebebiyet vermektedir (Çalışkan ve Bekmezci, 2019: 398). Uzun süre boyunca düşük işgücü devir hızına sahip örgüt çalışanlarında performans düşüklüğü, kariyer beklentilerinin azalması, heyecanlarında azalma görülmektedir. Finansal olarak maliyeti

yüksek olsa da belirli oranda işgücü devir hızının olması, yenilikçiliğin desteklenmesi açısından işveren açısından fayda sağlanacağı düşünülmektedir (Barutçigil'den aktaran Keçeli, 2023:78).

Çalışanın işini sevmesi, işini benimsemesi ve severek yapması işveren için çok önemlidir. Eğer işveren çalışanın işten ayrılma niyetini fark edip düzeltemez ise örgüt açısından ekonomik sorunlar oluşacaktır. İşveren ayrılan kişi yerine yeni bir çalışan arayışına girecek ve bu kişiye eğitim vermek zorunda kalacaktır. Bu durum işveren açısından para ve zaman kaybına sebep olacaktır. Sürekli çalışanların değişmesi diğer çalışanların da motivasyonlarını düşürecektir. İşten ayrılan çalışanın yerine birisi gelene kadar geride kalan çalışanların iş yükünün artması, performans düşüklüğünün oluşması da işten ayrılma niyetinin diğer olumsuz sonuçlarındandır (Yıldırım vd., 2014: 37).

Çalışan psikolojik olarak rahat olduğu ortamlarda çalışmak ister. İşten ayrılma niyetine giren çalışan için işveren vakit kaybetmeden önlem alması gerekmektedir. Çalışanlara karşı adil ve eşit davranmalıdır. Ücretlerinde, terfi olanaklarında artış olması, ödüllendirme sistemi, çalışanın gelişimi için eğitimlerin verilmesi, işverenin çalışanlar ile iletişim anlamında kuvvetli bağlar kurması kişinin işten ayrılmasının engellenmesine sebep olmaktadır. İşten ayrılma niyetine giren çalışanların davranışlarının altındaki sebeplerin bilinmesi, sebeplere yönelik çözümler üretilmesi işten ayrılmayı azaltacaktır (Keçeli,2023:15).

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMLAR ARASI İLİŞKİLER

Bu bölümde "İş Güvencesizliği Algısı", "İş Stresi" ve "İşten Ayrılma Niyeti" arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Çeşitli sektörleri içeren ulusal ve uluslararası çalışmalara yer verilmektedir.

1. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ve İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İş güvencesizliği algısı kişilerin işlerinin sürekliliği bakımından tehdit altında hissetmesi olarak ya da bir çalışanın işinin devam edip etmeyeceği konusunda yaşayacağı endişe, kaygı olarak tanımlanabilmektedir (Erlinghagen, 2008:183). İş stresi ise bir çalışanın yaşamı boyunca karşılaştığı kaçınılmaz sorunlardan biridir. Çalışanın işiyle ilgili yaşadığı belirsizlik, fazla ya da az iş yükünün olması, işverenle ilişkisi, karakteri kişiyi strese sokabilmektedir. Kişinin yaşadığı stres seviyesi arttıkça fiziksel veya psikolojik sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Önemli olan kişinin stresini kontrol edebilmesidir. Stres ne kadar olumsuz bir sözcük gibi gözükse de kişi bakış açısını değiştirdiğinde stres kişiyi motive de edebilmektedir. Yani olumlu bir kavram olarak da görülebilmektedir. Literatür incelendiğinde iki kavram için de çalışmalar yapıldığı görülmektedir. İş stresi kavramının ise daha fazla yaygın olan bir konu olduğu görülmektedir. İki kavram olarak aralarındaki ilişkiye bakıldığında kişinin işinin devamlılığı konusunda yaşadığı belirsizlik duygusu kişiyi strese sokabilmektedir. İş güvencesizliği arttığında çalışanların iş stres seviyesi de artmaktadır. Aralarında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. İş güvencesizliği arttığında iş stresi de artmaktadır.

Küçükoğlu ve Adıgüzel tarafından otomotiv sektöründe çalışan, beyaz yaka çalışanlar üzerinde çalışma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre iş güvencesizliği ve iş stresi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İş güvencesizliği arttıkça iş stresi de artmaktadır (Küçükoğlu ve Adıgüzel, 2019:36).

Valibayova tarafından eğitim sektöründe çalışan, akademisyenler üzerinde çalışma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre iş güvencesizliği algısı ile iş stresi arasında

pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. İş güvencesizliği algısı arttıkça iş stresi de artmaktadır (Valibayova,2018: 100) .

Aksu tarafından sağlık sektöründe çalışan kişiler üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre iş güvencesizliği algısı ile algılanan iş stresi arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Aksu, 2021: 762).

Yaşlıoğlu, Karagülle ve Baran tarafından ulaştırma konusunda destek sağlayan dernek üyeleri üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. İş güvencesizliği algısı ve iş stresi arasında anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır (Yaşlıoğlu vd., 2013:336).

Gaunt ve Benjamin tarafından kadın ve erkek kişiler üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre iş güvencesizliği algısı ile iş stresi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Erkekler kadınlara göre daha az iş güvencesizliği yaşadığı; iş stresinde ise erkeklerin kadınlara göre daha fazla iş stresine maruz kaldıkları görülmektedir. (Gaunt ve Benjamin, 2007: 339).

Jimenez, Milfelner, Zizek ve Dunkl tarafından, Sloven ve Avusturya'lı işçiler üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş güvencesizliği algısı ile iş stresi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Jimenez vd., 2017:33).

Soelton ve Amaelia tarafından Endonezya'da bulunan Granada Voice firmasında çalışan kişiler üzerinde araştırma yapılmıştır.Araştırma sonucuna göre iş güvencesizliği algısı ile iş stresi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Soelton ve Amaelia, 2019: 171).

Soelton ve Amalia tarafından BLU Lemingas firmasının daimi olmayan çalışanları üzerinde yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş güvencesizliği algısı ile iş stresi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Soelton ve Amalia,2019: 308).

Ghani, Memon, Han, Montes ve Fuentes tarafından, Pakistan'daki perakende sektöründe çalışan kişiler üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda anlamlı, pozitif bir ilişki olduğunu, iş stresi arttığında iş güvencesizliğinin de arttığı görülmektedir (Ghani vd., 2022:01).

An, Gu, Obrenovic, Godinic tarafından Amerika'da çeşitli kurumlarda çalışan beyaz yaka üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş güvencesizliği algısının iş stresini etkilediği ortaya çıkmıştır (An vd.,2023:3313).

2. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ve İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İş güvencesizliği algısı, kişilerin işlerini kaybedeceklerine dair endişe, kaygı yaşamaları ve yaşadıkları endişeyi engelleme konusunda kişinin kendisinde yeterli gücü bulamaması olarak da tanımlanabilmektedir (Aksu, 2021: 750). İşten ayrılma niyeti, çalışanların farklı bir işe geçiş yapmayı planlamasıdır. Fiilen işten ayrılmamakta ancak düşünce olarak işten ayrılmanın düşünülmesidir. Çalışanların işten ayrılma niyeti, işletmelerin karşılaştıkları en önemli problemlerden biridir. İşletmeler yetenekli, nitelikli, gelecek vaat eden çalışanları işletmede tutmak, şirket için önemlidir. Çalışanlar çalışma koşulları, ast- üst ilişkileri, ücret düşüklüğü, kariyer olanaklarının mevcut olmaması, kişilik özellikleri gibi sebeplerden dolayı mevcut çalışmakta oldukları işlerden ayrılarak yeni bir işe başlamayı düşünebilirler. İşletmeler çalışanların işten ayrılma niyetine girdiklerini anlamalı ve bu niyetten vazgeçirmek için çalışmalar yapmalıdır. Gerekli önlemler alınmaz ise bu durum işten ayrılmak ile sonuçlanmaktadır (Aksu, 2021: 752). Literatür incelendiğinde iki kavram için de çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Kavramlar arası ilişkiye bakıldığında kişinin iş yerinde yaşadığı iş güvencesizliği algısı kişinin işten ayrılma niyetine girmesine sebep olabilmektedir. Yani iş güvencesizliği arttığında çalışanların işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Aralarında anlamlı, aynı yönlü ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. İş güvencesizliği arttığında işten ayrılma niyetinin de arttığı görülmektedir.

Aksu tarafından sağlık sektöründe çalışan, sağlık çalışanları üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki görülmektedir. İş güvencesizliği algısı arttığında, işten ayrılma niyetleri de artmaktadır (Aksu, 2021: 762).

Köse, Özkoç ve Bekçi tarafından Batı Akdeniz Bölgesi'nde (Burdur, Isparta, Antalya) çalışan muhasebe personellerinin üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre iş

güvencesizliği arttıkça işten ayrıma niyetlerinin de arttığı görülmektedir. Anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkilerinin olduğu ortaya çıkmıştır (Köse vd. 2019:404).

Küçükoğlu ve Adıgüzel tarafından yapılan araştırma otomotiv sektöründe çalışan, beyaz yaka çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre iş güvencesizliği algısı arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı görülmektedir. Pozitif ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır (Küçükoğlu ve Adıgüzel, 2019:36).

Karakoç tarafından yapılan beyaz yaka olarak çalışan kişiler üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve aynı yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır. İş güvencesizliği arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır (Karakoç, 2021:80).

Karacaoğlu tarafından turizm sektöründe, Alanya'da bulunan beş yıldızlı otellerde çalışan kişiler üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iki kavram arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. İş güvencesizliği arttığında işten ayrılma niyetleri de artmaktadır (Karacaoğlu, 2015: 16-17).

Azaklı tarafından turizm sektöründe faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan kişiler üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı, aynı yönlü, pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir (Azaklı,2011:106).

Aykanat ve Öztürk tarafından özel ve kamu bankalarında çalışan kişiler üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Aykanat ve Öztürk, 2022:148).

Bıyıklı ve Özkara tarafından, Afyonkarahisar'da bulunan dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan kişiler üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı, doğrusal ve olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir (Bıyıklı ve Özkara, 2023:285).

Rusyandi tarafından yapılan araştırma Endonezya'nın Bendung şehrindeki devlet bankasında çalışan gişe elemanı ve müşteri hizmetleri üzerinde yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda

iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı, pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir (Rusyandi, 2015:322).

Jimenez, Milfelner, Zizek ve Dunkl tarafından, Sloven ve Avusturya'lı işçiler üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Jimenez vd., 2017:33).

Arijanto ve Marlita tarafından Endonezya'daki güvenlik sistemleri ile ilgilenen şirket çalışanları üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti bakımından pozitif ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmaktadır (Arijanto ve Marlita, 2019 :117).

