

COVID 19 PANDEMİSİNİN SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGILARI, ALGILANAN İŞ STRESLERİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİ İNCELEMAYA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bumin Çağatay AKSU *

ÖZ

Covid 19 pandemisi ortaya çıktığı andan itibaren insanlığın alışık olduğu dünya düzeninin temellerini sarsmış ve alışılmış dünya düzeninde büyük değişimlere yol açarak yeni bir normal yaratmıştır. İş hayatı da günlük hayatın vazgeçilmez bir parçası olarak bu değişimden ciddi boyutlarda etkilenmiştir. Sektörel bazda Covid 19'un en çok etkilediği sektörlerin başında sağlık sektörü gelmektedir. Sağlık sektörü çalışanları diğer sektörlerin birçoğunda olduğu gibi evden çalışma imkânına sahip olamamış ve virüsle en ön saflarda mücadele etmişlerdir. Ayrıca pandemi ile birlikte sağlık çalışanlarının iş yükü önemli oranda artmıştır. Bu durumun sağlık çalışanları üzerinde bazı olumsuz etkileri olması muhtemeldir. Bu doğrultuda bu çalışma kapsamında sağlık çalışanlarının Covid 19 pandemisi öncesi ve sonrası dönemlerde iş güvencesizliği algıları, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri düzeyleri incelenerek bu değişkenler bakımından Covid 19 pandemisi öncesi ve sonrası dönemde anlamlı bir farklılık olup olmadığı tespit etmeye çalışılmıştır. Çalışma kapsamında ayrıca sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiler de incelenerek Covid 19 öncesi ve sonrası dönemlerde söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin gücü de tespit edilmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri ortalamaları arasında Covid 19 öncesi ve sonrası dönemde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Her 3 değişken açısından da Covid 19 pandemisi sonrası ortalamalar Covid 19 öncesine göre daha yüksektir. Yani Covid 19 pandemisi sonrasında sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri Covid 19 pandemisi öncesindeki döneme göre artmıştır. Değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde ise hem Covid 19 öncesi hem de Covid 19 sonrası dönemde iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif orta şiddetli ilişki, iş güvencesizliği algısı ile algılanan iş stresi arasında pozitif orta şiddetli ilişki ve algılanan iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif orta şiddetli ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş güvencesizliği algısı, algılanan iş stresi, işten ayrılma niyeti, Covid 19 pandemisi

MAKALE HAKKINDA

*Arş.Gör., İstanbul Esenyurt Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İşletme İngilizce Bölümü, cagatayaksu@esenyurt.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-8384-4641>

Gönderim Tarihi: 17.04.2021

Kabul Tarihi: 23.11.2021

Atıfta Bulunmak İçin:

Aksu, B. Ç. (2021). Covid 19 pandemisinin sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik bir araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 24(4): 747-776

A RESEARCH TO EXAMINE THE EFFECTS OF COVID 19 PANDEMIC ON HEALTH WORKERS 'PERCEPTION OF WORK INSECURITY, PERCEIVED WORK STRESS AND INTENTION TO QUIT OF JOB

Bumin Çağatay AKSU *

ABSTRACT

Since the emergence of Covid 19, it has shaken the foundations of the normal world order and created a new normal. As an indispensable part of daily life, business life has been seriously affected by this change. Health sector is one of the sectors most affected by Covid 19 on a sectoral basis. Health sector workers have not had the opportunity to work from home as in many other sectors and have struggled with the virus at the forefront. In addition, the workload of healthcare workers has increased significantly with the pandemic. This situation is likely to have some negative effects on healthcare professionals. With this study, the job insecurity perceptions, perceived job stresses and their intention to quit of healthcare workers will be examined pre and post Covid 19 pandemic period. By considering these variables, it will be tried to determine whether there is a significant difference pre and post Covid 19 pandemic period. This study will also examine the relationships between health workers' job insecurity perceptions, perceived job stresses and their intention to quit. The strength of the relationships between these variables will be determined by examining pre and post Covid 19 pandemic period. As a result, significant differences were detected between healthcare workers' job insecurity perceptions, perceived job stresses, and their intention to quit of job, between the pre and post Covid 19 period. In terms of all 3 variables, the averages after the Covid 19 pandemic are higher than before the Covid 19. In addition, a positive medium correlation was detected between the perception of job insecurity and perceived job stress levels. A positive medium correlation was detected between the perception of job insecurity and intention to quit of work. A positive medium correlation was detected between perceived job stress and intention to quit of work.

Keywords: Perception of job insecurity, perceived job stress, intention to quit, Covid 19 pandemic

ARTICLE INFO

* Res. Assist., İstanbul Esenyurt University, cagatayaksu@esenyurt.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-8384-4641>

Received: 17.04.2021

Accepted: 23.11.2021

Cite This Paper:

Aksu, B. Ç. (2021). Covid 19 pandemisinin sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik bir araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 24(4): 747-776

I. GİRİŞ

Pandemi farklı ülkeler ve kıtalarda görülen küresel bir salgın haline dönüşmüş hastalıklardır. Bir hastalığın pandemi olarak değerlendirilmesinde o hastalığın geniş coğrafi alanlara yayılması, hastalığın bireyler arasında bulaşma yoluyla yayılması, toplum nüfuslarının hastalığa karşı bağışıklıklarının düşük düzeyde olması, hastalığın ilk kez görülen ya da mevcut bir hastalığın mutasyonu sonucu ortaya çıkması ve hastalığın önemli neticelere yol açan ciddi bir hastalık olması gibi etkenler ön plana çıkmaktadır (Morens vd., 2009). Covid 19 pandemisi de ilk kez 2019 yılının sonunda görülmüş ve daha önce bilinen koronavirüs türlerinin mutasyona uğramış öldürücü bir türü olarak değerlendirilmiştir. Hastalık ilk kez Çin’de ortaya çıkmış ve kısa sürede tüm dünyaya yayılmıştır. Hastalık nedeniyle 2021 Mart ayı itibariyle yaklaşık 140 milyon kişi hastalanmış ve 3 milyon kişi yaşamını yitirmiştir (Zhu vd., 2020).

Covid 19 pandemisinin insandan insana kolaylıkla bulaşan bir hastalık olması, hastalığın ciddi sonuçlara yol açması, hastalığın bilim dünyası tarafından henüz tam olarak keşfedilememiş olması, hastalığa karşı henüz etkin bir ilaç veya aşının bulunamamış olması; tıp dünyası ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından tek korunma yönteminin maske ve sosyal mesafe olarak bildirilmesi gibi nedenlerle dünya ciddi bir değişim ve dönüşüm sürecine girmek zorunda kalmıştır. Bunun neticesi olarak Covid 19 pandemisi temel olarak insan sağlığını etkilemekle birlikte dünya üzerindeki tüm bireylerin sosyal, fiziksel ve ruhsal durumları üzerinde çok büyük etkiler yaratmış ve dünyanın kurulu olduğu düzenin temellerini sarsarak yeni bir normal yaratmıştır (Aykut ve Aykut, 2020). Bu yeni normal ile birlikte iş hayatı da oldukça etkilenmiş ve esnek çalışma uygulamaları ön plana çıkmaya başlamıştır. Pandemi ile birlikte birçok sektörde, çalışanlar esnek çalışma sistemine geçiş yapmışlardır. Bununla birlikte yapısı gereği esnek çalışmaya izin vermeyen sektörler de vardır. Özellikle sağlık sektörü gibi uzaktan çalışmanın mümkün olmadığı sektörler halen normal çalışma sistemlerinde çalışmaya devam etmektedirler.

Covid 19 pandemisinin en çok etkilediği sektörlerin başında sağlık sektörü gelmektedir. Sağlık çalışanları meslekleri itibariyle Covid 19 pandemisinden en çok etkilenen çalışan grubu olarak ön plana çıkmaktadırlar. Pandemi sürecinde sağlık çalışanlarına duyulan olağanüstü ihtiyaç nedeniyle sağlık çalışanlarının emekliliklerinin ötelenmesi, sağlık çalışanlarına yönelik işten çıkma ve çıkarılma yasakları getirilmesi, sağlık çalışanlarının izinlerinin durdurulması gibi olası personel açığını önleyici tedbirler alınmıştır. Pandeminin ortaya çıkardığı şartlar neticesinde sağlık çalışanlarının iş yoğunlukları artmış ve çalışma koşulları zorlaşmıştır. Covid 19 pandemisinin sağlık çalışanlarının iş hayatı üzerindeki etkilerini anlamak literatür açısından önemlidir. Bu doğrultuda özellikle sağlık çalışanlarının Covid 19 öncesi ve sonrası dönemdeki iş güvencesizlikleri algıları, iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri düzeylerini bilmek ve bu üç değişken arasındaki ilişkileri ortaya koymanın önem taşıdığı söylenebilir. Böylece sağlık çalışanlarının pandemi sürecindeki mevcut durumları daha iyi anlaşılabilir, sağlık çalışanlarına yönelik yeni kariyer politikaları geliştirilebilir ve şu an en çok ihtiyaç duyulan çalışan grubu olarak görülen sağlık çalışanlarının motivasyon ve verimlilikleri artırılarak ileride olası bir personel açığının önüne geçilebilir.

Covid 19 pandemisine yönelik olarak 2019 yılından beri geliştirilen çalışmalarda daha çok teorik çalışmalara ağırlık verildiği ve uygulamaya yer veren çalışmaların sınırlı sayıda olduğu söylenebilir. Özellikle pandeminin en çok etkilediği çalışan grubu olan sağlık çalışanlarına yönelik olarak gerçekleştirilen çalışma sayısı sınırlıdır. Bu doğrultuda bu çalışmada Covid 19 öncesi ve sonrası dönemde sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları, algılanan iş stresi seviyeleri, işten ayrılma niyetleri düzeyleri karşılaştırılacak ve söz konusu değişkenler açısından Covid 19 pandemisi öncesi ve sonrası dönemde anlamlı bir farklılık olup olmadığı tespit edilmeye çalışılacaktır. Bunun yanı sıra bu üç değişken arası ilişkiler de incelenecektir. Literatürde iş güvencesizliği algısı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar mevcuttur ancak bu çalışma kapsamında bu üç değişken arasındaki ilişki düzeylerinin Covid 19 öncesi ve sonrası dönemde artış ya da azalış gösterip göstermediği de incelenerek literatüre katkıda bulunmaya çalışılacaktır.

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu kısımda araştırmamızın kavramsal çerçevesini ortaya koymak amacıyla, iş güvencesizliği algısı, algılanan iş stresi, işten ayrılma niyeti konuları irdelenecek ve literatürde değişkenler arası ilişkileri inceleyen çalışmalara yer verilecektir.

2.1. İş Güvencesizliği Algısı

İş güvencesi 21. yüzyılın çalışma hayatında çalışanlar için oldukça büyük öneme sahip konulardan biridir. İş güvencesi, iş görenlerin mevcut işlerinin hukuki güvence altına alınarak, iş sözleşmelerinin geçersiz veya keyfi feshlere karşı korunması ve bu şekilde istihdamın garanti altına alınması olarak tanımlanabilir. İş güvencesi, iş görenine işini güvence altına almakta, iş sözleşmesinin işveren tarafından keyfi biçimde feshini önlemekte ve fesih hakkını önceden belirlenmiş objektif ve genel şartlara bağlamaktadır (Polat ve Gürbüz 2020; Aktuğ, 2009; Sümer,1997).

İş güvencesi kavramının tersine yönelik çalışan algılamalarını içeren iş güvencesizliği algısı ise çalışanın kendi isteği olmaksızın işini kaybedebileceğine ya da işinin kapsamının değişebileceğine ilişkin kaygı ve algılamalarıdır (Näswall, 2004; Sverke vd., 2002; Welsh, 1995; Heaney vd., 1994). İş güvencesizliği algısı, çalışanların mevcut durumda çalıştıkları işlerini kaybedeceklerine dair kaygı yaşamaları ve bu kaygıyı engelleme konusunda kendilerinde yeterli gücü hissetmemeleri durumu olarak ifade edilebilir (Silla vd.,2009). İş güvencesizliği algısı çalışanların kendi istemleri olmaksızın potansiyel olarak işlerini kaybedeceklerine dair algılamalarını ve kaygılarını içerir (De Witte, 1999; Heaney vd., 1994; Van Vuuren, 1990; Greenhalgh ve Rosenblatt 1984). Çalışanlarda bu kaygının ortaya çıkmasına organizasyonel değişimler, örgüt iklimi, çalışanların işe ve örgüte yönelik bireysel algılamaları (Çakır, 2007; Kinnunen vd., 1999) veya ülkedeki genel ekonomik durum neden olabilir.

