

İş Güvencesizliğinin İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi

The Impact of Job Insecurity on Inner Resignation and Life Satisfaction

Barış SEÇER

Yrd. Doç. Dr./Dokuz Eylül Üniversitesi, İİBF, ÇEEİ Bölümü

Ekim/October 2011, Cilt/Vol: 13, Sayı/Num:4, Page: 43-60
ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2011.188.x

Makalenin on-line kopyasına erişmek için:

<http://www.isguc.org/?p=article&id=467&vol=13&num=4&year=2011>

To reach the on-line copy of article:

<http://www.isguc.org/?p=article&id=467&vol=13&num=4&year=2011>

Makale İçin İletişim/Correspondence to:

Barış Seçer, baris.secer@deu.edu.tr

© 2000- 2011

“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi
“İşGüç” *Industrial Relations and Human Resources Journal*

Ekim/October 2011, Cilt/Vol: 13, Sayı/Num: 4

ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2011.188.x

Editör/Editor-in-Chief

Aşkın Keser (Uludağ University)

Editör Yardımcıları/Co-Editors

K.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Gözde Yılmaz (Marmara University)

Uygulama/Design

Yusuf Budak (Kocaeli University)

Yayın Kurulu / Publishing Committee

Dr.Zerrin Fırat (Uludağ University)

Doç.Dr.Aşkın Keser (Kocaeli University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Yrd.Doç.Dr.Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Gözde Yılmaz (Kocaeli University)

Dr.Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof.Dr.Ronald Burke (York University-Kanada)

Assoc.Prof.Dr.Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)

Prof.Dr.Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Adrian Furnham (University College London-İngiltere)

Prof.Dr.Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelandiya)

Prof.Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)

Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)

Prof.Dr.George Manning (Northern Kentucky University-ABD)

Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Mustafa Özbilgin (University of East Anglia-UK)

Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.İşık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof.Dr.Yusuf Alper (Uludağ University)

Prof.Dr.Veyssel Bozkurt (Uludağ University)

Prof.Dr.Toker Dereli (Işık University)

Prof.Dr.Nihat Erdoğmuş (Kocaeli University)

Prof.Dr.Ahmet Makal (Ankara University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Prof.Dr.Nadir Suğur (Anadolu University)

Prof.Dr.Nursel Telman (Maltepe University)

Prof.Dr.Cavide Uyargil (İstanbul University)

Prof.Dr.Engin Yıldırım (Sakarya University)

Doç.Dr.Arzu Wasti (Sabancı University)

Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.

Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the outhors.

None of the contents published can't be used without being cited.

İş Güvencesizliğinin İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi

The Impact of Job Insecurity on Inner Resignation and Life Satisfaction

Barış SEÇER

Yrd. Doç. Dr./Dokuz Eylül Üniversitesi, İİBF, ÇEEİ Bölümü

Özet

İş güvencesizliği, çalışanlar açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır. Araştırmanın örneklemini bir devlet üniversitesinde çalışan araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Araştırma görevlilerinin bir kısmı belirli süreli istihdam edilmektedir(50d). Araştırma sonucunda belirli süreli istihdam edilen araştırma görevlileri(50d) ile diğer araştırma görevlilerinin(33a) algıladıkları iş güvencesizliği düzeyinde anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Ayrıca yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla, iş güvencesizliği ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye içsel işten ayrılma değişkeninin aracılık ettiği tespit edilmiştir. İş güvencesizliği, çalışanın sadece gerektiği kadar performans göstermesine neden olmakta, bu da yaşam doyumunu olumsuz etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, İçsel İşten Ayrılma, Yaşam Doyumu

Abstract

Job insecurity has important consequences for employees. The sample of this survey is composed of research assistants working in a public university. A considerable part of research assistants are employed as a fixed term (50d). According to the results of the survey, it is determined that there is a significant difference between two group of research assistants' (50d and 33a) job insecurity levels. On the other hand, through the structural equation modelling, it is confirmed that the inner resignation variable is mediating the relationship between job insecurity and life satisfaction. The job insecurity causes that the worker is performing only commensurately and this impacts the life satisfaction negatively.

Keywords: job insecurity, inner resignation, life satisfaction

Giriş

Son yıllarda çalışanların işlerini kaybetme olasılığının yükseldiğinden söz edilmektedir. Hatta ömür boyu istihdam biçiminin ortadan kalktığı ve bu nedenle işten çıkarılma ve iş değiştirme durumunun çalışanlar tarafından normal karşılanması gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca yaşanan ekonomik krizler, tüm çalışanlar için işlerini kaybetme kaygısını arttırmaktadır. İşini kaybetme kaygısı yani algılanan iş güvencesizliği çalışan için ciddi sonuçları olan bir olgudur. İş güvencesizliği çalışanların sağlıklarını, aile ilişkilerini hatta politik tercihlerini etkileyen bir özellik göstermektedir. Bu durumda iş güvencesizliğinin çalışanların yaşam doyumları üzerinde olumsuz etki yaratabileceği anlaşılmaktadır. Ayrıca iş güvencesizliği çalışanların iş performanslarını düşürmelerine, örgütsel bağlılıklarının azalmasına da neden olabilmektedir. İçsel işten ayrılma durumu, psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğini düşünen çalışanın bilinçli olarak performansını düşürmesi ve işletmeden içsel olarak uzaklaşması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, içsel işten ayrılma iş güvencesizliğinin sonucu olarak da ortaya çıkabilir. Araştırmada, iş güvencesizliğinin sonuçları olarak içsel işten ayrılma ile yaşam doyumu ele alınmaktadır. İş güvencesizliğinin, içsel işten ayrılma durumunu arttırıcı ve yaşam doyumunu azaltıcı etki gösterdiği ileri sürülmektedir. Ayrıca içsel işten ayrılma durumunun iş güvencesizliği ile yaşam doyumu arasında aracılık yaptığı araştırılacaktır. Araştırma kapsamında 197 araştırma görevlisine anket uygulanmış ve elde edilen veriler doğrultusunda hipotezler değerlendirilmiştir. Aracılık hipotezi Lisrel programı ile yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla incelenmektedir.

1. İş Güvencesizliği

Çalışma yaşamında işgücü piyasası güvencesizliği, istihdam güvencesizliği ve gelir güvencesizliği gibi çeşitli güvencesizlik biçimlerinin artış gösterdiği belirtilmektedir. Aynı şekilde iş güvencesizliği çalışma yaşamı koşulları nedeniyle giderek yaygınlaş-

maktadır. İş güvencesi yasaları kapsamında istihdam edilen çalışanlar bile işlerini koruyup koruyamayacaklarına emin olamayabilmekte ve iş güvencesizliği yaşayabilmektedir. Araştırmada, iş güvencesizliği psikolojik olarak yani çalışanın algılaması açısından ele alınmaktadır. İş güvencesizliği işin kaybedilmesinden önceki sürece işaret ederken, bu süreç sonucunda her zaman iş kaybedilmemektedir. Bu süreçte çalışan işini sürdürebileceğinden emin olamamaktadır. İş güvencesizliği bireye işaret etmekte ve öznel bir nitelik taşımaktadır.

Öznel yada algılanan iş güvencesizliği, temelde bireyin işini kaybetme kaygısı yaşamasıdır. Bu kaygı, bireyin işini kaybedebileceğini düşündüren ekonomik kriz, işletmenin küçülmesi, eğitim seviyesinin düşük olması gibi işin sürekliliğine olan çeşitli tehditler sonucunda ortaya çıkabilmektedir. Heaney, Israel ve House (1994), bu açıdan iş güvencesizliğini "var olan işin sürekliliğine yönelik muhtemel bir tehdit algılaması" olarak tanımlamaktadır. Bazı yazarlar ise, iş güvencesizliğini tehdit algılamasının ötesinde, bu durumu baş edebilme boyutunu dikkate alarak açıklamaktadır. Örneğin Hui ve Lee (2000), iş güvencesizliğini "tehdit altındaki bir iş durumunda istenen devamlılığı sürdürmede kontrol eksikliği" olarak değerlendirmektedir. Bu açıdan bakıldığında, işin sürekliliği tehdit altındayken, kişi bu durumu kontrol altında tutabiliyorsa, işini kaybetme kaygısı yaşayamayabilecektir.