Probst ve Lavyer tarafından 4 Çin, 3 ABD şirketinde çalışan kişiler üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş güvencesizliği algısının işten ayrılma niyetini etkilediğini, pozitif yönlü bir ilişkileri olduğu ortaya çıkmaktadır (Probst veLawyer'den aktaran Aksu, 2021:753).

Pertiwi, Setya, Piartini ve Saroyini tarafından, Hindistan Çin Servisinde çalışan yönetici ve çalışanlar üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır (Pertiwi vd.,2020:21).

Baquero tarafından, Dubai ve Sharjah'da bulunan dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan kişiler üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki olduğunu, iki kavramın birbirini etkilediği ortaya çıkmaktadır (Baquero,2022:13).

Literatürdeki yapılan çalışmalara bakıldığında ulusal ve uluslararası birçok kaynakta iş güvencesizliği algısı ve işten ayrılma niyeti konuları işlenmiştir. Genel olarak yapılan araştırma sonuçları birbirleriyle benzer sonuca ulaşılmış olup, iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. İş güvencesizliği arttığında işten ayrılma niyeti de artmaktadır.

3. İŞ STRESİ ve İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Stres, kişiden beklenilen talebe vücudun verdiği tepki olarak tanımlanabilmektedir. İş hayatında yaşanan stres kavramı ise iş stresi olarak kullanılmaktadır. İş hayatında strese yol açabilecek örgütün yapısından kaynaklı, kişinin kendi özellikleri ya da fiziksel koşullar gibi birçok faktör bulunmaktadır. İş stresi kişinin motivasyonunun düşmesine, iş tatmininin azalmasına, performansının etkilenmesine, örgüte bağlılığının azalmasına ve işten ayrılma niyetinin artmasına sebep olabilmektedir. Bu sebeple iş stresi örgütler için önemli bir konudur (Yaman vd.,2023: 170). Çalışan iş stresi seviyesi arttıkça stresini kontrol edemez ise belli bir süreden sonra stres kişinin yıpranmasına ve tükenmişliğe götürecektir. Kişi bu stres durumundan kurtulabilmek için de işten ayrılmayı düşünebilir ve yeni iş olanaklarını değerlendirmeye başlayabilir. Sonrasında ise uygun bir pozisyon bulunduğunda ise işten ayrılabilir. Sonuç olarak iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İş stresi arttıkça işten ayrılma niyeti de artacaktır. Yapılan literatür taramasında ulusal ya da uluslararası kaynaklar farketmeksizin benzer sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Aksu tarafından sağlık sektöründe çalışan, sağlık çalışanları üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre iş stresi ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki görülmektedir. İş güvencesizliği algısı arttığında, işten ayrılma niyetleri de artmaktadır (Aksu, 2021: 762).

Küçükoğlu ve Adıgüzel tarafından otomotiv sektöründe çalışan, beyaz yaka çalışanlar üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre iş stresi arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı görülmüştür. Pozitif ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır (Küçükoğlu ve Adıgüzel, 2019:36).

Yenihan, Öner ve Çiftyıldız tarafından Sakarya ilinde bulunan otomotiv sektöründe çalışan mavi yaka çalışanlar üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. İş stresi arttığında işten ayrılma niyeti de artmıştır (Yenihan vd., 2014: 45).

Yaman, Keser ve Bağdoğan tarafından uzaktan çalışan kişiler üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş stresi ve işten ayrılma niyetinde anlamlı ve pozitif bir ilişki ortaya çıkmıştır. İş stresi arttıkça işten ayrılma niyetini de arttırmaktadır (Yaman vd., 2023: 173).

Onay ve Kılcı tarafından turizm sektöründeki dört ve beş yıldızlı otellerin garson ve aşçı başları üzerinde araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan araştırma sonucunda iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Onay ve Kılcı, 2011: 368).

Gökçe ve Terzi tarafından, Gümüşhane ilinde bulunan sağlık çalışanları üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş stresi ile işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır (Gökçe ve Terzi, 2022:103).

Turunç ve Avcı tarafında konaklama sektöründe çalışan kişiler üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre iş stresinin işten ayrılma niyetini pozitif anlamda etkilediği ortaya çıkmıştır (Turunç ve Avcı, 2015:55).

Taş ve Özkara tarafından yapılan, Adana ve Ankara'da bulunan otellerin çalışanları üzerine yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür (Taş ve Özkara, 2020:488).

Aydın, Aytaç ve Şanlı tarafından, Karaman Devlet Hastanesi'nde çalışan hemşireler üzerinde çalışma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş stresinin işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür (Aydın vd., 2021:23).

Türkkan ve Soyman tarafından, Adana ve İstanbul' da yaşayan beyaz yaka çalışanlar üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmektedir (Türkkan ve Soyman, 2023:1379).

Allisey, Noblet, Lamontagne, Houdmont tarafından İngiltere'de yaşayan polisler üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur (Allisey vd., 2014:751).

Yunharmini ve Suparta tarafından, Denpasar'da bulunan Melati bankasının şube ofisinde çalışan kişiler üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır (Yunharmini ve Suparta, 2020:1).

Arijanto ve Marlita tarafından Endonezya'daki güvenlik sistemleri ile ilgilenen şirket çalışanları üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır (Arijanto ve Marlita, 2019 :117). Yapılan çalışmalara bakıldığında tümünde aynı sonuç çıkmıştır.

Anami, Kirana Ve Hadi Tarafından milenyum kuşağındaki çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş güvencesizliği algısının iş stresini etkilediği ortaya çıkmıştır (Anami vd.2023:308).

Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında ulusal ve uluslararası birçok kaynakta birbirleriyle aynı sonuca ulaşılmış olup, iş stresi ile işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISININ İŞ STRESİNE ve İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

1.ARAŞTIRMANIN AMACI ve ÖNEMİ

Çalışma hayatı, çalışanların kendi hayatını ya da bakmakla yükümlü olduğu kişilerin hayatını idame ettirebilmesi için olmazsa olmaz bir parçadır. Çalışanın iş hayatına bakış açısı genellikle gelir, kariyer olanakları ve iş güvencesidir. İş güvencesizliği kavramı, iş hayatındaki en önemli stres sebeplerinden birisidir. Ekonomik krizler, pandemiden sonraki yeni düzen ve dijitalleşmenin artmasıyla birlikte çalışanların işten ayrılması ya da işveren tarafından işten çıkartılmasına sebep olmaktadır. Bu da çalışanın stres yaşamasına neden olmaktadır. Çalışan kendisinin işten çıkartılmaması için çaba gösterecek olup bu çaba zamanla kişinin işinden sıkılmasına, sürekli stres halinde olmasına, işlerini yanlış yapmasına sebep olacaktır. Bu sebeplerden dolayı ya işveren kişinin işten ayrılmasını sağlayacak ya da çalışan iş stresini kaldıramayıp işten ayrılma niyetine girerek işten ayrılacaktır.

Bu araştırmanın amacı, hizmet sektöründe çalışan beyaz yaka çalışanların, iş güvencesizliği algısının, iş stresine ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin incelenmesidir. İş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ayrıca iş güvencesizliği, iş stresi ve işten ayrılma niyetinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, sektör, en son çalıştığı pozisyon, çalışma şekli ve kıdem faktörleri bakımından farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Literatür incelendiğinde iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti kavramları ile gerek kendi aralarında gerekse farklı değişkenlerle ele alınmış birçok çalışmaya rastlanmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucu iş güvencesizliği algısının iş stresine, iş stresinin işten ayrılma niyetine, iş güvencesizliği algısının işten ayrılma niyeti ile anlamlı, pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Yapılan araştırma sonucu üç kavramın bir arada kullanıldığı az sayıda çalışmaya rastlanılmıştır. Benzer kavramlar ile çalışma yapmak isteyen araştırmacılara yol gösterici olması sebebiyle bu çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

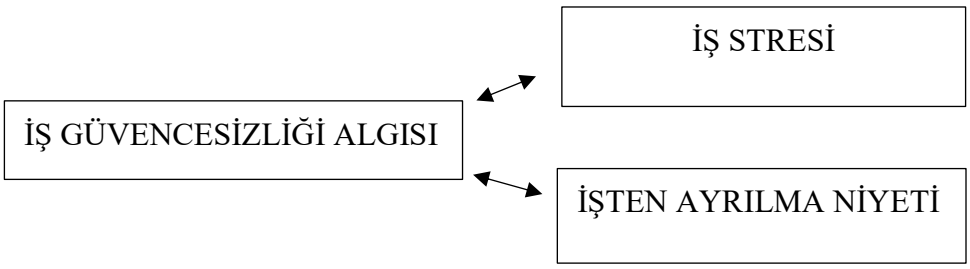
Araştırma İstanbul ilinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren, özel ve kamu kuruluşlarında çalışan beyaz yaka çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın yalnızca İstanbul ilinde gerçekleştirilmiş olması araştırmanın yer sınırlılığı göstermektedir. Araştırmanın diğer sınırlılığı ise araştırmaya sadece hizmet sektöründe çalışanların katılımıdır. Diğer sektörlerde çalışan kişiler araştırmaya dahil edilmemiştir. En önemli kısıtlardan bir diğeri ise araştırmanın sadece beyaz yaka çalışanlar üzerinde yapılmasıdır. Mavi yaka çalışanların araştırmaya dahil edilmemesidir.

3.ARAŞTIRMANIN MODELİ ve HİPOTEZLERİ

Çalışanların yaşadıkları iş güvencesizliği algısı, kişinin iş stresine girmesine ya da algılanan güvencesizlik sebebiyle çalışanların işten ayrılma niyetine girmesine sebep olmaktadır. Araştırmada iş güvencesizliği algısı ölçeği, iş stresi ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılarak üç kavramın birbirleriyle ilişkisi ve iş güvencesizliği algısının iş stresine ve işten ayrılma niyetine etkisinin araştırılması amaçlanmıştır.

İş güvencesizliği algısının iş stresine ve işten ayrılma niyetine etkisi olduğu düşünülerek araştırmanın modeli aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Belirlenmiş olan araştırma modelinden yola çıkarak belirlenen hipotezler aşağıda sıralanmaktadır:

H1: İş güvencesizliği algısı ile iş stresi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2: İş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H3: İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H4: Katılımcıların iş güvencesizliği algısının iş stresi düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H5: Katılımcıların iş güvencesizliği algısının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

4.EVREN ve ÖRNEKLEM

Araştırma evreni, İstanbul il sınırları içerisinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren firmaların beyaz yaka çalışanları olarak belirlenmiştir. Ankette kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da hizmet sektöründe faaliyet gösteren firmaların, beyaz yaka çalışanlarını kapsayan 143 kişi oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet, yaş medeni durum, eğitim durumu, çalışılan sektör, en son çalışmakta olduğu kurumdaki mevcut konumu, çalışma şekli ve kıdemleri tablo yardımıyla özetlenmiştir. Araştırmaya katılanların %56.6'sı (81 kişi) kadın çalışanlardan, %43.4'ü (62 kişi) erkek çalışanlardan oluşmaktadır.