Bugünün çalışma hayatında özellikle sıklıkla yaşanan ekonomik krizler, artan işsizlik oranları, birçok işletmenin küçülmeye yönelik stratejiler belirlemesi ve minimum personel sayısı ile maksimum çıktı sağlayacak şekilde süreçlerini yeniden düzenlemesi, şirketler arası birleşmeler, işletmelerin iflas etmeleri, esnek ve hızlı değişen çalışma düzeni, teknolojik gelişmeler ile birlikte insan gücüne dayalı üretimin giderek azalması vb. unsurlar çalışanlarında iş güvencelerine dair önemli kaygılar oluşturmaktadır (Dursun ve Bayram, 2013; Silla vd., 2010; Naswall vd., 2008; Sverke vd., 2002; Bielenski, 1999). Tüm bu faktörlerin etkisiyle çalışanlar işlerini kaybedebileceklerine ya da işlerinin kapsamının değişebileceğine dair bir korku ve kaygı yaşamaktadırlar (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Bu korku ve kaygı bireylerde yüksek bir iş güvencesizliği algısı yaratmaktadır. Çalışan birey işinin devamlılığını sağlama konusunda kendisinde inisiyatif ve yeterli gücü göremediğinde (Greenhalg ve Rosenblatt, 1984), işinin devamlılığı konusunda belirsizlik yaşadığında (Jacobson ve Hartley, 1991) ve bu durum kendisini kaygı ve endişeye sevk ettiğinde yüksek düzeyde bir iş güvencesizliği algısına sahip olacaktır. Bu yüksek düzeydeki iş güvencesizliği algısının ise olumsuz yönde önemli örgütsel çıktıları olması muhtemeldir. Bu nedenle literatürde iş güvencesizliği algısı genellikle çalışanlar için olumsuz sonuçları olan bir iş stresörü olarak tanımlanmaktadır (Sora vd., 2009; Cheng vd., 2005; Jacobson 1991).

Çalışma hayatında aktif olarak yer alan bireylerin iş güvencesizliği algıları hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemli sonuçlar yaratmaktadır ve bu durum literatürde birçok araştırmada inceleme konusu olmuştur. İş güvencesizliği algısının çalışan tutumlarına yansımalarını inceleyen Sverke ve arkadaşları iş güvencesizliğinin kısa ve uzun vadeli örgütsel ve bireysel sonuçları olabileceğini tespit etmişlerdir. Sverke ve arkadaşlarına göre iş güvencesizliğinin sonuçları dört başlık altında kategorize edilebilir. İş güvencesizliğinin kısa dönemli bireysel sonuçları (iş doyumu ve işe bağlılık), uzun dönemli bireysel sonuçları (sağlık problemleri); kısa dönemli örgütsel sonuçları (örgütsel bağlılık ve güven), uzun dönemli örgütsel sonuçları (çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti) olarak kategorize edilmiştir (Sverke vd., 2002). Literatürde iş güvencesizliğinin yarattığı olumsuz sonuçları inceleyen diğer çalışmalarda ise; iş güvencesizliğinin yalnızlık (De Witte 1999), tükenmişlik (Çetin,2015), stres (Karakaya, 2018; Dekker ve Schaufeli,1995; Dığın ve Ünsar, 2010) ile pozitif ilişki; öznel iyi oluş (Vander vd., 2014; Cheng vd., 2005; Ferrie vd., 2005; Hellgren ve Sverke 2003; De Witte 1999;

Hellgren vd.,1999), örgütsel bağlılık (Kara ve Özdemir, 2020; Azaklı, 2011; Poyraz ve Kama, 2008; Ruvio ve Rosenblatt, 1999; Dığın ve Ünsar, 2010); örgütsel vatandaşlık (Karanfil ve Doğan, 2020; Dede, 2017); iş-yaşam kalitesi (Dalgiç, 2020); örgütsel güven (Gürbüz ve Dede, 2016; Ashford vd.,1989); işe bağlılık ve iş tatmini (Poyraz ve Kama, 2008; Bakan ve Büyükbeşe, 2004; Ashford vd., 1989), motivasyon (Hinrichs ve Mischkind, 1967); çalışan sağlığı (Dekker ve Schaufeli, 1995; Hellgren vd., 1999) ile negatif ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

İş güvencesizliği algısının türlerine ilişkin de literatürde çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Borg ve Elizur'a göre iş güvencesizliğinin bilişsel ve duygusal olmak üzere 2 alt boyutu (Borg ve Elizur, 1992); Hellgren ve diğerlerine göre ise iş güvencesizliğinin niteliksel ve niceliksel olmak üzere 2 alt boyutu bulunmaktadır (Hellgren vd., 1999). Niceliksel iş güvencesizliği çalışanın işinin devamlılığına ilişkin kaygıları ve işine dair yaşadığı belirsizlikler olarak ifade edilebilirken (Seçer, 2009; İsaoglu, 2004) niteliksel iş güvencesizliği kişinin mevcut istihdam şartlarında kötüleşme, kariyer gelişimi olanaklarının sınırlanması, ücret ve ödül olanaklarının azalması vb. unsurlara ilişkin algıladığı tehditlerdir (Seçer, 2009). Literatürde birçok çalışmada iş güvencesizliği algısı niteliksel ve niceliksel boyutuyla ele alınmıştır (Dereli, 2012; Boya vd., 2008; Özyaman, 2007; Blau vd., 2004). Bu çalışma kapsamında da iş güvencesizliği algısı niceliksel ve niteliksel boyutlarıyla ele alınmış ve araştırma kısmında analizler yapılırken ve sonuçlar verilirken iş güvencesizliğinin niteliksel ve niceliksel boyutundan hareket edilmiştir.

2.2. Algılanan İş Stresi

21. yüzyıl toplumlarında bireylerin büyük bir kısmının karşı karşıya oldukları ve değişik disiplinler tarafından sıklıkla incelenen stres kavramı günlük yaşamın bir parçası haline gelmiştir (Akman, 2004). Latince kökenli olan stres, değişik araştırmacılar tarafından farklı biçimlerde tanımlanmıştır. Kavramı ilk kullanan araştırmacılar olan Hans Selye stresi; bireyin herhangi bir fiziksel yahut psikolojik uyarana karşı gerekli uyumu gösterebilmek amacıyla ruhsal ve bedensel olarak harekete geçmesi ve tepki göstermesi olarak tanımlamıştır (Selye, 1956). Lazarus ve Folkman da stres kavramını, bireyin etrafında gerçekleşen durumlara karşı oluşturduğu içsel ve dışsal tepkiler sonucu oluşan durum olarak değerlendirmişlerdir (Lazarus ve Folkman, 1984). Birey etrafında gerçekleşen durumlara adaptasyon sağlayamadığında fiziksel ve psikolojik olarak taşıyabileceğinden fazla bir yükün altına girer ve oluşan bu yük stres olarak ifade edilebilir (Cüceloğlu, 2000).

Genel stres kavramından iş ortamından kaynaklanması yönüyle farklılaşan iş stresi ise (Akçakanat, 2019) bireysel özellikler, işin niteliği, çalışma koşulları, ekip arkadaşları, işyerinde üstlenilen roller vb. birçok faktöre bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. İş stresi kavramı, kişi ve örgüt üzerinde olumsuz sonuçları olan önemli bir değişken olması nedeniyle birçok araştırmada ele alınmış ve kavrama ilişkin birçok tanımlama yapılmıştır. Shirom'a göre iş stresi, iş görenlerin örgüt içi etkileşimleri dolayısıyla geliştirdikleri tepkilerdir (Shirom, 1982). Jamal'a göre ise iş stresi iş görenlerin örgütte ortaya çıkan tehditlere yönelik verdikleri tepkilerdir (Jamal, 1990). Bu iki tanıma kapsayan daha geniş bir tanıma göre ise iş stresi, örgütte, çalışanın algıladığı şartlar, tehditler ve olayların neticesinde geliştirdikleri psikolojik ve fizyolojik tepkileridir (Montgomery vd., 1996).

Çalışanlarda iş stresinin ortaya çıkmasına birçok etmen neden olabilmektedir. Çalışanlarda iş stresinin ortaya çıkmasına neden olan etmenler arasında kişi-iş uyumunun sağlanamaması, örgüt kişi-uyumunun sağlanamaması, çalışanların terfi, ücret ve yükselme beklentilerinin karşılanamaması (Güney, 2011), örgüt iklimi ve kurum kültürü, iş ortamı, kişiler arası rekabet, örgütsel amaç ve hedeflerdeki belirsizlik, aşırı iş yükü veya bireye yapabileceğinden çok daha az miktarlarda iş verilmesi, zaman baskısı, rol çatışması ve belirsizliği, kişiler arası ilişkiler, işini kaybetme korkusu gibi etmenler (Özmete ve Tahtacı, 2020; Özek, 2011; Yumuşak, 2007; Aytaç, 2002; Özkalp ve Kirel, 1996) sayılabilir. Tüm bu etmenler sonucu bireylerde iş stresi ortaya çıkmakta ve bunun da önemli örgütsel ve bireysel sonuçları olmaktadır. İş stresi kişilerin verimlilik, performans, bağlılık gibi örgütsel çıktılarıyla yakından ilişkili olduğundan son derece önemli bir konudur. İş stresinin sonuçları temel olarak bireysel sonuçlar ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki başlık altında ele alınabilir. İş stresinin bireysel sonuçları

da davranışsal (sosyal ilişkilerin zarar görmesi, zararlı alışkanlıklara yönelme, duygusal bunalım, aile hayatının zarar görmesi, sosyal izolasyon vb.), fizyolojik (halsizlik, tükenmişlik, sağlık sorunları vb.) ve psikolojik (depresyon, kaygı bozuklukları, öfke vb.) olmak üzere üç başlık altında ele alınabilir. İş stresinin örgütsel sonuçları arasında ise örgütsel bağlılığın azalması, performans ve verimliliğin düşmesi, işgücü devir oranı ve işten ayrılma niyetinin artması, iş tatmininin azalması, iş kazalarının artması, örgüt ikliminin zarar görmesi vb. sayılabilir (Kaplanoğlu, 2014; Sabuncuoğlu ve Tüz 2008).

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşletmelerin devamlılıklarını sürdürmelerini sağlayan ve kendilerine uzun vadeli rekabet avantajı sağlayan en önemli kaynakları çalışanlardır. Bu nedenle yetenekli, işinin ehli ve potansiyeli yüksek çalışanları işletmeye çekmek ve işletmede tutmak, işletmeler açısından stratejik öneme sahiptir. Eldeki personelin işletmenin arzusu olmaksızın kendi istek ve iradeleri ile işten ayrılma eğilimleri günümüzde işletmelerin karşılaştıkları önemli bir problemdir. İşletmelerin bünyesindeki çalışanlar **örgütsel** (organizasyonel kültür ve değerler, çalışma koşulları, mesai arkadaşları ile ilişkiler eğitim ve gelişme imkânları, terfi olanakları, ücret düşüklüğü, örgütsel adalet vb.), **çevresel** (diğer işletmelerdeki cazip işler, işgücü piyasasında kişinin niteliklerindeki kişilerin değerli olması vb.) veya **bireysel** (sosyo-ekonomik beklentiler, ailevi sorunlar, kişilik vb.) etkenlerle mevcut işlerinden ayrılarak yeni bir işe geçiş yapma niyetinde olabilirler (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013; Tınaz, 2009; Lee ve Mowday, 1987; Cotton ve Tuttle, 1986).

İşletmelerin günümüzde karşılaştıkları en önemli problemlerden biri olan çalışanları elde tutma sorunu çalışanların işten ayrılma niyetleri ile yakından ilişkilidir. İşten ayrılma niyeti literatürde genel kabul görmüş tanımı ile iş görenlerin belirli bir ücret ve faydalar karşılığında çalışmakta oldukları örgütlerinden kendi istekleri ile ayrılma arzuları ve niyetleridir (Barlett, 1999; Hom ve Griffeth, 1995; Tett ve Meyer, 1993). İşten ayrılma niyetine sahip olan kişiler kısa ve orta vadede mevcut işlerin ayrılarak yeni bir iş veya işletmeye geçiş yapma planlaması içerisindeyler (Kalifa vd., 2016). İşten ayrılma niyetinde olan çalışanlar genellikle planlı ve sistematik bir şekilde yeni iş fırsatlarını takip ederler (Dai vd., 2019; Karaca, 2019). İşten ayrılma bir süreçtir ve bu sürecin başlangıç aşaması kişilerin işten ayrılma niyetine sahip olmalarıdır (Öngel, 2018). Bu nedenle çalışanlarda işten ayrılma niyetinin ortaya çıktığı andan itibaren örgüt tarafından zamanında gerekli önlemler alınmalıdır. Eğer örgüt tarafından işten ayrılma niyeti yüksek olan çalışanları elde tutmaya yönelik gerekli önlemler zamanında alınmaz veya kişiyi örgütte tutacak teşvik politikaları zamanında geliştirilmezse bu durum genellikle kişilerin işten ayrılmaları ile sonuçlanır (Jayasundera vd., 2016; Tumwesigye, 2010; Steel ve Ovalle, 1984). İşletmeler açısından çalışanları elde tutmanın hayati öneme sahip olması nedeniyle işten ayrılma niyeti konusu literatürde araştırmacıların dikkatini çekmiş, işten ayrılma niyeti birçok araştırmanın konusunu oluşturmuş ve işten ayrılma niyetinin nedenleri ve sonuçları tespit edilmeye çalışılmıştır.

