

Çalışanların Stres Algılarının ve İş Güvencesizliği Düşüncelerinin Örgütlerde Yarattıkları Etkilerin İncelenmesi

Examining the Effects of Stress Perceptions of Employees and Job Insecurity Thoughts on Organizations

İrem Küçükoğlu¹ - Zafer Adıgüzel²

Başvuru Tarihi: 30.08.2019

Kabul Tarihi: 11.12.2019

Öz

Otomobil firmalarına yedek parça üretimi yapan firmalarda çalışan beyaz yakalıların, çalışma koşullarında yaşadıkları stresin ve iş güvencesizliğinin hem yaptıkları işe olan tutkularını hem de işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediğinin araştırılması amaçlanmıştır. İş güvencesizliği yaşayan ve stres altındaki çalışanlar, yaptıkları iş 'den memnun olmamakta ve buldukları örgütten ayrılmak istemektedirler. Örgüt içinde yaşadıkları stres arttırıcı etkenler, hem performanslarını düşürmekte hem de işlerine olan tutkularını olumsuz yönde etkilemektedir. Ancak stresin olmadığı çalışma koşullarında, işlerine tutkuyla bağlı olan çalışanların performansları da olumlu yönde olmaktadır. Çalışma koşullarının stres 'den uzak, huzurlu ve güvenli olması çalışanların performansına da olumlu yönde yansımaktadır. Çalışanların yoğun iş temposunda dahi olsalar stres faktörlerinin etkisi azaltıldığında işlerini tutkuyla yaptıkları sonucuna varılmaktadır. Çalışmanın örneklem kitlesini üretim sektöründeki 320 beyaz yakalı çalışan oluşturmaktadır. Elde edilen bulgular IBM SPSS 25 ve AMOS programlarında faktör ve güvenirlilik analizleri yapıldıktan sonra, Araştırma modelinde incelenen değişkenlerin analizleri için, korelasyon analizi; değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi, regresyon analizi; hipotezlerin test edilmesi, sobel testi; aracı değişken etkisinin analizi için yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, Algılanan İş Stresi, İşten Ayrılma Niyeti, Çalışmaya Tutkunluk

¹ İstanbul Medipol Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, ireemkckglu@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0159-3621.

² İstanbul Medipol Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, zadiguzel@medipol.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8743-356X.

Abstract

The aim of this study is to investigate how the stress and job insecurity of the white collar workers working in the manufacturing sector affect their passion and intention to leave. Employees experiencing job insecurity and under stress are not satisfied with their work and want to leave the organization. The stress-increasing factors they experience in the organization both decrease their performance and affect their passion for their work negatively. However, in working conditions where there is no stress, the performances of employees who are passionate about their jobs are also positive. The fact that the working conditions are free from stress, peaceful and safe is reflected in the positive performance of the employees. It is concluded that the employees do their job passionately when the effect of stress factors is reduced even if they are at intense work tempo. The sample group of the study consists of 320 white-collar workers in the production sector. Findings, After the factor and reliability analyzes were performed in IBM SPSS 25 and AMOS programs, correlation analysis was used for the analysis of the variables examined in the research model; analysis of relationships between variables, regression analysis; testing hypotheses, sobel test; mediation effect analysis.

Keywords: Job Insecurity, Perceived Job Stress, Intention to Leave, Passion to Work

Giriş

Çalışma hayatında oldukça yoğun tempoda çalışan ve aşırı iş yükü karşısında işlerini yerine getirmekle sorumlu olan bireyler, kendilerine verilen bu sorumlulukla birlikte aynı zamanda strese de maruz kalmaktadırlar. Çalışanların yaşamakta oldukları stres özgüven eksikliğini meydana getirebilmektedir (Kokkinos, 2007). Çalışanlar, yaptıkları işler de belirli bir performans kriterine tabi olduklarında ve yeterli kaynaklara erişemediklerinde stres yaşamaktadırlar (Cohen et al., 1983).

Strese neden olan sebeplere bakıldığında; bireylerin sağlığını tehdit ettiği, bireylerin işlerini kontrol etmekte zorlandıkları ve psikolojik sorunları tetiklediği tespit edilmiştir (Pedrelli et al., 2008). Aynı zaman da stresli bir çalışma ortamı, çalışanların özgüvenlerini düşürdüğünden depresyona da neden olabilmektedir (Roberts & Monroe, 1999). Örgütlerin çalışma ortamları, çalışanların verimliliği dikkate alınarak, stres den uzak bir konsept de düzenlenmelidir. Çalışanların işlerini tutkuyla yapabilmesi için, memnuniyet durumlarının yüksek ve örgüte karşı olumlu düşünceler içinde olmaları gerekmektedir (Zigarmi et al., 2011). Çalışanların tutkuyla işlerine bağlı olmaları,

harcadıkları zamanı ve enerjiyi verimli bir hale getirmektedir (Vallerand et al., 2003). Bu sayede, işlerini tutkuyla yapan çalışanlar hem örgüte hem de yaptıkları işlere hevesle katılmak istemektedirler. Çalışma tutkusuna sahip çalışanların, sorumluluklarını yerine getirirken içsel motivasyonları ve örgüte olan bağlılıkları da yüksek olmaktadır (Conger & Kanungo, 1988). Çalışma tutkusunun yüksek olması, çalışanların öz yeterliliklerini artırma biçimi olarak da görülmekte ve çalışanların kendi yeteneklerini kontrol edebilecek bilişsel bir durum olarak kabul edilmektedir. Örgütlerin performansı açısından da çalışanların işlerine olan katılımları önemlidir. Tutku kavramı, çalışma isteğinin yoğun olması, yapılan işden memnuniyet duyulması olarak da tanımlanmaktadır (Zigarmi et al., 2009). İşe katılımın sağlanması, çalışanların örgütsel bağlılığını arttırdığından, çalışma ortamının huzur ve güven içinde olmasına önem verilmesi gerekmektedir. Bireyler duygusal olarak odaklandıkları ve dâhil oldukları faaliyetlerde, içsel motivasyonları ve iş'e katılımları yüksek olmaktadır (Ryan & Deci, 2000). İş tutkusu bireylerin karakteristik olarak kendilerini geliştirmesini de sağlamakta, örgüte daha çok verimli olmaktadır (Kane-Freider et al., 2014; Hochwarter & Thompson, 2012). Araştırma modeli kapsamında, çalışanların yaşadıkları iş güvencesizliği ve algıladıkları iş stresinin, hem işten ayrılma niyetlerine hem de işlerine olan tutkularına nasıl etki ettiği analizler ile tartışılmaktadır.

Literatür

İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği, çalışma koşullarına bağlı olarak örgütten kaynaklanan, çalışanların işe olan korkuları ya da iş kararsızlığı olarak tanımlanmaktadır. Örgütlerde çalışanların gelecek adına kendilerini güvende hissetmemeleri, çalışma koşullarının güvensizlik duygusunu uyandırması, iş güvencesizliğine neden olan etkenlerdir. Genellikle sözleşmeli çalışanlar üzerinde görülen bu belirsizlik, çalışanların geleceğe dair beklentilerinin, özellikle de istihdam belirsizliği yaşamalarından kaynaklanmaktadır. Bu duruma en iyi örneklerden biri de sözleşmeli çalışanların geleceğe yönelik işleri ve gelirleri hakkında yaşadıkları belirsizliğin ön plana çıkmasıdır (Benach & Muntaner, 2007).

Çalışanların iş güvencesizliğini hissetmelerine neden olan bazı etkenler söz konusudur; belirli bir zaman dilimi için çalışmaları, kadrolu olmamaları, hayati risk taşıyan işlerde çalışmaları, sigorta haklarının sürekli olmaması, yaptıkları işin süreklilik arz etmemesi, sahip oldukları hakların yetersiz olması gibi negatif durumlar söz konusudur (Vives et al., 2010). İş güvencesi olmayan çalışanların yaşadıkları belirsizliklerin verdiği aşırı stress den dolayı, sağlıkları da olumsuz etkilenebilmektedir.

