

Statü endişelerinin iş tutumları ile etkileşimine dair bir araştırma*
A study on the interaction between status anxiety and work attitudes

Gönderim Tarihi / Received: 03.07.2024

Kabul Tarihi / Accepted: 11.03.2025

Doi: [10.31795/baunsobed.1509024](https://doi.org/10.31795/baunsobed.1509024)

Muhammed Çağrı KILINÇ¹

Deniz DİRİK^{2}**

ÖZ: Bu çalışma, statü endişesinin iş tutumları ile etkileşimini keşifsel bir araştırma modeli çerçevesinde incelemektedir. Statü endişesi, bireyin toplumdaki değerinin başkaları tarafından belirlenmesi süreci olarak tanımlanmakta ve iş hayatında kritik bir psikososyal unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmada, Türkiye genelinde çeşitli kamu kurumlarında çalışan 237 katılımcının verileri kullanılarak statü endişesi ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Bulgular, statü endişesinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ve bu değişkenler üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını, ancak işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, statü endişesinin çalışanların işten ayrılma niyetini artırdığını ve bu nedenle örgütler için kritik bir yönetim sorunu olduğunu göstermektedir. Çalışmanın bulguları, örgütlerin çalışanlarının statü endişelerini yöneterek iş gücü kayıplarını minimize etmeleri gerektiğine işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Statü endişesi, İş tatmini, Örgütsel bağlılık, İşten ayrılma niyeti, Eşitlik kuramı

ABSTRACT: This research explores the interaction between status anxiety and various work-related attitudes. Status anxiety is conceptualized as the process through which an individual's societal value is assessed by others, and it emerges as a crucial psychosocial factor in the workplace. The study analyzed data from 237 participants employed in different public institutions across Türkiye, and conducted an exploratory examination of the relationships between status anxiety and job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. The results revealed that status anxiety does not significantly impact job satisfaction or organizational commitment but does have a positive and significant effect on turnover intention. These findings imply that status anxiety heightens employees' intentions to leave, thereby presenting a significant managerial challenge. The results provide evidence for the importance of addressing status anxiety within organizations to mitigate employee turnover.

Keywords: Status anxiety, Job satisfaction, Organizational commitment, Intention to leave, Equity theory

* Bu çalışma birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığındaki yüksek lisans tezinden üretilmiştir

¹ Bilim Uzmanı, Türk Silahlı Kuvvetleri, mcagrikilinc@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0002-7330-6206>

^{**} Sorumlu Yazar / Corresponding Author

² Doç. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi / İşletme Bölümü / Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, deniz.ispirli@cbu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7652-5079>

EXTENDED ABSTRACT

Literature review

Status anxiety refers to individuals' concerns about their social standing and the value attributed to them by others (Yılmaz, 2023). Previous research has suggested that status anxiety has societal and individual consequences such as more selfish behavior, poorer health, and reduced well-being (Layte and Whelan, 2014; Paskov et al., 2013; Pickett and Wilkinson, 2015). As a pervasive psychological phenomenon, it significantly influences various workplace attitudes and behaviors, including job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions. While prior research has explored status anxiety in different contexts (Melita et al., 2023) and highlighted its associations with workplace jealousy, job dissatisfaction, and income inequality, studies directly examining its impact on organizational commitment and turnover intentions remain limited. Status anxiety is a multifaceted psychological construct rooted in the social hierarchies and the dynamics of social status that shape contemporary society. It encompasses individuals' apprehensions about their relative social position and the potential consequences of status loss or devaluation. Given its profound implications for workplace experiences, understanding status anxiety within the broader framework of organizational behavior and psychology is essential for addressing its impact on employee well-being and organizational outcomes. This study aims to address this gap by providing empirical evidence on these relationships within the public sector in Turkey.

The theoretical foundation of status anxiety can be traced to classical sociological theories, especially those of Max Weber, who emphasized the role of social status in shaping individuals' life opportunities and social interactions. In contemporary discourse, Alain de Botton (2021) expands on the psychological dimensions of status anxiety, linking it to the pervasive human desire for social recognition and the fear of social devaluation. These perspectives underscore the importance of examining status anxiety not only as an individual concern but also as a broader organizational and societal issue. Given that organizations function as microcosms of society, status anxiety can affect various workplace outcomes, shaping employees' experiences and behaviors in interconnected ways.

Job satisfaction is defined as a measure of the extent to which employees feel content and fulfilled by their work. It is influenced by various factors, including job characteristics, work environment, and personal expectations (Judge et al., 2017). Research has shown that status anxiety can negatively affect job satisfaction. Employees who are anxious about their social standing within the organization may experience lower levels of job satisfaction due to perceived threats to their status and the resultant stress. A study by Keshabyan and Martin (2020) has demonstrated that employees with high levels of status anxiety tend to report lower job satisfaction, suggesting a significant inverse relationship between these constructs. Moreover, as job satisfaction is a key predictor of organizational commitment (Allen and Meyer, 1990; Allen and Meyer, 1991), it is likely that the negative impact of status anxiety on job satisfaction may also translate into lower levels of commitment to the organization.

Organizational commitment is the psychological attachment an employee feels to their organization, often reflected in their willingness to stay with the organization and work towards its goals. Status anxiety can undermine organizational commitment by eroding employees' emotional attachment to the organization and increasing their perceptions of potential loss or risk associated with remaining in a low-status position. Research indicates that employees experiencing high status anxiety are less likely to develop strong organizational commitment, as their focus shifts towards mitigating perceived threats to their social standing rather than fostering loyalty to the organization. Since both job satisfaction and organizational commitment are known to influence turnover intentions (Tett and Meyer, 1993), it is reasonable to expect that status anxiety, by reducing satisfaction and weakening commitment, may ultimately heighten employees' intentions to leave the organization.

The intention to leave, or turnover intention, is a critical outcome variable in organizational behavior studies, as it directly impacts employee retention and organizational stability. A variety of factors, such as job satisfaction, organizational commitment, and work-related stress, affect individuals' decisions to leave their jobs. Status anxiety is believed to be a key factor in influencing employees' intentions to

leave their current positions. High levels of status anxiety can lead to increased turnover intentions as employees seek to escape environments where they feel undervalued or threatened. This relationship is supported by empirical studies showing a positive correlation between status anxiety and turnover intentions (Paskov, Gërkhani and van de Werfhorst, 2013). In this sense, status anxiety does not operate in isolation; rather, it sets off a chain reaction in which decreased job satisfaction and weakened organizational commitment serve as mediators in the relationship between status anxiety and turnover intentions.

Understanding the antecedents and consequences of status anxiety is vital for effective organizational management. Organizations must recognize the sources of status anxiety and implement strategies to mitigate its effects. This includes fostering an inclusive and equitable workplace culture, promoting transparency in reward and recognition systems, and providing support mechanisms for employees experiencing status-related stress.

Methodology

The research utilized a cross-sectional design, employing a convenience sampling technique to gather data from public sector employees across Turkey. A total of 237 participants were recruited, comprising 175 males and 62 females. The participants' demographic profiles varied in terms of age, marital status, educational background, and job experience. The data collection process involved administering well-validated and reliable scales to measure the primary constructs of interest: status anxiety, job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave. Status Anxiety was measured using Day and Fiske's (2016) scale that was adapted into Turkish by Sürücü and his colleagues (2022). This 5-item scale assesses the extent of participants' concerns about their social standing and the value attributed to them by others. The Cronbach's alpha reliability coefficient for this scale was 0.881. Job Satisfaction was assessed using the Job Characteristics Model scale adapted by Basım and Şeşen (2009). This scale includes items that measure general job satisfaction based on the "intrinsic" and "extrinsic" characteristics of the job. The Cronbach's alpha reliability coefficient for this scale was 0.904. Organizational commitment was assessed using a 6-item scale originally developed by Jaworski and Kohli (1993) and later adapted into Turkish by Şeşen. This scale measures the extent of employees' loyalty and commitment to their organization. The scale demonstrated a Cronbach's alpha reliability coefficient of 0.798. Intention to leave was evaluated using Wayne, Shore, and Linden's (1997) 3-item scale, which has been utilized in previous Turkish studies by Küçükusta (2007), and İnce and Aslan (2019). This scale measures the likelihood of employees considering leaving their current job. The Cronbach's alpha reliability coefficient for this scale was found to be 0.930. The validity of the measurement model was confirmed through confirmatory factor analysis (CFA), ensuring that the constructs accurately represented the data. The fit indices for the measurement model indicated a strong fit, with values within acceptable ranges for chi-square/df, CFI, TLI, and RMSEA.

Findings and discussion

The correlation analysis showed no significant association between status anxiety and job satisfaction, nor between status anxiety and organizational commitment. However, it did identify a significant positive relationship between status anxiety and the intention to leave. These findings suggest that while status anxiety does not directly influence job satisfaction as well as organizational commitment, it significantly influences employees' intention to leave. The path analysis further supported these results, indicating that the relationship between status anxiety and intention to leave is a direct path. These results confirm the significance of understanding and addressing status anxiety to enhance employee retention and organizational stability.