İşten ayrılma niyetinin nedenlerini araştıran çalışmalarda; işten ayrılma niyetinin başlıca nedenleri arasında çalışanların işyerinde yaşadıkları stres (Yim vd., 2017; Çelik ve Yıldız, 2016; Mosadeghrad, 2013; Arshadi ve Damıri, 2013; Turunç vd., 2010; Tuten ve Neidermeyer, 2004; Matteson ve Ivancevich, 1987; Kemery vd., 1985); tükenmişlik (Yıldırım ve Yirik, 2014; Polat, 2009; Schaufeli ve Backer, 2004; Tuğrul ve Çelik, 2002 Weisberg, 1994; Singh vd., 1994; Maslach ve Schaufeli, 1993; Jackson ve Maslach, 1982); çalışma yaşamının kalitesi (Shaw vd., 1998); düşük örgütsel bağlılık ve iş doyumsuzluğu (Clugston, 2000; Mowday vd., 1979; Porter vd., 1974); lider- üye etkileşimi (Gerstner ve Day, 1997; Bauer ve Green, 1996); iş tatminsizliği (Sabuncuoğlu, 2007; Çekmecelioğlu, 2005; Çakar ve Ceylan, 2005; Hom vd., 1992) gelmektedir. İşten ayrılmanın sonuçlarını inceleyen araştırmalarda ise işten ayrılmanın örgütte neden olacağı doğrudan (yetişmiş personelin kaybedilmesi, üretim süreçlerinin sekteye uğraması vb.) ve dolaylı (kaybedilen çalışanın yerine yeni çalışmanı yetiştirmek için gereken zaman, eğitim, oryantasyon maliyetleri vb.) maliyetler (Cascio, 1991; Bannister ve Griffeth, 1986; Baysal, 1984) ele alınmıştır.

2.4. Kavramların Birbirleriyle Olan İlişkisi ve Hipotezlerin Kurulması

İş güvencesi/güvencesizliği, yalnızca yasal düzenlemeler ile ekonomiye olan etkileri bakımından incelendiğinde, iş görenlerin işini kaybetme kaygısı göz ardı edilerek bu kaygıya bağlı olarak ortaya çıkabilecek bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerinde yeterince durulmamaktadır. Bu eksiklik, “iş güvencesizliği” kavramının iş görenler üzerindeki etki ve sonuçlarını ortaya koymanın gerekli olduğunu göstermektedir. Bu noktada iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki yarattığı olumsuz etkilerden biri de işten ayrılma niyetidir (Karacaoğlu, 2015). Çalışanların işlerinin devamlılığına dair güvensizlik hissetmesi örgütlerine olan güvenlerini ve bağlılıklarını negatif biçimde etkileyecektir. Örgütlerine güvenleri sarsılan çalışanlar ise iş güvencesi konusunda kendilerini daha iyi hissedecekleri alternatif bir iş arayışına girebileceklerdir (Poyraz ve Kama, 2008). Böylece iş güvencesizliği hisseden çalışanlarda işten ayrılma niyeti oluşacaktır (Lee ve Jeong, 2017; Karacaoğlu, 2015; Mauno vd., 2014). Bu doğrultuda iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki iş arama kuramına dayandırılabilir. Stigler tarafından 1961 yılında ortaya atılan bu kurama göre çalışanlar iş arama sürecinde farkına varabildikleri alternatif iş imkânlarından kendilerine uygun bir örneklem kümesi oluştururlar. İş arayan birey daha sonra bu örneklem kümesi içerisinde “kendilerince en iyi” olarak düşündükleri iş fırsatını değerlendirmeye çalışırlar (Faggian, 2014). Bu doğrultuda çalışanlar güvencesiz ve geleceğini karamsar olarak düşündükleri bir işte devam etmek istemeyecekler ve oluşturdukları kümede kendilerine uygun alternatif işlere yöneleceklerdir.

Literatürde, bu çalışma kapsamında ele alınan değişkenler olan iş güvencesizliği algısı, işten ayrılma niyeti ve algılanan iş stresi arasındaki ilişkileri inceleyen birçok araştırma yapılmıştır. İş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerine yapılan araştırmalarda literatürde iki değişken arasında genellikle anlamlı pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bir başka ifade ile çalışanların iş güvencesizliği algıları arttıkça işten ayrılma niyetleri de artmaktadır (Akgündüz ve Eryılmaz, 2018; Stiglbauer vd., 2012).

Dünyanın çeşitli bölgelerinde farklı örneklem grupları üzerinde gerçekleştirilen çalışmalarda Ashford vd. 1989 yılında Amerika Birleşik Devletlerinde iç denetçiler, Davy ve diğerleri 1997 yılında İngiltere’de bir yüksek teknoloji firmasının çalışanları, Arnold ve Feldman 1982 yılında 654 muhasebe çalışanı, Lee ve Jeong 2017 yılında Güney Kore’de 459 çalışan; Rosenblatt ve Ruvio 1996 yılında 385 öğretmen, Sora ve diğerleri 2010 yılında İspanya’da 942 gıda sektörü çalışanı, Probst ile Lawler 2006’da 4 Çin ve 3 ABD işletmesinde 1090 çalışan, İsmail Suriye’de 172 özel banka çalışanı; Ho ve diğerleri, 2013 yılında Malezya’da küçülmeye giden işletmelerin çalışanları; Chirumbolo ve Hellgren 2003’te Belçika’daki 439 işletmeden 116 personel yöneticisi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışanların iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir (Lee ve Jeong, 2017; İsmail, 2015; Ho vd., 2013; Sora vd., 2010; Probst ve Lawler, 2006; Chirumbolo ve Hellgren, 2003; Davy vd., 1997; Rosenblatt ve Ruvio, 1996; Ashford vd., 1989; Arnold ve Feldman, 1982)

Çalışanların işin sürdürülebilir olması konusunda kaygı duyması ve iş güvencesizliği durumundan kurtulmak, hayal kırıklığı ve stres kaynağını ortadan kaldırmak için daha güvenilir istihdam imkanları araması son derece doğaldır (Balz ve Schuller, 2021; Beer vd., 2016; Emberland ve Rundmo, 2010). Bu doğrultuda çalışanlar işlerinin devamlılığı konusunda endişe duyduklarında ve iş güvencesizliği hissettiğinde işten ayrılma eğilimi göstermektedirler. Stiglbauer ve arkadaşları 2012 yılında 178 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışanların iş güvencesizliği algılamaları arttıkça iyi oluş seviyelerinin azalarak işten ayrılma niyetlerinin arttığını tespit etmişlerdir.

Türkiye’de gerçekleştirilen çalışmalarda ise Azaklı 2011 yılında İstanbul’daki 233 otel çalışanı, Yirik ve Yıldırım 2014 yılında Antalya Belek’teki 288 5 yıldızlı otel çalışanı, Karacaoğlu Alanya’daki 1073 otel çalışanı, Bozkurt ve Demirel 2019 yılında Antalya’daki 385 otel çalışanı, Köse ve arkadaşları 2019 yılında Burdur, Isparta ve Antalya’daki 3743 muhasebe çalışanı, Dığın ve Ünsar 2010 yılında 250 gıda çalışanı, Ulutaş 2018 yılında Konya sanayi bölgesinde faaliyet gösteren 19 işletmedeki 194 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışanların iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma

niyetleri arasında pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir (Bozkurt ve Demirel, 2019; Köse vd., 2019; Ulutaş, 2018; Karacaoğlu, 2015; Yirik ve Yıldırım, 2014; Azaklı, 2011; Dığın ve Ünsar, 2010).

Bu çalışmada örneklem grubu olarak Covid 19 pandemisinden en çok etkilenen çalışan gruplarından birisi olması sebebiyle sağlık çalışanları seçilmiştir. Literatürde örneklem grubu olarak sağlık çalışanlarının incelendiği birçok araştırmada da iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Laine ve diğerleri tarafından 11 Avrupa ülkesinde yaklaşık 40 bin sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirilen araştırmada iş güvencesizliği algısının işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olup olmamasının ülkedeki sağlık ve işgücü piyasası şartlarına bağlı olarak değişkenlik gösterdiğinin tespit etmişlerdir. Bu doğrultuda bazı ülkelerde sağlık çalışanlarının nicel ve nitel iş güvencesizliği algılarının işten ayrılma niyetlerini pozitif yönlü ve anlamlı bir biçimde etkilediğini, bazı ülkelerde ise iş güvencesizliği algısının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını belirlenmiştir (Laine vd., 2009). Burke vd. tarafından ABD’de 229 hemşire üzerinde gerçekleştirilen çalışmada hemşirelerin iş güvencesizlikleri algısının işten ayrılma niyetlerini pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilediklerini tespit etmişlerdir (Burke vd.,2015). Zeytinoğlu ve arkadaşları, Kanada’nın Güney Ontario bölgesinde yer alan ve toplam 2684 hemşire çalışanı olan 3 hastanede 1396 hemşire katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır (Zeytinoğlu vd., 2011). Günalan ve Ceylan ise Balıkesir’deki 4 özel hastanedeki 217 hemşire ve yardımcı sağlık personeli üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında iş güvencesizliğinin ayrılma niyeti pozitif yönde ve anlamlı biçimde etkilediğini tespit etmişlerdir (Günalan ve Ceylan, 2015).

Literatürde incelenen çalışmalar neticesinde sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi test etmek için oluşturulan hipotez şöyledir.

H1: Sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Literatürde genellikle, iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri stres kuramı (Lazarus ve Folkman, 1984) çerçevesinde ele alınmıştır. Stres kuramı temel olarak stres-gerginlik ilişkisinde bilişsel değerlendirme süreçlerinin önemine vurgu yapmaktadır. Stres kuramı, birincil ve ikincil değerlendirme olmak üzere iki bilişsel değerlendirme aşaması tanımlar. Birey birincil değerlendirmede karşılaştığı durumun stresli olup olmadığını ve herhangi bir tehdit içerip içermediğini değerlendirir; ikincil değerlendirmede ise, stres yaratan durum ya da mevcut tehdit ile başa çıkmasını sağlayabilecek başa çıkma seçeneklerini (örn. durumu değiştirmek, durumu kabul etmek veya kaçmak) değerlendirir. İki aşamadan oluşan bu değerlendirme süreci sonucunda birey mevcut kaynaklarının hissedilen stres ile başa çıkabilmek için gerekli olan çaba ile örtüşmediğine karar verirse stres derinleşir, gerginlik artar ve dolayısıyla da iyilik hali hasar görür (Lazarus ve Folkman, 1984). Bu durum iş güvencesizliği ile kişilerin stres ve kaygı, psikolojik iyi oluş gibi durumları arasındaki ilişkiye atıfta bulunmaktadır. İş güvencesizliği ile algılanan iş stresi arasındaki ilişkinin dayandığı bir başka kuram ise Hobfoll’un kaynakların korunması kuramıdır. Bu kurama göre kişinin iyilik durumu, sahip olduğu kaynakları korumasına ve devamlılığını sağlamasına bağlıdır. Eğer kişinin sahip olduğu mevcut kaynaklar kaybedilirse yahut buna dair bir tehdit algılanırsa kişide stres oluşur ve kişi zarar görür. İş güvencesizliği durumunda, kişi tarafından işinin devamlılığı ve ona bağlı olan faydalar tehdit altında algılandığı için çalışanların stres yaşamaları ve iyilik hallerinin zarar görmesi beklenen bir durumdur (Yüce Selvi ve Sümer, 2018; Hobfoll, 1989;).

Literatürde iş güvencesizliği çalışanlar için strese yol açan bir etmen olarak değerlendirilmektedir. İş güvencesizliğinin bir stres faktörü olarak ortaya çıkmasında çalışanlar açısından yarattığı belirsizlik rol oynamaktadır. İş güvencesizliği çalışanlar için kariyerlerine ilişkine bir belirsizlik yaratmaktadır ve bu durum da strese neden olmaktadır (Seçer, 2011; Warr, 2011; De Witte, 1999). Literatürde çalışanların algılanan iş güvencesizliklerinin onların yaşadıkları stres üzerindeki etkisini inceleyen birçok araştırmaya yapılmıştır.

İş güvencesizliği algısı ile algılanan iş stresi ilişkisi üzerine yapılan araştırmalarda literatürde genellikle iki değişken arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bir başka ifade ile iş görenlerin iş güvencesizliği algıları düzeyleri yükseldikçe algılanan iş stresleri de artmaktadır. Soomoro 2021 yılında gerçekleştirdiği araştırmasında iş güvencesizliği algısının çalışanın algılanan iş stresiyle pozitif kuvvetli ilişki içerisinde olduğunu tespit etmiştir (Soomoro, 2021). Dığın ve Ünsar 2010 yılında 550 çalışana olan bir üretim işletmesinde 277 katılımcı ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışanların iş güvencesi memnuniyetleri ile iş stresleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Bir başka ifade ile araştırmacılar çalışanların iş güvencelerinden duydukları tatmin arttıkça iş streslerinin azaldığı; iş güvencelerinden duydukları memnuniyetleri azaldıkça iş streslerinin arttığı sonucuna ulaşmışlardır (Dığın ve Ünsar, 2010). Gaunt ve Benjamin 2007 yılında 203 evli çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri incelemelerinde iş güvencesizliği ile stres düzeyleri arasında anlamlı orta düzeyde pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir (Gaunt ve Benjamin, 2007). Hartley yaptığı araştırmalar neticesinde iş güvencesizliğinin kronik stres yaratan bir unsur olduğunu tespit etmiştir (Hartley, 1990). Safaria ve diğerleri 2010 yılında Endonezya’da 155 akademik personel üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında iş güvencesizliği ile iş stresi düzeyleri arasında anlamlı orta düzeyde pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir (Safaria vd., 2010). Valibayova 2018 yılında bir devlet üniversitesindeki 208 araştırma görevlisi üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada nitel ve nicel iş güvencesizliği algısının iş stresini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır (Valibayova, 2018). Sharma 2016 yılında 17 özel sigorta şirketinden 125 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında algılanan iş güvencesizliği ile iş stresi arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki belirlemiştir (Sharma, 2016). Çiğdem 2010 yılında Kocaeli’deki 4 işletmedeki 223 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında iş güvencesizliği ile iş stresi arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir (Çiğdem, 2010). Küçükoğlu ve Adıgüzel 2019 yılında otomobil firmalarında çalışan 320 beyaz yakalı üzerinde yaptıkları incelemelerinde çalışanların iş güvencesizliklerinin algılanan iş stresini orta düzeyde ve pozitif yönlü etkilediklerini tespit etmişlerdir (Küçükoğlu ve Adıgüzel, 2019).