Yaş değişkenine bakıldığında, en fazla olan katılımcı sayısı 28-37 yaş grubundaki 49 kişi (%34,3) oluşturmaktadır. En az katılımcı sayısı ise 48 ve üzeri yaş grubundaki 18 kişi (%12,6) oluşturmaktadır. 18-27 yaş aralığında 42 kişi (%29,4) ve 38-47 yaş aralığında ise 34 kişi (%23,8) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına bakıldığında ise evli ve bekar çalışanların birbirine çok yakın, neredeyse bire bir aynı oldukları görülmektedir. Katılımcıların 71 kişisi (%49,7) bekar, 72 kişisi (%50,3) ise evli olarak görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumlarına bakıldığında lisans mezunlarının en fazla olduğu görülmektedir. 93 kişi (%65) lisans mezunu olduğu görülmektedir. Bunu 20 kişi (%14) ile lisansüstü mezunlar, 18 kişi (%12,6) ile ön lisans mezunları ve 11 kişi (%7,7) ile lise mezunları takip etmektedir. Çalışanlar arasındaki en düşük oran 1 kişi (%0,7) ile ilköğretim mezununa aittir. Bu durumu çalışanların hepsinin beyaz yaka çalışanlar olması sebebiyle, eğitim seviyelerinin yüksek olması gerektiği ile açıklanabilmektedir.

Katılımcıların çoğunluğunun özel sektörde çalıştığı görülmektedir. 116 kişi (%81,1) özel sektörde, 27 kişi (%18,9) kamu sektöründe çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların en son çalışmakta olduğu pozisyon 112 kişi (%78,3) ile çalışan oluşturmaktadır. 31 kişi (%21,7) ile yönetici oluşturmaktadır. Oranlara bakıldığında anketi dolduran kişilerin daha çok çalışan olduğu görülmektedir.

Katılımcıların çalışma şekilleri incelendiğinde 112 kişi (%78,3) ile ofisten çalışma şeklinin ağırlıklı olduğunu görülmektedir. Bunu 27 kişi (%18,9) ile hibrit çalışma, 4 kişi (%2,8) ile uzaktan çalışma takip etmektedir.

Son olarak katılımcıların kıdemleri incelendiğinde ise 1-5 yıl arası çalışanların ağırlıklı olduğu görülmektedir. 54 kişi (%37,8) 1-5 yıl arası çalışmaktadır. Kıdem sayılarına bakıldığında birbirine yakın sonuçlar görülmektedir.1 yıldan az çalışan sayısı 22 kişi (%15,4), 6-10 yıl arası çalışan sayısı 21 kişi (%14,7), 20 yıl ve üzeri çalışan sayısı 21 kişi (%14,7), 11-15 yıl arası çalışan sayısı 15 kişi (%10,5), 16-20 yıl arası çalışan sayısı ise 10 kişi (%7) olarak görülmektedir. Anket sonuçlarına göre 6-10 yıl arası çalışan sayısı ile 20 yıl ve üzeri çalışan sayısı eşit çıkmaktadır.

Demografik değişkenler özetlenirse, %56,6 oranında kadın katılımcıların daha fazla olduğu, 28-37 yaş aralığının fazla olduğu görülmektedir. Medeni durumda ise birbirine çok yakın oranlar görülmektedir. Beyaz yaka çalışanların çoğunluğunun lisans mezunu olması, ilkokul mezunu sayısının sadece 1 kişi olması katılımcıların eğitim seviyesinin yüksek olduğunu göstermektedir. Katılımcıların ağırlıklı çoğunluğu ofisten çalışmaktadır. Katılımcılar arasında 1-5 yıl arası çalışan ağırlıktadır. Ancak kıdem sürelerine bakıldığında katılımcıların benzer oranları olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Demografik Değişkenlere Ait Frekans Dağılımları

Cinsiyet	**Sayı**	**%**
Kadın	81	56,6
Erkek	62	43,4
Yaş	**Sayı**	**%**
18-27	42	29,4
28-37	49	34,3

38-47	34	23,8
48 ve üzeri	18	12,6
Medeni Durum	**Sayı**	**%**
Bekar	71	49,7
Evli	72	50,3
Eğitim	**Sayı**	**%**
İlköğretim	1	0,7
Lise	11	7,7
Ön Lisans	18	12,6
Lisans	93	65
Lisansüstü	20	14
Çalışılan Sektör	**Sayı**	**%**
Özel Sektör	116	81,1
Kamu Sektörü	27	18,9
Mevcut Pozisyon	**Sayı**	**%**
Çalışan	112	78,3
Yönetici	31	21,7
Çalışma Şekli	**Sayı**	**%**
Ofisten/İşyerinden Çalışma	112	78,3
Hibrit Çalışma	27	18,9
Uzaktan çalışma	4	2,8
Kıdem	**Sayı**	**%**
1 Yıldan Az	22	15,4
1-5 Yıl	54	37,8
6-10 Yıl	21	14,7
11-15 Yıl	15	10,5
16-20 Yıl	10	7
20 Yıl ve Üzeri	21	14,7

5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada kullanılacak veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Google formlar üzerinden anket hazırlanmış olup, hizmet sektöründe çalışan kişilere sosyal mecralardan ulaşılarak anketi doldurmaları istenmiştir. 143 çalışan anketi doldurmuştur.

Dört bölümden oluşan anket formunun ilk bölümünde demografik bilgilere yer verilmiştir. Bu bölümde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, sektör, en son

çalışmakta olduğu kurumdaki pozisyonu, çalışma şekli ve kıdemleri hakkında bilgilere yer verilmiştir.

İkinci bölümde çalışanların iş güvencesizliği algısını ölçmek amacıyla Probst (1998) tarafından geliştirilen Önder ve Wasti (2002) tarafından Türkçe'ye çevrilen, 8 ifadeden oluşan 'İş Güvencesizliği Ölçeği' kullanılmıştır. 8 ifadeden oluşan bu ölçek çalışanın iş güvencesizliği algısını ölçmek için tasarlanmıştır. Yanıtlar da 'Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5) olmak üzere beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılardan her ifade için kendileri açısından en uygununu tercih etmeleri istenmiştir.

Üçüncü bölümde çalışanların iş stresini ölçmek amacıyla House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen, İbrahim Efe Efeoğlu tarafından Türkçe'ye uyarlanan, 7 ifadeden oluşan 'İş Stresi Ölçeği' kullanılmıştır. 7 ifadeden oluşan bu ölçek çalışanın iş stres düzeylerini ölçmek için kullanılmıştır. Yanıtlar da 'Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5) olmak üzere beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılardan her ifade için kendileri açısından en uygununu tercih etmeleri istenmiştir.

Anket formunun son bölümünde ise çalışanların işten ayrılma niyetlerini öğrenmek amacıyla Camman ve diğerleri (1979) tarafından geliştirilen, Gürbüz ve Bekmezci (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 'İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği' kullanılmıştır. Yanıtlar da 'Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5) olmak üzere beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılardan her ifade için kendileri açısından en uygununu tercih etmeleri istenmiştir.

6. VERİ ANALİZ TEKNİKLERİ

Yapılan tüm analizler "SPSS" programından yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. Öncelikle kullanılan iş güvencesizliği algısı ölçeği, iş stresi ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeğine güvenilirlik analizi yapılmış ve sonrasında demografik değişkenlere frekans analizi yapılmıştır.

İş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon analizi kullanılmıştır. İş güvencesizliği algısının, iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Son olarak iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyetinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik analizlerde T – Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

7. ANALİZLERE İLİŞKİN BULGULAR

7.1. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ SONUÇLARI

Güvenilirlik analizi bir ölçeğin ölçmek istediği kavramı tutarlı bir şekilde ölçülmesini sağlamaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerinin ölçülmesinde kullanılan en yaygın yöntem Cronbach Alpha katsayısıdır. Cronbach Alfa katsayısı 0 ve 1 arasında değerler alabilmektedir. Katsayının en az 0,7 seviyesinde olması gerekmektedir. Cronbach Alpha değeri 0,80 ve 1,00 arasında olması ölçeklerin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu ve ankete katılan katılımcıların birbirleri ile tutarlı cevap verildiğini göstermektedir. 0,60 ve 0,79 arasındaki değerler güvenilir, 0,5'e kadar ölçeğin güvenilirliği kabul edilmektedir. Ancak 0,5' in altındaki değerler ise ölçeğin güvenilir olmadığını göstermektedir (Kılıç.2016: 48).

İş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ölçeklerine güvenilirlik analizi uygulanmıştır. İş güvencesizliği algısını ölçek amacıyla kullanılan ölçeğe güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Cronbach Alpha kat sayısı 0,873 olarak çıkmıştır. İş stresi düzeyini ölçmek amacıyla kullanılan ölçeğe güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Cronbach Alpha kat sayısı 0,875 olarak çıkmıştır. Son olarak katılımcıların işten ayrılma niyetini, ölçmek amacıyla kullanılan ölçeğe güvenilirlik analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda Cronbach Alpha kat sayısı isse 0,910 olarak çıkmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik analizlerine bakıldığında elde edilen veriler 0,7' nin üzerinde olduğu için sosyal bilimler için kabul edilebilir değerler olmaktadır. Bu da ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

ÖLÇEK	MADDE SAYISI	CRONBACH'S ALPHA
İş Güvencesizliği Algısı	8	0,873
İş Stresi	7	0.875
İşten Ayrılma Niyeti	3	0,910

7.2. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN ANALİZ SONUÇLARI

7.2.1. İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmada, katılımcıların iş güvencesizliği algısı ile iş stresi arasındaki ilişkisi, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkisi ve iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır.

Korelasyon katsayısı değişkenler arasındaki ilişkiyi belirleyen bir yöntemdir. Korelasyon analizindeki kat sayısı (r) -1 ile +1 arasında $(-1 \leq r \geq +1)$ değerler almaktadır. Katsayının +1 ya da -1' e yakın olması değişkenler arasında doğrusal ve güçlü bir ilişkiyi temsil eder. Pozitif değerler değişkenler arasındaki ilişkinin pozitif ve aynı yönlü bir ilişki oluğunu gösterirken, negatif değerli değişkenler ise negatif ve ters yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Değerler 0'a yaklaştıkça değişkenler arasında zayıf bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Negatif, ters yönlü ilişkilerde değişkenlerden bir tanesi artarken diğer değişken azalmaktadır. Aynı yönlü ilişkilerde ise değişkenlerden biri arttığında diğer değişken de artmaktadır.