Results and recommendations

This study provides empirical evidence on the interactions between status anxiety and several work attitudes, specifically revealing its positive effects on the intention to leave. The findings highlight the critical need for organizations to recognize and address status anxiety to retain valuable employees and maintain a stable workforce. Future research should explore the mechanisms through which status anxiety affects work attitudes and examine different occupational groups to validate these findings. Organizations are encouraged to develop strategies to reduce status anxiety, such as fostering a culture

of equity, recognition, and support, to enhance employee well-being and organizational performance. By addressing status anxiety, organizations can not only improve employee satisfaction and commitment but also reduce turnover intentions, leading to a more committed and motivated workforce.

Giriş

Örgütler, rekabetin dokusunun ve bağlamının devamlı dönüştüğü çağdaş iş ekosistemlerinde sürekli yarış halindedir. Bu rekabeti lehine çevirebilen örgütler, teknolojik gelişmelere adapte olmak ve yetkin bir iş gücüne sahip olmak gibi önemli faktörler sayesinde örgütün devamlılığını ve gelişimini sağlamaktadır. Örgütler, teknolojiyi etkin bir şekilde kullanarak altyapılarını güncel standartlara taşıma, bir taraftan da inovatif dönüşümü gerçekleştirecek yetenekte çalışanları bünyelerinde barındırma arayışındadır. Aynı zamanda, bilişim ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemelerle birlikte, örgütler daha çevik yapılar geliştirmeye başlamış, bilginin erişimi kolaylaşmış ve sürekli değişebilen bir hale gelmiştir. Nitelikli çalışanların verimli bir şekilde istihdam edilmesi, örgütler için önemini korumaya devam etmektedir. Çalışanların yüksek iş performansı gösterebilmeleri için işlerini severek yapmaları esastır ve bunun temel koşulu ise iş tatmininin sağlanmasıdır. Bu yoldaki çokça engelden biri, görünmez goril ya da odadaki fillerden biri de statü endişesidir.

Statü endişesi, bireyin toplumdaki değerinin başkaları tarafından belirlenmesi süreci olarak tanımlanabilir (De Botton, 2021). Bu kavram, iş hayatında çalışanlar arasındaki ilişkileri derinden etkilemesine rağmen, genel literatürde ve pratikte büyük ölçüde göz ardı edilmiştir. Statü, geniş anlamda bireyin toplumdaki rolünü, dar anlamda ise çalışanların iş yerindeki saygınlığını ifade eder. Toplumsal ve iş hayatındaki her değişim, bireyleri statü endişesine sürükleyebilir. Bu belirsizlik, çalışanların mevcut konumlarının nasıl etkileneceği konusunda endişe yaşamalarına sebebiyet verirken (Turner, 1998:13-15) bu durum, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi örgütsel davranışlar üzerinde belirgin etkiler oluşturmaktadır.

Literatürde ve örgütsel pratiklerde statü endişesine yeterince değinilmemesi, bu kavramın iş ve sosyal hayatın bir parçası olarak farkındalığının düşük olmasına yol açmaktadır. Yerel yazında az yer bulan ve yabancı literatürde sınırlı sayıda çalışmaya konu olan statü endişesi, iş yerindeki kıskançlıkla ilişkilendirilmiştir. Belirli bir düzeyde rekabet unsuru olarak görülebilecek olan bu kıskançlık, yüksek seviyelere ulaştığında çalışanların birbirlerine karşı tutum ve davranışlarını olumsuz etkilemektedir (Üçok, 2019). Ayrıca, statü endişesi ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiş ve statü endişesi yüksek olan çalışanlarda iş tatmininde ciddi düşüşler gözlemlenmiş, iş tatminsizliğinde statü endişesinin benzersiz bir rol oynadığı bulgulanmıştır (Keshabyan ve Martin, 2020: 1-9).

Çağdaş toplumlarda artan bir sorun olarak karşımıza çıkan statü endişesi, gelir eşitsizliği ile de yakından ilişkilendirilmiştir (Melita, Rodríguez-Bailón ve Willis, 2023). Araştırmalar, toplumun tüm kesimlerinde ve gelir gruplarında bireylerin statü arayışının gözlemlendiğini ve gelir grupları arasındaki eşitsizliğin artmasıyla bu eğilimin güçlendiğini ortaya koymuştur (Paskov, Gërzhani ve van de Werfhorst, 2013). Gelir adaletinin düşük ve ekonomik eşitsizliğin yüksek olduğu toplumlarda statü endişesinin körüklendiği ve bu toplumlarda kadınların cinselleştirilmesinin daha yüksek olduğu da görülmüştür. Bu durumda, gelir eşitsizliğinin yüksek olduğu toplumlarda kadınlar, sosyal statülerini korumak veya yükseltmek için daha fazla güzelleşme çabası içine girmektedir. Ekonomik tehdit ortamlarında, kadınların statü endişelerinin ve statü arayışlarının artması, erkeklerle aynı safta yer alabilme arayışıyla ilintilendirilmiştir (Blake ve Brooks, 2019).

İş tatmini, çalışanların işlerinden aldığı hazzı ifade eden ve literatürde çokça çalışmaya konu olan bir örgütsel davranış örüntüsü olsa da statü endişesi özelinde yapılan araştırmalar sınırlıdır (Hackman ve Oldham, 1975). Örgütsel bağlılık, çalışanın ve örgütün hedef ve değerlerinin zamanla uyumlu hale gelmesi olarak tanımlanır ve genellikle iş tatmini ile pozitif ilişki içindedir (Hall, Schneider ve Nygren, 1970: 176). Bu bağlamda, çalışanlarda statü endişesinin, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı azaltıcı bir rol oynaması beklenebilir. Diğer taraftan, statü endişelerinin varlığında, pozitif örgütsel davranış unsurları olan iş tatmini ve örgütsel bağlılık azalırken, işten ayrılma niyetinin artması beklenti dahilindedir. Bu durum, örgütün başarısı ve devamlılığı için olumsuz sonuçlar doğuracak ve nitelikli çalışanların kaybı, ek maliyet ve zaman kaybına neden olabilecektir. Bu çalışmada, söz konusu ilişkiler irdelenecek ve pratikte önemli bir deneyimi tanımlayan statü endişesinin bilimsel yazına ampirik bir çalışma ile dahil edilmesi sağlanacaktır.

Kavramsal çerçeve

Statü endişesi

Statü, bireyin yaşadığı toplumdaki yerini ve konumunu belirler. Bu terim, Latince “statum” fiilinden türemiş olup “ayakta duruş” anlamına gelir. Statünün dar anlamı, bireyin bir gruptaki resmi durumunu ifade eder, örneğin bekar veya mühendis gibi (Türk Dil Kurumu). Geniş anlamda ise statü, kişinin toplumda diğerleri tarafından kendisine atfedilen değeri tanımlar (de Botton, 2021). Weber’e göre statü, bireylere başkaları tarafından yüklenen onur veya saygınlık temelinde toplumsal gruplar arasındaki farkları gösterir. Geleneksel toplumlarda statü, uzun yıllar süren ve birçok etkileşimi gerektiren bir süreçle elde edilir. Weber, statünün bireyin yaşam tarzı ile ortaya çıktığını belirtir (Giddens, 2012: 347). Bireyin toplumdaki rolü, sahip olduğu toplumsal statüye göre değişiklik gösterir. Statü, toplumsal bağlama göre farklılık gösterebilir. Örneğin, bir öğrenci olarak öğretmeninizin beklentileri ile ebeveyn olarak çocuklarınızın beklentileri veya çalışan olarak patronunuzun beklentileri farklı olacaktır. Birey, toplumda birçok farklı statüye sahip olabilir. Sosyologlar statü kavramını iki ana kategoriye ayırırlar: biyolojik etmenlerle dışarıdan yüklenen “iliştirilen statü” (örneğin, ırk, yaş, cinsiyet) ve bireyin kendi kazanımlarıyla elde ettiği “erişilen statü” (örneğin, çalışkanlık, sportif başarı) (Giddens, 2012: 181). Linton’a göre, atfedilen statüler doğumdan itibaren toplum tarafından atanan ve bireyin özellikleri veya yetenekleriyle ilgisi olmayan statülerdir. Elde edilen statüler ise bireyin özel nitelikleri ve bireysel çabaları ile elde edilir (Linton, 1936: 115).

Statü endişesi, bireyin sahip olduğu statünün korunması ve kaybedilmesine yönelik duyduğu endişeyi ifade eder. Literatürde, statü endişesi ile ilgili çalışmalar, gelir eşitsizliği, ekonomik eşitsizlik, sosyokültürel farklılıklar, cinsiyetçi tutumlar, insan sağlığı ve gereksinimleri gibi konularda incelenmiştir (Paskov, Gërkhani ve van de Werfhorst, 2013; Delhey, Schneickert ve Steckermeier, 2017; Blake ve Brooks, 2019; Melita, Willis ve Rodríguez-Bailón, 2021).