Literatürde incelenen çalışmalar neticesinde sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algısı ile algılanan iş stresi arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla oluşturulan hipotez şu şekildedir.

H2: Sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları ile algılanan iş stresleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İşten ayrılma niyetini inceleyen araştırmaların dayandığı kuramların incelendiği çalışmalarda (Ngo-Henha, 2017), işten ayrılma niyeti konusunda yapılan çalışmalarda beklenti kuramı, beşeri sermaye kuramı, eşitlik kuramı, kaynak temelli yaklaşım, Herzberg’in çift faktör kuramı, işe gömülmüşlük kuramı, sosyal mübadele kuramı ve örgütsel denge kuramına sıklıkla atıfta bulunulduğu tespit edilmiştir. Bu kuramlar, işten ayrılma niyetinin nasıl ortaya çıktığını ve hangi faktörlerden etkilendiğini ortaya koymaya çalışmaktadır (Dirik, 2019). Çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen ve literatürde sıklıkla incelenen faktörlerden biri iş stresidir. İş stresi, çalışanda fiziksel ve ruhsal bakımdan gerginlik oluşturarak onların iyi oluşlarını etkiler ve bunun neticesinde pek çok bakımdan olumsuz etkilenen çalışanlar genellikle daha az stresli bir iş arayışı içine girerler. Bir başka ifade ile iş stresi çalışanlar için birçok örgütsel ve bireysel soruna sebep olan bir faktör olarak giderilemediği takdirde işten ayrılma ile sonuçlanması muhtemeldir. Bu bağlamda literatürde iş stresi ile işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerine birçok inceleme yapılmış ve genellikle iki değişken arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur (Tuten ve Neidermeyer, 2004; Matteson ve Ivancevich, 1987; Kemery vd., 1985).

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde bireylerin iş stresleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de arttığı söylenebilir. Karabay 2015 yılında İstanbul’daki özel hastanelerdeki 206 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında iş stresinin işten ayrılma niyeti pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır (Karabay, 2015). Yenihan vd., 2014 yılında 329 otomotiv sektörü çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmalarında iş stres ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır (Yenihan vd., 2014). Turunç ve Avcı 2015 yılında 293 otel çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ayrıca iş stresinin algılanan örgütsel destek- işten ayrılma niyeti ve lider-üye

etkileşimi algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşmışlardır (Turunç ve Avcı, 2015). Turunç vd., 2010 yılında bir devlet üniversitesindeki 224 öğretim üyesi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Turunç vd., 2010). Baltacı 2018 yılında 7 büyükşehirdeki 1125 din görevlisi üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir (Baltacı, 2018). Özetle literatürde pek çok farklı örneklem grubu üzerinde yapılan araştırmalarda iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Literatürde incelenen çalışmalar neticesinde sağlık çalışanlarının algılanan iş stresleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla oluşturulan hipotez şu şekildedir.

H3: Sağlık çalışanlarının algılanan iş stresleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Sağlık çalışanlarının Covid 19 pandemisi öncesi ve sonrasındaki dönemde iş güvencesizliği algısı, işten ayrılma niyeti ve algılanan iş stresi düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin hipotezlerin dayanak noktası Hobfoll'un kaynakların korunması kuramıdır. Bu kurama göre kişinin iyilik durumu, sahip olduğu kaynakları korumasına ve devamlılığını sağlamasına bağlıdır. Eğer kişinin sahip olduğu mevcut kaynaklar kaybedilirse yahut buna dair bir tehdit algılanırsa kişide stres oluşur ve kişi zarar görür. Covid 19 pandemisi de çalışanların sahip olduğu birçok durumu olumsuz etkileyen bir faktör olarak, kişi tarafından işinin devamlılığı ve ona bağlı olan faydalar tehdit altında algılandığı için çalışanların stres yaşamayı, işini kaybedeceklerine dair endişe duyması ve iyilik hallerinin zarar görmesi olasıdır (Yüce-Selvi ve Sümer, 2018; Hobfoll, 1989).

Literatürde Covid 19 pandemisinin çalışanlar üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalarda Jung ve diğerlerinin 2021 yılında lüks otel çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti ve işe bağlılık düzeylerini anlamlı düzeyde etkilediği ve Covid 19 pandemisinin çalışanlar üzerinde yarattığı iş güvencesizliği algısı ve işten ayrılma niyetinin Y kuşağı üzerinde X kuşağına göre daha büyük bir etki yarattığı sonucuna ulaşmışlardır (Jung vd., 2021). Ganson ve arkadaşlarının 2021 yılında 18-26 yaş aralığındaki bireyler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında Covid 19 pandemisi sürecinde katılımcıların %59'unun istihdam kaybı yaşadığını ve %38'nin gelecek yakın gelecekte istihdam kaybı yaşamayı beklediklerini tespit etmişlerdir. İstihdam kaybı yaşamayı bekleyen kişilerin ise iyi oluş durumlarının kötüleştiği ve stres seviyelerinin arttığı tespit edilmiştir (Ganson vd., 2021). Lin vd.'nin 2021 yılında olay sistemi teorisi perspektifinde Covid 19 pandemisinin ortaya çıkardığı yenilik ve bozulmanın çalışanların iş güvencesizlikleri algıları ile pozitif ilişkili olduğu ve bunun da duygusal tükenme ve örgütsel sapma yarattığı bununla birlikte örgütlerin yeni duruma uyum faaliyetlerinin iş çalışanların güvencesizliği algılarını azalttığı sonucuna ulaşmışlardır (Lin vd., 2021). Kaynakların korunması perspektifinde Covid 19 pandemisinin etkilerini araştıran bir diğer çalışmada ise Chen ve Eyoun ABD'deki restaurant çalışanlarının Covid 19 endişelerinin iş güvencesizliği algıları ve iş güvencesizliği algıları üzerinden duygusal tükenme ve stres seviyelerini arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır (Chen ve Eyoun, 2021). Vo-Thanh ve diğerlerinin 2021 yılında Vietnam'da gerçekleştirdikleri araştırmalarında Covid 19 pandemisinde algılanan sağlık riskinin çalışanların duygusal tükenmişlik seviyelerini ve iş güvencesizliği algılarını etkilediğini ayrıca çalışanların iş güvencesizliği algılarının da duygusal tükenmişliklerini etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (Vo-Thanh, 2021). Aguiar-Quintana ve arkadaşları, 2021 yılında İspanya'daki otellerde gerçekleştirdikleri çalışmalarında Covid 19 sürecinde çalışanların artan iş güvencesizliği algılarının çalışanların kaygı ve depresyon düzeyleri üzerindeki önemli etkilerini olduğunu ancak bunun görev performanslarını etkilemediği sonucuna varmışlardır (Aguiar-Quintana, 2021). Sarwar ve diğerleri 2021 yılında yemek teslim kuryeleri üzerinde yaptığı araştırmalarında Covid 19 pandemisinin neden olduğu çalışanların iş güvencesizliği algılarının çalışanların psikolojik iyi oluşlarını olumsuz yönde etkilediği, finansal stresin bu ilişkide düzenleyici rolü olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Sarwar, 2021). Bajrami ve diğerleri, 2021 yılında Sırbistan'daki konaklama işletmelerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında Covid 19 pandemisinin çalışanların işten ayrılma niyetini arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır (Bajrami vd., 2021).

Bu araştırma kapsamında literatürdeki araştırmalar temel alınarak sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algısı işten ayrılma niyeti ve algılanan iş stresi seviyeleri arasındaki ilişkileri tespit etme amacının yanı sıra sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algısı işten ayrılma niyeti ve algılanan iş stresi düzeylerinin Covid 19 öncesi ve Covid 19 sonrası dönemde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek de amaçlanmaktadır. Zira sağlık çalışanları pandemiyle en ön safta mücadele eden ve pandemiden en çok etkilenen çalışan grubudur. Bu noktada Covid 19 pandemisinin sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları, işten ayrılma niyetleri ve algılanan iş stresleri seviyeleri üzerindeki etkilerini tespit etmenin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Özetle araştırmanın ikinci ana amacı olarak Covid 19 pandemisinin en çok etkilediği çalışan gruplarının başında gelen sağlık çalışanları açısından iş güvencesizliği algısı, işten ayrılma niyeti ve algılanan iş stresi düzeylerinin Covid 19 öncesi ve sonrası dönemlerde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği test edilecek ve bu şekilde literatüre katkı sağlamak amaçlanacaktır. Bu doğrultuda oluşturulan hipotezlere aşağıda yer verilmiştir.

H4: Sağlık çalışanlarının Covid 19 pandemisi öncesi ve sonrasındaki iş güvencesizliği algıları seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H5: Sağlık çalışanlarının Covid 19 pandemisi öncesi ve sonrasındaki işten ayrılma niyeti seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6: Sağlık çalışanlarının Covid 19 pandemisi öncesi ve sonrasındaki algılanan iş stresleri seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

III. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu araştırmanın 2 temel amacı bulunmaktadır. Araştırmanın ilk amacı sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları, işten ayrılma niyetleri ve algılanan iş stresleri arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek ve eğer ilişki varsa Covid 19 öncesi ve sonrası dönemde değişkenler arasındaki ilişkilerin ne şekilde değişim gösterdiğini tespit etmektir. Araştırmanın ikinci amacı ise sağlık çalışanlarının Covid 19 pandemisi öncesi ve sonrası dönemlerde iş güvencesizliği algısı, işten ayrılma niyeti ve algılanan iş stresi düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir.

3.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları, işten ayrılma niyetleri ve algılanan iş stresleri ölçmek amacıyla aynı örneklem grubuna Covid 19 öncesi ve sonrası dönemlerde aynı anket soruları yöneltilmiştir. Onam belgesi mesaj yolu ile katılımcılara bildirilmiş ve ayrıca anket formunun üzerinde de yazılı olarak yer almıştır. Araştırmada kullanılan anketler online ortamda oluşturulmuş ve veriler online olarak toplanmıştır. Anketin birinci kısmında demografik bilgiler, ikinci kısmında iş güvencesizliği algısını ölçmeye yönelik ifadeler, üçüncü kısmında algılanan iş stresini ölçmeye yönelik ifadeler ve son kısmında da işten ayrılma niyetini ölçmeye yönelik ifadeler yer almıştır.

Çalışmanın etik izni 09 Aralık 2020 tarih ve 12483425-799-E.1855 sayılı İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kurulundan alınmıştır. Gerekli izinler alındıktan sonra 10 Aralık - 10 Şubat 2020 tarihleri arasında özel ve kamu hastanelerindeki sağlık çalışanlarına anket formu elektronik ortamda gönderilerek anket uygulanmıştır. Toplam 1071 sağlık çalışanı çalışmaya dâhil edilmiştir.

3.3 Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma kapsamında katılımcıların iş güvencesizliği algılarını ölçmek amacıyla Ashford, Lee ve Bobko (1989); Witte (1999); Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) tarafından geliştirilen ve Gürbüz ve Dede tarafından 2016 yılında Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmış olan iş

güvencesizliği algısı ölçeği kullanılmıştır. İş güvencesizliği algısı ölçeği 2 boyut ve 9 sorudan oluşmaktadır. İfadeleri derecelendirmede 5'li Likert (1:Kesinlikle Katılmıyorum; 5:Kesinlikle Katılıyorum) ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerden bazıları “İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum”, “Yakın gelecekte işten atılmaktan korkuyorum”, “Bu işyerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi”, “Bu kurumun yakın gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissediyorum” dur.

Araştırmada kullanılan ikinci ölçek olan algılanan iş stresi ölçeği Cohen ve Williamsom (1998) tarafından geliştirilen ve Baltaş tarafından (1998) Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan algılanan iş stresi ölçeğidir. Algılanan iş stresi ölçeği 15 soru ve 3 boyuttan oluşmakta olup ifadeleri derecelendirmede 5'li Likert (1:Kesinlikle Katılmıyorum; 5:Kesinlikle Katılıyorum) ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerden bazıları “Normal bir iş gününde bitiremeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hisseder misiniz?”, “İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüte düşer misiniz?”, “Normal bir iş gününde bitiremeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hisseder misiniz?” dir.

Araştırmada işten ayrılma niyetini ölçmek için kullanılan ölçek ise Rosin ve Korabik (1991) tarafından geliştirilen ve Elmas (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan ve gecelik ve güvenilirlik analizleri yapılan işten ayrılma niyeti ölçeğidir. İşten ayrılma niyeti ölçeği tek boyut ve 4 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeleri derecelendirmede 5'li Likert (1:Kesinlikle Katılmıyorum; 5:Kesinlikle Katılıyorum) ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerden bazıları “Eğer imkân olsaydı işimden ayrılırdım”, “Aktif olarak yeni bir iş arıyorum” dur.