Yapılan araştırmalara göre, iş güvencesizliğinin oluşmasında üç etken belirlenmiştir (Ferrie et al., 2008); geçici istihdam, iş istikrarsızlığı (Probst & Brubaker 2001), ve gelirin belirsiz olmasıdır (Siegrist et al., 2011). Çalışanların yaşadığı bu etken, aşırı strese sebep verdiğinden dolayı sağlık sorunlarını tetikleyebilmektedir. Özellikle hayati tehlikenin daha yüksek olduğu iş alanlarında yapılan araştırmalar da, çalışanların performanslarının da negatif yönde gelişme olduğu, iş yükü arttırıldığından da algılanan stresin yükselmeye başladığı belirtilmektedir (Kivimäki et al., 2000). Çalışanlar iş güvencesizliği yaşadıklarında, yaptıkları işin kontrolünü kaybetmeye başladıkları (Rugulies et al., 2006), ve kendilerini ekonomik açıdan baskı altında hissetmeye başladıkları belirtilmektedir (Quinlan et al., 2001). Çalışanların yaşadıkları iş dengesizliği ve güvencesizliği, çalışanları psikolojik olarak olumsuz etkilemekte, aynı zaman da fiziksel anlamda sağlıklarını da zayıflatmaktadır (Ferrie et al., 2008). Birbirini tetikleyen mekanizma haline gelen bu durum, sağlık durumu bozulan çalışanların iş kazası yaşama olasılıklarını da attırmaktadır (László et al., 2010). Örgütsel anlamda çalışma koşullarının huzur ve güven içinde oluşturulması, çalışanların işlerini tutkuyla ve memnuniyetle yapması, çalışanların iş güvencesizliğini azaltmaktadır (Probst, 2004). Araştırma modeli kapsamında, iş güvencesizliği'nin, algılanan iş stresi, işten ayrılma niyeti, çalışmaya tutkunluk değişkenleri üzerindeki etkileri incelenmektedir.

Algılanan İş Stresi

İşyerinde strese maruz kalan çalışanlar üzerinde araştırma yapan, Lazarus (1966)'a göre stres, kişinin kendisinden ya da bulunduğu çevreden kaynaklı değil, aksine etkileşim halinde olduğu kitleden kaynaklı olarak ortaya çıktığını savunmaktadır. Çalışanlar, yaşadıkları stresten dolayı hem fiziksel hem de psikolojik olarak etkilenebilmektedir (Zajonc, 1984). Stres hakkında bilişsel olarak yapılan değerlendirmeler, çevrenin etkili bir faktör olmadığını, aksine iletişim içinde bulunan kitlenin önemli olduğunu öne sürmektedir (Hobfoll, 2001). Strese sebep olan nedenlerin ana kaynağı, bireylerin çevrelerinin meydana gelen olayları nasıl gördüğü ve nasıl değerlendirdiğidir (Kivimäki & Kalimo, 1996). Stres'in seviyesi, bireylerin kişilik yapılarının birbirinden farklı olmasından dolayı, bireyler arasında farklılık gösterebilmektedir (Gaab et al., 2005). Stres, birey üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkilere sebep olabilmektedir (Kahn et al., 1964). Aşırı stres çalışanların başarılı olmasındaki en önemli engel olurken, az seviyedeki stres çalışanların daha dikkatli çalışarak başarılı olmasını tetikleyen önemli bir faktör olarak belirtilmektedir (Demerouti et al., 2001). Araştırmacılara göre, çalışanlar sosyal yaşamlarındaki dengesizlikten dolayı strese maruz kalmaktadırlar (Hobfoll, 2001; Siegrist, 2002). Örgütlerde ödül ve çaba arasında bir denge kurulamaması, çalışanların olumsuz

duygular ve stres yaşamalarına neden olmaktadır (Cohen, 1986). Stres, genellikle örgütlerdeki çalışma koşullarının tatmin edici olmamasından kaynaklı bir sorundur (Bolton & Oatley, 1987). Çalışanların istenilen çalışma koşullarında işlerini yapamaması ya da örgüt içindeki bireylerin kendi aralarında yaratmakta oldukları huzursuzluklar, çalışanları hem fizyolojik hem de psikolojik açıdan olumsuz etkilemektedir (Perrewé & Zellars, 1999). Bu durum belirli bir seviyeden sonra bireylerin sağlıklarına zarar verebilmektedir. Aşırı stresin yaşanması durumunda; çalışanlar da uykusuzluk, dikkat bozukluğu, yorgunluk, enerji kaybı ve depresyon gibi olumsuz durumlar görülebilmektedir (Kessler et al., 2003; Blackmore et al., 2007). Araştırmacılar stresin en çok depresyon ile ilişkili olduğunu savunmaktadırlar (Choi & Kang, 2010; Park et al., 2009; Zhong et al., 2009). Çalışanların yaşadıkları stres, hem kendi performanslarını hem de örgütsel performansı olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu kapsam çerçevesinde de, algılanan iş stresinin, işten ayrılma niyeti ve çalışmaya tutkunluk değişkenleri üzerinde hem aracı değişken hem de bağımsız değişken etkisi incelenmektedir.

İşten Ayrılma Niyeti

Yapılan araştırmalara göre çalışanların işten ayrılma düşüncesi incelendiğinde de, iş tatmini ve tükenmişlik kavramları arasında ilişki olduğu belirtilmektedir (Acker, 1999; Martin & Schinke, 1998). Çalışanların tükenmişlik hissi ile işten ayrılma niyetine girmeleri incelendiğinde de (Kahill, 1988), çalışanların yaptıkları işdeki memnuniyet seviyesinin oldukça düşük olduğu anlaşılmaktadır. İş tatmini, çalışanların işlerin de başarılı olması ve bu durumdan haz duymalarıdır (Artar et al., 2019; Locke, 1969; Tett & Meyer, 1993). Çalışanların yaptıkları işi severek yapmaları, iş tatmini yaşamalarına, yaşanan bu durumun da örgütü olumlu yönde etkilediği açıklanmaktadır (Muchinsky & Tuttle, 1979; Porter & Steers, 1973). Çalışanların yaptıkları işten memnun olmamaları durumunda, örgütler de meydana gelebilecek işten ayrılmalar, örgütün performansını da olumsuz yönde etkileyecektir. Çalışanların yüksek örgütsel bağlılık yaşamaları örgütün verimliliğini artırmakta (Lo & Lam, 2002; Wanous et al., 1984), işten ayrılma niyeti de ortadan kalkmaktadır. Google, Apple Microsoft gibi şirketlerin yöneticileri ve liderleri, çalışanların yaptıkları işten memnun olması konusunda faaliyetler ve eğitimler düzenlemektedirler (Karatepe & Ngeche, 2012; Lee et al., 2004). Özellikle, Microsoft firmasının Japonya'da yapmış olduğu 1 aylık teste; 2300 çalışana verilen 3 günlük hafta sonu izni, verimliliği yüzde 40 arttırdığı tespit edilmiştir. Ancak bu durum yüksek teknolojiye sahip gelişmiş ülkelerde uygulanabilmektedir. Yaptıkları işten memnun olmayan, iş tatminsizliği yaşayan çalışanlar da tükenmişlik hissi başlamakta, çalışanlar işten ayrılma düşüncesine

girmektedirler (Kahill, 1988). Çalışanların örgütler de yaşadıkları olumsuz durumlar sonucunda istekli veya gönülsüzce kurumdan ayrılma niyetine girebilmektedirler. Çalışanların işten ayrılma düşüncesine girmeleri, örgütsel etkinlik, verimlilik ve performans üzerinde olumsuz etkiye neden olmaktadır (Koys, 2001; Shaw et al., 2005). İşten ayrılma niyetinin, çalışanların düşüncelerin de belirgin olarak ortaya çıkması; iş tatminsizliği, örgütsel bağlılık, örgütsel kültür, iş stresi, tükenmişlik ve iş-aile çatışması gibi konular üzerinde negatif yönde etkili olmaktadır (Almalki et al., 2012; Mosadeghrad, 2013). Çalışanlara verilen iş yükleri ile çalışanların mücadele yetenekleri arasında dengesizlik meydana geldiğin de stres ve stres'in sonucun da işten ayrılma düşüncesi oluşabilmektedir (Ullrich & FitzGerald, 1990). Bu kapsam çerçevesin de, araştırma da algılanan iş stresi ve iş güvencesizliğinin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmektedir.