Statü, insanlık tarihi boyunca gerek örtülü gerekse açık bir şekilde kendini göstermiştir. Zamanla değişen ise, hangi grupların yüksek statüye layık görüldüğüdür. Örneğin, 18. yüzyılda sanayi devrimi ile üretim ve çalışma alanlarında büyük değişimler yaşanmıştır. 1750’lerde başlayan teknolojik gelişmeler, bireysel ve dağınık üretim sistemlerini daha merkezi, büyük ve ucuz üretim merkezleri haline getirmiştir. Bu süreçte, yüksek statüye layık görülen kesim de değişmiştir; sermaye ve maddi başarılar, Batı’nın yüksek statü anlayışının bir parçası haline gelmiştir. Yüksek statü, insanlara para, mal mülk, özgürlük ve rahatlık getirirken, aynı zamanda “başkaları tarafından değerli görülme arzusu”nu da beraberinde getirmiştir (de Botton, 2021: 7).

Günümüz modern toplumlarında, sertifika ve diploma esaslı kişisel başarılar önem kazanmıştır. İyi bir okul bitirmek ve diploma sahibi olmak, bireye saygınlık ve maddi ödüller sağlar (Collins, 1979’dan aktaran Turner, 1998: 15). Statü endişesi, toplumun başarı kriterlerine erişilemediği zamanlarda ortaya çıkar ve bireylerin kendilerini değersiz hissetmelerine yol açar (de Botton, 2021: 8).

Statü endişesini anlamlandırmada yararlanılabilecek çerçevelerden biri eşitlik kuramıdır. Eşitlik kuramı, 19. yüzyılda sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkmıştır. Değişen iş gücü piyasası ve refah seviyesindeki artış, toplumun sosyal yapısını değiştirmiştir. Örgütlü çalışma hayatında eşitlik ve adalet arayışı önemli bir mesele haline gelmiştir (Doğan ve Varoğlu, 2019: 24). Adams’ın eşitlik kuramına göre, çalışanların örgüte katkıları ile örgütün çalışanlara katkısı arasında bir hakkaniyet dengesi olmalıdır. Eşitsizlik algısı, çalışanların motivasyonunu etkiler ve etik olmayan davranışlara yol açabilir (Adams, 1965). Çalışanların eşitsizlik durumunu algılama düzeyleri farklılık gösterebilir ve bu durum, kuramın genellenebilirliğinin sorgulanmasına yol açmaktadır (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2019: 154). Ancak eşitlik kuramı, örgütsel davranış örüntülerinin anlaşılmasına yol gösterici bir kılavuz niteliğindedir. Bireylerin eşitlik algısını etkileyen bazı faktörler arasında inanç ve sosyal değerler, cinsiyet, kişilik özellikleri ve kültür seviyeleri bulunmaktadır (Doğan ve Varoğlu, 2019: 33-34). Bu faktörler, bireyin statü durumunu ve başkalarının statülerini algılama biçimlerini de etkiler.

Diğer taraftan, Tajfel ve Turner tarafından yirminci yüzyılın ikinci yarısında ortaya konulan “sosyal kimlik kuramı”, statü endişelerinin anlaşılmasında önemli bir çerçeve sunar. Bu kuram, bireyin grup içi ve gruplar arası davranışlarını, ilişkilerini ve dinamiklerini inceler. Bireyler, toplumda kendilerini yaş,

cinsiyet, dini inanç ve bazı farklılıklara dayanarak gruplandırma ihtiyacı hissederler (Tajfel ve Turner, 1986). Birey, üye olduğu gruba pozitif anlam yükleyerek pozitif benlik algısını oluşturur. Gruplar arası ayrımcılık ve rekabetin ortaya çıkması için minimum düzeyde farklılıkların olması gerekmektedir (Tajfel ve Turner, 1979; 1986). Gruplar arası rekabet, her zaman çıkarlara dayalı olmayıp, minimum şartlar dahi rekabet ve ayrımcılık için yeterlidir. Gruplar arası sosyal rekabetin sonucunda yüksek ve düşük statülü gruplar oluşur (Tak-Meydan, 2019: 54). Sosyal kimlik kuramına göre, statü gruplar arası karşılaştırmanın bir sonucu olarak ortaya çıkar ve grubun göreceli konumunu ifade eder (Tajfel ve Turner, 1986).

Sosyal kimlik kuramı, bireylerin, kendilerini ait oldukları grubun özelliklerine göre tanımlamaları ve o grubun bir parçası haline gelmeleri gerektiğini vurgular. Ait olunan grubun özellikleri pozitif olduğunda bireyin özsaygısı ve benliği gelişir, örgütsel özdeşleşme ve bağlılık artar (Timur ve Kartaltepe Behram, 2021: 136). Bu anlatılar ışığında, toplumdaki statü eşitsizliklerine ilişkin algıların kuramsal temelinde sosyal kimlik kuramının açıklayıcı bir rolü olduğu düşünülmektedir. Gruplar ve bireyler arası statü eşitsizlikleri, statü endişesinin önemli nedenlerinden biridir.

Statü endişesine yol açan birçok sebep bulunmaktadır. Bu sebepler, genel olarak sevgisizlik, snopluk, eşitlik beklentisi ve kıskançlık, meritokrasi anlayışı, belirsizlik ve güven başlıkları altında incelenebilir (de Botton, 2021). Kişilerin yüksek statü ihtiyaçlarının kökenine dair en yaygın cevaplar arasında para, mal mülk, itibar ve şöhret edinme arzuları yer alır. Ancak, bu değerler kişilerin nihai amacı olmayıp, sadece birer araç olarak işlev görmektedir. İnsanların, açıkça paylaşmadıkları ve ulaşmak istedikleri asıl şeyin "sevgi" olması muhtemeldir (de Botton, 2021: 15). Sevgi denildiğinde akla ilk gelen gruplar, arkadaşlar, aile ve çevrenin bize olan duygularıdır. Yüksek statüye ulaşma yöneliminin arka planında, yakınlarımızın veya toplumun ilgi odağı olma isteği yatabilir (de Botton, 2021: 16). Nitekim, insanların kimlik algıları, yaşadıkları toplumun değer yargılarıyla şekillenir.

Snopluk, 1800'lerin başında İngiltere'deki Cambridge ve Oxford üniversitelerinde eğitim gören sıradan öğrencileri aristokrat ve soylu öğrencilerden ayırt etmek için isimlerinin yanına "sine nobilitate" (soylu olmayan) yazılması ile ortaya çıkan bir kavramdır. Bu ifadenin kısa formu "s.nob" zamanla kelime haline gelmiş, başlangıçta yüksek statülü olmayan kişileri nitelemek için kullanılmıştır. Zamanla snop, yüksek statü eksikliğinden rahatsız olan ve aristokrasinin gücüne, maddi kaynaklarına özenen kişileri tanımlamaya başlamıştır. Snoplar, güç ve iktidarın kimde olduğuna bakarak tavır alırlar (de Botton, 2021: 25-27). Bu açıdan snopluk, toplum nezdinde kabul görme, değerli olma arayışı ile zenginlik, refah içinde yaşama ve saygı görme gibi ihtiyaçlar üzerinden statü endişesini pekiştirir.

Eşitlik beklentisi, insanların kendilerini diğerleriyle kıyaslamasına ve eksik gördükleri yönleri üzerinden endişe duygusuna kapılmasına yol açar. Genellikle, kıyaslama toplumda kabaca eşit statüye sahip kişiler arasında yapılır. Çok fakir bir birey, kendini zenginlerle kıyaslayıp endişe duymaz; bunun yerine, kendisi gibi zar zor geçinen kişilerle kıyaslar. Karşılaştırmanın bir ürünü olan kıskançlık, sevilen bir kimsenin başka birisi ile ilgilendiği kanısına varıldığında veya bir kimse herhangi bir açıdan bireye kıyasla üstünlük gösterdiğinde ortaya çıkar. Kıskançlığı tetikleyen şey çoğu zaman benzerliklerdir. Batı toplumlarında yayılan fırsat eşitliği kavramı, bireylerin düşünce yapılarını derinden etkileyerek kaynaklara ulaşımındaki eşitsizliklerin toplumsal rahatsızlıklar yaratmasına neden olur. Bu beklentinin karşılanmaması, statü endişesini körükler (de Botton, 2021: 65-72).

Meritokrasi fikri, bireylerin kendi beceri ve başarılarının sonucunda toplumda bir statü elde ettiği bir düzeni ifade eder (Torun, 2009: 90). Türk Dil Kurumu meritokrasiyi "kişilerin yetenek ve bireysel üstünlüğüne dayanan yönetim biçimi" olarak tanımlar. Meritokrasi anlayışı, kişilerin toplumdaki konumlarını doğuştan gelen ölçütlere göre değil, başarı ve liyakate göre belirlenmesi fikrine dayanır. Sosyal hiyerarşideki statüler, bireylerin başarı ve yeteneklerine göre tayin edilir. Bu sistemde, düşük statülü grubun bu konumu hak ettiği fikri yerleşmiştir. Eğer herkesin statüsü çalışma ve gayretine göre belirleniyorsa, düşük statülü grup için üzülme veya acımak anlamsız hale gelir. Dolayısıyla, düşük statülü grup mensupları, bulundukları konumdan rahatsız olur ve toplumsal statülerinin değişmeyeceği endişesine kapılırlar (de Botton, 2021: 103-104).