Katılımcılara Covid 19 pandemisi öncesindeki ve sonrasındaki dönemde bir başka ifadeyle 2 farklı zaman diliminde aynı anket soruları yöneltilmiş ve Covid 19 pandemisi öncesi ve sonrasındaki dönemde sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algısı, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyeti seviyeleri ölçülmeye çalışılmıştır.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Sağlık Bakanlığının 2020 verilerine göre Türkiye'de toplam 1 milyon 61 bin 635 sağlık çalışanı bulunmaktadır. Bu kapsamda örneklem grubu olarak Türkiye'deki özel ve kamu hastanelerinden 1071 sağlık çalışanından veri toplanmıştır. Literatürde belirli evrenler için kabul edilebilir örneklem büyüklükleri incelendiğinde 1 milyon ile 10 milyon arasındaki ana kütle büyüklükleri için %5 hata payı ve %95 güven aralığında 384 kişilik bir örneklem büyüklüğünün ana kütle temsil bakımından uygun olduğu söylenebilir (Altunışık vd., 2012; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Bu araştırma kapsamında da 1071 kişiden sağlanan veriler doğrultusunda sonuçlar ortaya konmuştur. Bu doğrultuda araştırmaya 132 doktor, 451 hemşire, 178 sağlık teknisyeni, 130 ebe, 180 sağlık memuru katılım göstermiştir. Araştırmada örneklem grubu olarak sağlık çalışanlarının seçilmesinde Covid 19'un en çok etkilediği çalışan gruplarının başında sağlık çalışanları gelmesi etkili olmuştur. Çalışmanın örneklemini kolayda örneklem yoluyla ulaşılan sağlık çalışanları oluşturmaktadır.

3.5. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 21 ve SPSS Amos istatistik paket programı vasıtasıyla analiz edilmiştir. Araştırmada verilerin güvenilirliklerini test etmek için Cronbach Alpha testi yapılmış, verilerin geçerliliklerini test etmek için ise SPSS Amos programında doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Verilerin geçerlilik ve güvenilirliklerinin test edilmesinin ardından iş güvencesizliği algısı, işten ayrılma niyeti ve algılanan iş stresi arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Bunu takiben ise Covid 19 öncesi ve sonrası dönemde sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algısı, işten ayrılma niyeti ve algılanan iş stresi düzeyleri ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla bağımlı örneklem t testi (paired sample t test) yapılmıştır.

3.6 Araştırmanın Sınırları

Araştırmanın sınırlarından biri araştırmanın sadece sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmesidir. Bu açıdan çalışma diğer meslek grupları açısından herhangi bir çıkarımda bulunmamaktadır. Araştırmanın sadece bir ülkede gerçekleştirilmiş olması da araştırmanın bir diğer sınırlılığıdır. Covid 19 pandemisi farklı ülkelerde farklı şiddet ve biçimlerde ilerlemektedir ve bu açıdan diğer ülkelerde de konunun araştırılması literatüre katkı sağlayacaktır.

IV. BULGULAR

Araştırmanın bulgular kısmında öncelikle katılımcıların demografik bilgilerine yer verilecek, ardından verilerin güvenilirlik ve geçerliliklerine ilişkin sonuçlar paylaşılacaktır. Üçüncü olarak sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algısı, işten ayrılma niyeti ve algılanan iş stresi arasındaki ilişkiler ortaya konmaya çalışılacak ve son olarak Covid 19 öncesi ve sonrası dönemde sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algısı, işten ayrılma niyeti ve algılanan iş stresi seviyeleri ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgulara yer verilerek hipotezler test edilmiş olacaktır.

4.1 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Sağlık çalışanlarının Covid 19 pandemisi öncesi ve sonrası iş güvencesizliği, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyetlerini ölçmeyi amaçlayan çalışmayı yanıtlayan 1071 katılımcıdan 763'ü (%71,2) kadın, 308'i (%28,8) erkektir. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde ise 227'si (%21,2) 20-30 yaş aralığında, 305'i (%28,5) 31-40 yaş aralığında, 418'i (%39,0) 41-50 yaş aralığında ve 121'i (%11,3) 50 ve üzeri yaş aralığında olduğu söylenebilir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde katılımcıların 10'u (0,9) ilköğretim mezunu, 75'i (%7,0) lise mezunu, 258'i (%24,1) ön lisans mezunu, 556'sı (%51,9) lisans mezunu, 145'i (13,5) yüksek lisans mezunu ve 27'si (%2,5) doktora mezunudur. Katılımcıların çalıştığı kurumun niteliğini incelendiğinde ise çalışmayı yanıtlayan kişilerin 943'ü (%88,0) kamu kurumlarında, 128'i (%12) özel kurumlarda çalışmaktadır. Çalışmaya katılanların medeni durumları incelendiğinde katılımcıların 782'sinin (%73) evli, 289'unun (%27) bekar olduğu söylenebilir. Katılımcıların mevcut kurumlarındaki kıdemleri incelendiğinde katılımcıların 100'ünün (%9,3) 1 yıldan az, 213'ünün (%19,9) 1-3 yıl arasında, 151'inin (%14,1) 4-6 yıl arasında, 123'ünün (%11,5) 7-9 yıl arasında, 199'unun (%18,6) 10-14 yıl arasında, 285'inin (%26,6) 15 yıl ve üzerinde kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Toplam iş tecrübesi açısından katılımcıların 30'u (%2,8) 1 yıldan az, 85'i (%7,9) 1-3 yıl arasında, 95'i (%8,9) 4-6 yıl arasında, 81'i (%7,6) 7-9 yıl arasında, 172'si (%16,1) 10-14 yıl arasında, 608'i (%56,8) 15 yıl ve üzerinde kıdeme sahiptir. Son olarak araştırmaya katılanların sağlık çalışanlarının mesleki durumları incelendiğinde katılımcıların 132'si (%12,3) doktor, 451'i (%42,1) hemşire, 178'i (%16,6) sağlık teknisyeni, 180'i (%16,8) sağlık memuru ve 130'u (%12,1) ebedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	n	%
Cinsiyet		
Kadın	763	71,2
Erkek	308	28,8
Yaş		
20-30	227	21,2
31-40	305	28,5
41-49	418	39,0
50 ve üzeri	121	11,3
Eğitim Durumu		
Lise ve öncesi mezun	85	7,9
Ön lisans mezun	258	24,1
Lisans Mezun	556	51,9
Yüksek Lisans Mezun	145	13,5
Doktora Mezunu	27	2,5
Çalışılan Kurum		
Kamu	943	88,0
Özel	128	12,0
Medeni Hal		
Evli	782	73,0
Bekar	289	27,0
Mevcut Kurumdaki Kıdem		
1 yıldan az	100	9,3
1-3 yıl	213	19,9
4-6 yıl	151	14,1
7-9 yıl	123	11,5
10-14 yıl	199	18,6
15 yıl ve üzeri	285	26,6
Toplam İş Tecrübesi		
1 yıldan az	30	2,8
1-3 yıl	85	7,9
4-6 yıl	95	8,9
7-9 yıl	81	7,6
10-14 yıl	172	16,1
15 yıl ve üzeri	608	56,8
Meslek		
Doktor	132	12,3
Hemşire	451	42,1
Sağlık Teknikeri	178	16,6
Sağlık Memuru	180	16,8
Ebe	130	12,1

4.2. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Sonuçları

4.2.1. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Sonuçları

Çalışma kapsamında sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algılarını ölçmek amacıyla Ashford, Lee ve Bobko (1989); Witte (1999); Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) tarafından geliştirilen ve Gürbüz ve Dede tarafından 2016 yılında Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmış olan "İş güvencesizliği algısı ölçeği"; sağlık çalışanlarının algılanan iş streslerini ölçmek için Cohen ve Williamsom (1998) tarafından geliştirilen ve Baltas tarafından (1998) Türkçeye uyarlanarak geçerlilik

ve güvenilirlik analizleri yapılan “algılanan iş stresi ölçeği”; sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetini ölçmek için kullanılan ölçek ise Rosin ve Korabik (1991) tarafından geliştirilen ve Elmas (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan ve gecelik ve güvenilirlik analizleri yapılan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır.

Bu çalışma kapsamında da söz konusu ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilerek örneklem grubu açısından uygunluğu test edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik seviyelerini tespit etmek amacıyla güvenilirlik analizleri yapılmış ve güvenilirlik analizleri sonucunda tüm ölçeklerin Cronbach’s Alpha (α) değeri %70’in üzerinde bulunmuştur. Bu sonuçlara göre çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir (Durmuş vd., 2013; Akgül ve Çevik, 2005).

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	Cronbach’s Alpha Değeri (α)
İş Güvencesizliği Algısı Ölçeği	0,755
İş Stresi Ölçeği	0,882
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	0,912

4.2.2. Ölçeklere İlişkin Geçerlilik Sonuçları

Çalışma ölçeklerinin geçerliliklerini tespit etmek amacıyla ise doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler daha önce yaygın olarak kullanıldığından doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde uyum iyiliği indeksleri olan GFI, AGFI, CFI, RMSEA ve RMR değerlerinin kabul edilebilir değer aralıklarının şu şekilde olduğu söylenebilir:

Tablo 3. DFA’da Kullanılan Uyum Değerleri

İndeks	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Değer
GFI	>0,95	>0,90
AGFI	>0,95	>0,90
CFI	>0,95	>0,90
RMSEA	<0,05	<0,08
RMR	<0,05	<0,08
SRMR	<0,05	<0,08

Kaynaklar: Munro, 2005; Schreiber vd., 2006; Şimşek, 2007; Hooper vd., 2008; Schumacker ve Lomax, 2010; Waltz, vd., 2010; Wang ve Wang, 2012.

Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen uyum değerleri aşağıda verilmiştir. Tablo incelendiğinde ölçeklerin uyum indekslerinin kabul edilebilir seviyede olduğu söylenebilir (Karagöz, 2016; Schermelleh vd., 2003).

Tablo 4. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	RMR
İş Güvencesizliği Algısı Ölçeği	0,978	0,957	0,979	0,064	0,061
Algılanan İş Stresi Ölçeği	0,929	0,902	0,926	0,073	0,068
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	0,919	0,955	0,945	0,080	0,075

4.3. Hipotez Testleri

Çalışma kapsamında hipotezleri test etmek için parametrik testler olan Pearson korelasyon testi ve eşleştirilmiş örneklem t testi (paired sample t test) kullanılacağından öncelikle veri setinin parametrik testleri uygulamak için uygun olup olmadığı test edilmiştir. Öncelikle örneklem grubu olan $n=1071>30$ 'dur ve araştırmada kullanılan ölçekler aralıklı ölçeklerdir. Verilerin normalliği incelendiğinde ise her 3 değişken için de çarpıklık ve basıklık değerleri $-1,5; +1,5$ aralığında olduğundan verilerin normal dağıldığı söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu doğrultuda veri setinin söz konusu testleri uygulamak için uygun olduğu söylenebilir.

Çalışma kapsamında geliştirilen hipotezler bağlamında ilk olarak Covid 19 pandemisi öncesi ve sonrası dönemde sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiler test edilmiştir. Pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde; hem Covid 19 öncesi dönemde hem de Covid 19 sonrası dönemde sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0,05$) tespit edilmiştir. H1 hipotezi kabul edilmiştir. Değişkenler arasındaki ikinci hipotez incelendiğinde hem Covid 19 öncesi dönemde hem de Covid 19 sonrası dönemde sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları ile algılanan iş stresleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0,05$) tespit edilmiştir. H2 hipotezi kabul edilmiştir. Son olarak hem Covid 19 öncesi dönemde hem de Covid 19 sonrası dönemde sağlık çalışanlarının algılanan iş stresleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0,05$) tespit edilmiştir. H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, 0,70-1,00 arasında olması yüksek; 0,70-0,30 arasında olması orta; 0,30-0,00 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2014).

Tablo 5. Covid 19 Pandemisi Öncesi Dönemde Değişkenler Arasındaki Korelasyon Tablosu

Değişken	İş Güvencesizliği Algısı	Algılanan İş Stresi	İşten Ayrılma Niyeti
İş Güvencesizliği Algısı	$r=1$	$r=0,393$ $p=0,000^*$	$r=0,338$ $p=0,000^*$
Algılanan İş Stresi	$r=0,393$ $p=0,000^*$	$r=1$	$r=0,451$ $p=0,000^*$
İşten Ayrılma Niyeti	$r=0,338$ $p=0,000^*$	$r=0,451$ $p=0,000^*$	$r=1$

Covid 19 öncesi dönemde iş güvencesizliği algısı ile algılanan iş stresi arasındaki korelasyon katsayısı ($r=,393$) iken Covid 19 sonrası dönemde korelasyon katsayısı ($r=,453$)'e yükselmiştir. Her iki değerde 0,30-0,70 aralığında olduğundan Covid 19 sonrası dönemde korelasyon katsayısında bir artış olmakla birlikte gerek Covid 19 öncesi gerek Covid 19 sonrası dönemde iş güvencesizliği algısı ile algılanan iş stresi arasında pozitif orta şiddetli bir ilişki olduğu söylenebilir.

Covid 19 öncesi dönemde iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon katsayısı ($r=,338$) iken Covid 19 sonrası dönemde korelasyon katsayısı ($r=,415$)'e yükselmiştir. Her iki değerde 0,30-0,70 aralığında olduğundan Covid 19 sonrası dönemde korelasyon katsayısında bir artış olmakla birlikte gerek Covid 19 öncesi gerek Covid 19 sonrası dönemde iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif orta şiddetli bir ilişki olduğu söylenebilir.