Tablo 3: İş Güvencesizliği Algısı İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyeti Korelasyon Analizi

	İş Güvencesizliği Algısı	İş Stresi	İşten Ayrılma Niyeti
İş Güvencesizliği Algısı	1		

İş Stresi	0,461**	1	
İşten Ayrılma Niyeti	0,509**	0,454**	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

İş güvencesizliği algısı ile iş stresi arasındaki korelasyon analizinde Pearson katsayısının 0,461** olduğu görülmektedir. İş güvencesizliği ve iş stresi arasında pozitif ve anlamlı (0.01 düzeyinde) bir ilişki olduğu görülmektedir. İki değişken arası korelasyon analizinde, katsayı pozitif (+) olduğundan dolayı aynı yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bir değişken arttığında diğer değişken de artmaktadır. Dolayısıyla iş güvencesizliği algısı arttığında katılımcıların iş stresi düzeyleri de artmaktadır. H1 hipotezi olan '*İş güvencesizliği algısı ile iş stresi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır'* ifadesi kabul edilmektedir.

İş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi öğrenmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde Pearson katsayısı 0,509** çıkmıştır. İş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Pozitif bir ilişki olduğundan dolayı aynı yönlü bir ilişki vardır. İş güvencesizliği algısı arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Bu durumda *'İş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.'* şeklinde kurulan H2 hipotezi kabul edilmektedir.

İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi öğrenmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde Pearson katsayısı 0,454** çıkmıştır. İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Pozitif bir ilişki olduğundan dolayı aynı yönlü bir ilişki vardır. Dolayısıyla *'İş stresinin işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.'* şeklinde kurulan H3 hipotezi kabul edilmektedir.

Korelasyon analizlerinin sonuçlarına bakıldığında kurulan H1,H2 ve H3 hipotezlerinin hepsi kabul edilmektedir.

7.3. İş Güvencesizliği Algısının İş Stresi Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmada, iş güvencesizliği algısının iş stresi üzerindeki etkisini öğrenmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. İş güvencesizliği algısı bağımsız değişken, iş stresi ise bağımlı değişkendir.

Basit değişkenli regresyon analizine göre R Square (R^2) ifadesinin %21,2 düzeyinde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların iş güvencesizliği algısının iş stresi üzerinde %21,2 düzeyinde bir etkiye sahiptir. ANOVA testi sonuçlarına göre F değeri ve anlamlılık seviyesine göre anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (F=38.029, P<001). Dolayısıyla '*Katılımcıların iş güvencesizliği algısının iş stresi düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.'* şeklinde kurulan H4 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 4: İş Güvencesizliği Algısının İş Stresi Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi

Model Özeti				
Model	**R**	**R^2**	**Uyarlanmış R^2**	**Standart Hata**
1	0,461[a]	0,212	0,207	0,78838

ANOVA[a]						
Model		**Surn of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig. (p)**
	Regression	23,636	1	23,636	38,029	<001[b]
	Residual	87,637	141	0,622		
	Toplam	111.273	142			

a. **Bağımlı Değişken: İş Stresi**

b. **Bağımsız Değişken: İş Güvencesizliği Algısı**

Katsayılar[a]						
Model		**Standardize Katsayılar Edilmemiş**		**Standardize Katsayılar Edilmiş**	**t**	**Sig.**
		B	**Std. Error**	**Beta**		
1	**Değişken**	1,724	0,331		0,523	0,602
	İş Güvencesizliği Algısı	0,548	0,113	0,380	4,845	<001

a. Bağımlı Değişken: İş Stresi

7.3.1. İş Güvencesizliği Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmada, iş güvencesizliği algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini öğrenmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. İş güvencesizliği algısı bağımsız değişken, işten ayrılma niyeti ise bağımlı değişkendir.

Basit değişkenli regresyon analizine göre R Square (R^2) ifadesinin %25,9 düzeyinde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların iş güvencesizliği algısının işten ayrılma niyeti üzerinde %25,9 düzeyinde bir etkiye sahiptir. ANOVA testi sonuçlarına göre F değeri ve anlamlılık seviyesine göre anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (F=49,293 P<001). Dolayısıyla *'Katılımcıların iş güvencesizliği algısının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır'* .şeklinde kurulan H5 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 5: İş Güvencesizliği Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi

Model Özeti				
Model	**R**	**R^2**	**Uyarlanmış R^2**	**Standart Hata**
1	0,509[a]	0,259	0,254	1,05950

ANOVA[a]						
Model		**Surn of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig. (p)**
	Regression	55,334	1	55,334	49,293	<001[b]
	Residual	158,279	141	1,123		
	Toplam	213,613	142			

a. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

b. Bağımsız Değişken: İş Güvencesizliği Algısı

Katsayılar[a]						
Model		**Standardize Katsayılar Edilmemiş**		**Standardize Katsayılar Edilmiş**	**t**	**Sig.**
		B	**Std. Error**	**Beta**		
1	**Değişken**	0,839	0,284		2,958	0,004
	İş Güvencesizliği Algısı	0,733	0,104	0,509	7,021	<001

a: Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

7.4.İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI, İŞ STRESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİNE YÖNELİK ANALİZ SONUÇLARI

Bu bölümde tezin değişkenlerini oluşturan, iş güvencesizliği algısının, iş stresinin işten ayrılma niyetinin demografik değişkenlerle ilişkisi incelenmiştir.Cinsiyet, medeni durum, çalışılan sektör, mevcut pozisyonu gibi değişkenler T- Testi ile analiz edilirken; yaş, eğitim, çalışma şekli ve kıdemleri One – Way Anova Testi kullanılarak analiz edilmiştir.

7.4.1.İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 6' da iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyetlerinin cinsiyet değişkenine göre analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 6: İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Group Statistics				t- Test for Equality of Means		
	Cinsiyet	**N**	**Ortalama**	**Standart Sapma**	**t**	**df**	**p**
İş Güvencesizliği Algısı	Kadın	81	2,6003	,79682	,276	141	,783
	Erkek	62	2,5605	,92516	,271	120,353	,787
İş Stresi	Kadın	81	2,9418	,89236	-,296	141	,768
	Erkek	62	2,9862	,88242	-,297	132,139	,767
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	81	2,6132	1,22072	-1,327	141	,187
	Erkek	62	2,8871	1,22652	-1,326	131,02	,187

Yapılan t – testi sonucuna göre kadın ve erkek katılımcıların iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyetleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çıkan p değerleri 0,05'den büyük oldukları görülmemiştir. Bu sebeple iş güvencesizliği algısının, iş stresinin ve işten ayrılma niyetinin cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir fark görülmemiştir ($p>0,05$). Ortalama değerlere bakıldığında birbirlerine yakın değerler görülmekte olup önemli bir farklılık görülmemiştir.

7.4.2.İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 7' de iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyetlerinin yaş değişkenine göre analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 7: İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
İş Güvencesizliği Algısı	18-27	42	2,6101	,69141	,10669
	28-37	49	2,5026	,85372	,12196
	38-47	34	2,6103	,93124	,15971
	48 ve üzeri	18	2,6875	1,06520	,25107
	Toplam	143	2,5830	,85193	,07124
İş Stresi	18-27	42	3,0578	,88066	013589
	28-37	49	2,8163	,91101	,13014
	38-47	34	2,9874	,83623	,14341
	48 ve üzeri	18	3,0794	,93514	,22041
	Toplam	143	2,9610	,88522	,07403
İşten Ayrılma Niyeti	18-27	42	2,9921	1,28466	,19823
	28-37	49	2,3401	1,16962	,16709
	38-47	34	2,7647	,96585	,16564
	48 ve üzeri	18	3,1296	1,46032	,34420
	Toplam	143	2,7319	1,22651	,10257

	Surn of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İş Güvencesizliği Algısı	,570	3	,190	,258	,856
	102,491	139	,737		
	103,061	142			
İş Stresi	1,695	3	,565	,717	,544
	109,578	139	,788		
	111,273	142			
İşten Ayrılma Niyeti	13,247	3	4,416	3,063	,030
	200,366	139	1,441		
	213,613	142			

Yaş değişkeninin iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyetine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Tabloda görüldüğü üzere iş güvencesizliği algısının ve iş stresinin yaş değişkenine göre farklılık göstermediği görülmüştür. İş güvencesizliği algısının p değeri 0,856; iş stresinin p değeri ise 0,544 çıkmıştır. P değeri 0.05'den büyük olduğu için farklılık göstermemektedir. İşten ayrılma niyetine bakıldığında ise p değeri 0,030 çıkmıştır. P değeri 0,05'den küçük olduğundan anlamlı bir farklılık ortaya çıkmaktadır. İşten ayrılma niyeti düzeyleri yaşa göre farklılık göstermiştir. Ortalamalara bakıldığında iş güvencesizliği ve iş stresi değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmüştür. İşten ayrılma niyetinin ortalamalarına bakıldığında en düşük olarak 28-37 yaş aralığı gözükürken; en yüksek olarak 48 ve üzeri yaş grubu görülmüştür. 48 yaş ve üzeri grubundaki katılımcıların yüksek oranda çıkmasının sebebi olarak emekli olunması ile ilgili olduğu tahmin edilmektedir. İşten ayrılma niyetinin yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

7.4.3.İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 8'de iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyetlerinin medeni durum değişkenine göre analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 8: İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Group Statistics				**t- Test for Equality of Means**		
	Medeni Durum	**N**	**Ortalama**	**Standart Sapma**	**t**	**df**	**p**
İş Güvencesizliği Algısı	Bekar	71	2,5722	,80834	-,151	141	,880
	Evli	72	2,5938	,89839	-,151	139,836	,880
İş Stresi	Bekar	71	2,9638	,91909	,037	141	,971
	Evli	72	2,9583	,85695	,037	140,013	,971
İşten Ayrılma Niyeti	Bekar	71	2,7418	1,32041	,095	141	,924
	Evli	72	2,7222	1,13557	,095	137,324	,925

Yapılan t – testi sonucuna göre katılımcıların medeni durumlarının iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyetleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çıkan p değerleri 0,05'den büyük oldukları görülmüştür. Bu sebeple iş güvencesizliği algısının, iş stresinin ve işten ayrılma niyetinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark görülmemiştir. (p>0,05). Ortalama değerlere bakıldığında birbirlerine yakın değerler görülmekte olup önemli bir farklılık görülmemiştir.