Çalışmaya Tutkunluk

Çalışmaya tutkunluk kavramı ilk defa 1990 yılında Kahn tarafından araştırılmıştır. Kahn (1990), çalışanların yaptıkları işin özelliklerinin, çalışanların sahip oldukları rol özelliklerinin ve örgüt içindeki etkileşimlerin, çalışanların psikolojik algısını etkilediğini belirtmektedir. Kişilerarası ilişkiler, takım ve takımlar arası dinamikler, çalışanlar üzerinde gözlem yapılması, psikolojik açıdan örgüte güvenmeyi de etkilemektedir. Çalışmaya tutkunluk, çalışanların yaptıkları işler de; pozitif düşünme, işlerinden tatmin olma, ruh hallerinin iyi olması anlamında açıklanmaktadır (Schaufeli et al., 2002). Örgütler de işlerini tutkuyla yapan çalışanların; enerjik olmaları, örgüte bağlılık hissetmeleri ve işlerini en iyi şekilde yapmaları nedeniyle ön plana çıktıkları belirtilmektedir (Taris et al., 2010). Kahn (1990)'a göre, çalışanların örgütler de sahip oldukları rollerine gösterdikleri bağlılık duygusu, çalışmaya tutkunluk olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlılık sayesinde çalışanlar örgütlerinden ayrılmayı düşünmemektedirler. Çalışmaya tutkun bireylerin, rollerini etkili ve tam olarak yapabilecekleri ileri sürülmektedir. Başoda'nın (2017) aktarımına göre, Kahn (1990), işlerini tutkuyla yapan çalışanların kendilerine verilen görevleri tam olarak yerine getirmek için çabaladıklarından bahsetmektedir.

Çalışanların işlerini yaparken kendilerini rollerine vermeleri, hem kendi performanslarına hem de *örgütlerin performanslarına olumlu yönde yansımaktadır. Kahn (1992), çalışanların işlerini tutkuyla yapmaları durumunda; dikkatli olduklarını, kendilerini örgüte adadıklarını, bağlılık düşüncelerinin kuvvetli ve çalışma arkadaşları arasındaki ilişkilerin olumlu yönde olduğunu açıklamaktadır. İşlerini tutkuyla yapan çalışanlar; fiziksel, bilişsel ve duygusal yönden, yaptıkları işin gerektirdiği rolü yerine getirmek için yoğun çaba harcamaktadırlar. Bu tutkuya sahip çalışanlar; işi yaptıkları sırada tüm*

enerjilerini harcamaları, işlerini en iyi şekilde yerine getirmek için kendilerini ortaya koymaları, iş yaptıkları esnada kendilerini kaptırmaları ve olumsuz her şeyi unutmaları gibi psikolojik bir durum içine girebilmektedirler. Bu kapsam çerçevesinde de, iş güvencesizliğinin ve algılanan iş stresinin, çalışmaya tutkuluk değişkenine etkisi incelenmektedir.

Metodoloji

Literatürde yapılan araştırma sonucunda, değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla, otomobil firmalarına yedek parça üretimi yapan firmalarda çalışan 320 beyaz yakalı ile anket çalışması yapılmıştır. Anket çalışması 5'li likert ölçeğinde hazırlandığı için ölçeklerin faktör analizi (doğrulayıcı ve açıklayıcı) SPSS 25 ve AMOS programlarında, güvenirlilik, korelasyon ve regresyon analizleri ise SPSS 25 programında yapılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Yoğun iş temposunda çalışmakta olan beyaz yakalıların aldıkları görev ve sorumlulukların, örgüte olan düşüncelerinde nasıl bir değişime sebep olduğunun araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında otomobil firmalarına yedek parça üretimi yapan firmalarda, çalışanların iş güvencesizliği ve iş stresi yaşamaları durumunda, işten ayrılma niyetlerinin ve çalışmaya tutkunluklarının nasıl etkilendiği incelenmektedir. İş güvencesizliği bağımsız değişken, algılanan iş stresi aracı değişken, bağımlı değişkenler işten ayrılma niyeti ve çalışmaya tutkunluktur. Anket'te bulunan ölçekler araştırma modeli kapsamında 4 değişkeni temsil etmektedir. Değişkenleri temsil eden ölçeklerin yararlanıldığı kaynaklar; **İş güvencesizliği** ölçeği, Gümüş (2013), O'Neill ve Sevastos (2013). Sverke (2004), Witte (1999), Isaksson ve diğerleri (1998), Cameron ve diğerleri (1994), Zeytinoglu ve diğerleri (2007). **Algılanan iş stresi** ölçeği için Baltaş ve diğerleri (1998), Revicki ve diğerleri (1991), Bayar ve Öztürk (2017), House ve Rizzo (1972). **İşten ayrılma niyeti** ölçeği; Mobley ve diğerleri (1978), Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013), Polat ve Meydan (2010), Sökmen ve Mete (2015). **Çalışmaya tutkunluk**; Schaufeli ve diğerleri (2006), Turgut (2011), Balducci ve diğerleri (2010), Shimazu ve diğerleri (2008), Fong ve Ng (2012). Kaynaklardan elde edilen ölçekler, 5'li likert ölçeğinde; "1. Kesinlikle Katılmıyorum"- "5. Kesinlikle Katılıyorum" arasında oluşturulan cevaplama sistemiyle örneklem kitlesine sunulmuştur.

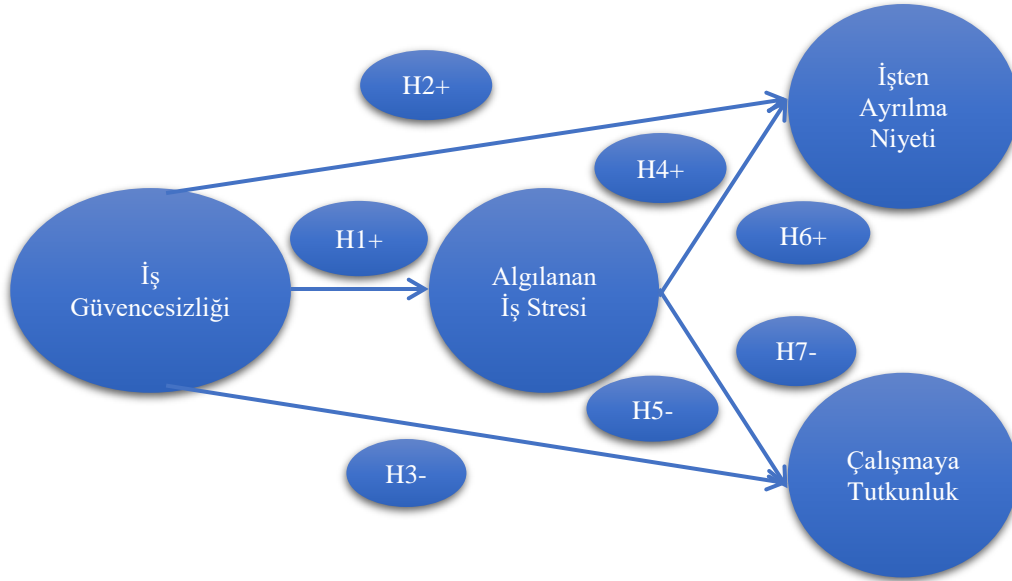
Bulgular

Otomobil firmalarına yedek parça üretimi yapan firmalarda görev yapmakta olan 320 beyaz yakalı çalışan üzerinde uygulanan anketin dağılımı; Ankete 212 (66%) erkek 108 (%34) kadın beyaz yakalı

cevap vermiştir. 17-27 yaş grubunda 108 (%34) katılımcı, 28-40 yaşında 174 (%54) katılımcı ve 41 yaş üzerin beyaz yakalı sayısı 38 (%12) olmuştur. Katılımcıların eğitim seviyelerine göre dağılımı; Üniversite mezunu 281 (%87) katılımcı, Yüksek Lisans Mezunu 35 (%10) katılımcı ve Doktora Mezunu 4 (%3) Katılımcı bulunmaktadır. Anket’de ayrıca çalışanların kariyer hedefleri doğrultusunda belirledikleri hedeflere ulaşıp ulaşmadıkları sorulmuştur. Hedeflerine ulaşma düzeyi açısından 20 katılımcı “Çok Düşük”, 43 Katılımcı “Düşük”, 123 Katılımcı “Orta”, 112 Katılımcı “Yüksek”, 22 Katılımcı “Çok Yüksek”, olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırma Çerçevesi

Araştırmada, literatür taraması sonucunda değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla model oluşturulmuştur. İstatistiksel anlamda değişkenler arasındaki ilişkisinin belirlenmesi nicel bir yaklaşım olduğundan dolayı veriler analiz edilerek değerlendirilmiştir. Bağımsız değişkeni(leri) nicel bir araştırma modelinde bağımlı değişken(ler) üzerindeki etkiyi analiz edebilmek için kullanılır (Thomas et al., 2015).