Son olarak Covid 19 öncesi dönemde algılanan iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon katsayısı ($r=,451$) iken Covid 19 sonrası dönemde korelasyon katsayısı ($r=,552$)'ye yükselmiştir. Her iki değer de 0,30-0,70 aralığında olduğundan Covid 19 sonrası dönemde korelasyon katsayısında bir artış olmakla birlikte gerek Covid 19 öncesi gerek Covid 19 sonrası dönemde algılanan iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif orta şiddetli bir ilişki olduğu söylenebilir.

Tablo 6. Covid 19 Pandemisi Sonrası Dönemde Değişkenler Arasındaki Korelasyon Tablosu

Değişken	İş Güvencesizliği Algısı	Algılanan İş Stresi	İşten Ayrılma Niyeti
İş Güvencesizliği Algısı	r= 1	r= 0,453 p= 0,000*	r= 0,415 p= 0,000*
Algılanan İş Stresi	r= 0,453 p= 0,000*	r= 1	r= 0,552 p= 0,000*
İşten Ayrılma Niyeti	r= 0,415 p= 0,000*	r= 0,552 p= 0,000*	r= 1

H1: Sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır (**KABUL**).

H2: Sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları ile algılanan iş stresleri arasında anlamlı bir ilişki vardır (**KABUL**).

H3: Sağlık çalışanlarının algılanan iş stresleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır (**KABUL**).

Çalışma kapsamında geliştirilen hipotezler bağlamında ikinci olarak sağlık çalışanlarının Covid 19 öncesi ve sonrası dönemdeki iş güvencesizliği algıları, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri düzeyleri karşılaştırılmıştır. Her 3 değişken açısından da sağlık çalışanlarının Covid 19 pandemisi sonrası dönemdeki ortalamaları Covid 19 pandemisi öncesi dönemdeki ortalamalarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algısı ortalamaları Covid 19 pandemisi öncesinde 2,6181 iken Covid 19 sonrası dönemde 2,76'ya yükselmiştir. Sağlık çalışanlarının algılanan iş stresi ortalamaları Covid 19 öncesi dönemde 2,5307 iken Covid 19 sonrası dönemde 2,8843 olmuştur. Sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti ortalamaları ise Covid 19 öncesi dönemde 2,3655 iken Covid 19 sonrası dönemde 2,7862 olmuştur. Bir başka ifadeyle Covid 19 pandemisi sonrasındaki dönemde sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri Covid 19 öncesindeki döneme göre artmıştır.

Covid 19 öncesi ve sonrası dönemlerde söz konusu değişkenlere ilişkin ortalamalar arasındaki farklılıkların anlamlı olup olmadığını test etmek için t testi yapılmış ve her 3 değişken açısından da Covid 19 öncesi ve sonraki dönemlerdeki ortalamalar arasındaki farklılığın anlamlı ($p < 0,05$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka ifadeyle, sağlık çalışanlarının Covid 19 pandemisi sonrasındaki iş güvencesizliği algıları, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri Covid 19 pandemisi öncesindeki iş güvencesizliği algıları, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyetlerine göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Tablo 7. Covid Öncesi ve Sonrası Dönemde Değişkenlere İlişkin Farklılıklar T Testi Sonuçları

Değişken	Covid Öncesi Ortalama	Covid Sonrası Ortalama	n	Standart Sapma	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık (sig)
İş Güvencesizliği Algısı	2,6181	2,7600	1071	0,63249	1070	0,000
Algılanan İş Stresi	2,5307	2,8843	1071	0,60632	1070	0,000
İşten Ayrılma Niyeti	2,3655	2,7862	1071	1,0747	1070	0,000

H4: Sağlık çalışanlarının Covid 19 pandemisi öncesi ve sonrasındaki iş güvencesizliği algıları seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık vardır (**KABUL**).

H5: Sağlık çalışanlarının Covid 19 pandemisi öncesi ve sonrasındaki işten ayrılma niyeti seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık vardır (**KABUL**).

H6: Sağlık çalışanlarının Covid 19 pandemisi öncesi ve sonrasındaki algılanan iş stresleri seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık vardır (**KABUL**).

V. TARTIŞMA VE SONUÇ

Covid 19 pandemisi ortaya çıktığı 2019 Aralık ayından beri gerek sosyal hayatta gerekse iş hayatında köklü değişimler yaratmış ve dünyanın üzerine kurulmuş olduğu düzeni derinden etkilemiştir. Bunun bir neticesi olarak Covid 19 pandemisi üzerine gerek pozitif bilimler gerekse beşeri bilimler alanında birçok araştırma yapılmıştır. Wilson ve diğerleri, 2020 yılında 474 Amerikan kadın üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında Covid 19 pandemisinin ortaya çıkardığı finansal kaygıların iş güvencesizliği algısı ile yüksek düzeyde ilişkili olduğu sonucunu bulmuşlardır (Wilson vd., 2020). Aguiar-Quintana vd., 2021 yılında gerçekleştirdikleri çalışmada Covid 19 pandemisinin erken döneminde iş güvencesizliğinin otel çalışanlarının görev performansını olumsuz yönde etkilediğini ve kaygı ve depresyona yol açtığını tespit etmişlerdir (Aguiar-Quintana vd., 2012). Gasparro vd., 2020 yılında İtalyan diş hekimleri üzerinde yaptıkları çalışmalarında algılanan iş güvencesizliğinin depresyon semptomları üzerindeki etkisinde Covid 19 pandemisinin düzenleyici rol üstlendiği sonucuna ulaşmışlardır (Gasparro vd., 2020). Vo-Thanh vd., 2020 yılında hotel çalışanlarının Covid 19 pandemisi ile ilgili algılanan sağlık risklerinin çalışanların iş güvencesizliği algıları ile pozitif yönlü ilişki içinde olduğunu tespit etmişlerdir (Vo-Thanh vd., 2020).

Covid 19 pandemisi Dünya üzerinde yeni ortaya çıkan bir durumdur ve özellikle sosyal bilimler alanında konunun çalışanlar üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Bu açıdan özellikle pandemiden en çok etkilenen çalışan gruplarının başında gelen sağlık çalışanlarının iş hayatı açısından nasıl etkilendiğinin ortaya konmasının literatür açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada örneklem grubu olarak sağlık çalışanlarının seçilmesinde diğer çalışan gruplarıyla karşılaştırıldığında pandemiden en çok etkilenen çalışan grubunun sağlık çalışanları olmasıdır. Pandemi ile birlikte iş yükü artan, çalışma koşulları zorlaşan ve çeşitli izin ve işten çıkma yasaklarıyla karşı karşıya kalan sağlık çalışanlarının mevcut durumunu ortaya koymak hem sosyal hem de bilimsel açıdan önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın 2 temel amacı bulunmaktadır. Çalışmanın ilk temel amacı Covid 19 öncesi ve sonrası dönemde sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin seviyelerini test etmektir. Bu amaçla öncelikle Covid 19 öncesi ve sonrası dönemde sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile test edilmiş gerek Covid 19 pandemisi öncesi dönemde gerekse Covid 19 pandemisi sonrası dönemde değişkenler arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Buna göre iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında hem Covid 19 öncesi ($r=,338$; $p<0,05$) dönemde hem de Covid 19 sonrası ($r=,415$; $p<0,05$) dönemde anlamlı orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç literatürdeki birçok çalışma ile benzerdir. Dünyanın çeşitli bölgelerinde farklı örneklem grupları üzerinde gerçekleştirilen çalışmalarda Ashford ve diğerleri 1989 yılında Amerika Birleşik Devletlerinde iç denetçiler, Davy ve diğerleri 1997 yılında İngiltere’de bir yüksek teknoloji firmasının çalışanları, Arnold ve Feldman 1982 yılında 654 muhasebe çalışanı, Lee ve Jeong 2017 yılında Güney Kore’de 459 çalışan; Rosenblatt ve Ruvio 1996 yılında 385 öğretmen, Sora ve arkadaşları 2010 yılında İspanya’da 942 gıda sektörü çalışanı, Probst ile Lawler 2006’da 4 Çin ve 3 ABD işletmesinde 1090 çalışan, İsmail Suriye’de 172 özel banka çalışanı; Ho ve arkadaşları, 2013 yılında Malezya’da küçülmeye giden işletmelerin çalışanları; Chirumbolo ve Hellgren 2003’te Belçika’daki 439 işletmeden 116 personel yöneticisi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışanların iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir (Lee ve Jeong,

2017; İsmail, 2015; Ho vd., 2013; Sora vd., 2010; Probst ve Lawler, 2006; Chirumbolo ve Hellgren, 2003; Davy vd., 1997; Rosenblatt ve Ruvio, 1996; Ashford vd., 1989; Arnold ve Feldman, 1982).

İş güvencesizliği algısı ile algılanan iş stresi arasında hem Covid 19 öncesi ($r=,393$; $p<0,05$) dönemde hem de Covid 19 sonrası ($r=,453$; $p<0,05$) dönemde anlamlı orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç literatürdeki pek çok araştırma ile benzerlik göstermektedir. İş güvencesizliği algısı ile algılanan iş stresi ilişkisi üzerine yapılan araştırmalarda literatürde genellikle iki değişken arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bir başka ifade ile iş görenlerin iş güvencesizliği algıları düzeyleri yükseldikçe algılanan iş stresleri de artmaktadır. Soomoro 2021 yılında gerçekleştirdiği araştırmasında iş güvencesizliği algısının çalışanın algılanan iş stresiyle pozitif kuvvetli ilişki içerisinde olduğunu tespit etmiştir (Soomoro, 2021). Dığın ve Ünsar 2010 yılında 550 çalışanı olan bir üretim işletmesinde 277 katılımcı ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışanların iş güvencesi memnuniyetleri ile iş stresleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Bir başka ifade ile araştırmacılar çalışanların iş güvencelerinden duydukları tatmin arttıkça iş streslerinin azaldığı; iş güvencelerinden duydukları memnuniyetleri azaldıkça iş streslerinin arttığı sonucuna ulaşmışlardır (Dığın ve Ünsar, 2010). Gaunt ve Benjamin 2007 yılında 203 evli çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri incelemelerinde iş güvencesizliği ile stres düzeyleri arasında anlamlı orta düzeyde pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir (Gaunt, 2007). Hartley, yaptığı araştırmalar neticesinde iş güvencesizliğinin kronik stres yaratan bir unsur olduğunu tespit etmiştir (Hartley, 1990). Safaria ve diğerleri 2010 yılında Endonezya'da 155 akademik personel üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında iş güvencesizliği ile iş stresi düzeyleri arasında anlamlı orta düzeyde pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir (Safaria vd., 2010). Valibayova 2018 yılında bir devlet üniversitesindeki 208 araştırma görevlisi üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında nitel ve nicel iş güvencesizliği algısının iş stresini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır (Valibayova, 2018). Sharma 2016 yılında 17 özel sigorta şirketinden 125 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında algılanan iş güvencesizliği ile iş stresi arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki belirlemiştir (Sharma, 2016). Çiğdem 2010 yılında Kocaeli'deki 4 işletmedeki 223 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında iş güvencesizliği ile iş stresi arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir (Çiğdem, 2010). Küçüköğlü ve Adıgüzel 2019 yılında otomobil firmalarında çalışan 320 beyaz yakalı üzerinde yaptıkları incelemelerinde çalışanların iş güvencesizliklerinin algılanan iş stresini orta düzeyde ve pozitif yönlü etkilediklerini tespit etmişlerdir (Küçüköğlü ve Adıgüzel, 2019).

Son olarak algılanan iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında hem Covid 19 öncesi ($r=,451$; $p<0,05$) dönemde hem de Covid 19 sonrası ($r=,552$; $p<0,05$) dönemde anlamlı orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç literatürdeki araştırmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde bireylerin iş stresleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de arttığı söylenebilir. Karabay 2015 yılında İstanbul'daki özel hastanelerdeki 206 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında iş stresinin işten ayrılma niyeti pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır (Karabay, 2015). Yenihan ve diğerleri 2014 yılında 329 otomotiv sektörü çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmalarında iş stres ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır (Yenihan vd., 2014). Turunç ve Avcı 2015 yılında 293 otel çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ayrıca iş stresinin algılanan örgütsel destek- işten ayrılma niyeti ve lider-üye etkileşimi algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşmışlardır (Turunç ve Avcı, 2015). Turunç vd., 2010 yılında bir devlet üniversitesindeki 224 öğretim üyesi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdi (Turunç vd., 2010). Baltacı 2018 yılında 7 büyükşehirdeki 1125 din görevlisi üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir (Baltacı, 2018). Özetle literatürde pek çok farklı örneklem grubu üzerinde yapılan araştırmalarda iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Her üç değişken açısından da Covid 19 sonrası dönemde Covid 19 öncesi döneme göre korelasyon katsayılarında bir artış olmakla birlikte bu artış sınırlı bir oranda olduğu ve regresyon katsayıları 0,30 ile 0,70 arasında olduğundan gerek Covid 19 öncesi gerek Covid 19 sonrası dönemde ilişkilerin orta

şiddette olduğu söylenebilir. Bu sonuç daha önce literatürde yapılmış ve bu çalışmanın da literatür kısmında belirtilmiş olan birçok çalışma ile uyumludur.