7.4.4.İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Eğitim Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 9' de iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyetlerinin eğitim değişkenine göre analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 9: İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Eğitim Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
İş Güvencesizliği Algısı	İlköğretim	1	4,1250	,	,
	Lise	11	2,7159	,93054	,28057
	Ön Lisans	18	2,7639	,86378	,20360
	Lisans	93	2,5228	,84678	,08781
	Lisansüstü	20	2,5500	,80234	,17941
	Toplam	143	2,5830	,85193	,07124
İş Stresi	İlköğretim	1	3,1429	,	,
	Lise	11	2,8961	1,09375	,32978
	Ön Lisans	18	3,0000	,91931	,21668
	Lisans	93	2,9508	,85026	,08817
	Lisansüstü	20	3,0000	,98102	,21936
	Toplam	143	2,9610	,88522	,07403
İşten Ayrılma Niyeti	İlköğretim	1	4,6667	,	,
	Lise	11	2,6667	1,51291	,45616
	Ön Lisans	18	2,8333	1,29479	30518
	Lisans	93	2,6882	1,18445	,12282
	Lisansüstü	20	2,7833	1,23438	,27601
	Toplam	143	2,7319	1,22651	,10257

	Surn of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İş Güvencesizliği Algısı	3,519	4	,880	1,220	,305
	99,541	138	,721		
	103,061	142			
İş Stresi	,147	4	,037	,046	,996
	111,126	138	,805		
	111,273	142			
İşten Ayrılma Niyeti	4,206	4	1,052	,693	,598
	209,407	138	1,517		
	213,613	142			

Eğitim durumunun iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyetine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Tabloda görüldüğü üzere iş güvencesizliği algısının, iş stresi ve işten ayrılma niyetlerinin eğitim durumuna göre farklılık göstermediği görülmektedir. İş güvencesizliği algısının anlamlılık değeri yani p değeri iş güvencesizliği algısında 0,305, iş stresinde 0,996, işten ayrılma niyetinde ise 0,598 olarak bulunmuştur. P değerleri 0,05' den büyük oldukları için anlamlı bir fark görülmemiştir (p>0,05).

7.4.5.İş Güvencesizliği Algısı , İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Çalışılan Sektör Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 10' da iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyetlerinin çalışılan sektör değişkenine göre analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 10: İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Çalışılan Sektör Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Group Statistics				t- Test for Equality of Means		
	Sektör	**N**	**Ortalama**	**Standart Sapma**	**t**	**df**	**p**
İş Güvencesizliği Algısı	Özel	116	2,5787	,87018	-,127	141	,899
	Kamu	27	2,6019	,78373	-,136	42,275	,893

İş Stresi	Özel	116	3,0567	,84984	2,738	141	,007
	Kamu	27	2,5503	,93233	2,583	36,718	,014
İşten Ayrılma Niyeti	Özel	116	2,9023	1,16305	3,584	141	<,001
	Kamu	27	2,0000	1,24379	3,436	37,311	,001

Yapılan t – testi sonucuna göre özel ya da kamu sektöründe çalışan kişilerin iş güvencesizliği algısında anlamlı bir fark görülmemiştir. Sonuçlara göre iş güvencesizliği algısının özel sektörde 0,899 kamu sektöründe ise 0,893 olarak görülmüştür. P değerlerinin 0,05'den büyük oldukları görüldüğü için anlamlı bir fark görülmemiştir (p>0,05). İş güvencesizliği algısını katılımcıların çalıştıkları sektörler etkilememiştir. İş stresi özel sektörde 0,007 iken kamu sektöründe 0,014 olarak görülmüştür. İşten ayrılma niyetine bakıldığında ise özel sektörde çalışanların p değerlerinin <0,01 olarak, kamu sektörü ise 0,01 olarak gözükmüştür. Anlamlılık değeri yani p değerleri 0,05'den küçük olduğu için anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır (p<0,01). İş stresini ve işten ayrılma niyetini çalışanların çalıştıkları sektör etkilediği görülmüştür. Anlamlı bir fark ve ilişkileri bulunmuştur. Ortalamalara bakıldığında birbirine yakın değerler görülmüştür. Sadece işten ayrılma niyetinde farklılık gözükmüştür. İşten ayrılma niyetindeki kişilerin özel sektörde daha fazla işten ayrılma niyetinde olduğu görülmüştür. Bunun sebebi olarak da kamu sektöründe daha fazla avantajların bulunması tahmin edilmiştir. Özel sektördeki benzer şartlardaki iş olanaklarının daha fazla olması çalışanların özel sektörde daha fazla işten ayrılma niyetinde olması ile açıklanabilmektedir.

7.4.6.İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılması

Tablo 11' de iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyetlerinin çalışma sektörüne göre analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 11: İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılması

	Çalışma Şekli	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
İş Güvencesizliği Algısı	Ofisten	112	2,5748	,90271	0,8530
	Hibrit	27	2,6204	,62929	,12111
	Uzaktan	4	2,5625	,86903	,43451
	Toplam	143	2,5830	,85193	,07124
İş Stresi	Ofisten	112	2,9579	,89505	,08457
	Hibrit	27	3,0053	,86397	,16627
	Uzaktan	4	2,7500	,95030	,47515
	Toplam	143	2,9610	,88522	,07403
İşten Ayrılma Niyeti	Ofisten	112	2,7738	1,30619	,12342
	Hibrit	27	2,6667	,87217	,16785
	Uzaktan	4	2,000	,81650	,40825
	Toplam	143	2,7319	1,22651	,10257

	Surn of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İş Güvencesizliği Algısı	,047	2	,023	,032	,969
	103,014	140	,736		
	103,061	142			
İş Stresi	,232	2	,116	,146	,864
	111,041	140	,793		
	111,273	142			
İşten Ayrılma Niyeti	2,454	2	1,227	,814	,445
	211,159	140	1,508		
	213,613	142			

Çalışma şeklinin iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyetine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Tabloda görüldüğü üzere iş güvencesizliği algısının, iş stresinin ve işten ayrılma niyetinin çalışma şekline göre farklılık göstermediği görülmüştür. İş güvencesizliği algısının anlamlılık değeri yani p değeri 0,969, iş stresi 0,864, işten ayrılma niyetini ise 0,445 olarak bulunmuştur. P değerleri 0,05' den büyük oldukları için anlamlı bir fark görülmemiştir ($p>0,05$). Katılımcılara göre iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyetlerini

çalışma şekline göre değişmediği görülmüştür. Ortalamalara bakıldığında birbirine yakın sonuçlar gözükmüştür. İş stresi ortalamalarına bakıldığında ofisten çalışma ile hibrit çalışma arasında benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. İşten ayrılma niyetine bakıldığında ise uzaktan çalışan kişilerin çok daha az düzeyde işten ayrılmayı düşündüğü görülmüştür. Ofisten ya da hibrit çalışan kişilerin daha çok işten ayrılma niyetine girdikleri görülmüştür.

7.4.7.İş Güvencesizliği Algısı , İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 12' de iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyetlerinin kıdem değişkenine göre analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 12: İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Kıdeme Göre Karşılaştırılması

	Çalışma Şekli	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
İş Güvencesizliği Algısı	1 Yıldan Az	22	2,6477	,83687	,17842
	1-5 Yıl	54	2,5162	,77932	,10605
	6-10 Yıl	21	2,4048	,78753	,17054
	11-15 Yıl	15	2,5500	,97147	,25083
	16-20 Yıl	10	2,8375	,96474	,30508
	20 Yıl Üzeri	21	2,7679	,99944	,21810
	Toplam	143	2,5830	,85193	,07124
İş Stresi	1 Yıldan Az	22	2,6688	1,05291	,22448
	1-5 Yıl	54	2,9762	,86641	,11790
	6-10 Yıl	21	2,9524	,86229	,18817
	11-15 Yıl	15	2,8857	,82632	,21335
	16-20 Yıl	10	3,1571	,97229	,30747
	20 Yıl Üzeri	21	3,1973	,76595	,16714
	Toplam	143	2,9610	,88522	,07403

İşten Ayrılma Niyeti	1 Yıldan Az	22	2,6818	1,37813	,29382
	1-5 Yıl	54	2,7469	1,31423	,17884
	6-10 Yıl	21	2,2222	1,05057	,22925
	11-15 Yıl	15	2,8000	,92410	,23860
	16-20 Yıl	10	2,6333	,59732	,18889
	20 Yıl Üzeri	21	3,2540	1,29488	,28257
	Toplam	143	2,7319	1,22651	,10257

	Surn of Squares	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
İş Güvencesizliği Algısı	2,382	5	,476	,648	,663
	100,679	137	,735		
	103,061	142			
İş Stresi	3,534	5	,707	,899	,484
	107,739	137	,786		
	111,273	142			
İşten Ayrılma Niyeti	11,413	5	2,283	1,547	,179
	202,200	137	1,476		
	213,613	142			

Katılımcıların iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyetlerinin kıdem sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını öğrenmek için tek yönlü ANOVA testi yapılmıştır. Tablo 12' de görüldüğü üzere iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyetinin kıdem sürelerine göre farklılık göstermediği görülmektedir. Anlamlılık değeri yani p değeri iş güvencesizliği algısında 0,663, iş stresinde 0,484, işten ayrılma niyetinde ise 0,179 olarak bulunmuştur. P değerleri 0,05' den büyük oldukları için anlamlı bir fark görülmemiştir ($p>0,05$). Bu sebeple kavramlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Katılımcılara göre iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyetlerinin kıdem sürelerine göre değişmediği görülmüştür. İş stresi ortalamalarına bakıldığında kıdem arttıkça yaşanılan iş

stresinin de arttığı görülmüştür. İşten ayrılma niyetinin ortalamasına bakıldığında ise 20 yıl ve üzeri çalışan kişilerin daha yüksek seviyede işten ayrılma niyetine girdiği ortaya çıkmıştır.

7.5. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER İLE KAVRAMLAR ARASI İLİŞKİLERİN SONUÇLARI

Tablo 13: İş Güvencesizliği Algısı, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinin Demografik Değişkenler ile İlişkilerinin Sonuçları

	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim	Sektör	Pozisyon	Çalışma Şekli	Kıdem
İş Güvencesizliği Algısı	–	–	–	–	–	–	–	–
İş Stresi	–	–	–	–	+	–	–	–
İşten Ayrılma Niyeti	–	+	–	–	+	–	–	–

- : İki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

+ : İki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

8. Kıdem ve Yaş Arasındaki İlişki

Çapraz Tablo analizi (crostabb) iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmaktadır. Katılımcıların kıdem ve yaş arasındaki ilişkiyi öğrenmek amacıyla yapılmıştır.