Şekil 1. Araştırma Modeli

Analizler

Faktör analizi ve Cronbach Alfa testleri, ölçümlerin geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla kullanılmaktadır. Güvenirlilik analizi ölçmek istediğimiz değişkenleri temsil eden ölçeklerin doğru ölçülüp ölçülmediğini, geçerlilik analizinde ölçmek istediğimiz değişkenlerin gerçek anlamda ölçülüp ölçülmediğini tespit etmek amacıyla kullanılır. Faktör analizi ise değişkenleri temsil eden ölçeklerin, değişkenlerin altında faktör yükleriyle birlikte toplanıp toplanmadığını ölçmek amacıyla

kullanılmaktadır. Değişkenleri temsil eden ölçeklerin faktör yükleriyle birlikte değişkenlerin altında toplanmasından sonra korelasyon ve regresyon analizlerine başlanabilmektedir. Geçerliliği sağlanan faktör analizi, her bir ölçeğin kendi değişkeni altında faktör yüküyle birlikte toplanması ile değerlendirilmektedir. Eğer değişkenleri temsil eden ölçekler faktör yükleriyle birlikte değişkenlerin altında toplanmaz ise, bu durum ölçeklerin kalitesinde, anlaşılabilirliğinde yada örneklem kitlesinde bir sorun olduğunu göstermektedir.

KMO ve Bartlett Testi, faktör analizi öncesi kontrol amaçlı yapılmaktadır. KMO değeri .941 ve Bartlett testi $\alpha = 0.00$, çıkması sonucunda örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun ve yeterli olduğu kabul edilmektedir.

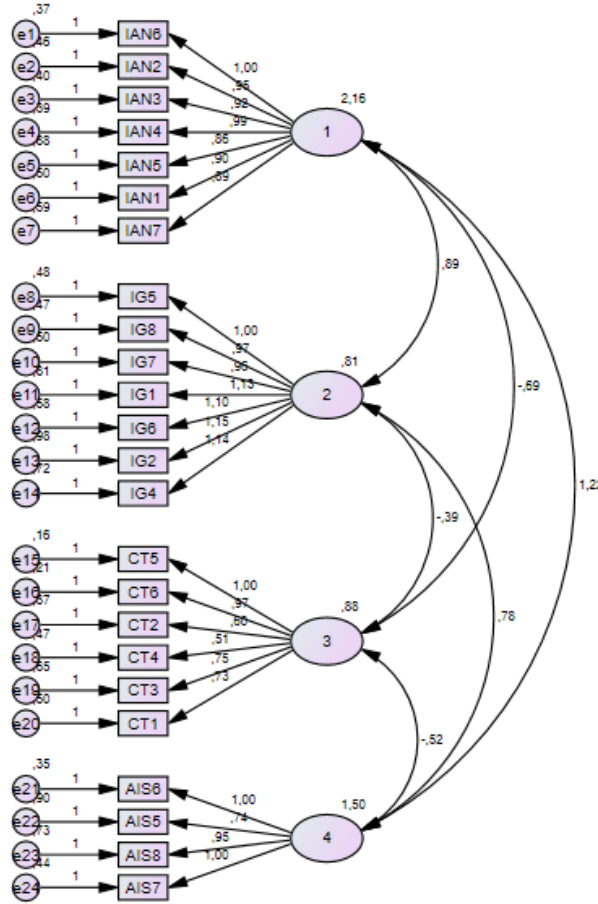
Çalışmada, 5'li likert ölçeğinde (1. Kesinlikle Katılmıyorum – 5. Kesinlikle Katılıyorum) değişkenleri temsil eden 38 ölçek ile anket formu hazırlanmış ve analizleri yapılmıştır. Değişkenler; İş güvencesizliği, algılanan iş stresi, işten ayrılma niyeti, çalışmaya tutkunluk, faktör analizine tabi tutulmuştur. 14 Soru faktör analizi sonucunda faktör dağılımına düşmediğinden ve güvenilirliği etkilediğinden çıkarılmıştır. Faktör analizi tablo 1'de görüldüğü üzere kalan 24 soru ile 4 faktörde dağılım gösteren değişkenlerin korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 1. Faktör Analizi

| Rotated Component Matrix ^a | | | | |
|--|-----------|-------|---|---|
| | Component | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| IAN6. Çalıştığım kurumdan ilk fırsatta ayrılmak istiyorum. | 0.861 | | | |
| IAN2. Önümüzdeki yıl büyük bir ihtimalle başka bir iş bakacağım. | 0.855 | | | |
| IAN3. Çalıştığım kurumdan Bazen ayrılmayı düşünüyorum. | 0.851 | | | |
| IAN4. Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım. | 0.837 | | | |
| IAN5. Şu an yaptığım işten ziyade daha iyi bir işte çalışmayı tercih ederim. | 0.800 | | | |
| IAN1. Yapmakta olduğum işi bırakmak istiyorum. | 0.794 | | | |
| IAN7. Çalışmakta olduğum kurumdan ayrılma konusunda istekliyim. | 0.771 | | | |
| IG5. İşten çıkarılma ihtimalim yüksek. | | 0.879 | | |
| IG8. İşimi kaybedeceğimden eminim. | | 0.829 | | |
| IG7. Çalıştığım kurumda muhtemelen İşimin çok değerli olan yönlerini kaybedeceğim. | | 0.707 | | |

| | | | | |
|---|--|-----------|-----------|-----------|
| IG1. Çalıştığım kurumda işimi kaybetme ihtimali sürekli düşüncelerimi meşgul ediyor. | | 0.67 7 | | |
| IG6. Çalıştığım kurumda fiziksel çalışma şartlarımın kötüye gitme ihtimali var. | | 0.63 9 | | |
| IG2. Çalıştığım kurumda daha ne kadar çalışabileceğimden emin değilim. | | 0.61 3 | | |
| IG4. Çalıştığım kurumda yaptığım işle ilgili hoşuma gitmeyecek değişiklikler olmasını bekliyorum. | | 0.58 4 | | |
| CT5. Yapmakta olduğum iş bana heyecan verir. | | | 0.83 0 | |
| CT6. Yapmakta olduğum iş bana ilham verir. | | | 0.79 0 | |
| CT2. Yaptığım iş’de kendimi güçlü ve gayretli hissedirim. | | | 0.77 5 | |
| CT4. Çalışırken kendimi işime kaptırırım. | | | 0.74 3 | |
| CT3. Çalıştığım kurumda Yoğun tempoda kendimi mutlu hissedirim. | | | 0.71 3 | |
| CT1. İşimde enerji dolu olduğumu hissediyorum. | | | 0.69 4 | |
| AIS6. Çalıştığım kurumda yaptığım iş den dolayı kendimi asabi hissediyorum. | | | | 0.78 4 |
| AIS5. İşimin aile hayatıma engel olduğunu hissedirim. | | | | 0.76 1 |
| AIS8. Çalıştığım kurumda İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor. | | | | 0.72 7 |
| AIS7. Çalıştığım kurumda büyük bir gerilim altında çalışıyorum. | | | | 0.72 1 |
| Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. | | | | |
| a. Rotation converged in 5 iterations. | | | | |

IG: İş Güvencesizliği, AIS: Algılanan İş Stresi, IAN: İşten Ayrılma Niyeti, CT: Çalışmaya Tutkunluk
Doğrulayıcı Faktör Analizi; Birden fazla değişkeni temsil eden ve birden fazla ölçülen veya gözlenen değişkenlerin bulunduğu araştırma modellerinde istatistiksel analizleri tanımlayabilmek için kullanılmaktadır (Özdamar, 2013).



IG: İş Güvencesizliği, AIS: Algılanan İş Stresi, IAN: İşten Ayrılma Niyeti, CT: Çalışmaya Tutkunluk

Şekil 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

SPSS AMOS'da doğrulayıcı faktör analizi için kabul edilen değerler, model fit'de en çok bakılması uygun görülen değerlerdir; GFI, CFI, NFI, IFI ve RMSEA (İlhan & Çetin, 2014). Model Fit'de değerlere bakıldığında araştırma modeline göre uygunluk göstermektedir; $X^2/df=3.750 < 5$, $0.85 < GFI=0.871$, $0.90 < IFI=0.912$, $0.90 < NFI=0.914$, $0.90 < CFI=0.912$, $RMSEA=0.060 < 0.075$. Bu nedenle, SPSS 25 istatistik programında yapılan açıklayıcı faktör analizi ile ortaya çıkan 4 faktörlü yapının geçerliliği aynı zamanda SPSS AMOS'da doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır.