Literatürde iş güvencesi çalışanlar açısından güdüleyici bir faktör olarak ele alınırken, iş güvencesizliği önemli bir stres yaratıcı olarak değerlendirilmektedir. İş güvencesizliğinin stres yaratıcı olması, ortaya çıkardığı belirsizlikten kaynaklanmaktadır. Belirsizlik, tahmin edilemezlik ve kontrol edilemezlik özelliği taşıması nedeniyle, stres yaratıcı olarak değerlendirilmektedir. Gerçekten iş güvencesizliği işin sürekliliğinin tahmin edilemediği bir duruma işaret etmektedir (De Witte,1999:159). Aslında iş güvencesizliği, işsiz kalma durumu gibi gelir

ve statü kaybına yol açmamaktadır. Buna rağmen, iş güvencesizliği işsiz kalma durumuyla benzer biçimde, zarar verici sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, stres araştırmalarının “stresli bir olayın tahmin edilmesi, olayın kendisi kadar kaygıya neden olur” varsayımına uygundur (Ferrie ve Martikainen,2007:604).

Warr (2007) geliştirdiği Vitamin modelinde psikolojik iyilik halini etkileyen 9 çalışma koşulu belirlemiştir. Buna göre, iş ile ilgili olaylara nasıl tepki verileceği (çevresel belirginlik) tahmin edilebilirlik boyutudur. Bu boyut çalışanın uyum göstermesi gereken gelecekteki beklentiler hakkında açıklık olmaması ile ilgilidir. Gelecek ile ilgili belirsizlik durumları çalışanların psikolojik iyilik haline zarar vermektedir. Kontrol edilebilirlik ise, iş güvencesizliği sürecinde iş kaybı tehdidi ile başa çıkabilme, yani bu tehdidi karşılayabilme ile ilişkilidir. Warr modelinin temel bileşenlerinden biri olarak kontrol edilebilirlik, çalışanların psikolojik iyilik halini etkilemektedir. Kısaca iş güvencesizliği çalışan için tahmin ve kontrol edilebilirliği olumsuz etkilemekte ve bu nedenle stres yaratıcı olarak değerlendirilmektedir.

İş güvencesizliğinin belirsizlik yaratması dışında, işçi ve örgüt(işveren) arasındaki psikolojik sözleşmeyi de etkilemesi söz konusudur. Psikolojik sözleşme, iş koşulları ile ilgili her iki tarafın karşılıklı beklentilerinden oluşmaktadır. Örneğin işçi verimli çalışması ve örgüte olan sadakatine karşılık, örgütten iş güvencesi beklemektedir. Örgütün, işçinin beklediği iş güvencesini sağlayamaması yani iş güvencesizliği, işçi tarafından psikolojik sözleşmenin ihlali olarak değerlendirilmektedir. Psikolojik sözleşmenin ihlali, beklentileri karşılanmayan işçi için olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Seçer,2007:232). İş güvencesizliğine kısa veya uzun süre maruz kalmanın olumsuz sonuçları bulunmaktadır.

Sverke, Hellgren ve Näswall (2002), iş gü-

Şekil 1
İş Güvencesizliğinin Sonuçları

		Tepkinin Odağı	
		Bireysel	Örgütsel
Tepkinin Biçimini	Kısa	İş Tutumları	Örgütsel Tutumlar
	Vadeli	İş Doyumu	Örgütsel Bağlılık
		İşe Bağlılık	Güven
	Uzun	Sağlık	İş ile İlgili Davranışlar
Fiziksel Sağlık		Başarım	İşten Ayrılma Eğilimi
Ruhsal Sağlık			

Kaynak: Sverke ve diğ., 2002:244.

vencesizliğinin sonuçlarını kısa vadeli ve uzun vadeli tepkiler ile bireye ve örgüte yönelmiş tepkiler olarak ayırmaktadır. Buna göre bazı sonuçlar kısa vadede ortaya çıkmakta iken, bazı sonuçlar belli bir süre iş güvencesizliğine maruz kaldıktan sonra ortaya çıkmaktadır. Bazı durumlarda kısa vadeli sonuçlar, iş güvencesizliği ve uzun vadeli sonuçları için aracılık ilişkisi göstermektedir. Örneğin kısa vadede iş doyumsuzluğu, iş güvencesizliği belli bir süre devam ettiği takdirde ruhsal sağlık sorunlarına, işten ayrılma eğiliminin artmasına neden olabilmektedir (Seçer,2007:233). Bu sonuçların yanısıra, çalışan için bir iş bulma ihtimali kısıtlı olduğu zaman içsel işten ayrılma durumunun da ortaya çıkabileceği ileri sürülebilir.

2. İçsel İşten Ayrılma

İçsel işten ayrılma kavramı, Alman yönetim literatüründe ortaya çıkmış ve diğer ülke literatürlerinde fazla rastlanmayan bir kavram özelliği göstermektedir. Çalışanın işletme gerçekliğinden kopması ve sadece işini gerektiği kadar yerine getirmesi anlamına gelmektedir. İçsel işten ayrılma, çalışanın istihdam edilmeye devam ederken, emeklilere özgü davranışlar göstermesi olarak değerlendirilebilir. Almanya’da yapılan araştırmalardan elde edilen bulgulara

göre, önemli sayıda içsel işten ayrılmış çalışan bulunmaktadır. Günümüz koşullarında çalışanların işe bağlılıkları, örgütsel vatan-daşlıkları en yüksek seviyede tutulmaya çalışılırken, içsel işten ayrılma bu kavramların tam tersi özellikteki çalışanlara işaret etmektedir. Bu nedenle içsel işten ayrılma durumunun önlenmesi, bu durumdaki çalışanların tespit edilmesi ve iyileştirilmesi örgütler için önem taşımaktadır (Seçer,2009:549).

İçsel işten ayrılma, literatürde arzu yokluğu ve şevki kırılma anlamında kullanılmaktadır. Kendini emekli etme, kendini tatile çıkarma, içsel göç, içsel red ve performans minimizasyonu kavramları, içsel işten ayrılma ile eş anlamlı kullanılmaktadır. İçsel işten ayrılma olgusu, çalışanın belli bir süre için iş durumuna karşı reddetme ve uzaklaşma olarak tanımlanan bilinçli bir davranış kalıbı göstermesidir. İçsel işten ayrılanlar, sıklıkla kuralları harfiyen uygulayarak mesleki adanmışlıklarını azaltmaktadır (Friedrich,2010:101). Bu durum, çalışanın görevinde sahip olduğu hareket alanı sayesinde ortaya çıkmaktadır. Çalışan, işverene karşı görevini yerine getirirken, sahip olduğu enformasyon avantajıyla bu hareket serbestliğini fırsatçı davranışlar için kullanabilmektedir. İçsel işten ayrılma durumunda, çalışan hareket serbestliğini performansını azaltarak ve yalnızca görevin gerektirdiği asgari talepleri yerine getirerek kullanmaktadır (Fisch,2003:216).

Çalışanın nasıl işten ayrılma durumuna yöneldiği, psikolojik sözleşme yaklaşımı ile açıklanmaktadır. Bir çalışan psikolojik sözleşme çerçevesinde hem kabul edilebilir çalışma ortamı, yeterli iş yükü, performansa göre ücretlendirme ve mesleki ilerleme beklentilerinin, hem de yönetimden adalet, güven, takdir ve saygı beklentilerinin gerçekleşmeyeceğini gördüğünde, kullanabileceği üç strateji bulunmaktadır (Friedrich,2010:103-104):

- İlk olarak, çalışan işletme içinde bu durumu değiştirmeye çalışabilir,

- Çalışan, genel ekonomik durum, bölgesel ve uzmanlık alanı ile ilgili işgücü piyasası ve ayrıca kişisel hareketlilik ve kalifikasyon durumuna göre, başka bir iş aramaya başlayabilir,
- Son olarak çalışan, tüm çabalarına rağmen olumsuz etkilendiği faktörleri değiştiremediyse ve işten ayrılma gibi bir durum söz konusu değilse, duruma uyum sağlamak için içsel işten ayrılmaya yönelebilmektedir.