Son olarak, çağdaş dönemin yaygın *belirsizlik* ortamında çalışanlar, birbirlerine, yöneticilerine ve örgütlerine güven konusunda ciddi sorunlar yaşar. Bu bağlamda yüksek statüye ulaşmak ve bunu muhafaza etmek zorlaşır. Statü, hızla gelişen ve değişen ekonomik düzen içinde uyum sağlama becerisine göre belirlenir. Çalışanlar, iş hayatında örgüt kademelerinde bir statü elde etmiş olsalar bile bunun sürekliliğine güvenemezler. Çünkü:

1. Yüksek statü elde edebilmek için yetenekli ve başarılı olmak gereklidir.
2. Statü elde etmek, bireyin sadece kendi çabasına bağlı olmayıp şans gibi dışsal faktörlerle de ilişkilidir.
3. Çalışan, statüsünü koruyabilmek için işverenine güvenmek zorundadır, ancak performans merkezli bir iş hayatında bu statü işverenin elindedir.
4. İşletmeler maliyetleri minimum düzeyde tutmak için downsizing yaparak daha nitelikli ve az sayıda çalışan ile yola devam edebilir ve bu, çalışanların her an statülerini kaybetme riski ile karşı karşıya kalmalarına neden olur.
5. Küresel ekonominin istikrarı sabit değildir; yükseliş, duraklama ve gerileme dönemleri vardır ki bu istikrarsızlık endişe yaratır.

Sonuç olarak, çalışanların güvene dayalı statüsünü etkileyen iki önemli faktör olduğu söylenebilir: ekonomik faktörler ve insani faktörler. İşletmeler kâr amaçlı olduğu için ekonomik faktörler onlar için en önemli unsurdur. Bu durum, çalışanlarda örgütlerine karşı güvensizliğe dayalı bir statü endişesi yaratmaya devam eder (de Botton, 2021: 120-125).

İş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkiler

İş tatmini, çalışanların işlerine yönelik geliştirdikleri olumlu duygusal tepkileri ifade eden, birden fazla boyutu olan ve kompleks bir sosyolojik kavramdır. İş tatminini belirleyen faktörler arasında bireyin kendi duygusal durumu ve işin nitelikleri gibi unsurlar bulunur (Blegen, 1993: 37). Bu kavram, çalışanın işten aldığı memnuniyeti ve işe karşı genel tutumunu yansıtır (Davis, 1982; Erdoğan, 1996, akt. Özpehlivan, 2019: 45). İş tatmini, aynı zamanda çalışanın işine olan bağlılığını ve iş yerindeki psikolojik durumunu da etkiler (Allen ve Meyer, 1990; Erdil ve Keskin, 2003). Örgütler için iş tatmini, çalışan verimliliğini ve motivasyonunu artırma, işten ayrılma oranlarını düşürme ve genel çalışma atmosferini iyileştirme gibi nedenlerle stratejik öneme sahiptir (Kök, 2006: 292-294). İş tatmini dinamik bir yapıya sahip olup, çalışanın kişisel özellikleri, kariyer hedefleri ve yaşamındaki değişikliklerle şekillenir. Bu süreçte, yöneticilerin çalışanların iş tatminini desteklemek için kişiselleştirilmiş stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir (McAfee ve Champagne, 1987: 41). İş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalar, bireyin işinden ne beklediği, işin kendisi ve iş çevresinin sunduğu fırsatlar gibi çeşitli faktörlerin iş tatminini etkilediğini ortaya koymuştur (Kök, 2006: 293). Bu faktörler, bireyin sosyal ve psikolojik durumu, istekleri ve ihtiyaçları ile işin psikolojik ve fiziksel koşullarını içerir. Bu koşullar ne kadar iyi karşılanırsa, bireyin iş tatmini o derece artar. İş tatmini, bireyin kişilik özelliklerine ve zamanla değişen beklentilere bağlı olarak farklılık gösterir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 125). Yöneticilerin, çalışanların iş tatmini seviyelerini anlamak ve bu doğrultuda destekleyici politikalar geliştirmek için çaba göstermeleri mikro birey ve mezo örgüt düzeylerinde başarıyı artıracaktır. İş tatmini yüksek olan çalışanların görece daha üretken oldukları ve örgüt içindeki ilişkilerde daha olumlu bir rol oynadıkları, bunun da örgütün genel verimliliğini ve atmosferini iyileştirdiği bilinmektedir. Bu süreç, iş tatmininin sadece bireyi değil, örgütü ve geniş çapta toplumu da etkileyen önemli bir sosyolojik olgu olduğunu göstermektedir (Judge ve Locke, 1993: 475-477). Statü endişesi, bireylerin algılanan sosyal konumlarını koruma veya iyileştirme kaygısıyla ilişkilidir (Ridgeway ve Cornell, 2006). Çalışanlar, örgüt içinde düşük statüde olduklarını düşündüklerinde, işten duydukları memnuniyet azalabilir, çünkü bireyler yalnızca işin kendisinden değil, aynı zamanda örgüt içindeki konumlarından da tatmin duyarlar. Statü endişesi, bireylerin iş ortamında sürekli olarak kendilerini akranlarıyla kıyaslamalarına neden olur ve bu durum, örgütsel kaynakların dağılımında adaletsizlik algısına yol açabilir (Tajfel ve Turner, 1986). Bu çerçevede, çalışanların örgüt içindeki sosyal kıyaslamaları, iş tatminlerini doğrudan etkileyebilir. Ayrıca, eşitlik kuramına (Adams, 1965) göre, bireyler örgütlü yaşamda adaletsiz bir dağıtım prosedürüne maruz kaldıklarında, bu durumu dengelemek için bilişsel veya davranışsal stratejiler geliştirirler. İş tatmini, bireyin kendi çabaları ile elde ettiği ödüllerin adil olup olmadığına dair algısıyla yakından ilişkilidir. Statü endişesi, çalışanların işteki ödülleri (örneğin, terfiler, takdir) başkalarıyla

kıyasladığında haksızlığa uğradıklarını düşündükleri durumlarda iş tatminini azaltabilir (Colquitt vd. 2001). Bu bağlamda;

H1: Statü endişesi ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılık, çağdaş iş dünyasında giderek artan rekabet ve sürekli değişen pazar koşulları altında, örgütler için stratejik bir değer taşımaktadır. Literatürde geniş şekilde incelenen bu kavram, çalışanların örgütlere olan aidiyet duygularının ve bunun sonucunda gösterdikleri performansın bir göstergesi olarak kabul edilir (Polat ve Meydan, 2011). Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgüte olan psikolojik bağlılığı ve örgütün amaçlarına olan katkısıyla ölçülür ve bu bağlılık seviyesi, örgütün genel başarısı üzerinde doğrudan etkili olmaktadır (Luchak ve Gellatly, 2007: 768). 1950'lerden bu yana pek çok teorisyen tarafından ele alınan örgütsel bağlılık, çeşitli açılardan tanımlanmıştır. Becker (1960), bu kavramı bireyin örgüt ile karşılıklı bir bağ kurduğu süreç olarak tanımlarken, Etzioni çalışanların örgüte yakınlaşmasını ahlaki, çıkarı dayalı ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak sınıflandırmıştır (Becker, 1960: 32; Gül, 2002: 43). Kanter bağlılığı, örgütsel çıkarlar doğrultusunda çalışma olarak görmekte ve bunu uyum, devam ve kontrol bağlılığı şeklinde üçe ayırmaktadır (Kanter, 1968: 500). Bazı yazarlar, örgütsel bağlılığı bireyin örgüte olan ilgisini tutum ve davranışları aracılığıyla ifade etmesi olarak tanımlamış ve bu kavramı tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki boyutta ele almışlardır (Mowday, Steers ve Porter, 1979: 225; 1982). Ayrıca, sıklıkla atıfta bulunulan Allen ve Meyer (1990) modeline göre, örgütsel bağlılık duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bu modelde duygusal bağlılık, çalışanın örgüte kurduğu değer uyumunu; devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetlerini; normatif bağlılık ise örgütte kalmak için duyulan ahlaki yükümlülüğü ifade eder (Meyer, Allen ve Smith, 1993: 3). Örgütsel bağlılığın önemi, bilgi çağında hızlı değişimlerin yaşandığı ve küreselleşmenin etkilerinin yoğun hissedildiği bir dönemde daha da artmıştır. Çalışanların örgüte olan bağlılıkları, onların iş tatminini, motivasyonunu ve dolayısıyla genel iş performansını yükseltmektedir. Aynı zamanda yüksek örgütsel bağlılık seviyeleri, işgören devir hızını azaltmakta ve örgüt için olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Koç, 2009, s. 201). Dolayısıyla örgütsel bağlılık, bireysel ve örgütsel düzeyde sürdürülebilir başarı için kritik bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Statü endişesinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini anlamak için, sosyal kimlik kuramından (Tajfel ve Turner, 1986) yararlanılabilir. Bu kurama göre bireyler, örgütler içindeki statülerini, ait oldukları grupların toplumsal değerine dayanarak inşa ederler. Birey, kendisini örgüt içinde düşük statüde algıladığında, örgütsel kimliğine olan bağlılığı zayıflayabilir (van Knippenberg, 2000). Ayrıca, düşük statüde algılanan çalışanlar, örgütsel bağlamda dışlanma veya değersizlik hissi yaşayarak duygusal bağlılıklarını kaybedebilirler (Tyler ve Blader, 2003). Ayrıca, devam bağlılığı modeline göre (Allen ve Meyer, 1991), bireylerin örgüte bağlı kalma sebeplerinden biri de örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerdir. Ancak, yüksek statü endişesi yaşayan bireyler, bu maliyetleri göz ardı ederek, kendileri için daha avantajlı sosyal statü sağlayabilecek farklı iş fırsatlarını değerlendirmeye yönelirler. Dolayısıyla, statü endişesi çalışanların örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu bağlamda;