Cronbach alpha, incelenen değişkenlerin güvenilirliğini ölçmek amacıyla kullanılmaktadır. Alpha değeri değişkenler arasında bakıldığında .884 ile .962 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerler 1994 yılında Nunnally'nin yapmış olduğu çalışmada belirtildiği gibi .70 eşik değerinin üzerindedir. Değişkenlerin sahip olduğu güvenilirlik analizi sonuçları tablo 2.'de verilmiştir.

Tablo 2. Güvenirlilik Analizi

| Değişkenler | Değişkenleri Temsil Eden Ölçek Sayısı | Cronbach Alpha (α) Değerleri |
|----------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| İş Güvencesizliği | 7 | .907 |
| Algılanan İş Stresi | 4 | .890 |
| İşten Ayrılma Niyeti | 7 | .962 |
| Çalışmaya Tutkunluk | 6 | .884 |

Korelasyon analizi; değişkenler arasındaki birebir ve karşılıklı ilişkilerin analiz türüdür. Hipotezlerle ileri sürülen değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilebilmesi amacıyla korelasyon katsayılarına bakılmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkilerde basit regresyon analizi ile korelasyon katsayıları aynı anlamı taşımaktadır. $P < 0.01$ anlamlılık seviyesinde değişkenler arasında pozitif yada negatif yönde bir ilişki olduğunu korelasyon analizi sonucunda görebilmek mümkündür. Tablo 3’de araştırma modeli kapsamında incelenen değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı olup olmadığı ve yönleri görülebilmektedir.

Tablo 3. Korelasyon Analizi

| | | Correlations | | | |
|----------------------|-----------------------------------|-------------------|---------------------|----------------------|---------------------|
| | | İş Guvencesizligi | Algılanan İş Stresi | İsten Ayrılma Niyeti | Calismaya Tutkunluk |
| İş Guvencesizligi | Pearson Correlation | 1 | .653** | .640** | -.447** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | Sum of Squares and Cross-products | 382.866 | 297.948 | 340.510 | -130.817 |
| | Covariance | 1.010 | 0.786 | 0.898 | -0.345 |
| | N | 320 | 320 | 320 | 320 |
| Algılanan İş Stresi | Pearson Correlation | .653** | 1 | .624** | -.420** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | | 0.000 | 0.000 |
| | Sum of Squares and Cross-products | 297.948 | 543.304 | 395.562 | -146.341 |
| | Covariance | 0.786 | 1.434 | 1.044 | -0.386 |
| | N | 320 | 320 | 320 | 320 |
| İsten Ayrılma Niyeti | Pearson Correlation | .640** | .624** | 1 | -.456** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | | 0.000 |

| | | | | | |
|--|-----------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| | Sum of Squares and Cross-products | 340.510 | 395.562 | 739.057 | -185.014 |
| | Covariance | 0.898 | 1.044 | 1.950 | -0.488 |
| | N | 320 | 320 | 320 | 320 |
| Çalışmaya Tutkunluk | Pearson Correlation | -.447** | -.420** | -.456** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | Sum of Squares and Cross-products | -130.817 | -146.341 | -185.014 | 223.204 |
| | Covariance | -0.345 | -0.386 | -0.488 | 0.589 |
| | N | 320 | 320 | 320 | 320 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | |

Regresyon analizi hipotezleri test etmek amacıyla kullanılmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünün anlaşılması, araştırma modeli kapsamında değişkenlerin birlikte bir bütün olarak değerlendirilmesi açısından regresyon analizi, korelasyon analizine göre daha önemlidir.

Hipotezlerin desteklenip desteklenmediğini analiz edebilmek için yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; bağımsız-bağımlı değişkenler arasındaki ilişkilerin analizinde hipotezlerin testi için yapılan regresyon analizi sonucunda; Kabul edilen 5 hipotez tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4. Regresyon Analizi

| Bağımsız Değişkenler | Bağımlı Değişkenler | Standard β | Sig. | Adjusted R Square | F Value |
|----------------------|----------------------|------------------|--------------|-------------------|----------------|
| İş Güvencesizliği | Algılanan İş Stresi | 0.653*** | 0.000 | 0.425 | 281.418 |
| İş Güvencesizliği | İşten Ayrılma Niyeti | 0.640*** | 0.000 | 0.408 | 262.423 |
| İş Güvencesizliği | Çalışmaya Tutkunluk | -0.447*** | 0.000 | 0.198 | 96.649 |
| Algılanan İş Stresi | İşten Ayrılma Niyeti | 0.624*** | 0.000 | 0.388 | 241.347 |
| Algılanan İş Stresi | Çalışmaya Tutkunluk | -0.420*** | 0.000 | 0.174 | 81.071 |

*: p<0.05

** :p<0.01

***:p<0.001

Regresyon analizi sonucunda iş güvencesizliği ve algılanan iş stresi, işlerini tutkuyla yapmakta olan çalışanları negatif yönde etkileyerek, yaptıkları iş’den memnuniyetsizlik duymaya başlamalarına neden olmaktadır. Aynı zamanda iş güvencesizliği ve algılanan iş stresi, çalışanların işten ayrılma niyetlerini ortaya çıkarmakta ve çalışanlar yeni iş fırsatları aramaya başlamaktadırlar.

Tablo 5. Hipotez Sonuçları

| Hipotezler | Desteklendi / Desteklenmedi | Anlamlılık Düzeyi (Sig.) |
|---|-----------------------------|--------------------------|
| H1: Örgütlerde, çalışanların yaşadıkları İş Güvencesizliği, Algılanan İş Stresini etkilemektedir. | Desteklendi | p<0.001 |
| H2: Örgütlerde, çalışanların yaşadıkları İş Güvencesizliği, İşten Ayrılma Niyeti üzerinde etkisi vardır. | Desteklendi | p<0.001 |
| H3: Örgütlerde, çalışanların yaşadıkları İş Güvencesizliği, Çalışmaya Tutkunluk üzerinde etkisi vardır. | Desteklendi | p<0.001 |
| H4: Örgütlerde, çalışanların Algıladıkları İş Stresi'nin, İşten Ayrılma Niyeti üzerinde etkisi vardır. | Desteklendi | p<0.001 |
| H5: Örgütlerde, çalışanların Algıladıkları İş Stresi'nin, Çalışmaya Tutkunluk üzerinde etkisi vardır. | Desteklendi | p<0.001 |

Bağımsız ve Bağımlı değişkenler arasında kurulan hipotez testlerinin regresyon analizi sonucunda; sig. değerlerinin ***:p<0.001'değerinden düşük ve anlamlı çıkması hipotezleri destekler yöndedir.

Aracı değişken etkisinin analiz edilmesi; Aracı değişken; Algılanan iş stresi, regresyon analiziyle iş güvencesizliği bağımsız değişkeninin, işten ayrılma niyeti ve çalışmaya tutkunluk bağımlı değişkenleri arasındaki ilişki test edilmektedir.

Tablo 6. Aracı Değişken Etkisinin Regresyon Analizi ile Test Edilmesi

| | Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | Standard β | Sig. | Adjusted R Square | F Value |
|-----------|--------------------------------------|----------------------|------------------|-------|-------------------|---------|
| Regresyon | İş Güvencesizliği | İşten Ayrılma Niyeti | 0.405*** | 0.000 | 0.408 | 262.423 |
| | Algılanan İş Stresi (Aracı Değişken) | | 0.359*** | 0.000 | 0.481 | 176.697 |
| Regresyon | İş Güvencesizliği | Çalışmaya Tutkunluk | -0.302*** | 0.000 | 0.198 | 94.649 |
| | Algılanan İş Stresi (Aracı Değişken) | | -0.223*** | 0.000 | 0.225 | 55.920 |

*: p<0.05

** :p<0.01

***:p<0.001

Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki aracı değişken etkisini test edebilmek amacıyla sobel (1982) testi yapılmıştır. Aracı değişken testinin yapılmasındaki amaç; anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının açıklanabilmesidir. Sobel (1982) testi ile değişkenlerin düzeltilmemiş regresyon katsayıları ve standart hata değerleri kullanılarak, aracı değişken etkisinin analizi yapılmaktadır. MacKinnon, Warsi ve Dwyer (1995)'in yapmış oldukları çalışmalar sonucunda, istatistiksel yöntemlerin kullanımını yaygınlaştırarak, aracı değişken etkisinin değerlendirilmesin de literature

önemli derece de katkıda bulunmuşlardır. Sobel (1982) testinin Aroian (1944/1947) ve Goodman (1960) olmak üzere iki versiyonu bulunmaktadır.