İçsel işten ayrılma durumundaki çalışanlar geri çekilme davranışları ile psikolojik sözleşmede adaleti sağlamaya çalışmaktadır (Brinkmann, Stapf, 2005:26). Çünkü çalışan psikolojik sözleşme çerçevesinde görevinin ötesinde çaba gösterirken, iş güvencesi veya diğer sözleşme koşullarına uyulmadığını görünce, performansını ve bağlılığını azaltma yolunu seçebilecektir.

3. Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu, mutluluk ile ilişkili olması nedeniyle pozitif psikolojinin temel kavramlarından birisi olarak ele alınmaktadır. Genel olarak yaşam doyumu, mutluluk ya da öznel iyilik hali ile ilgili bir kavramdır. Birçok araştırma öznel iyilik halini üç faktörün açıkladığını göstermektedir. Bu faktörler yaşam doyumu, olumsuz hisler veya duygular, olumlu hisler veya duygular olarak sayılmaktadır (Christiansen ve diğ.,2005:528). Yaşam doyumu öznel iyilik halinin bilişsel boyutuna işaret etmektedir. Bunun için yaşam doyumu, genelde bireyin değerlendirmesi vurgulanarak tanımlanmaktadır.

Gerçekten yaşam doyumu, bireylerin kendi belirledikleri kriterler temelinde yaşamlarının kalitesini değerlendirdikleri eleştirel bir sürece işaret etmektedir. Birinin algıladığı yaşam koşullarını kendi belirlediği standartla veya bir takım standartlarla karşılaştırması ve koşulların bu standartları karşılaması ölçüsünde, kişi, yüksek yaşam doyumu bildirmektedir. Bu nedenle yaşam doyumu birinin kendi yaşamı hakkında, de-

ğerlendirme kriteri o kişiye bağlı olmak üzere yaptığı, bilinçli bilişsel bir değerlendirmedir (Pavot ve Diener, 2009:102).

Yaşam doyumunu açıklamak için bilişsel değerlendirmelerin kullanılması iki araştırma geleneğini harekete geçirmiştir. Bir yanda sosyal biliş geleneği yaşam doyumunu değerlendirmeleri temelindeki bilişsel süreçleri araştırmakta, diğer yanda kişilik geleneği yaşam doyumundaki bireysel farklılıkların öncüllerini araştırmaktadır. Kişilik ile ilgili özelliklerin yaşam doyumunu etkilediği ileri sürülmekte ve bu nedenle yaşam doyumunun istikrarlı bir çizgi izlediği belirtilmektedir.

Yaşam doyumunu, bir kişiyi tatmin eden koşulların diğer bir kişiyi tatmin etmeyebilmesi nedeniyle öznel bir kavramdır. Bu yaklaşıma göre yaşam doyumunu, olayların olumludan olumsuzla doğru uzanan boyutta özet bir değerlendirmesi olarak görülmektedir. Kısaca yaşam doyumunu bir kişinin hayatından hoşnut veya hoşnut olmadığını özet olarak değerlendirmesidir (Heller ve diğ., 2006:1423). Birey yaşam doyumunu değerlendirmesi için sürekli bir karşılaştırma yapmaktadır. Bu karşılaştırma bireyin kendi içinde önceki yaşam deneyimleri ile olabileceği gibi, bireyin dışında başka kişilerle karşılaştırma şeklinde de olabilir (Dette, 2005:37).

Araştırmalarda yaşam doyumunu ile ilgili puanlar mutluluk veya mutsuzluğu belirlemek üzere kullanılmaktadır. Genel olarak, yaşam doyumunun olumlu değerlendirmeleri, mutluluk ve iyi bir yaşam başarısı ile ilişkilirken, olumsuz değerlendirmeler, depresyon ve mutsuzluk ile ilişkili görülmektedir. Ayrıca mutluluk ve yaşam doyumunu gibi sağlıklı psikolojik durumlar, sosyal ve ekonomik kaynaklar ile başarının bir ürünü olarak değerlendirilmektedir. Ancak araştırmalarda yaşam doyumunu ile kaynaklar arasında iki yönlü ilişki belirlendiği göz önünde bulundurulmalıdır (Proctor ve diğ., 2008:583).

Yaşamın çeşitli alanlarından kaynaklanan

doyumun, yaşam doyumunu etkilediği belirtilmektedir. Gerçekten yaşama birçok özel alandan oluşan genel bir yapı olarak yaklaşılabılır ve yaşam doyumunun bu alanlardaki doyumun sonucu olduğu düşünülebilir. Cummins, literatür taraması sonucunda 7 yaşam alanı olduğunu ileri sürmektedir: maddi iyilik hali, sağlık, verimlilik, mahremiyet, güvenlik, topluluk ve duygusal iyilik hali. Az sayıda araştırmada yaşam doyumunu ile tüm yaşam alanları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu araştırmalarda yaşam doyumunu ile alanlar arasındaki ilişki doğrusal ve birbirlerine katkı sağlayıcı olarak değerlendirilmiştir (Rojas, 2006:470). Buna göre maddi iyilik hali gibi bir alandaki doyum veya doyumsuzluk, genel olarak yaşam doyumunu etkilemektedir.

Bu durumda çalışma yaşamı birçok yaşam alanı ile ilgili olduğu için, yaşam doyumunu da etkileyebilecek bir özellik taşımaktadır. Çalışma yaşamı, yukarıda sayılan tüm yaşam alanlarını doğrudan ve dolaylı etkileme potansiyeli taşımaktadır. Örneğin çalışma yaşamı maddi iyilik halini biçimlendirebilmekte, iş güvencesizliği gibi bir durum çalışanın harcamalarını kısmasına ve maddi kaygılar yaşamasına neden olabilmektedir. Ayrıca çalışma koşulları sağlığı doğrudan etkileme potansiyeli göstermektedir. Stres düzeyi yüksek işlerin yaşam doyumuna etki etmesi de beklenebilecek bir sonuçtur.

4. İş Güvencesizliğinin Sonucu Olarak İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumu

İş güvencesizliği, öncelikle ekonomik sorunlar yaratma ihtimali nedeniyle, işçilerin yaşamlarını etkileyebilmektedir. Bireyler, ihtiyaçlarının güvencesiz bir istihdam durumu nedeniyle tehdit edildiğini hissedersen, yaşamlarının ekonomik, sosyal ve kişisel boyutlarına da bir tehdit algılayacaklardır. Bireylerin işe bakışları güçlü bir istikrar ihtiyacı tarafından şekillenmekte ve iş kaybı bu yapıyı ve istikrarı kaybetme anlamına gelmektedir (Sverke ve diğ., 2006:12). Kısaca iş güvencesizliği, çalışanların yaşamları üze-

rindeki kontrolü kaybetme ihtimali anlamına gelmektedir.

Ayrıca iş güvencesizliği, çalışanlar için iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır. Literatürde iş güvencesizliği iş doyumunun öncülü olarak araştırılmış ve aralarındaki ilişki ortaya konulmuştur. Örneğin Ashford, Lee ve Bobko (1989) iş doyumunu ile iş güvencesizliğinin negatif yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Kinnunen ve Nätti (1994) araştırmalarında, iş doyumundaki varyansın, en iyi algılanan iş güvencesizliği ile açıklandığını belirtmektedir. Chirumbolo ve Hellgren (2003) Belçika, İtalya, Hollanda ve İsveç'te yaptıkları araştırma sonucunda, iş doyumunu ile iş güvencesizliği arasında negatif yönde ilişki olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Literatürde iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında ilişki olduğu belirtilmektedir. Örneğin Keser (2005) araştırmasında, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bu iki değişken arasında orta düzeyde bir ilişki olması, yaşam doyumunu içerisinde iş doyumunun önemli bir yeri olduğunu göstermektedir. Yukarıda belirtildiği gibi, iş güvencesizliği iş doyumunu olumsuz etkilemesi nedeniyle, yaşam doyumunu da etkileyebilmektedir. Literatürde, iş güvencesizliğinin doğrudan yaşam doyumunu üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalara da rastlanmaktadır.