Tablo 14: Katılımcıların Kıdem ve Yaş Arasındaki İlişkisini Gösteren Çapraz Tablo Analizi

	Value	**Df**	**Asymptotic Significance**
Pearson Chi Kare - Square	160,209[a]	15	<0,001

Çapraz Tablo analizine göre katılımcıların kıdem ve yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (P <0,001). 18-27 yaş grubundaki katılımcıların 16'sı bir yıldan az , 25 kişisi ise 1-5 yıl arası kıdeme sahiptir . 28-37 yaş arasındaki katılımcıların 21'i 1-5 yıl arası, 16'sı ise 6-10 yıl arası kıdeme sahiptir. 38-47 yaş arası katılımcıların kıdemleri birbirine çok yakın iken 48 ve üzeri yaş grubundaki katılımcıların 15'i 20 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

9. HİPOTEZ SONUÇLARI

Tablo 15: Hipotez Sonuçları

HİPOTEZLER	KABUL DURUMU
H1: İş güvencesizliği algısı ile iş stresi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	KABUL EDİLDİ
H2: İş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	KABUL EDİLDİ
H3: İş stresinin işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	KABUL EDİLDİ
H4: Katılımcıların iş güvencesizliği algısının iş stresi düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL EDİLDİ
H5: Katılımcıların iş güvencesizliği algısının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL EDİLDİ

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Teknoloji alanında yaşanan değişimler, ekonomik krizler, yaşam şartlarının zorlaşması, bir çalışanın aylık maliyetlerinin artması gibi sebeplerden dolayı işverenler çalışan sayısını azaltmaya gidebilmektedir. Bu sebeple insanları işten çıkartabilmektedirler. Bu belirsizlik duygusu kişinin strese girmesine neden olmaktadır. Hizmet sektörü, iş yoğunluğu yüksek, müşteri ve kalite odaklı sektörlerden birisidir. Bu sebeple çalışanlara düşen sorumluluk ve iş yükü daha fazla olmaktadır. İş yükünün fazla olması, çalışanların işlerini yetiştiremeyeceği, başarılı olamayacağı ya da yetersiz olacağı düşünceleriyle daha fazla stres yaşamalarına neden olmaktadır. Yaşanan iş güvencesizliği ya da yaşanan iş stresi ile daha fazla başa çıkamayan çalışan, işten ayrılma niyetine girerek farklı işleri değerlendirmeye başlayabilmektedir. Uygun bir iş bulduğunda da işten ayrılabilmektedir. İş güvencesizliği, iş stresi ve işten ayrılma niyeti birbirleri ile ilişkili olup, birbirlerini etkilediği görülmektedir. İşverenler çalışanların iş güvencesizliği algısını ve işten ayrılma niyetlerini giderecek önleyici tedbirler almaları gerekmektedir. İşveren çalışanlara karşı eşit ve adaletli davranmalıdır. Performans değerlendirmesi yapılırken, ücretlerde ve terfi olanaklarında artış sağlanırken işverenin adil olması kişinin güvence altında hissetmesine sebep olmaktadır.

Bu araştırmanın amacı, hizmet sektöründe faaliyet gösteren beyaz yaka çalışanların iş güvencesizliği algısının iş stresine ve işten ayrılma niyetine etkisini ölçmektir. İş güvencesizliği algısı ile iş stresi, iş stresi ile işten ayrılma niyeti ve iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki incelenmiştir. İş güvencesizliği ve iş stresi arasında pozitif, aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır (0,461). İş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif, aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır (0,509). İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif, aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (0,454). Yapılan korelasyon analizleri sonuçlarına göre kavramlar arası ilişkilerde hem pozitif hem de anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmış olup, H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir.

İş güvencesizliği algısının iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş güvencesizliği algısının iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür (%21,2). H4 hipotezi kabul

edilmiştir. İş güvencesizliği algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi incelendiğinde ise anlamlı bir etki olduğu gözlemlenmiştir (%25,9). H5 hipotezi de kabul edilmiştir. Yapılan regresyon analizinde iş güvencesizliği algısının iş stresini ve işten ayrılma niyetini etkilediği görülmüştür.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ile daha önce yapılan araştırmalar kıyaslanıldığında, verilerin tutarlı olduğu gözlemlenmiştir. İş güvencesizliği algısının iş stresini etkilediği görülmüştür. İş güvencesizliği algısı arttıkça iş stresinin de arttığı görülmüştür (Küçükoğlu ve Adıgüzel,2019:37; Valibayova,2018:102;Yaşlıoğlu vd.,2013:336; Gaunt ve Benjamin,2007;347; Jimenez vd.,2017:33; Poelton vd.,2019:171; Ghani vd, 2022:10).

İş güvencesizliği algısının işten ayrılma niyetini etkilediği yapılan diğer araştırmalarda da gözlemlenmiştir. İş güvencesizliği algısı arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı görülmüştür (Küçükoğlu ve Adıgüzel,2019:37; Köse vd,2019:404; Karakoç,2021:80; Aykanat ve Öztürk,2022:154; Bıyıklı ve Özkara,2023:294; Jimenez vd.,2017:33; Pertiwi vd.,2020:21).

Katılımcıların demografik özelliklerinde benzerlikler ve farklılıklar görülmektedir. İş güvencesizliği, iş stresi ve işten ayrılma niyetlerinin demografik özellikler ile farklılık gösterip göstermediğine dair analiz sonuçları aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır:

- Kadın ve erkek katılımcıların iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyetleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.
- Yaş faktörüne bakıldığında iş güvencesizliği algısı ile iş stresinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak işten ayrılma niyetine bakıldığında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. İşten ayrılma niyeti en düşük 28-37 yaş aralığında gözükürken; en yüksek olarak 48 ve üzeri yaş grubunda görülmüştür. 48 yaş ve üzeri grubundaki katılımcıların yüksek oranda çıkmasının sebebi olarak kişilerin emekli olması ile ilgili olduğu tahmin edilmektedir.
- Medeni durum ve eğitime bakıldığında iş güvencesizliği, iş stresi ve işten ayrılma niyetleri ile anlamlı bir fark bulunamamıştır.

- Çalışılan sektöre bakıldığında iş güvencesizliği kavramı ile anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ancak iş stresi ve işten ayrılma niyetine bakıldığında anlamlı bir fark bulunmuştur. Özel sektörde çalışanların kamu sektöründe çalışan kişilere göre daha fazla iş stresine uğradıklarını ve işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bunun sebebi olarak da özel sektörde benzer iş olanaklarının daha fazla olduğu ve özel sektörün daha yoğun ve yıpratıcı olduğu düşünülmektedir.
- Çalışma şekline ve kıdem sürelerine bakıldığında iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Elde edilen bulgular ile daha önce yapılmış araştırmalar karşılaştırıldığında, bazı araştırmaların elde edilen verilerle tutarlı olduğu görülürken, bazı verilerin farklılaştığı görülmüştür.

İş güvencesizliği algısının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde hem araştırma bulgularıyla uyumlu hem de farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bu araştırmada iş güvencesizliği algısının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür (Valibayova,2018:91). Bazı araştırmalarda kadınların erkeklere göre daha fazla iş güvencesizliği yaşadığı görülmekte iken (Karacaoğlu,2015:17); bazı araştırmalarda ise erkeklerin kadınlardan daha fazla iş güvencesizliği yaşadığı görülmektedir (Azaklı,2011:116; Esen,2018:64; Çelebi,2017:102). İş güvencesizliği algısının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde diğer araştırmalar ile tutarlı sonuçlar bulunmuş, iş güvencesizliği algısının yaş değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır (Valibayaova,2018:93; Esen,2018:70; Çelebi,2017:104). İş güvencesizliği algısının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakıldığında diğer araştırma bulgularıyla hem uyumlu hem de farklı sonuçlara ulaşılmıştır. İş güvencesizliği algısını kişilerin medeni durumlarının etkilemediği ortaya çıkmıştır (Valibayova,2018:91; Esen,2018:66). Bazı araştırmalarda bekarların evlilere göre daha fazla iş güvencesizliği yaşadığı ortaya çıkarken bazı araştırmalarda ise evli kişilerin bekarlara göre daha fazla iş güvencesizliği yaşadığı ortaya çıkmıştır (Çelebi,2017:101; Karacaoğlu, 2015:18). Eğitim değişkeninin iş güvencesizliği algısını etkilemediği sonucuna varılmıştır (Valibayova,2018:92). Bazı araştırmalarda ise tam tersi olarak eğitim değişkeninin iş

güvencesizliği algısını etkilediği görülmüştür (Çelebi,2017:103; Karakoç,2021:62). İş güvencesizliği algısının kıdem süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde diğer araştırma bulguları ile tutarlı olduğu görülmüştür. İş güvencesizliği algısının kıdem süresine göre farklılaşmadığı görülmüştür (Esen,2018:73).

İş stresinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine bakıldığında araştırma ile benzer sonuçlar elde edilmiştir (Valibayova,2018:91). İş stresinin yaş değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine bakıldığında anlamlı bir fark görülmemiştir (Ağgül,2023:62;Valibayova,2018:93; Tüllef,2020:102). İş stresinin medeni durum değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine bakıldığında diğer araştırmalarda da benzer çalışma sonuçlarına ulaşılmıştır. İş stresinin eğitim durum değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine bakıldığında araştırma bulguları ile hem benzer çalışma sonuçlarına hem de farklı sonuçlara ulaşılmıştır. İş stresi ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark görülmemiştir (Valibayova,2018:92; Tüllef,2020:101). Yapılan farklı araştırmalarda ise iş stresinin eğitim değişkeni ile farklılık gösterdiği görülmektedir (Ağgül,2023:62). İş stresinin kıdem değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine bakıldığında benzer sonuçlara rastlanmıştır. İş stresi ile kıdem arasında fark görülmemiştir (Tüllef,2020:106).