Tablo 7. Sobel/Aroian/Goodman Aracı Değişken Etkisi Analizi

| İş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide algılanan iş stresi'nin aracı değişken etkisinin sobel testi ile incelenmesi; | | | | | | | |
|--|----------------------|----|--------|---------------|-----------------|-------------|------------|
| Değişkenler | | | Input: | | Test statistic: | Std. Error: | p-value: |
| Bağımsız Değişken | İş Güvencesizliği | a | 0.778 | Sobel test: | 6.74165118 | 0.04835344 | 0 |
| Ara Değişken | Algılanan İş Stresi | b | 0.419 | Aroian test: | 6.73176131 | 0.04842447 | 0 |
| | | Sa | 0.046 | Goodman test: | 6.75158476 | 0.04828229 | 0 |
| Bağımlı Değişken | İşten Ayrılma Niyeti | Sb | 0.057 | | | | |
| Eğer p değeri <0,05'ten küçükse değişkenler arası bir etki olduğunu açıklayabiliriz. | | | | | | | |
| İş güvencesizliği ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide algılanan iş stresi'nin aracı değişken etkisinin sobel testi ile incelenmesi; | | | | | | | |
| Değişkenler | | | Input: | | Test statistic: | Std. Error: | p-value: |
| Bağımsız Değişken | İş Güvencesizliği | a | 0.778 | Sobel test: | -3.67332957 | 0.03028696 | 0.00023941 |
| Ara Değişken | Algılanan İş Stresi | b | - | Aroian test: | -3.66722693 | 0.03033736 | 0.0002452 |
| | | Sa | 0.046 | Goodman test: | -3.67946278 | 0.03023648 | 0.00023373 |
| Bağımlı Değişken | Çalışmaya Tutkunluk | Sb | 0.038 | | | | |
| Eğer p değeri <0,05'ten küçükse değişkenler arası bir etki olduğunu açıklayabiliriz. | | | | | | | |

Regresyon ve sobel testi sonucunda, her iki analizde de aracı değişken etkisinin olduğunu açıklayabilmekteyiz, bu doğrultuda hipotez sonuçları;

Tablo 8. Araştırma Hipotezlerinin Desteklendi / Desteklenmedi Durumu

| Hipotezler | Desteklendi / Desteklenmedi | Anlamlılık Düzeyi (Sig.) |
|---|-----------------------------|--------------------------|
| H9: İş Güvencesizliği ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki ilişkide Algılanan İş Stresi Aracı değişken etkisi vardır. | Desteklendi | P<0.001 |
| H10: İş Güvencesizliği ile Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki ilişkide Algılanan İş Stresi Aracı değişken etkisi vardır. | Desteklendi | P<0.001 |

Regresyon analizi ve sobel testi sonucunda, algılanan iş stresi'nin aracı değişken etkisi desteklenmektedir. Algılanan iş stresi aracı değişkeni, hem işten ayrılma niyetini arttırmakta hem de çalışanların işlerine olan tutkusunu ortadan kaldırmaktadır.

Tartışma

Tutku kavramı, çalışanların işlerini severek yaptıkları, isteyerek, gönülden, işleri için zaman ve enerji harcadıkları faaliyetler için kullanılmaktadır (Vallerand, 2010). Çalışanların yaptıkları işleri kendileri ile içselleştirme durumu olarak da açıklanmaktadır (Gagné & Deci, 2005). İş güvencesizliği ve iş stresi, çalışanların yaptıkları işleri tutkuyla yapmalarını negatif yönde etkilemektedir (Ferrie et al., 2007).

Bu durum çalışanların psikolojik açıdan yaşadıkları olumsuz durumların, yaptıkları işin kalitesinide etkileyebileceği sonucunu çıkarmaktadır. Çalışanlar kendilerine sunulan imkânlar doğrultusunda uyum sağladıklarında ve memnun olduklarında, yaptıkları işin kaliteside artmaktadır. Örgüt ortamına uyum sağlayan çalışanlar, yapacakları işlere irade ve özveri duygusu ile yaklaşmaktadır. Örgütün çalışanlara sağlamış oldukları bu huzur ortamı, çalışanlara motivasyonel güç olarak yansımaktadır (Vallerand et al., 2007). Çalışanların iş güvencesizliği yaşaması yani çalıştıkları kurumda bir gelecek görememeleri, heran çalıştıkları kurumdan çıkarılacakmış düşüncesinde olmaları, yaptıkları işleride negatif yönde etkilemektedir (Probst, 2002). Yani, çalışanların işlerine olan tutku seviyesi düşmektedir. Aynı şekilde, stresli ortamda çalışmalarını durumunda, aşırı stresin çalışanların işlerine olan tutkusunu negatif yönde etkilediği görülmektedir (Golembiewski & Aldinger, 1994). Bu durumun ortadan kaldırılabilmesi örgütlerin yapılarıyla ilgili bir durumdur.

Örgütlerde, çalışanlardan istenen aşırı iş taleplerinin yerine getirilmesinin beklenmesi, zorlu görevler, fazla çalışma saatleri, düzensiz vardiyalar, çalışanların iş arkadaşları ile olan ilişkisi, iş güvensizliği, kişilere yüklenen fazla sorumluluk, zayıf sosyal destek, yetersiz maaş, yetersiz kaynak ve personel azlığı, çalışanların stres seviyesinide yükseltmektedir (Anjazab & Farnia, 2002; Adib-Hajbaghery et al., 2012; Schmitz et al., 2000). Çalışanların yaşadıkları bu olumsuz durumlar işten ayrılma niyetlerini ortaya çıkarmaktadır. Bu olumsuz durumlar, hem çalışanların performanslarını hem de örgütlerin verimliliğini ve performansını düşürmektedir. Çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmeleri, düşünce olarak rahat olabilmeleri, stres kavramını hissetmemeleri ve ekstra farklı görev almamaları durumunda, sadece kendi kimlikleri ile faaliyetlerini sürdürmeleri durumunda,

işlerine olan tutku seviyesinde olumlu yönde olmaktadır (Vallerand et al., 2003). Çünkü çalışanlar huzurlu ve kendilerini güvende hissettikleri örgütlerde, sorumluluklarını ve görevlerini eğlenerek ve keyifle yerine getirmektedirler. Çalışanlara sunulan olanaklar çalışanların yaptıkları işdeki memnuniyet derecesini etkileyebilmektedir. İşlerini tutkuyla yapan çalışanlar, kendilerini işlerine gönüllü olarak adamaktadırlar (Carbonneau et al., 2008; Lavigne et al., 2012). Ancak iş güvencesizliği ve stresin olduğu çalışma koşullarında, çalışanlar kendilerini yaptıkları işe verememekte ve örgütten ayrılma düşüncesi içinde olmaktadır (Sverke et al, 2002). Araştırma sonuçları da göstermektedir ki, çalışanların yaşadıkları iş güvencesizliği ve algılanan stres, çalışma hayatını olumsuz yönde etkileyen iki önemli unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerin bu iki olumsuz durum içinde olmaması için çalışan odaklı bir yönetim anlayışı içinde olmaları gerekmektedir.