Berth, Förster, Brähler (2005) Almanya'nın yeni eyaletlerindeki genç yetişkinler üzerinde yaptıkları araştırmada işsizlik, algılanan iş güvencesizliği ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İşsizlik ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin yanısıra, çalışanlar için iş güvencesizliğinin de yaşam doyumunu azalttığı ortaya konulmuştur. Silla vd. (2009), Belçika'da 6 işletmede 639 çalışan üzerinde iş güvencesizliği ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. İş güvencesizliğinin yaşam doyumunu olumsuz etkilediği hipotezi desteklenmiştir. Green (2009), Avustralya'dan elde ettiği verilerde "panel data" yöntemi ile, işsizlik ve iş güvencesizliğinin yaşam doyumunu ve zi-

hinsel sağlık üzerine etkisini incelemiştir. Katılımcıların, işlerini kaybettiklerinde aynı kalitede bir iş bulamayacaklarını düşünmeleri durumunda, yaşam doyumlarının düştüğü tespit edilmiştir. Bu anlamda, çalışanın iş güvencesizliğinden etkilenmesi algıladığı istihdam edilebilirlik düzeyinden de etkilenmektedir. Sonuç olarak, ilgili literatür incelendiğinde, çalışanların yaşadığı iş güvencesizliğinin yaşam doyumunu düzeylerini olumsuz etkilediği anlaşılmaktadır.

İş güvencesizliği sağlık sorunlarına da yol açmakta ve bu durumun da yaşam doyumunu düzeyini etkilemesi beklenmektedir. Çünkü sağlık, yaşam doyumunu biçimlendirdiği ileri sürülen 7 yaşam alanından biridir. İş güvencesizliği ve sağlık sorunları literatürde çok sayıda araştırmaya konu olmuştur. Örneğin Burchell, 4. Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması (2005) verilerine dayalı olarak iş güvencesizliği ile stres ilişkili hastalıkları araştırmıştır. 31 ülke içinde en yüksek iş güvencesizliği ve hastalık ilişkisi, Türkiye örneğinde tespit edilmiştir. Laszlo vd. (2010), 16 Avrupa ülkesinde 23.245 kişilik bir örnekleme, iş güvencesizliği ve sağlık ilişkisini incelemiştir. İş güvencesizliği ve sağlığın kötüleşme riskinin 9 ülkede arttığı ortaya çıkmıştır. Bu durumda iş güvencesizliği sağlık durumunu olumsuz etkilemesi nedeniyle yaşam doyumunu da etkileyecektir.

İş güvencesizliği, çalışanlar için içsel işten ayrılma durumuna da neden olabilmektedir. İş güvencesizliği ve içsel işten ayrılma durumu, psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi açısından değerlendirilmektedir. Çünkü iş güvencesizliği, çalışanın güvence ihtiyacının işveren tarafından karşılanmaması dolayısıyla, çalışan ve işveren arasındaki psikolojik sözleşmenin bozulmasına neden olmaktadır. Çalışan işini kaybetme kaygısı yaşadığı halde, bu durumu değiştirme imkanına sahip olmayabilir. Ayrıca işinden ayrılıp başka bir iş bulma olasılığını da düşük algılıyorsa, zamanla işletme gerçeklerinden uzaklaşması ve sadece görevinin gerektirdiği kadar performans göstermesi sözkö-

nusu olabilir. Böylece içsel işten ayrılma durumu, iş güvencesizliğinin bir sonucu olarak değerlendirilmelidir. Nitekim literatürde içsel işten ayrılma durumuna, işçinin yüksek güvence ihtiyacı ile örgütsel güvence durumu arasındaki farkın neden olabildiği tespit edilmiştir (Friedrich,2010:111).

5. Hipotezler

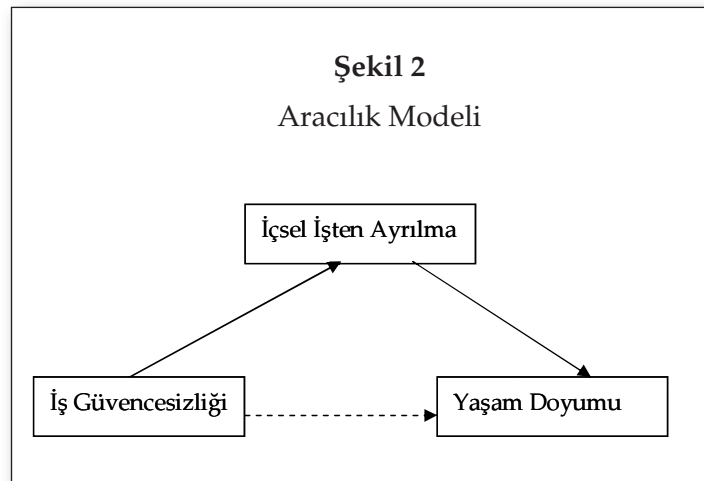
Çalışanların yaşadığı öznel iş güvencesizliğinin belirli süreli iş sözleşmesi, işletmenin yeniden yapılanması ve ekonomik kriz gibi nesnel koşullardan etkilendiği bilinmektedir. Araştırma örneklemi 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu 33a ve 50d maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlilerinden oluşmaktadır. Buna göre 33a maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlileri, “yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır. Bunlar ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler”. 50d maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlileri, 33a maddesine göre görevlendirilen araştırma görevlileri ile aynı görevi yapmakta, fakat görev süreleri lisansüstü eğitimi bitirene kadar sürmektedir. Bu durumda, lisansüstü eğitimlerinin sonunda işsiz kalma durumu ile karşılaşabilmektedirler. 50d maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlileri, 33a ile istihdam edilenlere göre daha fazla iş güvencesizliği yaşayabilecektir. Buna göre ilk hipotezimiz;

H1: 50d araştırma görevlileri ile 33a araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Çalışmada iş güvencesizliğinin sonuçları olarak içsel işten ayrılma durumu ve yaşam doyumunu incelenmektedir. Literatür taraması sonucu, iş güvencesizliğinin yaşam doyumunu olumsuz etkilediği anlaşılmaktadır. Bu ilişki, iş güvencesizliğinin doğrudan maddi durumu, sağlığı etkilemesinden kaynaklandığı gibi, içsel işten ayrılma durumu aracılığıyla da ortaya çıkmaktadır. Çalışan rahatsız olduğu koşulları iyileştirme çabalarına karşın sonuç alamadığı ve başka bir iş bulma ihtimali düşük olduğu zaman, içsel işten ayrılma yoluna yönelebilecektir. Bu durumda içsel işten ayrılma durumu iş güvencesizliği ile yaşam doyumunu arasında aracılık ilişkisi gösterebilecektir. Buna göre hipotezimiz;

H2: Araştırma görevlilerinin yaşadığı içsel işten ayrılma durumu, iş güvencesizliğinin yaşam doyumunu üzerindeki etkisine aracılık etmektedir.

Aracılık testleriyle araştırılmaya çalışılan temel sorun, iki değişken arasındaki ilişkinin, aslında bir başka değişkenin varlığını tamamen (ya da en azından bir dereceye kadar) şart koşmasıdır. Bir başka deyişle, doğada zaten aşikâr olduğunu gördüğümüz bir değişkenin diğer değişken üzerindeki etkisinin bir başka aracı değişken tarafından sağlandığını keşfetmek, görünürdeki ilişki dinamiklerinin ötesinde bir durumun keşfedilmesi anlamına gelmektedir (Şimşek;2007:24).