Çalışmanın ikinci temel amacı ise Covid 19 öncesi ve sonrası dönemde sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği, algıları, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri seviyelerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediklerini test etmektir. Bu amaçla katılımcıların Covid 19 pandemisi öncesi ve sonrası dönemdeki iş güvencesizliği, algısı, algılanan iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyi ortalamaları bağımlı örneklem t testi ile karşılaştırılmış ve her 3 değişken açısından da anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Sağlık çalışanlarının Covid 19 pandemisi öncesinde iş güvencesizliği algısı ortalamaları 2,6181 iken Covid 19 sonrası dönemde 2,76' ya yükselmiştir. Sağlık çalışanlarının algılanan iş stresi ortalamaları Covid 19 pandemisi öncesi dönemde 2,5307 iken Covid 19 sonrası dönemde 2,8843 olmuştur. Sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti ortalamaları ise Covid 19 öncesi dönemde 2,3655 iken Covid 19 sonrası dönemde 2,7862 olmuştur. Her 3 değişken açısından da Covid 19 pandemisi sonrası ortalamalar Covid 19 sonrası ortalamalara göre anlamlı düzeyde ($p<0,05$) farklıdır. Bir başka ifadeyle Covid 19 pandemisi sonrasındaki dönemde sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri Covid 19 öncesindeki döneme göre anlamlı düzeyde artmıştır.

Sonuç olarak Covid 19 pandemisi sosyal hayat ve iş hayatında köklü değişiklikler yaratmış ve bu değişiklikler pek çok sektör ve alanda hissedilmiştir. Bu çalışma kapsamında sağlık çalışanları açısından Covid 19 pandemisi öncesi ve sonrasındaki iş güvencesizliği, algısı, algılanan iş stresi ve işten ayrılma niyeti seviyeleri incelemiş ve ayrıca değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığı ve şiddeti de Covid 19 pandemisi öncesi ve sonrası dönem için test edilerek literatüre katkıda bulunulmaya çalışılmıştır. Bundan sonraki araştırmaların iş hayatındaki farklı değişkenleri de modele eklemesi, özellikle pandeminin yoğun olarak etkilediği diğer sektörler açısından durumun nasıl olduğunu incelemesi, çalışmayı farklı ülkelere ve coğrafi bölgelere yayarak kültürel değişkenler açısından da bir farklılaşma olup olmadığını test etmesi ve literatüre bu şekilde katkıda bulunmaları önerilebilir.

Etik Kurul İzni: Çalışmanın etik izni 09 Aralık 2020 tarih ve 12483425-799-E.1855 sayılı İstanbul Esenyurt Üniversitesi'nden alınmıştır.

KAYNAKLAR

- Aguiar-Quintana, T., Nguyen, H., Araujo-Cabrera, Y., & Sanabria-Díaz, J. M. (2021). Do job insecurity, anxiety and depression caused by the COVID-19 pandemic influence hotel employees' self-rated task performance? The moderating role of employee resilience. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102868.
- Akçakanat, T. (2019). Hava trafik kontrolörlerinde algılanan iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş tatmini ve öznel yorgunluk algısının rolü. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 24(4), 901-920.
- Akgül, A., & Çevik, O. (2005). *İstatistik Analiz Teknikleri. SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları (İkinci baskı): Ankara.*
- Akgündüz, Y. & Eryılmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and coworker support on social loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49.
- Akman, S. (2004). Stresin nedenleri ve açıklayıcı kuramlar. *Türk Psikoloji Bülteni*, 10(34-35), 40-56
- Aktuğ, S. S. (2009). *İş güvencesinin sosyal, ekonomik, hukuki temelleri ve Türkiye değerlendirmesi [Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.*
- Altunışık, R. C., & Bayraktaroğlu, R. S., & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı.* Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Arnold, S. J., & Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 350-360.

- Arshadi, N. & Damrı, H. (2013). The relationship of job stress with turnover intention and job performance: Moderating role of OBSE. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84(1), 706–710.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Aykut, S., & Aykut, S. S. (2020). Kovid-19 Pandemisi ve Travma Sonrası Stres Bozukluğu Temelinde Sosyal Hizmetin Önemi. *Toplumsal Politika Dergisi*, 1(1), 56-66.
- Aytaç, S. (2002). İşyerindeki kronik stres kaynakları. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(1).
- Azaklı, Ö. (2011). *Çalışanların örgüte bağlılıkları ve iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Bajrami, D. D., Terzić, A., Petrović, M. D., Radovanović, M., Tretiakova, T. N., & Hadoud, A. (2021). Will we have the same employees in hospitality after all? The impact of COVID-19 on employees' work attitudes and turnover intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 94(2021), 102754.
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 4(7), 1-30.
- Baltacı, A. (2018). Din görevlilerinin iş doyumunu, iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler: Çok örneklemlili bir çalışma. *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi*, 22(3), 1509-1536.
- Baltaş, A., & Baltaş, Z. (1998). *Stres ve başa çıkma yolları* (18. bs.). Remzi Kitabevi, Ankara.
- Balz, A., & Schuller, K. (2021). Always looking for something better? The impact of job insecurity on turnover intentions: Do employables and irreplaceables react differently? *Economic and Industrial Democracy*, 42(1), 142-159.
- Bannister, B. D., & Griffeth, R. W. (1986). Applying a causal analytic framework to the Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978) turnover model: A useful reexamination. *Journal of Management*, 12(3), 433-443.
- Bartlett, K. R. (1999). *The relationship between training and organizational commitment in the health care field*. University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Bauer, T. N., & Green, S. G. (1996). Development of leader-member exchange: A longitudinal test. *Academy of management journal*, 39(6), 1538-1567.
- Baysal, A. C. (1984). İşletmelerde işgücü devri sorunu. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (6), 81-95.
- Beer, L. T., Rothmann Jr, S., & Pienaar, J. (2016). Job insecurity, career opportunities, discrimination and turnover intention in post-apartheid South Africa: Examples Of informative hypothesis testing. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 427–439.
- Bielenski, H. (1999). New patterns of employment in Europe. In J. Ferrie, M. Marmott, J. Griffiths, & E. Ziglio (Eds.) *Labour market changes and job insecurity: A challenge for social welfare and health promotion*. The World Health Organization Publications.
- Blau, G., Tatum D. S., McCoy K., Dobria L., & Ward-Cook K. (2004). Job loss, human capital job feature, and work condition job feature as distinct job insecurity constructs. *Journal of Allied Health*, 33(1), 31-41.
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13-26.
- Boya, F. Ö., Demiralp, Y., Egör, A., Akvardar, Y., & De Witte, H. (2008). Effects of perceived job insecurity on perceived anxiety and depression in nurses. *Industrial Health*, 46(6), 613-619.

- Bozkurt, H. Ö., & Demirel, Z. (2019). Otel işletmelerinde işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak iş güvencesi algısı: İşe gömülmüşlüğü aracı rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1383-1404.
- Burke, R. J., Ng, E. S., & Wolpin, J. (2015). Economic austerity and healthcare restructuring: Correlates and consequences of nursing job insecurity. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(5), 640-656.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Cascio, W.F. (1991). *Costing human resources: The financial impact of behavior in organizations*. Thomson South-Western.
- Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94(2021), 102850.
- Cheng, Y., Chen, C. W., Chen, C. J., & Chiang, T. L. (2005). Job insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population. *Social Science and Medicine*, 61(1), 41-52.
- Chirumbolo, A., & Hellgren J., (2003). Individual and organizational consequences of job insecurity: A European study. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 217-240.
- Clugston, M. (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 477-486.
- Cohen, S., & Williamson, G. (1998). Perceived stress in a probability sample of the US. In S. Spacapan S., & S. Oskamp (Eds.). *The social psychology of health: Claremont symposium on applied social psychology*. Sage, Newbury Park.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *The Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan ve davranışı*. Remzi Kitabevi, Ankara.
- Çakar Demircan, N., & Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(12), 117-140.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çelik, M., & Yıldız, B. (2016). Duygusal emek düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde stresin aracı rolü. *Journal of International Social Research*, 9(45), 734-745.
- Çetin, C. (2015). Zabıta çalışanlarında iş güvencesizliği ile tükenmişlik ilişkisine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 73-96.
- Çiğdem, S. (2010). Çiğdem, S. (2010). *İş güvencesizliği algısının stres düzeyine etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Dai, Y. D., Zhuang, W. L., & Huan, T. C. (2019). Engage or quit? The moderating role of abusive supervision between resilience, intention to leave and work engagement. *Tourism Management*, 70, 69-77.
- Dalgıç, A. (2020). İş Güvencesizliği Algısının İş Yaşam Kalitesine Etkisinde İyimserlik ve Kötümserlik Özelliklerinin Aracılık Rolü: Seyahat Acentası Çalışanları Örneği, *The Mediation Role of Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(3), 1922-1942.

- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(4), 323-349.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- Dede, E. (2017). *İş güvencesizliği algısının ve örgütsel güven düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: Devlet ortaokulu ve özel ortaokul öğretmenleri üzerine bir araştırma*. [Doktora Tezi]. İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.
- Dekker, S. W., & Schaufeli W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30(1), 57-63.
- Dereli, B. (2012). İş güvencesizliği kavramı ve banka çalışanlarının iş güvencesizliğine yönelik algılarının demografik özelliklerine göre incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 237-256.
- Dığın, Ö., & Ünsar, S. (2010). Çalışanların iş güvencesi algısının belirleyicileri ve iş güvencesinden memnuniyetin organizasyonel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 133-145.
- Dirik, D. (2019). Ulusal yazın bağlamında işten ayrılma niyetinin öncüllerine ilişkin bir meta-analiz çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 131-155.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S., & Çinko, M. (2013). Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi (5. Baskı). *İstanbul: Beta Yayıncılık*.
- Dursun, Y. D. D. S., & Bayram, N. (2013). İş güvencesizliği algısının çalışanların kaygı düzeyleri üzerine etkisi: Bir uygulama. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 15(3), 20-27.
- Elmas, E. (2012). İşyerinde mobbing ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkilerine ilişkin bir araştırma [Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Emberland, J. S., & Rundmo, T. (2010). Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior. *Safety Science*, 48, 452- 459.
- Faggian, A. (2014). *Job search theory*chap. *Handbook of Regional Science 4*, 59-73.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Newman, K., Stansfeld, S. A., & Marmot, M. (2005). Self-reported job insecurity and health in the Whitehall II study: Potential explanations of the relationship. *Social Science and Medicine*, 60(7), 1593-1602.
- Ganson, K. T., Tsai, A. C., Weiser, S. D., Benabou, S. E., & Nagata, J. M. (2021). Job insecurity and symptoms of anxiety and depression among US young adults during COVID-19. *Journal of Adolescent Health*, 68(1), 53-56.
- Gasparro, R., Scandurra, C., Maldonato, N. M., Dolce, P., Bochicchio, V., Valletta, A., ... , & Marenzi, G. (2020). Perceived job insecurity and depressive symptoms among Italian dentists: The moderating role of fear of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5338.
- Gaunt, R., & Benjamin, O. (2007). Job insecurity, stress and gender: The moderating role of gender ideology. *Community, Work and Family*, 10(3), 341-355.
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-Analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827.

- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Günelan, M., & Ceylan, A. (2015). The mediating effect of organizational support between job insecurity and turnover intention in private hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(10), 74.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel davranış*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Gürbüz, F. G., & Ezgi, D. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven ve iş güvencesizliği algıları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(2), 89-108.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1990). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. Sage Publications Ltd.
- Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S., (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38(10), 1431–1437.
- Hellgren, J., & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24(2), 215–236.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195.
- Hinrichs, J. R., & Mischkind, L. A. (1967). Empirical and theoretical limitations of the two-factor hypothesis of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 51(2), 191.
- Ho, J. A., Sambasivan, M., & Liew, E. Y. (2013). The relationship between job insecurity, shock, and turnover intention, amongst survivors of organizational downsizing. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 21, 101–114.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513.
- Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E., & Griffeth, R. W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 890.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee turnover*. Southwestern, Cincinnati.
- Hooper, D., Coughlan J., & Mullen M. R. (2008) Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Ismail, H. (2015). Job insecurity, burnout and intention to quit. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(4), 310-324.
- İsaoglu, F. G. (2004). *Özel sektör çalışanlarında iş güvencesizliğinin öz yeterlik ve iş performansı ile ilişkisi* [Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Jackson, S. E., & Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: Families as victims. *Journal of organizational behavior*, 3(1), 63-77.
- Jacobson, D. (1991). The conceptual approach to job insecurity. In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans & T. Van Vuuren (Eds.). *Job insecurity: Coping with jobs at risk* (pp. 23–39). Sage Publications Ltd., London.
- Jacobson D., & Hartley J. (1991). Mapping the context. In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. V. Vuuren (Eds.). *Job insecurity coping with jobs at risk* (pp. 1-22). Sage Publications, London.