H2: Statü endişesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

İşten ayrılma niyeti, çalışanların örgütten fiziksel olarak ayrılmalarından önceki düşünce sürecini ifade eder ve bu süreç, örgütteki istihdam koşullarının yetersiz olması durumunda daha da belirginleşir (Rusbelt vd., 1988: 599; Yıldırım, Erul ve Kelebek, 2014: 36). Bu niyet, özellikle iş yeri çatışmaları, iş tatminsizliği ve örgütsel bağlılığın eksikliği gibi olumsuz faktörlerle yakından ilişkilidir (Mattila, 2006: 41). İşten ayrılma niyeti, çalışanların örgütten ayrılma kararını almadan önce geçtikleri bilinçli bir karar verme süreci olarak tanımlanabilir (Bartlett, 1999: 70). Bu süreç, mevcut iş ile potansiyel yeni iş fırsatlarının karşılaştırılması, işin olumlu ve olumsuz yönlerinin değerlendirilmesi gibi etkenler tarafından şekillendirilir (Seyrek ve İnal, 2017: 65). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi kavramlar, işten ayrılma niyetinin ana belirleyicileri olarak kabul edilir. Yüksek örgütsel bağlılık ve iş tatminine sahip çalışanların işten ayrılma niyeti genellikle daha düşük olur (Kitapçı, Kaynak ve Ökten, 2013: 53). Bu durum, örgütlerin rekabetçi kalmalarını sağlayan önemli bir faktör olarak görülmekte ve çalışan motivasyonunun sürdürülmesi, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin artırılması yöneticiler için kritik hale gelmektedir. Sonuç olarak, işten ayrılma niyeti, örgütler nezdinde ihmal edilmesi güç bir maliyet unsuru olabilir çünkü bu niyet yüksek olan çalışanlar genellikle istifalarını gerçekleştirmekte ve bu durum,

işgücü devir oranlarının artmasına ve dolayısıyla işe alım ve eğitim maliyetlerinin yükselmesine sebep olmaktadır. Örgütlerin, çalışanlarını işe alırken ve işte tutarken, karşılıklı güven ve sadakat içeren psikolojik sözleşmeleri geliştirmeleri bu nedenle hayati önem taşır (Afacan-Fındıklı, 2015: 137). Statü endişesi, çalışanların örgüt içinde değer görme beklentilerini tehdit eden bir faktör olarak ortaya çıkabilir ve bu tehditle başa çıkamayan bireyler, mevcut işlerinden ayrılma eğilimi gösterebilirler. Statü endişesi, bireyin örgüt içindeki sosyal konumunu kaybetme ya da düşük statüde kalma kaygısı yaşamasıyla ortaya çıktığından, bireyler, psikolojik, sosyal ve mesleki kaynaklarını bu endişe karşısında korumaya çalışırlar. Ancak, çalışanlar statü endişesi nedeniyle bu kaynakları tehdit altında hissettiklerinde, mevcut örgütlerinde kalmanın uzun vadede kendileri için zararlı olabileceğini düşünerek işten ayrılma niyetlerini artırabilirler (Kammeyer-Mueller vd., 2005). Yine, çalışanlar, örgüt içinde düşük statüde kaldıklarını veya hak ettikleri statüye ulaşamadıklarını düşündüklerinde, adaletsizlik algıları güçlenir ve bu durum işten ayrılma niyetlerini artırabilir (Colquitt, 2001). Özellikle, terfi süreçlerinde veya lider-üye etkileşiminde statü eşitsizlikleri belirginleştğinde, çalışanların örgüte olan güveni azalabilir ve işten ayrılma kararı alma süreci hızlanabilir (Hom vd., 2012). Eşitlik teorisine göre, bireyler örgüt içinde ödüllerin ve statünün adil bir şekilde dağıtıldığını düşündüklerinde daha yüksek bağlılık ve düşük işten ayrılma niyeti sergilerler. Ancak, statü endişesi yaşayan çalışanlar, örgüt içinde eşitsiz statü dağılımı olduğunu hissettiklerinde, mevcut işlerini bırakma eğiliminde olabilirler. Ayrıca, işten ayrılma niyeti, sadece bireysel karar mekanizmaları ile değil, örgütsel dinamikler ve sosyal ortam tarafından da şekillenir. Özellikle, düşük statüde hisseden çalışanlar, kendileriyle benzer konumdaki bireylerin örgütten ayrılma eğilimine girdiğini gözlemlediklerinde, bu süreci model alarak işten ayrılma niyetlerini artırabilirler (Krackhardt & Porter, 1986). Örgütsel iklim ve liderlik tarzı, bu sürecin hızını artıran veya yavaşlatan faktörler arasında yer almaktadır. Bu bağlamda;

H3: Statü endişesi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Eşitlik kuramının öngördüğü üzere, bireyler örgütlü yaşamda adaletsiz bir dağıtım prosedürüne ve eşitlik içermeyen uygulamalara maruz kaldıklarında kaygı hissederler. Bu nedenle, çalışan mevcut statüsünü akranlarıyla kıyaslayarak kendi katkı/kazanım oranını sürekli gözden geçirir. Bir dengeyi tesis etme arayışındaki çalışan, örgütte sahip olduğu statüsünü ve kazanımlarını her zaman korumak ister, aksi durumda iş tatmini ve örgütsel bağlılığında azalma yaşanabilir. Sosyal kimlik kuramına göre ise statü, gruplar arası karşılaştırmalar sonucunda ortaya çıkar ve birey, ait olduğu grubun göreceli konumu üzerinden kimliklenir. Birey, parçası olduğu gruba pozitif değer atfetme eğiliminde olup, kıyaslama kendi grubunun lehine gerçekleştiğinde iş tatmini ve örgütsel bağlılık artar. Aksi durumda ise statü eşitsizliklerini ortadan kaldırmaya yönelik stratejiler geliştirebilir veya işten ayrılma niyetinde bir artış yaşanabilir.

Mevcut literatürde statü endişesinin iş tatmini ile olan ilişkisine yönelik çalışmalar bulunmaktadır (Keshabyan ve Martin, 2020). Bu çalışmada, statü endişesinin iş tatminine etkisini tekrar sınamayı ve örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine olan etkisini incelemeyi hedeflemekteyiz. Statü endişesinin daha önce ilişkisinin sınanmadığı iş tutumlarıyla ilişkisini irdeleyerek, bu konunun örgütsel davranış ve yönetim perspektifinden incelenmesine katkı sağlamayı amaçlamaktayız. Çalışan motivasyonu, iş tatmini ve örgüte bağlılık sağlama noktasında statü endişesinin göz önünde bulundurulmasının faydalarını kanıtlamak da çalışmanın temel hedefleri arasındadır. Nitekim, statü endişesinin, bu çalışmada ele alınan örgütsel davranış değişkenleri ile nasıl ilişkili olduğuna dair çeşitli mekanizmalar öngörülebilir. Statü endişesi, bireylerin iş yerindeki algılanan statülerini tehdit altında hissetmeleri durumunda ortaya çıkar ve bu durum iş tatmininde azalmaya yol açabilir. Yüksek statü endişesi, bireylerin kendilerini sürekli olarak akranlarıyla kıyaslamalarına ve bu kıyaslama sonucunda tatminsizlik hissetmelerine neden olabilir. Bu tatminsizlik, örgütsel bağlılık ile ters bir ilişkiye sahip olabilir ve bireylerin örgüte olan aidiyet duygusunu zayıflatır. Örgütsel bağlılığın azalması ise bireylerin işten ayrılma niyetleri ile bağlantılı olabilir; çünkü bireyler kendilerini değerli hissetmedikleri ve statü kaygısı yaşadıkları bir ortamda uzun süre kalmak istemeyebilirler. Bu nedenle, statü endişesi iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla olumsuz bir ilişki içinde olabilir ve bu durum çalışanların işten ayrılma niyetini artırabilir. Statü endişesinin etkin biçimde yönetilmesi, bu nedenle, örgütsel verimlilik ve çalışan bağlılığı açısından kritik öneme sahiptir.