Aracılık ilişkisinin araştırılmasında literatürde Baron ve Kenny'in geliştirdiği yaklaşım genel kabul görmüştür. Baron ve Kenny'in yaklaşımına göre, aracılık ilişkisinin tespit edilmesinde öncelikle iş güvencesizliği ile yaşam doyumu arasında bir ilişki olmalıdır. Ayrıca iş güvencesizliği içsel işten ayrılma durumunu anlamlı şekilde açıklamalıdır. Son olarak içsel işten ayrılma durumu yaşam doyumunu anlamlı şekilde açıklamalıdır. Aracılık ilişkisinin kabul edilmesi içinse, iş güvencesizliği ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin, içsel işten ayrılmanın etkisi kontrol edildiğinde anlamlı şekilde düşmesi veya istatistiksel olarak anlamlı olmaması durumu tespit edilmelidir.

6. Yöntem

6.1. Veri Toplama Araçları

İş Güvencesizliği: Araştırmada De Witte'nin geliştirdiği 4 maddeli iş güvencesizliği ölçeği kullanılmıştır¹. Örnek sorular şu şekildedir: "İşimin geleceği konusunda kendimi güvencesiz hissediyorum", "İşimi yakın bir gelecekte kaybedebileceğimi düşünüyorum". Sorular, 1-Hiç Katılmıyorum 5-Tamamen Katılıyorum olmak üzere 5'li Likert ölçeğine göre cevaplanmaktadır. 1 soru ters çevrilerek kodlanmıştır.

İçsel İşten Ayrılma: Jehle ve Schmitz'in (2007) 2000 öğretmene uygulayarak geliştirdikleri içsel işten ayrılma ölçeği, araştırmamıza uyarlanarak kullanılmıştır. Ölçek 5 maddeden oluşmakta ve temel içsel işten ayrılma durumunu ölçmektedir. Örnek sorular şöyledir: "Zamanla kurumdaki tartışmalara olan ilgimi yitirdim", "Önceleri kendimi işime daha çok verirdim", "Sık sık kurallara harfi harfine uymak suretiyle işimi yavaşlatıyorum". Sorular, 1-Hiç Katılmıyorum 5-Tamamen Katılıyorum olmak üzere 5'li Likert ölçeğine göre cevaplanmaktadır.

Yaşam Doyumu: Yaşam Doyumunu tespit etmek amacıyla Diener ve Larsen'in geliştirdiği "Yaşam Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır². Bu ölçek toplam 5 sorudan

oluşmaktadır. "Hayatımdan memnunum", "Hayatımda sahip olmak istediğim her şeye sahibim", "Yaşam koşullarım pek çok yönleriyle ideallerimi karşılıyor" soruları örnek olarak verilebilir. Katılımcılar soruları, 1-Hiç Katılmıyorum 5-Tamamen Katılıyorum olmak üzere 5'li Likert ölçeğine göre cevaplamıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen verilere açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yaşam doyumu ölçeğinin verileri daha önce geçerlilik çalışması yapıldığı için açımlayıcı faktör analizine dahil edilmiştir. Faktör analizinde temel bileşenler analizi yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 1

İş Güvencesizliği Ölçeği KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uyum Ölçüsü		,832
Bartlett Küresellik Testi	X ²	505,863
	sd	6
	p	,000

Tablo 1' de görüldüğü üzere, iş güvencesizliği ölçeği verileri için hesaplanan KMO uyum ölçüsü değeri 0,832'dir. Aynı veriler için hesaplanan Bartlett Küresellik Testi ise 505,863 olup 0,000 düzeyinde manidardır.

Tablo 2

Bileşenler Matrisi

İş Güvencesizliği	1
Riskler var, işimi yakın bir gelecekte kaybedeceğim	,908
İşimi koruyabileceğime eminim	,804
İşimin geleceği konusunda kendimi güvencesiz hissediyorum	,882
İşimi yakın bir gelecekte kaybedebileceğimi düşünüyorum	,897

Analiz sonuçlarına göre tek bir faktörün açıkladığı varyans %76,342'dir. Bileşenler matrisine göre, veriler tek bir yapıyı açıklamaktadır.

Tablo 3

İçsel İşten Ayrılma Ölçeği KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uyum Ölçüsü		,768
Bartlett Küresellik Testi	X ²	194,134
	sd	10
	p	,000

Tablo 3' de görüldüğü üzere, içsel işten ayrılma ölçeği verileri için hesaplanan KMO uyum ölçüsü değeri 0,768'dir. Aynı veriler için hesaplanan Bartlett Küresellik Testi ise 194,134 olup 0,000 düzeyinde manidardır. Analiz sonuçlarına göre tek bir faktörün açıkladığı varyans %47,753'dür. Buna göre, veriler tek bir yapıyı açıklamaktadır.

Tablo 4

Bileşenler Matrisi

İçsel İşten Ayrılma	1
Zamanla kurumdaki tartışmalara olan ilgimi yitirdim	,619
İşten ayrılabilir durumda olduğumda, işi bırakacağım	,698
Kurum için kendimi yeterince yıpratmam	,785
Önceleri kendimi işime daha çok verirdim	,801
Sık sık kurallara harfi harfine uymak suretiyle işimi yavaşlatıyorum	,510

Açımlayıcı faktör analizinin yanısıra ölçeklere Lisrel 8.54 programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi uyum istatistikleri Tablo 5'de veril-

mektedir. Tüm ölçeklerdeki ilişkilerin t değerleri anlamlıdır.

Tablo 5

İş Güvencesizliği, İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumu Ölçekleri Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İstatistikleri

İş Güvencesizliği Ölçeği (tek boyut)

Uyum Ölçüsü	Değeri	Uyum
X ² / (sd=2)	1.53	İyi Uyum
RMSEA	0.045	İyi Uyum
SRMR	0.010	İyi Uyum
CFI	1.00	İyi Uyum
GFI	0.99	İyi Uyum
AGFI	0.97	İyi Uyum

İçsel İşten Ayrılma Ölçeği (tek boyut)

Uyum Ölçüsü	Değeri	Uyum
X ² / (sd=5)	1.68	İyi Uyum
RMSEA	0.051	Kabul Edilebilir
SRMR	0.021	İyi Uyum
CFI	1.00	İyi Uyum
GFI	0.99	İyi Uyum
AGFI	0.96	İyi Uyum

Yaşam Doyumu Ölçeği (tek boyut)

Uyum Ölçüsü	Değeri	Uyum
X ² / (sd=5)	1.68	İyi Uyum
RMSEA	0.051	Kabul Edilebilir
SRMR	0.021	İyi Uyum
CFI	1.00	İyi Uyum
GFI	0.99	İyi Uyum
AGFI	0.96	İyi Uyum

Ankette kullanılan ölçek ve soru gruplarının güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısından yararlanılmıştır. Tablo 6'da görüldüğü gibi iş güvencesizliği, içsel işten ayrılma ve yaşam doyumu ölçeklerinin güvenilirliği yeterlidir.

Tablo 6

Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

Ölçekler	Alpha Değeri
İş Güvencesizliği	,89
İçsel İşten Ayrılma	,71
Yaşam Doyumu	,84

6.2. Örneklem

Araştırmanın örneklemini, bir devlet üniversitesinde istihdam edilen araştırma görevlilerinden oluşmaktadır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 33a ve 50d maddelerine göre istihdam edilen tüm araştırma görevlilerine e-posta gönderilerek, bir web sitesi üzerindeki anketi doldurmaları istenmiştir. Anketlerin doldurulması yaklaşık 15-20 dakika sürmüştür. Katılımcıların an-

ketleri birden fazla doldurup doldurmadıkları "IP" numaralarından kontrol edilmiştir. Daha sonra büyük bölümü boş bırakılan formlar analiz dışında bırakılarak, 197 form üzerinden analizler yapılmıştır. Örneklemin demografik özellikleri Tablo 7'de görülmektedir.