İşten ayrılma niyetinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine bakıldığında hem araştırma bulgularıyla uyumlu hem de farklı sonuçlara ulaşılmıştır. İşten ayrılma niyeti cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamıştır (Karacaoğlu, 2015:17; Ağgül,2023:63; Acar,2017:59). Bazı araştırmalarda ise erkeklerin kadınlardan daha fazla işten ayrılma niyetine girdikleri görülmüştür (Azaklı,2011:121). Bazı araştırmalarda ise kadın çalışanların erkeklere göre daha fazla işten ayrılma niyetinin olduğu görülmüştür (Karakoç,2021:67). İşten ayrılma niyetinin yaş değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine bakıldığında araştırma bulgularıyla uyumlu çalışmalara rastlanmıştır (Ağgül,2023:64; Acar,2017:60). Bazı araştırmalarda ise farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Yaşı genç kişilerin daha fazla işten ayrılma niyetine girdikleri görülmüştür (Karacaoğlu, 2015:18; Karakoç,2021:68). İşten ayrılma niyetinin medeni durum değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine bakıldığında hem araştırma bulgularıyla uyumlu sonuçlara hem de

farklı sonuçlara ulaşılmıştır (Acar,2017:61). Bazı çalışmalarda evli kişilerin bekar kişilere göre işten ayrılma niyetinin daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. İşten ayrılma niyetinin eğitim değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine bakıldığında hem araştırma bulgularıyla uyumlu hem de farklı sonuçlara ulaşılmıştır. İşten ayrılma niyeti eğitim değişkenine göre farklılaşmamıştır (Acar,2017:62). Bazı araştırmalarda ise işten ayrılma niyeti ile eğitim değişkeni arasında farklılık saptanmıştır (Karacaoğlu,2015:18; Azaklı,2011:124; Ağgül,2023:64; Karakoç,2021:69). İşten ayrılma niyetinin kıdem değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine bakıldığında hem araştırma bulgularıyla uyumlu hem de farklı sonuçlara ulaşılmıştır. İşten ayrılma niyeti kıdem değişkeni arasında farklılık görülmemiştir (Acar,2017:64). Bazı araştırmalarda ise kıdem süresi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür (Karakoç,2021:71).

Bu araştırmada elde edilen sonuçlara bakıldığında, iş güvencesizliği algısının, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin olduğu ve kavramların birbirini etkiledikleri görülmektedir. Sonuç olarak iş güvencesizliği algısının iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğu kabul edilmiş olup bu araştırmada diğer araştırmalar ile tutarlı sonuçlar elde edilmiştir.

İş güvencesizliği algısının, iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin anlaşılması örgütler ve diğer araştırmacılar açısından önemlidir. Araştırmanın yalnızca İstanbul'da gerçekleştirilmiş olması araştırmanın yeri bakımından sınırlılığını göstermektedir. Araştırma hizmet sektöründe çalışan kişiler ile gerçekleştirilmiştir. Diğer sektörlerde çalışanlar araştırmaya dahil edilmemiştir. Sadece beyaz yaka çalışanlar tarafından anket doldurulmuş olup mavi yaka çalışanlar araştırmaya dahil edilmemiştir. Benzer bir araştırmanın farklı sektörlerde beyaz yaka şeklinde ya da farklı sektörlerde mavi yaka çalışanlar dahil edilerek yapıldığı takdirde farklı sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Acar. H. (2017).Örgütsel Bağlılık Türleri İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *(Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi).* Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Açık,E. (2024). İş Becerikliğinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *(Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi).* Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Ağgül, F.M. (2023) Merhamet Yorgunluğu, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Aralarındaki İlişki: Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma, *(Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.* Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Akça, Y., Karagüzel A. (2023). Teoride Ve Pratikte İşten Ayrılma Niyeti. *Yönetim, Ekonomi, Edebiyat, İslami ve Politik Bilimler Dergisi,* 8(2), 9-18.

Aksu, B. Ç. (2021). Covid 19 Pandemisinin Sağlık Çalışanlarının İş Güvencesizliği Algıları, Algılanan İş Stresleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkilerini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi,* 24(4), 747-776.

Allisey, A., Noblet, A., LaMontagne, A. D., ve Houdmont, J. (2014). Testing a Model of Officer Intentions to Quit The Mediating Effects of Job Stress and Job Satisfaction. *Criminal Justice And Behavıor*, 41(6), 751-771.

Altan S.(2018). Örgütsel Yapıya Bağlı Stres Kaynakları Ve Örgütsel Stresin Neden Olduğu Başlıca Sorunlar.*SSAD Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*,2 (3),137-158

An.H.,Gu X. Obrenovic B., Godinic D. (2023). The Role of Job Insecurity, Social Media Exposure,and Job Stress in Predicting Anxiety Among White-Collar Employees. *Psychology Research and Behavior Management*,16, 3303-3318.

Anami R.A., Kirana K.C. ,Hadi S.(2023). The Impact of Individual Character, Job Stress And Job Insecurity, on Turnover Intention: Literature Review. The 2nd International Conference on Economics, Business, And Management Research,7, 391-399.

Araslar,A.(2021).İş Yükü ile İş Yaşam Dengesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. *(Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi).* Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Arı, G. S., Bal, H., & Bal, E. Ç. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Ünicversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 15(3), 143-166.

Arijanto, A., ve Marlita, D. (2019). How is the Effect of Job Insecurity, Work Stress, and the Work Environment on Turnover Intention: A Case Study at the Company of Supplier

Security System in Indonesia. Advances in Economics, *Business and Management Research,* 120, 114-119.

Avcı, N.(2008).Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi,* Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Aydın,G.Ç.,Aytaç S.,Şanlı Y.(2021), İşe İlişkin Duygular, İş Stresi ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma.*Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*,80, 1-35.

Aykanat,Z.,Öztürk M.,(2022). İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyeti Ve Ahlaki Çözülme Üzerindeki Etkisi. Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.4(2), 148-157.

Aytaç, S. (2006). Çalışanların İşlerine İlişkin Duygularının Stres Üzerine Etkisi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası,* 833-851.

Aytaç, S. (2009). İş Stresi Yönetimi El Kitabı: İş Stresi, Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları. *TÜRK-İŞ YAYINI*. 1-34.

Aytaç, S. (2015). Stres Kaynakları Ve Stresin Psikolojik Semptomlarının Öfke Kontrolü İle İlişkisi: Polis Memurları Üzerinde Bir Araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları*.(69), 1-27.

Azaklı, Ö. (2011). Çalışanların Örgüte Bağlılıkları Ve İş Güvencesizliği Algısı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama. *(Uludağ Üniveristesi Yüksek Lisans Tezi.)* Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Baquero,A.(2022). Job Insecurity and Intention to Quit: The Role of PsychologicalDistress and Resistance to Change in the UAE Hotel Industry. *International Journal of Enviromental Research and Public Health.*(19), 2-20.

Bıyıklı F., Özkara B.(2023). İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kendine Güvenin Ilımlaştırıcı Rolü. *Manas Sosyal Araştırmacılar Dergisi*.(12)51,285-299.

Bosman, J., Buitendach, J., ve Rothmann, S. (2005). Work Locus Of Control And Dispositional Optimism As Antecedents To Job Insecurity. *Journal Of Industrial Psychology,* 17-23.

Ceylan, A., ve Ulutürk, Y. H. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. Doğuş Üniversitesi *Dergisi*, 48-58.

Cüceloğlu, D. (2019). İnsan ve Davranışı Psikolojinin Temel Kavramları. İstanbul: *Remzi Kitabevi*. 319-321

Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma Ve Toplum*, 117-140.

Çalışkan, A., ve Bekmezci, M. (2019). Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş tatmini ve Yaşam Tatmininin Rolü, Sağlık Kurumu Çalışanlar Örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(*31),381- 431.

Çalışkan N.,Özkoç A.G.(2020).Turizm Sektöründe Algılanan İş Güvencesizliği ve İstihdam Edilebilirlik: Konaklama İşletmeleri Örneği. *Alanya Akademik Başarı Dergisi* (4)3,683-711.

Çankaya, M. (2020). Hastane Çalışanlarındaki İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. Busıness ve Management Studies: *An International Journal*, 8(1), 121-143.

Çelebi, İ. (2017).İşletmelerde İş Güvencesizliğinin Tükenmişliğe ve Performansa Etkileri ve Adıyaman Bölgesindeki İşletmelerde Bir Uygulama.*(Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi).* Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

De Witte, H., ve Naswall, K. (2003). 'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Tempory Work For Job Statisfaction And Organizational Commitmen In Four European Countries. Economic And Industrial Democracy, 149-188.

Demir,İ.H. (2024).İş Güvencesizliği ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerinde Yapısal Eşitlik Modellemesi. *(Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).* Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Efeoğlu, İ.E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *(Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi).*Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Erlinghagen, M. (2008). Self - Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi - Level Analysis of 17. *European Sociological Review*, 24(2), 1823-197.

Esen,K.C.(2018).İş Güvencesizliği ve Başa Çıkma Stratejilerinin Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından İncelenmesi. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.* Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Etyemez, S. (2016). İş Güvencesizliğinin İşte Var Olamama Sorununa Etkisinde Sürekli Kaygının Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*,(Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi),* Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Fidan, Y., ve Bayraktar, O. (2022). A ve B Tipi Kişilik Yapısına Sahip Yöneticilerin Yaşam Tarzları ve Stres İlişkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 8(2), 393-408.

Gaunt, R., ve Benjamin, O. (2007). Job Insecurity, Stress And Gender. Community, Work And Family, 10(3), 339-353.

Ghani B., Memon K.R., Han H.,Moments A.A., Fuentes J.M.(2022). Work Stress, Technological Changes, And Job İnsecurity İn The Retail Organization *Context.Frontiers in Psychology*,1-14.

Greenhalgh, L., ve Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity:Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 438-448.

Gökçe A., Terzi A.,(2022). Covid-19 Pandemi Sürecinde İş Stresi ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, *Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 103-113.

Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.

Gümüştekin, G. E., ve Gültekin, F. (2009). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 147-158.

Gürbüz,H.(2020). İş Stresi ve Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İdari Personel Üzerine Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*,9 (3),1716-1730.

Jimenez, P., Milfelner B., Zizek S.S.Dunkl (2017). Moderating Effects Between Job Insecurity and Intention to Quit in Samples of Slovene and Austrian Workers. *27 Naše Gospodarstvo Our Econom.* 63(1),27-37.

Kalay, F., Şimşek, M. Ş., ve Oğrak, A. (2009). Bilişim Teknolojilerinin İş Stresi Üzerindeki Etkileri: Türk Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Araştırmalar ve Çalışanlar Dergisi,* 1(1), 16-29.

Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi,* 7(1), 13-21.

Karakoç, G.A.(2021).Algılanan İş Güvencesizliğinin, İş Motivasyonu ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi, *Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.* Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Keçeli,S.(2023). Covid-19 Pandemşisi Sürecinde İşten Ayrılma Niyeti ve Demografik Faktörler.*Journal of Empirical Economics and Social Sciences,* 5(2),75-92.

Keser, A., ve Güler, B. K. (2016). Çalışma Psikolojisi. *Bursa: Umuttepe Yayınları.* 293-322.

Kılıç,S.(2016).Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı.*Journol of Mood Disorders*,6(1).47-48.

Kırıcı, E., ve Özkoç, A. G. (2017). Turist Rehberlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Eğilimlerine Etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi,* 14(1), 20-32.

Köse, E., Özkoç, A. G., ve Bekçi, İ. (2019). İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 396-409.