- Jamal, M. (1990). Relationship of job stress and type-A behavior to employees, job satisfaction, organization commitment, psychosomatic health problems and turnover motivation. *Journal of Human Relations*, 43(8), 727- 738.
- Jayasundera, J. M. A., Jayakody, J., & Jayawardana, A. K. L. (2016). Perceived organizational support and turnover intention of generation Y employees: The role of leader-member exchange. *Sri Lankan Journal of Management*, 21(2), 1-35.
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92(2021), 102703.
- Kalifa, T., Ololo, S., & Tafese, F. (2016). Intention to leave and associated factors among health professionals in Jimma zone public health centers, Southwest Ethiopia. *Open Journal of Preventive Medicine*, 6(1), 31-41.
- Kaplanoğlu, E. (2014). Mesleki stresin temel nedenleri ve muhtemel sonuçları: Manisa ilindeki SMMM'ler üzerine bir araştırma. *Journal of Accounting & Finance*, 64, 131-150.
- Kara, M., & Özdemir, H. (2020). Konaklama işletmelerinde iş güvencesi ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma: Bursa ili örneği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 303-314.
- Karabay, M. E. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113-134.
- Karaca, E. G. (2019). *Hastane eczacılarında psikolojik yıldırımaya (mobbinge) maruziyetin, örgüt bağlılığı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: İzmir ili kamu ve üniversite hastaneleri örneği* [Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi: alanya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde bir araştırma. *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İslatme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 13-21.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS 23 ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Karakaya, T. (2018). *İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Yaşamı Özellikleri, İş Stresi Ve İş Güvencesizliğinin Değerlendirilmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi, Ankara..
- Karanfil, S. M., & Doğan, A. (2020). Çalışanların İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinde Kaygının Aracı Rolü. *Alphanumeric Journal*, 8(1), 143-162.
- Kemery, E, Bedeian, A, Mossholder, K. & Touliatos, J. (1985). Outcomes of role stress: A multisample constructive replication. *Academy of Management Journal*, 28(2), 363-375.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 243-260.
- Köse, E., Özkoç, A. G., & Bekci, İ. (2019). İş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetine etkisi: Muhasebe meslek mensuplarına yönelik bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 9(2), 396-409.
- Küçüköğlü, İ., & Adıgüzel, Z. (2019). Çalışanların stres algılarının ve iş güvencesizliği düşüncelerinin örgütlerde yarattıkları etkilerin incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 1(1), 25-51.
- Laine, M., Van der Heijden, B. I. J. M., Wickström, G., Hasselhorn, H. M. & Tackenberg, P. (2009). Job insecurity and intent to leave the profession in Europe. *The International Journal of Human Resource Managemet*, 20(2), 420-438.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stres, appraisal, and coping*, Springer Publishing Company, New York.

- Lee, S. H., & Jeong, D. Y. (2017). Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(4), 529–536.
- Lee, T. W., & Mowday, R. T. (1987). Voluntarily leaving an organization: An empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover. *Academy of Management Journal*, 30(4), 721-743.
- Lin, W., Shao, Y., Li, G., Guo, Y., & Zhan, X. (2021). The psychological implications of COVID-19 on employee job insecurity and its consequences: The mitigating role of organization adaptive practices. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 317-329.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. (1993). History and conceptual specificity of burnout. *Recent Developments in Theory and Research, Hemisphere, 1*, 44-52.
- Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1987). *Controlling work stress: Effective human resource and management strategies*. Jossey-Bass, California.
- Mauno, S., Cuyper, N. D., Tolvanen, A., Kinnunen U. & Mäkikangas, A. (2014). Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: *Findings at The Individual and Work Department Levels. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 381-393.
- Montgomery, D. C., Blodgett, J. G., & Barnes, J. H. (1996). A model of financial securities sales persons' job stress. *The Journal of Services Marketing*, 10(3), 21-34.
- Morens, D. M., Folkers, G. K., & Fauci, A. S. (2009). What is a pandemic?. *The Journal of Infectious Diseases*, 200(7), 1018-1021
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Occupational stress and turnover intention: implications for nursing management. *International journal of health policy and management*, 1(2), 169.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Munro B. H. (2005). *Statistical methods for health care research*. Lippincott Williams & Wilkins, Philadelphia.
- Naswall, K., Hellgren, J., & Sverke, M. (2008). The individual in the changing working life: introduction. In K. Naswall, J., Hellgren, & M. Sverke (Eds.). *The individual in the changing working life* (pp. 1-16). Cambridge University Press.
- Näswall, K. (2004). *Job insecurity from a stress perspective: Antecedents, consequences, and moderators* [Doctoral dissertation]. Psykologiska Institutionen, Göteborg.
- Ngo-Henha, P. E. (2017). A review of existing turnover intention theories. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11(11), 2760-2767.
- Öngel, G. (2018). *Sağlık çalışanlarının yaşamış oldukları iş-aile yaşamı çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve işten ayrılma niyetine etkisi* [Doktora Tezi]. Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (1996). *Örgütsel davranış*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Özmete, E., & Tahtacı, A. (2020). Sosyal çalışmacıların iş yaşamında stres yönetimi üzerine nitel değerlendirme. *Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi*, 15(7), 11-34.

- Özek, M. (2011). *Çalışan annelerin iş stresiyle başa çıkma becerisi ile tükenmişlik düzeylerinin aile değerlendirmesine ve çocuklarının davranışlarına etkileri* [Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Özyaman, F. B. (2007). *Hemşirelerde iş güvencesi algısı ve anksiyete ve depresyon düzeylerine etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Polat, E., & Gürbüz, A. K. (2020). İş güvencesizliği algısı ile iş üretkenliği ilişkileri: Mevsimlik ve mevsimlik olmayan konaklama işletmelerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(43), 553-582.
- Polat, S. (2009). İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki. *Education Sciences*, 4(3), 1150-1159.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.
- Poyraz, K., & Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Probst, T. M., & Lawler, J. (2006). Cultural values as moderators of employee reactions to job insecurity: The role of individualism and collectivism. *Applied Psychology*, 55(2), 234-254.
- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17(1), 587-605.
- Rosin, H. M., & Korabik, K. (1991). Workplace variables, affective responses, and intention to leave among women managers. *Journal of Occupational Psychology*, 64(4), 317-330.
- Ruvio, A. & Rosenblatt Z. (1999). Job insecurity among Israeli school teachers: Sectoral profiles and organizational implications. *Journal of Educational Administration*, 37(2), 139-168.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Academic Review*, 7(2), 613-628.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2008). *Örgütsel psikoloji* (4. bs.). Alfa Aktüel Yayınları, Bursa.
- Safaria, T., Bin Othman, A., & Wahab, M. N. A. (2010). Religious coping, job insecurity and job stress among Javanese academic staff: A moderated regression analysis. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 159.
- Sarwar, A., Maqsood, U., & Mujtaba, B. G. (2021). Impact of job insecurity due to COVID-19 on the psychological wellbeing and resiliency of food delivery personnel. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(1), 24-44.
- Saurabh, S., (2016). Job insecurity and stress -A study of private insurance players in Amritsar City. *International Journal of Management and Applied Science*, 12(2), 99-106,
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schermelleh-Engel, K., & Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.

- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., & King J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-338.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Taylor & Francis Group, New York.
- Seçer, B. (2009). Psikolojik boyutlarıyla iş güvencesizliği: Türleri, başa çıkma süreci, belirleyicileri ve sonuçları. İçinde Tarık Solmuş (Ed.). *İş ve özel yaşama psikolojik bakışlar*. Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Seçer, B. (2011). İş Güvencesizliğinin İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 13(4).
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill Book Company Inc., New York.
- Sharma, A. (2016). The Future of Work. *Otago Management Graduate Review*, 14, 43-55.
- Shaw, J. D., Delery, J. E., Jenkins Jr, G. D., & Gupta, N. (1998). An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover. *Academy of management journal*, 41(5), 511-525.
- Shirom, A. (1982). What is organizational stress? A facet analytic conceptualization. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 21-37.
- Silla, I., Gracia, F., Mañas, M., & Peiro, J. (2010). Job insecurity and employees' attitudes: The moderating role of fairness. *International Journal of Manpower*, 31(4), 449-465.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiro, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739-751.
- Singh, A., Failla, M. L., & Deuster, P. A. (1994). Exercise-induced changes in immune function: effects of zinc supplementation. *Journal of Applied Physiology*, 76(6), 2298-2303.
- Soomro, S. A. (2021). Nexus between perceived job insecurity and employee work-related outcomes amid COVID-19: Attenuating effect of supervisor support. *Human Systems Management*, (Preprint), 1-10.
- Sora, B., Caballer, A., Peiro, J. M. & De Witte, H. (2009). Job insecurity climate's influence on employees' job attitudes: Evidence from two European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(2), 125-147
- Sora, B., Caballer, A. & Peiró, J. M. (2010). The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence. *International Labour Review*, 149(1), 59-72.
- Steel, R. P. & Ovalle, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 673-686.
- Stiglbauer, B., Selenko, E., Batinic, B., & Jodlbauer, S. (2012). On the link between job insecurity and turnover intentions: Moderated mediation by work involvement and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology American Psychological Association*, 17(3), 354-364.
- Sümer, H. H. (1997). *İşçinin sendikal nedenlerle feshe karşı korunması*. Mimoza Yayınları.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Şimşek, Ö. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş, temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ekinoks Yayıncılık, Ankara.
- Tabachnick, B. G. & Fidell L.S. (2013) *Using multivariate statistics*. Pearson, Boston..

- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Tınaz, P. (2009). *Çalışma yaşamından örnek olaylar* (2. bs.). Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(12), 1-11.
- Tumwesigye, G. (2010). The relationship between perceived organisational support and turnover intentions in a developing country: The mediating role of organisational commitment. *African Journal of Business Management*, 4(6), 942-452.
- Turunç, Ö., & Avcı, U. (2015). Algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: İş stresinin aracılık rolü. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 12(1), 43-63.
- Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H., & Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma yaşamı kalitesinin prosedür adaleti, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 12(2), 115-134.
- Tuten, T. L., & Neidermeyer, P. E. (2004). Performance, satisfaction and turnover in call the effects of stress and optimism. *Journal of Business Research*, 57(1), 26-34.
- Ulutaş, M. (2018). İşgörenlerin iş güvensizliği algısının işten ayrılma eğilimlerine etkisi. *Electronic Turkish Studies*, 13(7), 257-271.
- Ülgen, B. (2012). İş güvencesizliği kavramı ve banka çalışanlarının iş güvencesizliğine yönelik algılarının demografik özelliklerine göre incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(11), 237-256.
- Valibayova, G. (2018). *İş güvencesizliği algısının iş stresi ve iş performansına etkisi: Araştırma görevlileri üzerine bir çalışma* [Yüksek Lisans Tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Van Vuuren, T. (1990). *Met ontslag bedreigd. Mensen in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij organisationele veranderingen*. VU Uitgeverij, Amsterdam.
- Vander Elst, T., A. Van den Broeck A., de Cuyper N., & De Witte H. (2014). On the reciprocal relationship between job insecurity and employee well-being: Mediation by perceived control? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 671-693.
- Varol, F. (2010). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyetine olan etkisi: Konya ili ilaç sektörü çalışanları üzerine bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Vo-Thanh, T., Vu, T. V., Nguyen, N. P., Nguyen, D. V., Zaman, M., & Chi, H. (2020). How does hotel employees' satisfaction with the organization's COVID-19 responses affect job insecurity and job performance? *Journal of Sustainable Tourism*, 29(6), 907-925.
- Waltz C. F., Strickland O. L., & Lenz E. R., (2010). *Measurement in nursing and health research*. Springer Publishing Company, New York.
- Wang, J., & Wang, X. (2012). Structural equation modeling: Applications using Mplus: Methods and Applications. John Wiley & Sons Ltd., West Sussex.
- Warr, P. (2011). *Work, happiness, and unhappiness*. Psychology Press.
- Weisberg, J. (1994). Measuring workers' burnout and intention to leave. *International Journal of Manpower*, 15(1), 4-14

- Welsh, I. (1995). *Job insecurity - A chronic psychological threat!: Antecedents and consequences* [Unpublished Doctoral Dissertation]. Seton Ball University, New Jersey.
- Wilson, J. M., Lee, J., Fitzgerald, H. N., Oosterhoff, B., Sevi, B., & Shook, N. J. (2020). Job insecurity and financial concern during the COVID-19 pandemic are associated with worse mental health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(9), 686-691.
- Witte, H. D. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal Of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdogan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yenihan, B., Mert, Ö., & Çiftçiyıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.
- Yıldırım, B. I., & Yirik, Ş. (2014). İş görenlerin iş güvencesi algıları ve işten ayrılma niyetleri ilişkisi: Belek bölgesi beş yıldızlı otel çalışanları örneği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 123-140.
- Yim, H. Y., Seo, H. J., Cho, Y., & Kim, J. (2017). Mediating role of psychological capital in relationship between occupational stress and turnover intention among nurses at veterans administration hospitals in Korea. *Asian Nursing Research*, 11(1), 6-12.
- Yumuşak, S. (2007). İş görende iş stresini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 95-106.
- Yüce-Selvi, Ü., & Sümer, N. (2018). İş güvencesizliğinin etkileri: Temel yaklaşımlar ve olumsuz etkileri düzenleyici faktörler üzerine bir derleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(1), 1-17.
- Zeytinoglu, I. U., Denton, M., & Plenderleith, J. M. (2011). Flexible employment and nurses' intention to leave the profession: The role of support at work. *Health Policy*, 99(2), 149-157.
- Zhu, X., & Liu, J. (2020). Education in and after Covid-19: Immediate responses and long-term visions. *Postdigital Science and Education*, 2(3), 695-699.