Örneklem, 100 erkek 97 kadın araştırma görevlisinden oluşmaktadır. Araştırma görevlileri, mesleki yaşamlarının başlangıcında olmaları itibarıyla 28-33 yaş grubunda yoğunlaşmaktadır. Medeni durum açısından katılımcıların yaklaşık yarısı evli, yarısı ise bekârdır. Katılımcıların %25'i çocuk sahibidir. Katılımcılar %61 oranında doktora tez aşamasında bulunmaktadır. Kadro durumu değerlendirildiğinde, çoğunluğun yani katılımcıların %66'sının geçici süreli istihdam olarak değerlendirilebilecek 50d maddesi kapsamında çalıştığı anlaşılmaktadır. Katılımcılar %71 oranında 1-7 yıl arasında kıdeme sahiptir. Katılımcıların düşük bir oranda (%21) sendika üyesi olduğu görülmektedir.

Tablo 6

Demografik Değişkenlerin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı

Demografik Değişkenler	Sayı	Yüzde (%)	Demografik Değişkenler	Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet			Eğitim Durumu		
Erkek	100	50,76%	Yüksek lisans ders aşaması	1	0,53%
Kadın	97	49,24%	Yüksek lisans tez aşaması	20	10,53%
Yaş			Doktora ders aşaması	18	9,47%
22	1	0,51%	Doktora tez aşaması	116	61,05%
23-27	40	20,30%	Doktora mezunu	35	18,42%
28-33	126	63,96%	Kadro Durumu		
34-39	27	13,71%	33a	60	33,52%
40 ve üstü	3	1,52%	Fakülte 50d	63	35,20%
Medeni Durum			Enstitü 50d	56	31,28%
Evli	99	50,51%	Kıdem		
Bekâr	91	46,43%	1 yıldan az	8	4,08%
Boşanmış/Dul	6	3,06%	1-3 yıl	54	27,55%
Çocuk Durumu			4-7 yıl	92	46,94%
Evet	50	25,64%	8-11 yıl	36	18,37%
Hayır	145	74,36%	11 yıl üzeri	6	3,06%
Sendika Üyeliği					
Evet	43	21,94%			
Hayır	153	78,06%			

7. Bulgular

İlk olarak 50d araştırma görevlileri ile 33a araştırma görevlileri arasında, iş güvencesizliği algılama düzeyleri açısından farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Levene testine göre iki grubun varyansları eşittir ($F=,304$ ve $\text{Sig. (p)}=,582$). Bağımsız iki grup t-testi sonuçlarına göre 50d ve 33a araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği algılamalarında, anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (Tablo 8). Buna göre H1 hipotezi desteklenmiştir.

Araştırmada ileri sürülen H2 hipotezi, yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla test edilmiştir. Çalışanın yaşadığı içsel işten ayrılma durumunun, iş güvencesizliği ve yaşam doyumu üzerindeki aracılık etkisi, Lisrel 8.54 programıyla incelenmiştir. Bunun için dört modelden faydalanılmıştır. Modellerin hesaplanmasında, kovaryans matrisine göre en çok olabilirlik metodu

izlenmiştir. İlk olarak iş güvencesizliğinin (IG) yaşam doyumuna (YD) etkisi değerlendirilmiştir (Şekil 3).

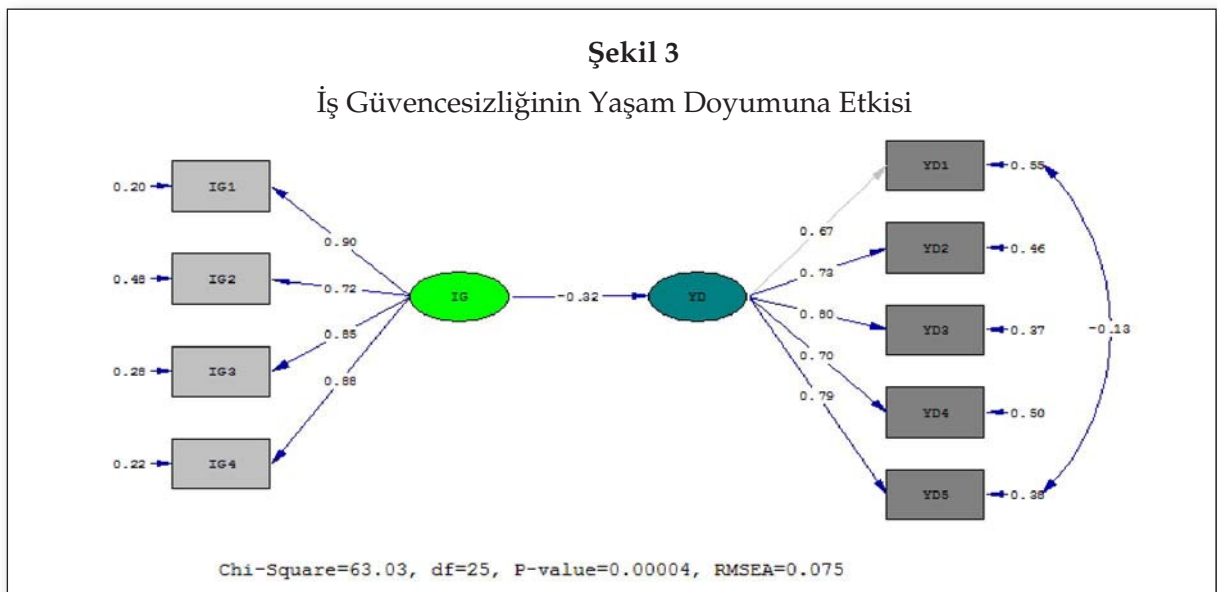
Modeldeki tüm parametrelerin T-değerleri .05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. İş güvencesizliği yaşam doyumunu negatif yönde etkilemektedir (-.32). Böylece aracılık durumunun ilk koşulu sağlanmaktadır. Modelin uyum ölçüleri ise şöyledir;

Uyum Ölçüsü	Değeri	Uyum
$\chi^2 / (sd=25)$	2.5	Kabul Edilebilir
RMSEA	0.075	Kabul Edilebilir
SRMR	0.052	Kabul Edilebilir
CFI	0.98	İyi Uyum
GFI	0.95	İyi Uyum
AGFI	0.91	İyi Uyum

Tablo 8

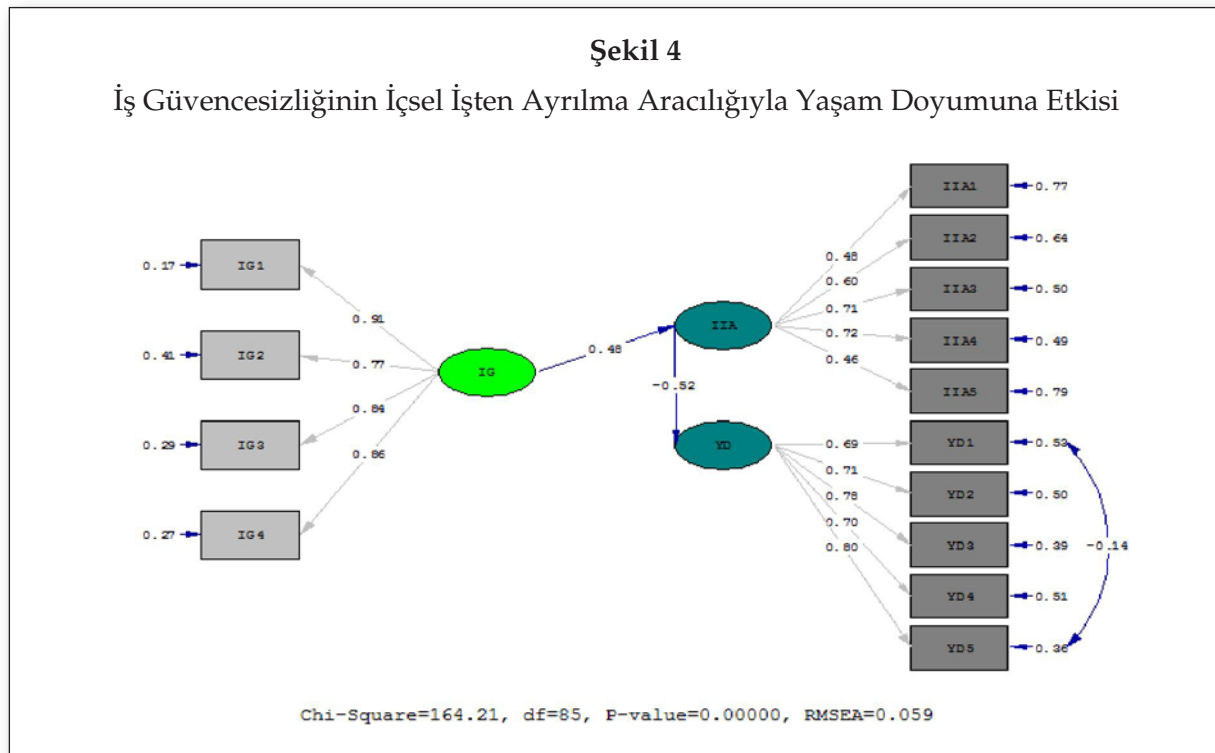
50d ve 33a Araştırma Görevlilerinin İş Güvencesizliği Düzeylerinin Karşılaştırılması