Sonuç

Örgütlerin çalışanlara sundukları ortam ve çalışma koşulları, çalışanların işlerine nasıl bir tutku ile yaklaşacağını belirlemektedir. Kurumsal statüye sahip örgütlerin önceliği, çalışanlarına sundukları imkânların stres den uzak, verimlilik ve performans kriterlerini dikkate alan huzurlu ortamın olmasıdır. Bu sayede çalışanların yaptıkları işe tutkuyla ve tatminkar bir duyguyla yaşamaları sağlanmaktadır (Liu et al., 2011). Araştırma modeli kapsamında değişkenler arasındaki ilişkilere bakıldığında stresin çalışanlar üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu görülebilmektedir. Çalışan odaklı örgütler ile örgütün performansına odaklı örgütler arasındaki en önemli farklardan biride çalışanların yaşadıkları stresin boyutudur. Çalışan odaklı marka değeri yüksek kurumlara bakıldığında ilk düşünülen, çalışanların nasıl bir ortamda işlerini yapacağı sorusudur. Dünyada bunu başaran Google, Microsoft, Apple gibi şirketler bulunmakla birlikte, Türkiye’de belki de ilk kez çalışan odaklı düşünen kurumların başında “yemeksepeti” gelmektedir. Çalışanların rahat ve huzurlu bir ortam da çalışmasını sağlayabilmek amacıyla stres den uzak bir atmosfer oluşturulmuş ve bunda da başarılı olmuşlardır. Sadece çalışanların stres den uzak bir ortamda çalışmasını sağlamak rekabet dünyasında yeterli olmuyor. Aynı zamanda, Çalışanların kişisel gelişimlerini teşvik eden ve psikolojik olarak ihtiyaçlarını karşılayan insan kaynakları politikalarına da ihtiyaç bulunmaktadır (Fernet et al., 2013; Van den Broeck et al., 2008). Birçok kurum bunun farkına vararak insan kaynakları departmanları haricinde “akademi departmanları” kurmaktadır. Bu departmanlar insan kaynaklarının ilgilenmesi gereken, eğitim ve kişisel gelişim bölümünü üstlenerek, bu alanda uzmanlaşmaya ve çalışanları eğitimlerle, kişisel gelişimlerle destekleyerek, örgütü dinamik bir yapı

içinde tutmayı amaç edinmişlerdir. İşlerine tutkuyla bağlanan çalışanların hem yaratıcılık faaliyetleri oldukça yoğun hem de motivasyonları oldukça yüksektir. Bu nedenle çalışanların iş güvencesizliği ve stres yaşamamaları gerekmektedir. Çalışan sirkülasyonunun oldukça yüksek olduğu ya da her sene çalışan sirkülasyonunun olduğu kurumlarda hem yönetsel anlamda hem de insan kaynakları politikaları açısından sorunların olduğu gerçektir. Bu tür kurumların ayakta kalabilmesi sadece ve sadece insan odaklı bir yönetim anlayışıyla mümkündür. Araştırma sonuçlarıda göstermektedirki kurumların başarılı olabilmesi, çalışanların yaptıkları iş den memnuniyet duymalarına bağlıdır. Çalışan performansının ve örgüt performansının belirlenen hedeflere ulaşabilmesi, iş memnuniyetinin başarılı bir şekilde oluşturulabilmesinden geçmektedir.

Kaynakça

- Acker, G. M. (1999). The impact of clients' mental illness on social workers' job satisfaction and burnout. *Health & Social Work, 24*(2), 112-119.
- Adib-Hajbaghery, M., Khamechian, M., & Alavi, N. M. (2012). Nurses' perception of occupational stress and its influencing factors: A qualitative study. *Iranian journal of nursing and midwifery research, 17*(5), 352.
- Almalki, M. J., FitzGerald, G., & Clark, M. (2012). The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia. *BMC health services research, 12*(1), 314.
- Anjazab, B., & Farnia, F. (2002). The relationship between job stress and behavioural and mental responses of obstetricians in Yazd public hospitals. *The Journal of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, 10*, 32-8.
- Aroian, L. A. (1944/1947). The probability function of the product of two normally distributed variables. *Annals of Mathematical Statistics, 18*, 265-271.
- Artar, M., Adıgüzel, Z., & Erdil, O. (2019). Örgütlerde Yöneticiye Duyulan Güvenin, Psikolojik Sözleşme İhlali, Örgütsel Dışlanma ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi, 11* (3), 1417-1432.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology, 22*(3), 309-328.

- Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2010). Psychometric properties of the Italian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *European Journal of Psychological Assessment*.
- Baltaş, Z., Atakuman, Y., & Duman, Y. (1998). Standardization of the perceived stress scale: Perceived stress in Turkish middle managers. In *İstanbul: Stress and Anxiety Research Society 19th International Conference*.
- Başoda, A. (2017). İşe Tutkunluk: Kavramsal Açıdan Bir İnceleme, *Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17, 71-98.
- Bayar, H. T., & Öztürk, M. (2017). İş Stresinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 22(2).
- Benach, J., & Muntaner, C. (2007). Precarious employment and health: developing a research agenda. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61(4), 276-277.
- Blackmore, E. R., Stansfeld, S. A., Weller, I., Munce, S., Zagorski, B. M., & Stewart, D. E. (2007). Major depressive episodes and work stress: results from a national population survey. *American Journal of Public Health*, 97(11), 2088-2093.
- Bolton, W., & Oatley, K. (1987). A longitudinal study of social support and depression in unemployed men. *Psychological medicine*, 17(2), 453-460.
- Cameron, S. J., Horsburgh, M. E., & Armstrong-Stassen, M. (1994). Job satisfaction, propensity to leave and burnout in RNs and RNAs: a multivariate perspective. *Canadian Journal of Nursing Administration*, 7(3), 43-64.
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 977.
- Choi, K. S., & Kang, S. K. (2010). Occupational psychiatric disorders in Korea. *Journal of Korean medical science*, 25(Suppl), S87-S93.
- Cohen, S. (1986). Contrasting the Hassles Scale and the Perceived Stress Scale: Who's really measuring appraised stress?.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of health and social behavior*, 385-396.

- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, 13(3), 471-482.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Fernet, C., Austin, S., Trépanier, S. G., & Dussault, M. (2013). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 123-137.
- Ferrie, J. E., Westerlund, H., Oxenstierna, G., & Theorell, T. (2007). The impact of moderate and major workplace expansion and downsizing on the psychosocial and physical work environment and income in Sweden. *Scandinavian Journal of Public Health*, 35(1), 62-69.
- Ferrie, J. E., Westerlund, H., Virtanen, M., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2008). Flexible labor markets and employee health. *SJWEH Supplements*, (6), 98-110.
- Fong, T. C. T., & Ng, S. M. (2012). Measuring engagement at work: Validation of the Chinese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *International journal of behavioral medicine*, 19(3), 391-397.
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2011). "Work is my passion": The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 27-40.
- Gaab, J., Rohleder, N., Nater, U. M., & Ehlert, U. (2005). Psychological determinants of the cortisol stress response: the role of anticipatory cognitive appraisal. *Psychoneuroendocrinology*, 30(6), 599-610.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.
- Golembiewski, R. T., & Aldinger, R. T. (1994). Burnout and self-esteem: A replication in a military setting. *Organization Development Journal*.
- Goodman, L. A. (1960). On the exact variance of products. *Journal of the American Statistical Association*, 55, 708-713.
- Gümüş, İ. (2013). Çalışma Hayatının İki Büyük Korkusu: İssizlik ve İş Güvencesizliği/Two Big Fear of Working Life: Unemployment and Job Insecurity. *İs Ahlakı Dergisi*, 6(1), 187.

- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied psychology, 50*(3), 337-421.
- Hochwarter, W. A., & Thompson, K. W. (2012). Mirror, mirror on my boss's wall: Engaged enactment's moderating role on the relationship between perceived narcissistic supervision and work outcomes. *Human Relations, 65*(3), 335-366.
- House, R. J., & Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational behavior and human performance, 7*(3), 467-505.
- Isaksson, K., Hellgren, J., & Pettersson, P. (1998). Strukturomvandling inom svensk detaljhandel: Uppföljning av omorganisation och personalminskning i KF/KDAB [Structural transformation in Swedish retail trade: Follow-up of a reorganization and layoff in KF/KDAB]. *Reports from the Department of Psychology, (97)*.
- İlhan, M., & Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (yem) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi, 5*(2), 26-42.
- Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne, 29*(3), 284.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal, 33*(4), 692-724.
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human relations, 45*(4), 321-349.
- Kane-Frieder, R. E., Hochwarter, W. A., & Ferris, G. R. (2014). Terms of engagement: Political boundaries of work engagement–work outcomes relationships. *Human Relations, 67*(3), 357-382.
- Karatepe, O. M., & Ngeche, R. N. (2012). Does job embeddedness mediate the effect of work engagement on job outcomes? A study of hotel employees in Cameroon. *Journal of Hospitality Marketing & Management, 21*(4), 440-461.
- Kessler, R. C., Berglund, P., Demler, O., Jin, R., Koretz, D., Merikangas, K. R., ... & Wang, P. S. (2003). The epidemiology of major depressive disorder: results from the National Comorbidity Survey Replication (NCS-R). *Jama, 289*(23), 3095-3105.