Küçükoğlu, İ., ve Adıgüzel, Z. (2019). Çalışanların Stres Algılarının ve İş Güvencesizliği Düşüncelerinin Örgütlerde Yarattıkları Etkilerin İncelenmesi. *Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi,* 1(1), 25-51.

Mert, E.(2021).İş Güvencesizliği Algısı ve Öz Yeterlilik Düzeyinin Politik Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi,* Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Naswall, K., ve Witte, H. D. (2003). Who Fells Insecure In Europa? Predictinj Job Insecuritty From Background Variables. *Economic And Industrial Democracy*, 189-215.

Onay, M., ve Kılcı, S. (2011). İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.

Orhan, K. (2010). "Modern Zamanlar" Filmi ve Dönemsel Bir Çalışma İlişkileri Yorumlaması. *Çalışma Ve Toplum*.133-152,

Önder, Ç., ve Wasti, S. (2002). İş Güvencesi Endeksi ve İş güvencesi Memnuniyet Ölçeği: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 23-47.

Pertiwi,Setya N., Piartrini,Saroyini P.(2020). The Effect of Job Insecurity on Job Satisfaction and Intention toQuit,Case Employee of Indo China Service Company. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR).*4(6),18-22.

Piccoli, B., Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A., Ingusci, E., ve Witte, H. D. (2017). Job Insecurity And Performance: The Mediating Role Of Organizational Identification. *Personel Review*, 1508-1522.

Polat, M., ve Meydan, C. H. (2020). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılna Niyeti İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.

Rusyandi D.,(2015). Employee Engagement Toward Intention to Quit With job Insecurity As Moderating Variable At Goverment Bank In Bandung City.*First International Conference on Economics and Baking*,318-325.

Saltık, Z., ve Kızılırmak, İ. (2020). Profesyonel Turist Rehberlerinde Stres Yönetimi ve Psikolojik Dayanıklılığın Ölçülmesi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 17(1), 53-70.

Seçer, B. (2007). Kariyer Sermayesi Ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliğine Etkisi, *(Dokuz Eylül Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü,Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi*). Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Seçer, B. (2018). "İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları." *Çalışma Yaşamında Davranış*., A. Keser, G. Yılmaz, ve S. Yürür, Umuttepe Yayınları, Bursa, 553-580.

Selye, H. (1973). Evolution Of The Stress Concept. *American Scientist*, 692-699.

Sevindik, E. (2022). Stresin Günlük Hayattaki Avantajları: Stres Üzerine Genel. *Academıc Social Resources*, 7(43), 1420-1426.

Seyrek,İ.H. ve İnal,O.(2017).”İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkili Faktörler: Bilgi Teknolojisi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi,*1/1,63-74

Soelton M.,ve Amaelia P.(2019).Dealing with Job Insecurity, Work Stress, and Family Conflict of Employees. *Advances in Economics, Business and Management Research,* 120, 167-174.

Soelton M.,ve Amalia D.(2019). The Levels of Religiosity in Job Insecurity and Stress in Government Company. Advances in Economics, *Business and Management Research,* 120, 302-310.

Taş A.ve Özkara Z.Ü.(2020). İş Stresinin Algılanan Yönetici Desteği İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Üstlendiği Rol. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(21),477-504.

Telli, E., Ünsar, A. S., ve Oğuzhan, A. (2012). Liderlik Davranış Şartlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi. *Electronic Journal Of Vocational Collages,*135- 150.

Tüfekçi Yaman, Ü., Keser, A., ve Yıldız Bağdoğan, S. (2023). COVID-19 Sürecinde Uzaktan Çalışmada İş Stresi, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti. *ÇAKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 163-184.

Tüllef, E. (2020). İş Stresinin İşe Tutkunluğa Etkisinde Örgüt Temelli Öz – Saygının Düzenleyici Rolü. *Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.* Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Türkkan,G.ve Soyman,T.(2023). Aşırı İş Yükü, İş Stresi, Presenteizm Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler: Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi,*14(40),1368-1389.

Uşan, F. (2000). Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(2), 90-116.

Valiboyava G.(2018).İş Güvencesizliği Algısının İş Stresi ve İş Performansına Etkisi: Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Çalışma, *(Ondokuz Mayıs Üniveristesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi),* Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi

Varol, F. (2010). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, *(Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi)*, Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi

Yaşlıoğlu,M.,Karagülle A.Ö.,Baran M.(2013). An Empirical Research on the Relationship between Job Insecurity, Job Related Stress and Job Satisfaction in Logistics Industry. *9th International Strategic Management Conference*,332-338.

Yenihan, B., Öner, M., ve Çiftyıldız, K. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.

Yıldırım, M. H., Erul, E. E., ve Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi,* 6(1), 34-44.

Yunharmini N.M.A., Supartha W.G.(2020).Clımate Organization and Work Load The Effect of Work Stress and Intention to Leave Employees Bank Mandirir Taspen in Bali. *International Journal Of Social Science and Humanities Research.*3(4),1-16.

Yüksel, H. (2014). Çalışma Yaşamı Ve Stres Kavramı: Durumsal Bir Yaklaşım. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 109 - 131.

EKLER

EK-1: ETİK KURUL İZİN FORMU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULLARI
(Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu)
TOPLANTI TUTANAĞI

OTURUM TARİHİ
23 ŞUBAT 2024

OTURUM SAYISI
2024-02

KARAR NO 25: Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nden alınan Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Aşkın KESER'in danışmanlığında Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi 70215005 numaralı Eda Gökçe HATİB'in "İş Güvenliği Algısının İş Stresine ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi" konulu tez çalışması kapsamında uygulanacak anket ve ölçek sorularının değerlendirilmesine geçildi.

Yapılan görüşmeler sonunda; Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Aşkın KESER'in danışmanlığında Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi 70215005 numaralı Eda Gökçe HATİB'in "İş Güvenliği Algısının İş Stresine ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi" konulu tez çalışması kapsamında uygulanacak anket ve ölçek sorularının fikri, hukuki cezai ve idari bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğu başvurucuya ait olmak üzere uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi. Sorulara verilecek cevaplar ceza kanunları bakımından suç teşkil etmesi durumunda ilgili makamlara bildirme yükümlülüğü ilgili araştırmacılara (sorumlu, yardımcı, danışman ve diğerleri) aittir.

EK- 2 ANKET FORMU

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISININ İŞ STRESİNE VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI

İstanbul İş Piyasasında 'İş Güvencesizliği Algısının İş Stresine Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi' konulu araştırma Aşkın KESER (Bursa Uludağ Üniversitesi, Prof. Dr.) yürütücülüğünde yürütülmektedir.

Çalışmada doğru veya yanlış cevap yoktur. Sizden ricamız kendinize en yakın hissettiğiniz cevapları işaretlemenizdir. Bu çalışma bilimsel amaçlarla yapılmaktadır. Çalışma süresince toplanan veriler anonim olarak değerlendirilecek ve araştırmanın hiçbir aşamasında isimler kullanılmayacaktır. Sonuçlar kişisel bilgileriniz ile eşleştirilmeyecek, araştırma sonucunda herhangi bir kişisel değerlendirme yapılmayacaktır. Çalışma yaklaşık 10 dakika sürecektir. Çalışmaya katılmanız tamamen isteğe bağlıdır. Sormak istediğiniz bir soru varsa lütfen araştırmayı yapan kişiye sorunuz. Araştırmacılara aşağıdaki iletişim adreslerinden ulaşabilir ve dilerseniz araştırma hakkında daha detaylı bilgi alabilirsiniz. Katılımınız ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

Yürütücü: Aşkın Keser

Araştırmacı: Eda Gökçe Hatib

BÖLÜM 1: DEMOGRAFİK SORULAR

Cinsiyetiniz: *(Çoktan Seçmeli)*

- ☐ Kadın
- ☐ Erkek

Yaşınız: *(Çoktan Seçmeli)*

- ☐ 18-27
- ☐ 28-37
- ☐ 38-47
- ☐ 48 ve üzeri

Medeni Durum: *(Çoktan Seçmeli)*

- ☐ Bekar
- ☐ Evli

Eğitim Durumu: *(Çoktan Seçmeli)*

- ☐ İlköğretim
- ☐ Lise
- ☐ Ön Lisans
- ☐ Lisans
- ☐ Lisansüstü

Çalışılan Sektör: *(Çoktan Seçmeli)*

- ☐ Özel Sektör
- ☐ Kamu Sektörü

En son çalışmakta olduğunuz kurumda ki mevcut göreviniz/pozisyonunuz nedir? *(Çoktan Seçmeli)*

- ☐ Çalışan
- ☐ Yönetici

Çalışma Şekliniz: *(Çoktan Seçmeli)*

- ☐ Ofisten/İşyerinden Çalışma
- ☐ Hibrit Çalışma
- ☐ Uzaktan Çalışma

Kıdeminiz: *(Çoktan Seçmeli)*

- ☐ 1 yıldan az
- ☐ 1-5 yıl arası
- ☐ 6-10 yıl arası
- ☐ 11-15 yıl arası

☐ 16-20 yıl arası

☐ 20 yıl ve üzeri

BÖLÜM 2: İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI

Bu bölümde işinizin devamlılığını düşünerek, her bir ifadeye ne derece katılıp katılmadığınızı belirtiniz.

SORULAR	LİKERTLER				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Mevcut işimin devamının mümkün olacağından emin değilim.					
2. Çalışma ortamının devamlılığından (sürekliliğinden) emin değilim.					
3. Bu iş yerinde çalışmayı sürdürmemin mümkün olamayabileceğini düşünüyorum.					
4. İşsiz kalma ihtimalim pek de az sayılmaz.					
5. İşimden çıkartılacağımdan korkuyorum.					
6. Kariyerimin devamlılığından endişe duyuyorum.					
7. İşimi kaybetmekten korkuyorum.					

8. İşimin geleceği ile ilgili belirsizlik hissediyorum.					

BÖLÜM 3: İŞ STRESİ

Bu bölümde işinizin devamlılığını düşünerek, her bir ifadeye ne derece katılıp katılmadığınızı belirtiniz.

SORULAR	LİKERTLER				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır.					
2. Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.					
3. İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.					
4. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.					
5. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu					

yaşamama neden oluyor.					
6. Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum .					
7. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum .					

BÖLÜM 3: İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Bu bölümde işinizin devamlılığını düşünerek, her bir ifadeye ne derece katılıp katılmadığınızı belirtiniz.

SORULAR	LİKERTLER				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Hali hazırda kendime yeni bir iş arıyorum.					
2. En geç bir yıl içerisinde bu kurumdan ayrılmış					

olmayı planlıyorum.					
3. Daha iyi bir iş bulduğum zaman bu kurumdan ayrılmayı düşünüyorum .					