İş Güvencesizliği	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
			3,236	174	,001
33a	11,5593	4,42669			
50d	13,6581	3,86666			



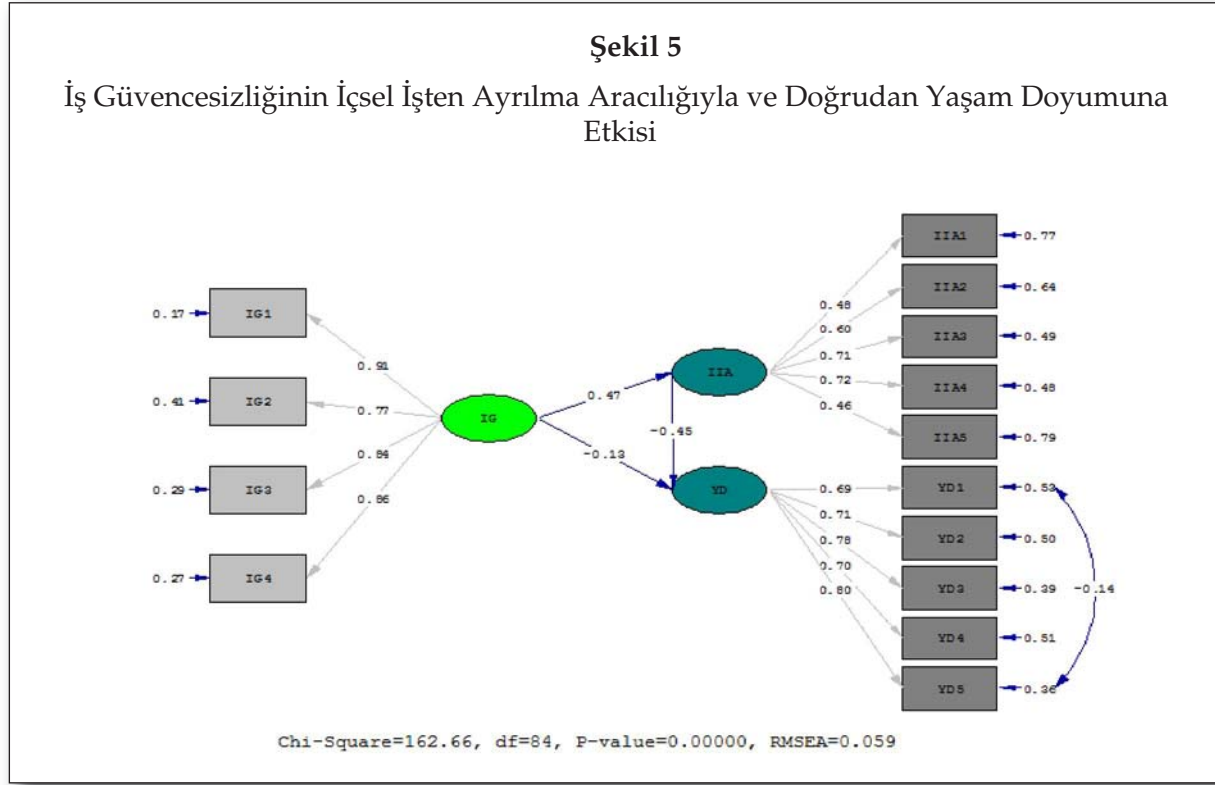
İçsel işten ayrılmanın (IIA) iş güvencesizliği (IG) ve yaşam doyumu (YD) arasındaki aracılık ilişkisi önce, iş güvencesizliğinin yaşam doyumuna doğrudan etki etmediği bir modelde araştırılmıştır. Şekil 4'de standardize edilmiş değerler görülmektedir. Buna göre iş güvencesizliği, içsel işten ayrılma durumunu pozitif yönde etkilemektedir (.48). İçsel işten ayrılma durumu ise, yaşam doyumunu negatif yönde etkilemektedir (-.52). Tüm parametrelerin T-değerleri .05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Aracılık ilişkisini test etmek için, modele iş güvencesizliğinin yaşam doyumuna doğrudan etkisi eklenmiştir. Bu modelde, iş güvencesizliği içsel işten ayrılma durumunu pozitif yönde etkilemektedir (.47). Ayrıca içsel işten ayrılma durumu, yaşam doyumuna olumsuz etki etmektedir (-.45). İş güvencesizliğinin yaşam doyumuna üzerindeki etkisi ise anlamlı bulunmamıştır (Şekil 5). Bu durumda, iş güvencesizliğinin yaşam doyumuna üzerindeki etkisinin içsel işten ayrılma durumu ile sağlandığı anlaşılmaktadır.



Uyum ölçüleri;

Uyum Ölçüsü	Değeri	Uyum
$\chi^2 / (sd=25)$	1.93	İyi Uyum
RMSEA	0.059	Kabul Edilebilir
SRMR	0.066	Kabul Edilebilir
CFI	0.97	İyi Uyum
GFI	0.92	Kabul Edilebilir
AGFI	0.90	Kabul Edilebilir



Bu modelin uyum ölçüleri;

Uyum Ölçüsü	Değeri	Uyum
$X^2/(sd=25)$	1.93	İyi Uyum
RMSEA	0.059	Kabul Edilebilir
SRMR	0.062	Kabul Edilebilir
CFI	0.97	İyi Uyum
GFI	0.92	Kabul Edilebilir
AGFI	0.90	Kabul Edilebilir

Sonuç

İş güvencesizliği çalışanlar, işletmeler, aileler ve toplum için önemli sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışmada, iş güvencesizliğinin çalışanların içsel işten ayrılma ve yaşam doyumuna üzerindeki etkisi incelenmiştir. Örneklem, bir devlet üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinden oluşmaktadır. Araştırma görevlilerinin bir kısmı,

Yüksek Öğretim Kanununun 50d maddesine göre belirli süreli istihdam edilmektedir. Bu grup için doktora eğitimi tamamlandıktan sonra, iş açısından bir belirsizlik yaşanabilmektedir. 33a maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlileri ise, doktora eğitiminden sonra görevlerine devam edebilmektedirler.

Bu nedenle örnekleme, 50d ve 33a araştırma görevlileri arasında iş güvencesizliği farklı düzeylerde algılanmaktadır. 50d araştırma görevlilerinin, lisansüstü eğitim dönemi boyunca algılanan iş güvencesizliğe ile karşı karşıya oldukları söylenebilir. Bu durum, başka bir iş bulma olanakları sınırlı olduğunda, içsel işten ayrılmaya yönelmelerine neden olabilecektir.

Araştırma kapsamında, çalışanların içsel işten ayrılma durumlarının iş güvencesizliği ve yaşam doyumuna arasındaki aracılık etkisi de incelenmiştir. İçsel işten ayrılma, çalışanın işten ayrılma veya iş ile ilgili memnuniyetsizliklerini düzeltme şansı olmadığı zaman ortaya çıkabilmektedir. Çalışan sa-

dece işin gerektirdiği kadar performans göstermekte ve kurum içi gelişmelere kayıtsız kalmaktadır.