Yöntem

Katılımcılar

Bu araştırmada, kolayda örnekleme tekniği kullanılarak Türkiye genelinde farklı kamu kurumlarında görev yapan 237 kamu çalışanına ulaşılmıştır. Örnekleme süreci, kamu kurumlarında çalışan bireylerin gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmaya katılmasını içermektedir. Çalışma kapsamında, kamu çalışanlarına yönelik bir anket formu hazırlanmış ve bu anketler, çevrimiçi olarak Google Forms aracılığıyla ve yüz yüze veri toplama yöntemleriyle dağıtılmıştır. Çalışmaya katılabilecek potansiyel bireylere araştırmanın amacı, gizlilik politikası ve gönüllülük esasına dayalı olduğu konusunda metinsel bilgilendirme yapılmıştır. Araştırma başlamadan önce ilgili etik kuruldan onay alınmış ve katılımcılardan açık rıza formu aracılığıyla bilgilendirilmiş onamları alınmıştır. Araştırmaya yalnızca 18 yaş ve üzeri kamu çalışanları dahil edilmiştir. Veri setinde, anketleri eksik dolduran veya düzensiz yanıtlar veren katılımcılar analiz dışında bırakılmıştır. Ölçeklerin madde içeriklerinin katılımcılar tarafından anlaşılabilir olup olmadığını belirlemek için ön test (pilot test) uygulanmış ve 30 kişilik bir ön test grubundan geri bildirim alınmıştır. Ön test sonuçlarına göre ölçeklerde herhangi bir değişiklik yapılmasına gerek olmadığı değerlendirilmiştir.

Katılımcıların 175'i erkek 62'si kadındır. Katılımcıların 60'ı bekar 177'si evlidir. Meslek grupları açısından katılımcıların %34,5 emniyet mensubu, %27,7 öğretmen, %20 TSK mensubu, %9,4 sağlık çalışanı, %4,3 Akademisyen ve %4,3 ise diğer kategorisinde yer almaktadır. Yaş dağılımları açısından %32,1'i 27-33 yaş aralığında, %29,1'u 34-40 yaş aralığında, %16'sı 41-47 yaş aralığında, %13,5'i 47 yaş ve üstü, %9,3'ü ise 20-26 yaş aralığında yer almaktadır. %71,7'si lisans, %17,3'ü yüksek lisans, %8,9'u ön lisans ve %2,1'i lise mezunudur. Katılımcıların %23,6'sı 11-15 yıl arası, %21,1'i 21 yıl ve üzeri, %20,7'si 0-5 yıl arası, %19'u 6-10 yıl arası ve %15,6'sı 16-20 yıl arası iş tecrübesine sahiptir.

Ölçüm araçları

Bu araştırmada kullanılan ölçekler, ilgili literatürde geçerliği ve güvenilirliği kanıtlanmış araçlardan seçilmiş ve Türkçeye uyarlanmış sürümleri kullanılmıştır. Ölçeklerin tamamı 5'li Likert tipi (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) ölçüm formatında uygulanmıştır.

Statü endişesi, Day ve Fiske (2016) tarafından oluşturulan ve Sürücü ve ekibi tarafından Türkçeye uyarlanan beş maddelik bir ölçek kullanılarak ölçülmüştür (Sürücü, Maslakçı ve Ertan, 2022). Ölçekte, “Kariyer hedeflerime ulaşamayacağım konusunda çok endişeliyim” ve “Daha düşük sosyal konumda olma konusunda bazen endişeleniyorum” gibi ifadeler yer almaktadır. Bu araştırmada, ölçeğin güvenirlik katsayısı (Cronbach's alfa) 0,881 olarak belirlenmiştir.

İş tatmini, Hackman ve Oldham'ın İş Özellikleri anketinden uyarlanarak geliştirilmiş ve Basım ve Şeşen (2009) tarafından Türkçeye kazandırılmış tek boyutlu beş maddelik ölçekle değerlendirilmiştir. Ölçekte, “İşim benim için bir hobi gibidir” ve “İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum” gibi ifadeler yer almaktadır. Bu ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,904 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık, Jaworski ve Kohli (1993) tarafından geliştirilen ve Şeşen (2010) tarafından Türkçeye çevrilen 6 maddelik bir ölçekle ölçülmüştür. Örnek ifadeler arasında “Gerektiğinde kurumumun iyiliği için gönüllü olarak görevlerimin çok ötesinde çalışabilirim” ve “İşime çok az ya da hiç bağlılık duymuyorum” (ters kodlu) gibi ifadeler yer almaktadır. Bu ölçeğin güvenirliği 0,798 olarak tespit edilmiştir.

İşten ayrılma niyeti, Wayne ve ekibinin (1997) geliştirdiği ve Küçükusta (2007) ile Aslan ve İnce (2019) tarafından da kullanılan 3 maddelik bir ölçekle değerlendirilmiştir. Ölçekte, “Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım” ve “Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum” ifadeler yer almaktadır. Bu ölçek için güvenirlik katsayısı 0,930 olarak belirlenmiştir.

Ölçüm modelinin geçerliliğini doğrulamak için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tekil olarak ölçüm araçlarının ve toplamda ölçüm modelinin uygunluk değerleri ve referans aralıkları Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

	X ² /df	CFI	TLI	RMSEA
Statü endişesi	60,5 /5	0,937	0,875	0,216
İş tatmini	27,3/5	0,974	0,947	0,137
Bağlılık	49/9	0,932	0,887	0,137
Toplam ölçüm modeli	358/146	0,933	0,922	0,078
Kabul aralığı	<5	>0,90	>0,90	<0,08

Not. İşten ayrılma niyeti ölçeği 3 maddeli olduğundan DFA yapılamamıştır. Ölçeğin madde faktör yükleri 0,85 ve üzeridir. **Toplam ölçüm modeli**, güçlü uyum iyiliğine sahiptir.

Analiz ve bulgular

Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için Tablo 2’de gösterildiği şekilde korelasyon analizi yapılmıştır. Buna göre statü endişesi ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki yoktur. Statü endişesi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki yoktur. Statü endişesi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı-pozitif ilişki vardır. Statü endişesi arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Örgütsel bağlılık ile iş tatmini istatistiki olarak anlamlı-pozitif ilişkilidir. İş tatmini-işten ayrılma niyeti ilişkisi anlamlı ve negatif yönlüdür. İşten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif ilişki vardır.

Tablo 2: Ölçek ortalamaları arasındaki korelasyon matrisi

	Ort	SS	Statü	İş tatmini	Bağlılık	Ayrılma niyeti
Statü endişesi	2,67	1,34	(0,881)			
İş tatmini	2,69	1,34	-0,054	(0,904)		
Bağlılık	2,86	1,26	0,047	0,296***	(0,798)	
İşten ayrılma niyeti	2,35	1,17	0,228***	-0,264***	-0,245***	(0,930)

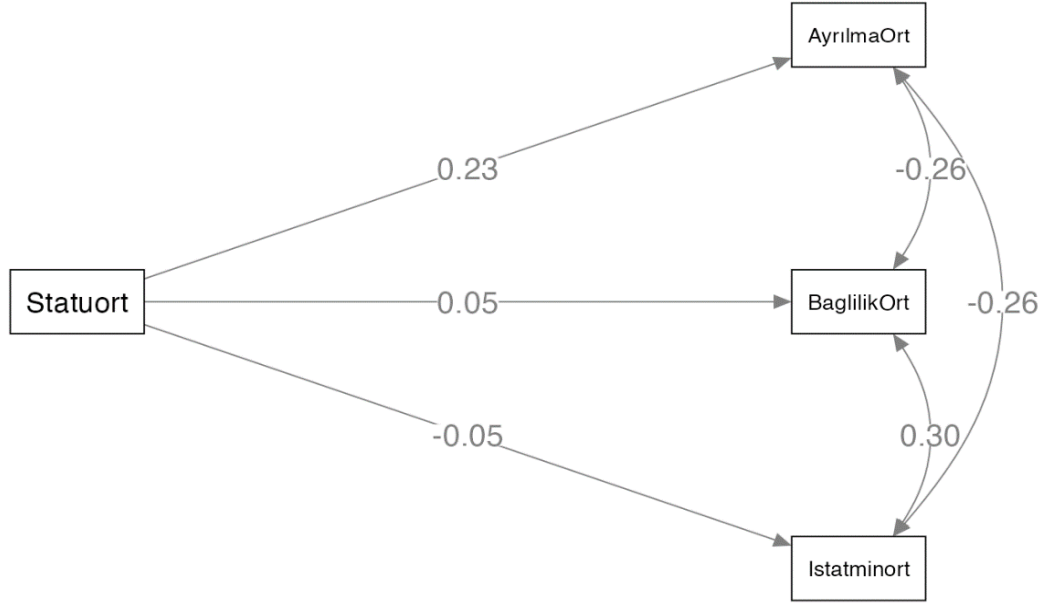
Not. * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001, Cronbach’s alfa güvenirlik katsayıları parantez içinde sunulmuştur

Bu bağlamda, *Hipotez 1: Statü endişesi ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır*, şeklindeki hipotezin iddiası geçersiz kılınmıştır. *Hipotez 2: Statü endişesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır*, şeklindeki hipotezin iddiası geçersiz kılınmıştır. *Hipotez 3: Statü endişesi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır*, şeklindeki hipotez doğrulanmıştır.