- Kivimäki, M., & Kalimo, R. (1996). Self-esteem and the occupational stress process: Testing two alternative models in a sample of blue-collar workers. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(2), 187.
- Kivimäki, M., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2000). Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occupational and Environmental Medicine, 57*(10), 656-660.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British journal of educational psychology, 77*(1), 229-243.
- Koys, D. J. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study. *Personnel psychology, 54*(1), 101-114.
- László, K. D., Pikhart, H., Kopp, M. S., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., ... & Marmot, M. (2010). Job insecurity and health: a study of 16 European countries. *Social science & medicine, 70*(6), 867-874.
- Lavigne, G. L., Forest, J., & Crevier-Braud, L. (2012). Passion at work and burnout: A two-study test of the mediating role of flow experiences. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 21*(4), 518-546.
- Lazarus, R. S. (1966). Psychological stress and the coping process. New York: McGraw-Hill.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of management journal, 47*(5), 711-722.
- Liu, D., Chen, X. P., & Yao, X. (2011). From autonomy to creativity: A multilevel investigation of the mediating role of harmonious passion. *Journal of Applied Psychology, 96*(2), 294.
- Lo, A., & Lam, T. (2002). The relationship between demographic characteristics and socialization outcomes among new employees in Hong Kong hotels. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 1*(2), 1-14.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance, 4*(4), 309-336.
- MacKinnon, D. P., Warsi, G., & Dwyer, J. H. (1995). A simulation study of mediated effect measures. *Multivariate Behavioral Research, 30*, 41-62.
- Martin, U., & Schinke, S. P. (1998). Organizational and individual factors influencing job satisfaction and burnout of mental health workers. *Social work in health care, 28*(2), 51-62.

- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied psychology, 63*(4), 408.
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Quality of working life: an antecedent to employee turnover intention. *International journal of health policy and management, 1*(1), 43.
- Muchinsky, P. M., & Tuttle, M. L. (1979). Employee turnover: An empirical and methodological assessment. *Journal of vocational Behavior, 14*(1), 43-77.
- Naktiyok, A. (2004). İç girişimcilik. *İstanbul: Beta Yayınları*.
- Nunnally, J. C. (1994). *Psychometric theory 3E*. Tata McGraw-Hill Education.
- O'Neill, P., & Sevastos, P. (2013). The development and validation of a new multidimensional Job Insecurity Measure (JIM): An inductive methodology. *Journal of occupational health psychology, 18*(3), 338.
- Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama/The Influence of Organizational Justice on the Turnover Intention: A Study in the Republic of South Africa. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10*(23), 335-358.
- Özdamar, K. (2013). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi [Statistical data analysis with packet programs]. *Eskişehir, Turkey: Nisan Yayıncılık*.
- Park, S. G., Min, K. B., Chang, S. J., Kim, H. C., & Min, J. Y. (2009). Job stress and depressive symptoms among Korean employees: the effects of culture on work. *International archives of occupational and environmental health, 82*(3), 397.
- Pedrelli, P., Feldman, G. C., Vorono, S., Fava, M., & Petersen, T. (2008). Dysfunctional attitudes and perceived stress predict depressive symptoms severity following antidepressant treatment in patients with chronic depression. *Psychiatry Research, 161*(3), 302-308.
- Perrewé, P. L., & Zellars, K. L. (1999). An examination of attributions and emotions in the transactional approach to the organizational stress process. *Journal of Organizational Behavior, 20*(5), 739-752.
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Houffort, N., Lavigne, G. L., & Donahue, E. G. (2010). Passion for an activity and quality of interpersonal relationships: The mediating role of emotions. *Journal of personality and social psychology, 98*(6), 917.

- Polat, M., & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological bulletin*, 80(2), 151.
- Probst, T. M. (2002). Layoffs and tradeoffs: Production, quality, and safety demands under the threat of job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 211.
- Probst, T. M. (2004). Job insecurity: Exploring a new threat to employee safety. *The psychology of workplace safety*, 63-80.
- Probst, T. M., & Brubaker, T. L. (2001). The effects of job insecurity on employee safety outcomes: Cross-sectional and longitudinal explorations. *Journal of occupational health psychology*, 6(2), 139.
- Quinlan, M., Mayhew, C., & Bohle, P. (2001). The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research. *International journal of health services*, 31(2), 335-414.
- Ratelle, C. F., Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Rousseau, F. L., & Provencher, P. (2004). When passion leads to problematic outcomes: A look at gambling. *Journal of Gambling Studies*, 20(2), 105-119.
- Revicki, D. A., May, H. J., & Whitley, T. W. (1991). Reliability and validity of the Work-Related Strain Inventory among health professionals. *Behavioral medicine*, 17(3), 111-120.
- Roberts, J. E., & Monroe, S. M. (1999). Vulnerable self-esteem and social processes in depression: Toward an interpersonal model of self-esteem regulation.
- Rousseau, F. L., & Vallerand, R. J. (2008). An examination of the relationship between passion and subjective well-being in older adults. *The International Journal of Aging and Human Development*, 66(3), 195-211.
- Rugulies, R., Bültmann, U., Aust, B., & Burr, H. (2006). Psychosocial work environment and incidence of severe depressive symptoms: prospective findings from a 5-year follow-up of the Danish work environment cohort study. *American journal of epidemiology*, 163(10), 877-887.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement, 66*(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies, 3*(1), 71-92.
- Schmitz, N., Neumann, W., & Oppermann, R. (2000). Stress, burnout and locus of control in German nurses. *International Journal of Nursing Studies, 37*(2), 95-99.
- Shaw, J. D., Gupta, N., & Delery, J. E. (2005). Alternative conceptualizations of the relationship between voluntary turnover and organizational performance. *Academy of management journal, 48*(1), 50-68.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., ... & Goto, R. (2008). Work engagement in Japan: validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology, 57*(3), 510-523.
- Siegrist, J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. In *Historical and current perspectives on stress and health* (pp. 261-291). Emerald Group Publishing Limited.
- Siegrist, J., Roskam, E., & Leka, S. (2011). Review of social determinants of health and the health divide in the WHO European Region: Employment and working conditions including occupation, unemployment and migrant workers. *Copenhagen: World Health Organization*.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology* (290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sökmen, A., & Mete, E. S. (2016). Bezdininin İş Performansi, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Ankara'da Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17*(3), 271-295.
- Sverke, M. (2004). *Job insecurity and union membership: European unions in the wake of flexible production* (No. 42). Peter Lang.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology, 7*(3), 242.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research, 39-53*.

- 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.
- Thomas, J. R., Nelson, J. K., & Silverman, S. J. (2015). *Research methods in physical activity*. Human kinetics.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Ullrich, A., & FitzGerald, P. (1990). Stress experienced by physicians and nurses in the cancer ward. *Social Science & Medicine*, 31(9), 1013-1022.
- Vallerand, R. J. (2010). On passion for life activities: The dualistic model of passion. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 42, pp. 97-193). Academic Press.
- Vallerand, R. J., Houliort, N., & Fores, J. (2003). Passion at work. *Emerging perspectives on values in organizations*, 175-204.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of personality*, 78(1), 289-312.
- Vallerand, R. J., Salvy, S. J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Denis, P. L., Grouzet, F. M., & Blanchard, C. (2007). On the role of passion in performance. *Journal of personality*, 75(3), 505-534.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & stress*, 22(3), 277-294.
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., ... & Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and environmental medicine*, 67(8), 548-555.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Malik, S. D. (1984). Organizational socialization and group development: Toward an integrative perspective. *Academy of management review*, 9(4), 670-683.
- 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.
- Zajonc, R. B. (1984). On the primacy of affect. *American Psychologist*, 39(2), 117-123.

- Zeytinoglu, I., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., & Boos, L. (2007). Associations between work intensification, stress and job satisfaction: The case of nurses in Ontario. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 62(2), 201-225.
- Zhong, J. I. E., You, J., Gan, Y., Zhang, Y., Lu, C., & Wang, H. (2009). Job stress, burnout, depression symptoms, and physical health among Chinese university teachers. *Psychological Reports*, 105(3_suppl), 1248-1254.
- Zigarmi, D., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2011). Employee work passion. *Recuperado el*, 17.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300-326.