Oluşturulan modeller incelendiğinde, içsel işten ayrılma durumunun iş güvencesizliği ve yaşam doyumu arasında aracılık etkisi belirlenmiştir. İş güvencesizliği yaşayan çalışanlar, psikolojik sözleşmede iş güvencesi açısından uğradıklarını düşündükleri adaletsizliği, iş performanslarını düşürerek dengelemeye çalışmaktadır. Performans düşürme yani içsel işten ayrılma durumu da, yaşam doyumuna zarar vermektedir. Yapısal eşitlik modelleri incelendiğinde içsel işten ayrılmanın doğrudan aracılık etkisi ortaya çıkmaktadır.

Literatürde, içsel işten ayrılma durumunun öncülleri arasında kariyer ile ilgili sorunlar sayılmaktadır. Araştırmamızda içsel işten ayrılma durumunun öncülü olarak iş güvencesizliği ele alınmıştır. İş güvencesizliğinin çalışanın performansını nasıl etkilediği tartışmalara yol açmaktadır. Bazı araştırmalarda, iş güvencesizliğinin performansı arttırdığı, bazılarında ise çeşitli koşullar altında düşürdüğü tespit edilmiştir. Araştırmada, performansın ötesinde, kurum gerçeklerinden kopma gibi durumları kapsayan içsel işten ayrılma olgusu kullanılmıştır.

Literatürde iş güvencesizliğinin doğrudan yaşam doyumu üzerindeki etkisini gösteren araştırmalara rastlanmaktadır. Araştırma, bu ilişkiyi etkileyen başka değişkenler olabileceği düşüncesinden hareketle, içsel işten ayrılma durumunu, aracı değişken olarak ele almıştır. Yaşam doyumu, iş güvencesizliğinin neden olduğu bilinçli performans düşürme ve içine kapanma durumundan olumsuz etkilenmektedir. Bu bağlamda, iş güvencesizliğinin yaşam doyumu üzerindeki etkisine aracılık yapan başka değişkenler de araştırılabilir. Araştırmanın başlıca kısıtı, kesitsel nitelikte olmasıdır. Örnekleme, zaman içerisinde izlenerek iş güvencesizliği, içsel işten ayrılma ve yaşam doyumu düzeylerinin nasıl değiştiği takip edilebilir. İş güvencesizliğinin azaldı-

ğının düşünüldüğü durumlarda, içsel işten ayrılma ve yaşam doyumu düzeylerinde de değişim görülebilir.

Notlar

- 1 De Witte'nin geliştirdiği ölçek için, Nele De Cuyper, Hans De Witte, Tinne Vander Elst, Yasmin Handaja,(2010),Objective Threat of Unemployment and Situational Uncertainty During a Restructuring: Associations with Perceived Job Insecurity and Strain, *Journal of Business Psychology*, Vol:25.
- 2 Ölçek S. Köker tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Bkz. S.KÖKER, (1991) Normal ve Sorunlu Ergenlerde Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kaynaklar

- Ashford Susan J., Lee Cynthia, Bobko Philip, (1989), Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test, *Academy of Management Journal*. Vol:32(4).
- Berth Hendrik, Förster Peter, Brähler Elmar, (2005), Arbeitslosigkeit, Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit: Ergebnisse einer Studie bei jungen Erwachsenen in den neuen Bundesländern, *Sozial- Und Präventivmedizin*. Vol:50.
- Brinkmann R., Stapf, K., (2005), Innere Kündigung. Wenn der Job zur Fassade wird, München:C.H. Beck.
- Chirumbolo Antonio, Hellgren Johnny, (2003), Individual and organizational consequences of job insecurity: A European study, *Economic and Industrial Democracy*. Vol:24(2).
- Christiansen Charles, Baum Carolyn Manville, Bass-Haugen Julie, (2005), Occupational therapy: performance, participation, and well-being, Slack.
- De Cuyper Nele, De Witte Hans, Elst Tinne Vander, Handaja Yasmin, (2010), Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring: Associations with perceived job insecurity and strain, *Journal of Business Psychology*, Vol:25.
- De Witte Hans, (1999), Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol:8(2).
- Detle Dorothea E., (2005), Berufserfolg und Lebenszufriedenheit Eine längsschnittliche Analyse der Zusammenhänge, Inaugural-Dissertation in der Philosophischen Fakultät I (Philosophie, Geschichte und Sozialwissenschaften) der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Diener Emmons, Larsen Griffin, (1985), The Satisfaction with Life Scale, *Journal of Personality Assessment*, Vol:49.
- Ferrie J., Martikainen P., (2007), Job Insecurity: the health effects of a psychosocial work stressor, *Encyclopedia of Stress içinde*, George Fink (der.)Elsevier.
- Fisch Jan Hendrik, (2003), Innere Kündigung als Folge einer sich selbsterfüllenden Prophezeiung-Wenn Stewards mit Agents verwechselt werden, *Zeitschrift für Personalforschung*, 17. Jg., Heft 2.
- Friedrich Andrea, (2010), Personalarbeit in Organisationen Sozialer Arbeit Theorie und Praxis der Professionalisierung, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Green Francis, (2009), Job Insecurity, Employability, Unemployment and Well-Being. <ftp://ftp.ukc.ac.uk/pub/ejr/RePEc/ukc/ukcedp/0918.pdf>.
- Heaney Catherine A., Israel Barbara A., House James S., (1994), Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health, *Social Science & Medicine*, Vol:38.
- Heller Daniel, Watson David, Ilies Remus, (2006), The Dynamic Process of Life Satisfaction, *Journal of Personality* 74:5.
- Hui Chun, Lee Cynthia, (2000), Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships, *Journal of Management*, Vol:26(2).

- Jehle, P., Schmitz, E., (2007), Innere Kündigung und vorzeitige Pensionierung von Lehrpersonen, Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf Modelle, Befunde, Interventionen içinde, M. Rothland(Derl.), VS Verlag.
- Keser Aşkın, (2005), İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, Çalışma ve Toplum, 2005/4.
- Kinnunen Ulla, Nätti Jouko, (1994), Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences, European Work and Organizational Psychologist. Vol:4(3).
- Laszlo´ Krisztina D., Pikhart Hynek, Kopp Maria S., Bobak Martin, Pajak Andrzej, Malyutina Sofia, Salavec Gyongyver, Marmot Michael, (2010), Job insecurity and health: A study of 16 European countries, Social Science & Medicine, Vol:70.
- Pavot William, Diener Ed, (2009), Review of the SatisfactionWith Life Scale, Social Indicators Research Series, Volume 39.
- Proctor Carmel L., Linley P. Alex, Maltby John, (2009), Youth life satisfaction: A review of the literature, Journal of Happiness Studies, Vol:10.
- Rojas Mariano, (2006), Life satisfaction and satisfaction in domains of life: Is it a simple relationship?, Journal of Happiness Studies, Vol:7.
- Seçer Barış, (2007), Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seçer Barış, (2009), İçsel İşten Ayrılma: Nedenleri, Ölçülmesi ve Önlenmesi, Çalışma Yaşamında Davranış içinde, Keser Aşkın, Yılmaz Gözde, Senay Yürür (derl.), Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Silla Inmaculada, De Cuyper Nele, Gracia Francisco J., Peiro´ Jose´ M., De Witte Hans, (2009), Job Insecurity and Well-Being: Moderation by Employability, Journal of Happiness Studies, Vol:10.
- Şimşek Ömer Faruk, (2007), Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları, Ankara:Ekinoks Yayınları.
- Sverke Magnus, Hellgren Johnny, Näswall Katharina, (2002), No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences, Journal of Occupational Health Psychology. Vol. 7, No:3.
- Warr Peter Bryan, (2007), Work, happiness, and unhappiness, Lawrence Erlbaum Associates.