Tablo 3: Statü endişesinin eksojen ve iş tatmini, bağlılık ve işten ayrılma niyetinin endojen değişkenler olduğu yol analizi katsayıları

Bağımlı değişkenler	B	Tahmin değerleri					
		95% Güven aralığı					
		SE	Alt	Üst	β	p	R2
İş tatmini	-0,053	0,064	-0,180	0,073	-0,053	0,407	0,002
Bağlılık	0,044	0,061	-0,075	0,163	0,047	0,469	0,222
Ayrılma niyeti	0,199	0,055	0,091	0,308	0,228	< 0,001	0,051**

Şekil 1: Yol analizi



Çalışmanın hipotezleri statü endişesinin örgütsel davranış değişkenleri ile ilişkisine dair varsayımları sınamaya yönelik olarak belirlenmiştir. Bu açıdan, yatay kesitsel verinin nedensellik testine elverişli olmaması sebebiyle bir neden-sonuç ilişkisi önermesi ortaya konulmamıştır. Yine de, olası bir öncü-sonuç değişken ilişkisini sınamak üzere basit bir yol analizi modeli ortaya konmuştur. En yüksek olasılıklar yöntemi kullanılarak Şekil 1’de gösterilen yol analizi gerçekleştirilmiştir. Analize ilişkin beta katsayıları Tablo 3’de sunulmuştur. Buna göre, statü endişesinden iş tatminine ve örgütsel bağlılığa giden yollar anlamlı bulunmazken, işten ayrılma niyetine giden yol negatif ve anlamlı bulunmuştur.

Sonuç ve öneriler

Bu çalışmada, statü endişesi kavramının örgütsel davranış ve örgüt araştırmaları alanında sıkça değerlendirilen bir dizi davranış örüntüsü ile ilişkisi sorunsallaştırılmış ve olası ilişkileri keşfetmeye yönelik ampirik bir çalışma tasarlanmıştır. Statü endişesi, her yaştan ve her sosyokültürel sınıftan insanın deneyimlemesi muhtemel bir duruma işaret etmektedir. Ancak statü endişesinin örgütsel davranış alanında yeterince akademik araştırmaya konu edilmediği, bir taraftan da en genelinden en özeline pek çok örgütsel davranış anlamada ve açıklamada yararlı bir kavramsal çerçeve sunduğu değerlendirilmektedir. Çalışmada, kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan bir grup kamu çalışanından statü endişeleri, iş tatmini düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri hakkında veri toplanarak öncü bir keşifsel model sınanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın bulgularına göre statü endişesi ile örgütsel davranış alanının en sık araştırılan unsurları olan iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında istatistiki olarak anlamlı ilişkiler gözlemlenmemiştir. Statü endişesi ile işten ayrılma niyeti arasında ise anlamlı ve istatistiki olarak pozitif ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların statü endişesi arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif ilişki varken hem iş tatmini hem örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ile anlamlı ve negatif ilişkili bulunmuştur. Çalışanların statü endişesi ile iş tatmini arasında belirgin bir doğrudan ilişki olmadığı görülmektedir. Esasen, genel anlamda statü endişesi, kişinin belirli bir zaman aralığında işinden aldığı doyumdan ziyade bireyin toplumdaki pozisyonu ile ilgilidir (de Botton, 2021; Gill, 2015; Wilkinson ve Pickett, 2009; Wilkinson ve Pickett, 2017). Bu kapsamda statü endişesinin iş tatminini doğrudan etkileyen değil fakat bu sürece aracılık eden rolünün daha fazla olması mümkündür. Bu kapsamda statü endişesinin iş tatminini doğrudan etkileyen bir faktör olmaktan çok, bu sürece aracılık eden veya bağlamsal değişkenler üzerinden dolaylı bir etkisi bulunan bir kavram olduğu düşünülebilir. Çalışmada sınanan yol analizi modelinde bağımsız değişken olarak ele alınan statü endişesinin iş tatminine doğrudan etkisi anlamlı görülme de bu durum, dolaylı etkiler üzerinden farklılık gösterebilir. Statü endişesi ile örgütsel bağlılık arasında da hem ilişki testinde hem de yol

analizinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Örgütsel bağlılık, bireyin örgüt değerlerini özümsemesi, yüksek performans göstermesi ve örgütte kalma isteği duyması ile ilgilidir (Saal ve Knight, 1994). Statü endişesi ise çalışanın bulunduğu mevkisiyle ilgili yaşadığı kaygı durumudur (de Botton, 2021). Bu ikisinin birbiriyle ilişkili olması beklense de mevcut çalışmada, muhtemelen katılımcıların kamu sektöründe çalışmakta olmalarıyla ilintili faktörler, beklenen ilişkilerin güçlü ve anlamlı olmamasına yol açmıştır. Nitekim, sözleşmeli ve kadrolu çalışan hemşirelerin statü durumlarının örgütsel bağlılığa etkisinin incelendiği bir çalışmada, geçici statüye sahip çalışanların kurumlarına olan bağlılıkları kadrolu olanlara göre daha düşük seviyede gerçekleşmiştir. Sözleşmeli hemşirelerin statülerini kaybetme endişesi ve kariyerlerindeki gelişim imkânı kısıtlılığı, örgütsel bağlılıklarını azaltıcı rol oynamıştır. Aynı kurum içerisinde çalışanların statü farklılıkları örgütsel bağlılığa doğrudan etki edebilmektedir (Karahan, 2008: 243). Statü endişesinin işten ayrılma niyetine etkisi negatif ve anlamlı olarak tespit edilmiştir, yani çalışanların statü endişesi yükseldikçe işten ayrılma niyetlerinin de arttığı belirlenmiştir. Literatürde, statü endişesi ile işten ayrılma niyeti arasında doğrudan bir bağlantı kurulmamış olsa da, farklı araştırmalar genellikle çalışanların kaygı seviyeleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir (Yazıcıoğlu ve Kızanıklı, 2019: 247; Ak ve Diken, 2020: 195). İş yerinde yaşanan olumsuz duygu ve stres durumlarında çalışanların içsel motivasyon ve huzuru bozulmaktadır. Buna ek olarak iş yerindeki örgütsel kısıtlamalar ve kişiler arası çatışma durumları da çalışanları olumsuz etkilemekte ve işten ayrılma niyetine yol açmaktadır (Jasiński ve Derbis, 2022). Nihayetinde statü endişesi de kaygıya dayalı bir kavram olduğundan, geçmiş çalışmalar statü endişesi ile işten ayrılma niyeti arasındaki potansiyel etkileşimi destekler niteliktedir. Nitekim, çalışmada kanıt oluşturulan bu olumsuz ilişki, örgütlerin, çalışanların statü endişelerini yönetme konusunda inisiyatif almaları ve statü endişesinin, örgütlerce istenmeyen sonuçlar üretme ihtimaline dair duyarlı olmaları gerekliliğine işaret etmektedir.

Sonuç olarak bireyler iş ve sosyal hayatın büyük bir bölümünde statü endişesi kavramıyla yüzleşmektedir. Yapılan bir araştırmada statü endişesi ile iş tatmini arasındaki ilişkiye dair anlamlı bulgular elde edilmiş, statü endişesinin iş tatminini olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Araştırmacılar elde edilen bu bulgulardan yola çıkarak statü endişesinin diğer örgütsel konularla da potansiyel bir ilişkisinin olabileceğini değerlendirmişler, gelecekteki araştırmalarda daha yüksek statü endişesi yaşayanların daha düşük örgütsel bağlılığa ve daha yüksek işten ayrılma niyetine sahip olabileceği konusunun incelenebileceğini belirtmişlerdir (Keshabyan ve Martin, 2020). Buradan hareketle çalışmamız bu çağrıya mütevazı bir cevap niteliği taşımakta ve statü endişesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine olan etkisini incelemektedir. Nihayetinde, çalışanların yaşadığı statü endişesinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile anlamlı bir ilişki içinde olmadığı, işten ayrılma niyeti ile anlamlı ve pozitif bir ilişki içinde olduğu görülmüştür. Örneklem grubunun kamu personeli olarak görev yapmakta oluşu dolayısıyla önermelerimizin doğrulanmamış olması ihtimali sebebiyle, gelecek araştırmacıların farklı meslek grupları ile benzer çalışma modellerini test etmeleri halinde farklı sonuçlar ortaya çıkabileceğini değerlendirmekteyiz. alışma, Türkiye’de kamu sektöründe çalışan bireyler üzerinde yürütülmüştür. Özel sektör çalışanlarının kariyer gelişimi, terfi dinamikleri ve rekabetçi iş ortamları, statü endişesi ile örgütsel değişkenler arasındaki ilişkileri farklılaştırabilir. Bu nedenle, gelecek çalışmalarda özel sektör çalışanlarını içeren daha geniş örneklemeler kullanılarak modelin genellenebilirliği sınanmalıdır. Bu araştırma kesitsel bir tasarım kullanarak gerçekleştirildiği için değişkenler arasındaki nedensel ilişkiler hakkında kesin sonuçlara ulaşmak güçtür. Gelecekteki çalışmalar, statü endişesinin zamansal (temporal) etkilerini inceleyebilir ve çalışanların statü algılarının hangi psikososyal ve örgütsel faktörler tarafından şekillendiğini araştırarak, bu mekanizmaları açıklayıcı modeller geliştirebilir.

Kaynakça

- Afacan-Fındıklı, M. (2015). Algılanan lider desteği ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: İstanbul’da kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77), 136-157.
- Ak, Ö. K. ve Diken, A. (2020). İş tatmini ve kaygı düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: banka çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 14(2), 175-204.

- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Aslan, H. ve İnce, E. (2019). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş stresinin aracı rolü. *İğdır University Journal of Social Sciences*, (20), 479-502.
- Bartlett, K. R. (1999). *The relationship between training and organizational commitment in the health care field* [Doktora tezi]. The University of Illinois.
- Basım, N. ve H. Şeşen (2009). Örgütsel adalet algısı-örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolü. 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir, 21-23 Mayıs.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Blake, K. R. ve Brooks, R. C. (2019). Status anxiety mediates the positive relationship between income inequality and sexualization. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 116(50), 25029- 25033.
- Blegen, M. A. (1993). Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *Nursing Research*, 42(1), 36-41.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. ve Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *The Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Davis, K. (1982). *Human behavior at work*. McGraw Hill Publications.
- De Botton, A. (2021). *Statü endişesi* (14. bs.). Sel Yayıncılık.
- Delhey, J., Schneickert, C. ve Steckermeier, L. C. (2017). Sociocultural inequalities and status anxiety: redirecting the spirit level theory. *International Journal of Comparative Sociology*, 58(3), 215-240. doi:10.1177/0020715217713799
- Doğan, A. ve Varoğlu, A. (2019) Eşitlik kuramı. S. Yürür (Ed.) *Örgütsel davranış kuramları* içinde (ss. 23-45) Beta Yayınevi.
- Erdil, O. ve Keskin, H. (2003) Güçlendirmeye iş tatmini, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler: bir alan çalışması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 32 (1),7-24.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*. Kırmızı Yayınları.
- Gill, M. J. (2015). Elite Identity and status anxiety: an interpretative phenomenological analysis of management consultants. *Organization*, 22(3), 306-325.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hall, D. T., Schneider, B. ve Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190.
- Hom, P. W., Mitchell, T. R., Lee, T. W. ve Griffeth, R. W. (2012). Reviewing employee turnover: Focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion. *Psychological Bulletin*, 138(5), 831-858. <https://doi.org/10.1037/a0027983>
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Jasiński, A. M. ve Derbis, R. (2022). Work stressors and intention to leave the current workplace and profession: the mediating role of negative affect at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 13992.
- Judge, T. A. ve Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 470-490.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D.ve Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>

- Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Glomb, T. M. ve Ahlburg, D. (2005). The role of temporal shifts in turnover processes: It's about time. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 644-658. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.644>
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organizations: a study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 449-517.
- Karahan, A. (2008). Çalışma ortamındaki statü farklılıklarının örgütsel bağlılığa etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 232.
- Keshabyan, A. ve Martin, V. D. (2020). Concerned whether you'll make it in life? status anxiety uniquely explains job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11, 1523.
- Kitapçı, H., Kaynak, R. ve Ökten, S. S. (2013). Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: kamu ve özel sektörde mukayeseli bir araştırma. *International Review of Economics and Management*, 1(1), 49-73.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Koçel, T. (2020). *İşletme yöneticiliği* (18. bs.). Beta Yayınevi.
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi* [Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Layte, R. ve Whelan, C. T. (2014). Who feels inferior? A test of the status anxiety hypothesis of social inequalities in health. *European Sociological Review*, 30(4), 525-535. <https://doi.org/10.1093/esr/jcu057>
- Linton, R. (1936). *The study of man* (Student's Edition). Appleton Century Crofts, Inc.
- Luchak, A. A. ve Gellatly, I. R. (2007). A comparison of linear and nonlinear relations between organizational commitment and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 786-793.
- Mattila, R. R. (2006). The relationship between burnout, job satisfaction, turnover intention, and organizational commitment in IT workers [Doktora tezi]. Capella University.
- McAfee, B.R. ve Champagne, P. J. (1987). *Organizational behavior: a managers's view*. West Publishing Company.
- Melita, D., Willis, G. B. ve Rodríguez-Bailón, R. (2021). Economic inequality increases status anxiety through perceived contextual competitiveness. *Frontiers in Psychology*, 12, 637365.
- Melita, D., Rodríguez-Bailón, R. ve Willis, G. B. (2023). Does income inequality increase status anxiety? Not directly, the role of perceived upward and downward mobility. *The British journal of social psychology*, 62(3), 1453-1468. <https://doi.org/10.1111/bjso.12641>
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Özpehlivan, M. (2019). İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Paskov, M., Gërkhani, K., & van de Werfhorst, H. G. (2013). Income inequality and status anxiety. The Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies. https://gini-research.org/wp-content/uploads/2021/03/DP_90_Income-Inequality-and-Status-Anxiety.pdf
- Pickett, K. E. ve Wilkinson, R. G. (2015). Income inequality and health: A causal review. *Social Science & Medicine*, 128, 316-326. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2014.12.031>
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2011). Örgüt kültürü bağlamında güç eğilimi ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 153-170.
- Ridgeway, C. L. ve Cornell, S. J. (2006). Consensus and the creation of status beliefs. *Social Forces*, 85(1), 431-453. <http://www.jstor.org/stable/3844422>

- Rusbelt, C. E., Farrell, D., Rogers, G. ve Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect: an integrative model of responses to decline job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(2), 599-627.
- Saal, F. E. ve Knight, P. A. (1994). *Industrial/organizational psychology: science and practice* (2. bs.). Brooks/Cole Pub Co.
- Seyrek, İ. H. ve İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 63-74.
- Sürücü, L., Maslakçı, A., & Ertan, Ş. S. (2022). Statü kaygısı ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 25(1), 226-235.
- Şeşen, H. (2010). *Öncülleri ve sonuçları ile örgüt içi girişimcilik: Türk savunma sanayinde bir araştırma* [Doktora Tezi]. Kara Harp Okulu.
- Tajfel, H., ve Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. W.G. Austin ve S. Worchel (Ed.) *The social psychology of intergroup relations* içinde (ss. 33-47) Brooks/Cole.
- Tajfel, H., ve Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. S. Worchel ve W. G. Austin (Ed.) *The psychology of intergroup relations* içinde (ss. 33-48) Nelson-Hall.
- Tak-Meydan, B. (2019). Sosyal kimlik kuramı. S. Yürür (Ed) *Örgütsel davranış kuramları* içinde (ss.45-108) Beta Yayınevi.
- Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Timur, A. ve Kartaltepe Behram, N. (2021). İşveren markası ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: sosyal kimlik kuramı bağlamında bir araştırma. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 135-150.
- Torun, Y. (2009). Meritokrasi: adaletin terazisi mi yoksa bir adalet illüzyonu mu? *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 7(26), 89-99.
- Turner, B. S. (1998). *Statü*. Doruk Yayıncılık.
- Turner, J. C. ve Reynolds, K. J. (2012). *Self-categorization theory*. *Handbook of Theories of Social Psychology*, 2(1), 399-417.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349–361. https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0704_07
- Türk Dil Kurumu (2024). Türkçe sözlük. 10.06.2024 tarihinde <https://sozluk.gov.tr> adresinden erişildi.
- Wilkinson, R. G. ve Pickett, K. E. (2009). *The spirit level: why more equal societies almost always do better*. Penguin.
- Wilkinson, R. G. ve Pickett, K. E. (2017). The enemy between us: The psychological and social costs of inequality. *European Journal of Social Psychology*, 47(1), 11–24. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2275>
- van Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 49(3), 357–371. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00020>
- Yazıcıoğlu, İ. ve Kızanlıklılı, M. M. (2019). The effects of trait anxiety on the intention of leaving and burnout of restaurant employees. *Turizm Akademik Dergisi*, 5(1), 238-250.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E. ve Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.
- Yılmaz, M. (2023). Statü endişesi. *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 49, 343-350. <https://doi.org/10.21497/sefad.1313353>

Etik kurul onayı

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 11.11.2022 tarih ve E--050.01.04-446998 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırmacıların katkı oranı beyanı

1. yazar %60 oranında, 2. yazar %40 oranında katkı sağlamıştır.

Çıkar çatışması beyanı

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.